



Organización
Internacional
del Trabajo

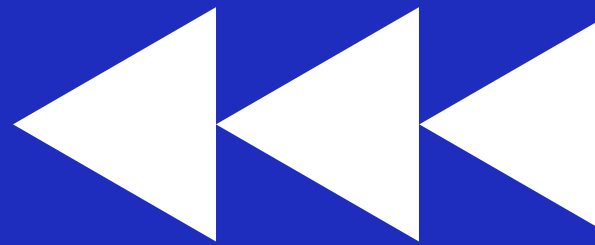
► **Las personas trabajadoras de América Latina con responsabilidades de cuidados:**
Una mirada regional al Convenio núm. 156





Organización
Internacional
del Trabajo

- ▶ **Las personas trabajadoras de América Latina con responsabilidades de cuidados:** Una mirada regional al Convenio núm. 156





Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

Esta obra está sujeta a una licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional. Para consultar una copia de la licencia, véase <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>. El usuario podrá reproducir, compartir (copiar y redistribuir), adaptar (mezclar, transformar y desarrollar el contenido de la obra original), conforme a los términos detallados en la licencia. El usuario deberá citar claramente a la OIT como fuente del material e indicar si se han introducido cambios en el contenido original. No está permitido reproducir el emblema, el nombre ni el logotipo de la OIT en traducciones, adaptaciones u otras obras derivadas.

Atribución de la titularidad - El usuario deberá indicar si se han introducido cambios y citar la obra como sigue: OIT, Las personas trabajadoras de América Latina con responsabilidad de cuidados: Una mirada regional al Convenio núm. 156 Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, año, © OIT.

Traducciones - En caso de que se traduzca la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: La presente publicación es una traducción de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta traducción no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una traducción oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la traducción.

Adaptaciones - En caso de que se adapte la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: La presente publicación es una adaptación de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta adaptación no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una adaptación oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la adaptación.

Materiales de terceros - Esta licencia Creative Commons no se aplica a los materiales incluidos en la presente publicación que, aunque no son de la OIT, están protegidos por derechos de autor. Si el material se atribuye a una tercera parte, el usuario que utilice dicho material será el único responsable de obtener las autorizaciones necesarias del titular de los derechos y de responder ante cualquier reclamación por vulneración de los derechos de autor.

Toda controversia derivada de la presente licencia que no pueda ser resuelta de manera amistosa será sometida a arbitraje de conformidad con el Reglamento de Arbitraje de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI). Las partes quedarán vinculadas por el laudo arbitral resultante de dicho arbitraje, que resolverá con carácter definitivo dicha controversia.

Toda consulta sobre derechos y licencias deberá dirigirse a la Unidad de Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), a rights@ilo.org. Puede obtenerse información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT en: www.ilo.org/publns.

ISBN: 9789220405307 (impreso)

ISBN: 9789220405314 (pdf web)

Las denominaciones empleadas en las publicaciones y las bases de datos de la OIT, que están en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos que contienen no implican juicio alguno por parte de la OIT sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras o límites.

Las opiniones y puntos de vista expresados en esta publicación incumben solamente a su autor o autores y no reflejan necesariamente las opiniones, puntos de vista o políticas de la OIT.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la OIT, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Contenido

Prefacio	5
Agradecimientos	7
Introducción.....	8
1. La sobrecarga de trabajo no remunerado de las mujeres y es una causa estructural de la desigualdad en el empleo y la ocupación.....	11
1.1. Cómo se organiza el cuidado, quién cuida y quién asume los costos	13
1.2. Las responsabilidades de cuidado restringen el acceso de las mujeres al mercado de trabajo y las empujan a empleos de peor calidad.....	18
1.3. Las responsabilidades familiares inciden en los menores salarios y perspectivas de carrera de las mujeres	26
1.4. Diversidad de familias y cuidados.....	29
1.5. Conclusiones y recomendaciones.....	32
2. El Convenio núm. 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares y la Recomendación núm. 165	34
2.1. Qué plantean el Convenio núm. 156 y la Recomendación núm. 165 de la OIT.....	35
2.2. El Convenio núm. 156 y la Recomendación núm. 165 en relación con la normativa de la Organización de las Naciones Unidas y de otros órganos multilaterales y regionales de América Latina	37
2.3. Ratificaciones del Convenio núm. 156 en América Latina	39
2.4. Conclusiones y recomendaciones.....	41
3. El Convenio núm. 156 en América Latina: avances y desafíos	42
3.1. Políticas que incorporan las necesidades de cuidado y prohíben la discriminación por razones asociadas a las responsabilidades familiares	43
3.2. La seguridad social y las responsabilidades familiares.....	47
3.3. Brechas de cobertura y otros desafíos que enfrenta la región.....	50
3.4. Inversión en cuidados	51
3.5. Conclusiones y recomendaciones.....	53
4. Tiempos y modalidades de trabajo y cuidados	55
4.1. Jornadas laborales muy largas no dejan tiempo para cuidar.....	56
4.2. Modalidades y jornadas de trabajo flexibles.....	60
4.3. Conclusiones y recomendaciones.....	63
5. Licencias para la prestación de cuidados y sesgos de género.....	65
5.1. Licencia de maternidad	66
5.2. Licencia de paternidad: La importancia de reconocer el papel del padre como cuidador.....	68

5.3. Licencia parental: involucrando a ambos progenitores en el cuidado de hijos e hijas pequeñas	71
5.4. Licencias por situaciones excepcionales	73
5.5. Licencias para el cuidado de otros familiares: Un desafío pendiente	74
5.6. Conclusiones y recomendaciones.....	75
6. Políticas y servicios de prestación de cuidados.....	76
6.1. Servicios de cuidado infantil	77
6.2. Servicios de cuidado de personas mayores y de personas con discapacidad	80
6.3. Quiénes cuidan a las trabajadoras del cuidado?.....	82
6.4. Conclusiones y recomendaciones.....	89
7. Políticas públicas para que las personas trabajadoras con responsabilidades familiares puedan acceder y progresar en el empleo y la ocupación	91
7.1. Formación técnica y profesional	92
7.2. Servicios públicos de empleo: orientación, intermediación y colocación...95	
7.3. Información para el seguimiento de las políticas.....	97
7.4. Conclusiones y recomendaciones.....	99
8. Construcción de un entorno propicio para promover un cambio cultural	100
8.1. Conclusiones y recomendaciones.....	103
9. Diálogo social y participación tripartita	104
9.1. Convenios colectivos para avanzar hacia la corresponsabilidad de los cuidados	106
9.2. Promoción de medidas para apoyar a las personas trabajadoras con responsabilidades familiares en las empresas.....	109
9.3. Conclusiones y recomendaciones.....	115
Referencias.....	117

► Prefacio

El trabajo de cuidado no remunerado es un aspecto esencial de la actividad económica y un factor indispensable para el bienestar de las personas. Los cuidados son centrales para la vida y para el funcionamiento de las economías, los mercados de trabajo y las sociedades. Como resultado de las normas sociales de género, el cuidado de la familia es considerado como un ámbito que le corresponde a las mujeres y ellas asumen una doble carga de trabajo -remunerado y no remunerado- que limita sus oportunidades en el mundo del trabajo. En las últimas décadas, los países de América Latina y el Caribe han logrado avanzar en materia de derechos de la mujer y se han realizado avances en el ámbito de los cuidados. Sin embargo, persisten grandes desafíos respecto al ingreso, permanencia y progreso de las mujeres en el empleo y la ocupación. La brecha en la distribución de los cuidados continúa siendo una de las principales razones de la desigualdad de género que enfrentan las mujeres al interior de sus hogares y en el mercado laboral.

El Convenio núm. 156 y la Recomendación núm.165, que lo acompaña, apuntan a promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo entre las mujeres y los hombres con responsabilidades familiares, así como entre las trabajadoras y los trabajadores que tienen esas responsabilidades y aquellos que no las tienen. El Convenio 156, ratificado por 12 países de la región hasta el momento de la publicación de este informe, ofrece un marco para responder a necesidades de todas las personas trabajadoras con responsabilidades familiares (hombres y mujeres). Prohíbe la discriminación por razones asociadas a las responsabilidades familiares y reconoce la necesidad de superar la excesiva carga de trabajo que asumen estos trabajadores, en particular las mujeres, como un requisito para la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo. El Convenio núm. 156 dispone que el logro de la igualdad de género requiere la instauración de políticas que permitan a las mujeres y a los hombres con responsabilidades familiares prepararse mejor para el empleo, así como ingresar, progresar y mantenerse en él. Las dificultades que supone equilibrar las responsabilidades laborales con las familiares repercuten en la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, sobre todo en detrimento de las mujeres, que siguen asumiendo el grueso de las responsabilidades familiares. La insuficiencia o la ausencia de medios que permitan favorecer la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares es uno de los principales obstáculos que impiden a millones de mujeres disfrutar de la igualdad de acceso al empleo y al trabajo decente.

Las desigualdades de género, socioeconómicas y sus dimensiones interseccionales se entrecruzan y potencian entre sí en torno a las responsabilidades familiares, agudizando la desigualdad estructural que caracteriza a América Latina. La organización social del cuidado -centrada en arreglos familiares que se basan en el

tiempo de las mujeres- es un factor de reproducción de la desigualdad de género, socioeconómica e interseccional.

De ahí la necesidad de reconocer el cuidado como un bien público y promover una reorganización social, económica e institucional de los cuidados, en torno a una lógica de corresponsabilidad que incluye un reparto equilibrado del cuidado entre los géneros y un rol activo del Estado. Este es un requisito no solo para avanzar hacia la igualdad de género sino también para avanzar hacia mayores niveles de justicia social.

La inversión en cuidados es también una pieza clave en esfuerzos de alcance mundial impulsados por la OIT que apuestan por una agenda transformadora de género en el mundo del trabajo, como detallan la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo y el Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente.

Este informe regional busca dar contexto a la discusión sobre “El trabajo decente y la economía del cuidado” que se llevará a cabo durante la 112.ª reunión (2024) de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Poner los cuidados en el centro de atención significa afirmar que los hombres, las mujeres y las personas de todos los géneros tienen responsabilidades de cuidado en algún momento de su ciclo vital, que el cuidado es un trabajo calificado y una parte central de la vida.

Ana Virginia Moreira Gomes

Directora Regional
Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe

► Agradecimientos

Este informe es el resultado de una colaboración entre la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe y el Servicio de Género, Igualdad, Diversidad e Inclusión (GEDI) de la OIT, liderados respectivamente por Ana Virginia Moreira y Chidi C. King, a quienes se agradece el apoyo.

El documento fue elaborado por Paz Arancibia, especialista senior de Género y no discriminación de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, Larraitz Lexartza, especialista Subregional de Género y no discriminación y Maria Elena Valenzuela, consultora senior de la OIT. Laura Addati, especialista en Protección de la Maternidad y Políticas de Cuidados en la OIT/GEDI, contribuyó con insumos sustantivos.

Especial agradecimiento a Laís Wendel Abramo, Secretaria Nacional de Política de Cuidados y Familia y a Carolina Miranda Rodrigues, gerente de proyectos en la Secretaria Nacional de Política de Cuidados y Familia del Ministerio de Desarrollo de Brasil por sus relevantes aportaciones al documento. Asimismo, a Lucía Scuro Somma, Oficial Superior de Asuntos Sociales de la División de Asuntos de Género de la CEPAL, por la información y los datos facilitados.

Este estudio se nutrió de los valiosos comentarios y aportes de especialistas de la OIT. Agradecimiento especial a Horacio Barría del Sistema de Información para América Latina (SIALC). También se extiende un especial agradecimiento a Cecile Balima, Jefa de la Unidad de Igualdad y Trabajadores Migrantes, Claire Marchand, Oficial Legal, e Irini Proios, Oficial Legal, del departamento de Normas de la OIT por compartir generosamente los datos para América Latina y Caribe de la encuesta global del C156. Se agradecen los aportes y comentarios de Tzvetomira Radoslavova, especialista regional de seguridad y salud en el trabajo, Cecilia Florencia Lavena, Oficial de Género, Igualdad Diversidad e Inclusión, Carolina Pava, Oficial de Género, Igualdad Diversidad e Inclusión y Gerhard Reinecke, especialista de políticas de empleo.

Igualmente, en todo el proceso se ha contado con la colaboración de Maribel Batista, especialista regional de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV), y Andrés Yurén, especialista regional de la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACTEMP).

De igual forma, se expresa agradecimiento a los colegas de la Unidad de Producción de Publicaciones (PRODOC) por su ayuda en el proceso de producción, y del Departamento de Comunicación (DCOMM) y en particular a Miguel Aguirre de la Oficina Regional por su continua colaboración y apoyo en la organización y difusión del informe. El diseño estuvo a cargo de El Domo.

▶ Introducción

Las personas trabajadoras con responsabilidades familiares enfrentan serias limitaciones para ejercer su derecho a insertarse, permanecer y progresar en el mercado de trabajo y, al mismo tiempo, responder a las demandas de cuidados de su familia. Dado que el cuidado de la familia recae principalmente en las mujeres, constituye una causa estructural de la desigualdad de género en el empleo y la ocupación.

En las últimas décadas se ha producido un ingreso masivo de mujeres al mercado laboral, lo que ha determinado que el modelo de “hombre proveedor” haya perdido vigencia para dar paso a uno de “doble fuente de ingresos” que presume que todas las personas adultas están en condiciones de trabajar remuneradamente. Sin embargo, asumir el rol de proveedoras no ha implicado que las mujeres dejen de estar a cargo del cuidado de la familia, con lo cual terminan desempeñando una doble jornada que ha persistido en el tiempo. La carga excesiva de cuidado no remunerado que asumen las mujeres -no solo con relación a los hombres, también debido a la falta de servicios y políticas de apoyo a las responsabilidades familiares-, representa un alto costo para ellas y el ejercicio de sus derechos, para las personas que requieren de cuidados, así como para el crecimiento económico y el bienestar social.

Como resultado de la injusta organización social del cuidado y la mayor carga que asumen las mujeres, su ingreso al mundo del trabajo se realiza en desigualdad de condiciones y sus oportunidades laborales se ven limitadas. El sesgo de género que enfrentan las trabajadoras también se expresa en la discriminación que experimentan las mujeres madres en comparación con aquellas que no lo son, obligándolas a enfrentar opciones que no operan para los hombres. Estos últimos, por su parte, también enfrentan barreras en los espacios laborales cuando cuestionan el ejercicio de un rol secundario en las tareas de cuidado y proponen ser corresponsables de las tareas de cuidado. Existe una doble discriminación tanto entre trabajadores con y sin responsabilidades como entre hombres y mujeres que es necesario corregir. A su vez, los grupos que experimentan otras formas de discriminación —como las mujeres indígenas, afrodescendientes, con discapacidad o migrantes— se ven incluso más afectadas.

Un conjunto de cambios sociales, económicos, demográficos y organizacionales ha puesto en cuestión la concepción tradicional del trabajo productivo y reproductivo como dos ámbitos independientes. Las nuevas modalidades en la organización del trabajo, las innovaciones tecnológicas y los procesos de digitalización sumados a los desafíos que impone el cambio climático y la degradación del medio ambiente así como los movimientos migratorios plantean serios cuestionamientos a la forma tradicional de la organización de los cuidados.

El envejecimiento de la población y el aumento de la esperanza de vida están generando nuevas necesidades de cuidados. El aumento de la demanda de cuidados y la disminución del tiempo y el número de personas disponibles para brindarlos al interior de la familia ha generado una crisis que afecta a la sociedad en su conjunto y que pone en riesgo la supervivencia de la sociedad y el bienestar de las generaciones presentes y futuras. Si bien esta crisis se remonta a hace varias décadas, la pandemia de la COVID-19 actuó como catalizador y ha contribuido a visibilizarla.

La desigualdad de género y socioeconómica así como sus dimensiones interseccionales se entrecruzan y potencian en torno a las responsabilidades familiares, lo que genera que se agudice la desigualdad estructural que caracteriza a América Latina. La organización social del cuidado —centrada en arreglos familiares que se basan en el tiempo de las mujeres— es un factor de reproducción de la desigualdad de género, socioeconómica e interseccional. Ante la falta de servicios públicos y de capacidad económica para acceder a la oferta del mercado, los hogares de menores ingresos dependen del trabajo no remunerado de las mujeres para satisfacer su necesidad de cuidado, lo que genera la feminización de la pobreza monetaria¹ y el aumento de la pobreza de tiempo de las mujeres. Por tal motivo, reorganizar las responsabilidades familiares con una lógica de corresponsabilidad que incluya un reparto equilibrado entre los géneros, por un lado, y un rol activo del Estado, por el otro, es un requisito no solo para avanzar hacia la igualdad de género, sino también hacia mayores niveles de justicia social.

Para avanzar en esta perspectiva, es necesario modificar la visión tradicional que vincula las responsabilidades familiares con las mujeres. En este sentido, el Convenio núm. 156 (y la Recomendación núm. 165 que lo acompaña) —ratificado por doce países de la región— ofrecen un marco que abarca las necesidades de todas las personas trabajadoras con responsabilidades familiares: prohíbe la discriminación por razones asociadas a las responsabilidades familiares y reconoce la necesidad de superar la excesiva carga que asumen (en particular las mujeres) como un requisito para la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo. Es el primer instrumento que aborda el tema del cuidado como una responsabilidad tanto de hombres como de mujeres, superando sesgos y estereotipos de género que asignaban exclusiva o principalmente a las mujeres los derechos derivados de las políticas de conciliación trabajo-familia.

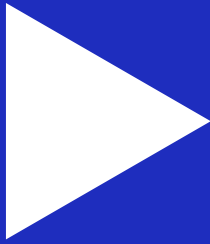
¹ El índice promedio de feminidad de la pobreza en América Latina es de 117.7. Las cifras más altas se observan en Chile (130.2), Uruguay (137.9) y República Dominicana (139.8). Para mayor información, véase el Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe: <https://oig.CEPAL.org/es/indicadores/indice-feminidad-hogares-pobres>.

La feminización de la pobreza afecta en mayor medida a los hogares afrodescendientes e indígenas. La proporción de mujeres afrodescendientes en hogares pobres supera la de hombres afrodescendientes, con índices de feminidad que van desde 114.8 en Brasil hasta 142.1 en Uruguay (CEPAL/UNFPA, 2020).

El Convenio núm. 156 es una herramienta clave para avanzar hacia la corresponsabilidad entre hombres y mujeres así como entre las familias y el Estado. Las medidas que propone cubren a trabajadores de ambos sexos y le asigna un importante papel al Estado. Brinda orientación para que tanto hombres como mujeres logren equilibrar sus responsabilidades familiares y laborales, y promueve las condiciones para que todas las personas trabajadoras sean capaces de asumir responsabilidades familiares.

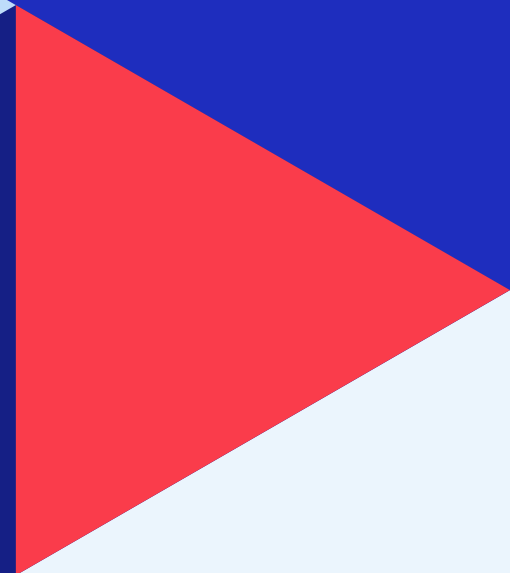
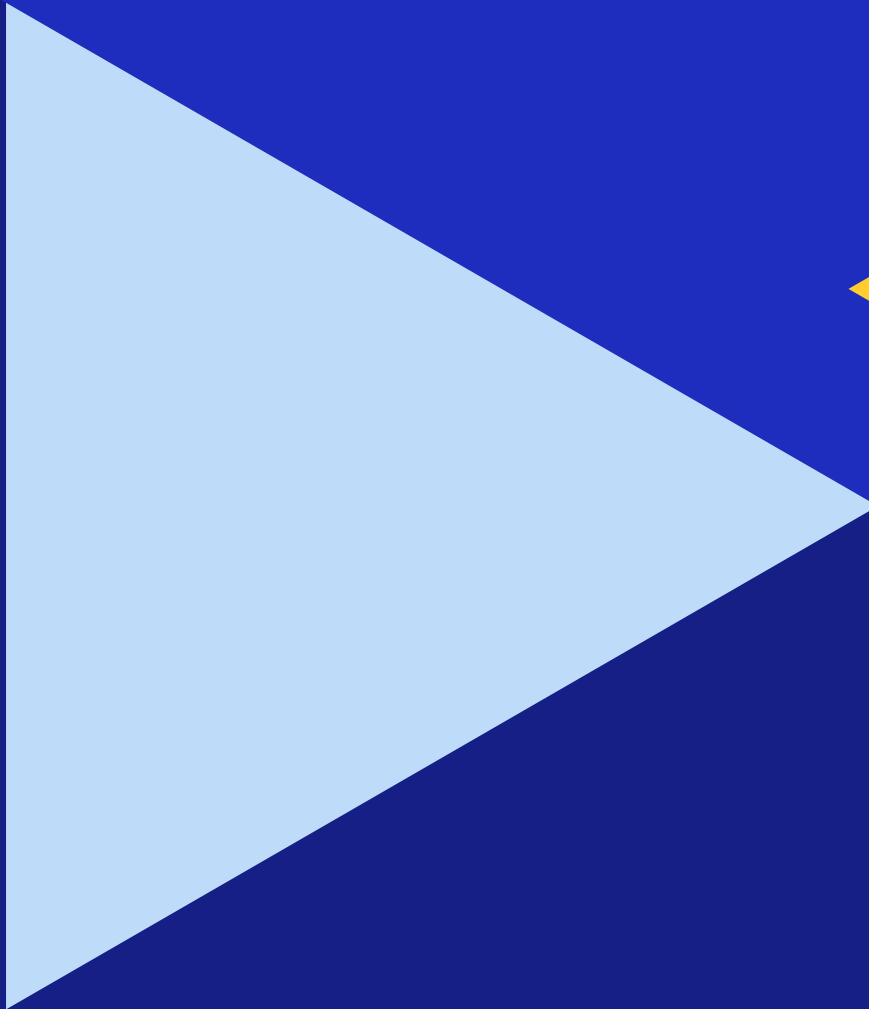
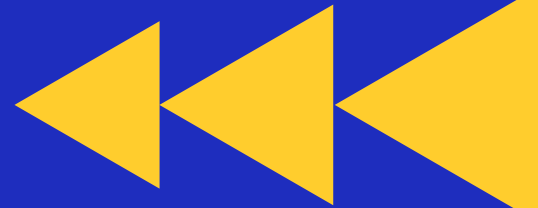
La distribución equilibrada de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres, así como un Estado que asuma un rol activo y de liderazgo para garantizar el derecho al cuidado son condiciones indispensables para avanzar hacia la igualdad de género en el mundo del trabajo y hacia sociedades más justas y sostenibles. La aspiración universal de justicia social exige desarrollar un nuevo entorno institucional, normativo, social y cultural que permita ejercer el derecho a cuidar y ser cuidado.

Poner los cuidados en el centro de la atención implica afirmar que los hombres, las mujeres y las personas de todos los géneros asumen responsabilidades de cuidado en algún momento de su ciclo vital, que se trata de un trabajo calificado y una parte central de la vida. Todas las formas de cuidado están interrelacionadas: el autocuidado y el cuidado de otras personas, de la comunidad y del planeta: “La permanencia de una sociedad depende de las posibilidades que tenga de reproducir a su población, a los bienes y servicios necesarios para su manutención y a los inputs necesarios para reiniciar continuamente los procesos de producción” (Carrasco, 2017, 58). Se requiere, por lo tanto, una nueva visión del cuidado que involucre tanto a hombres como a mujeres, que priorice el desarrollo de políticas públicas de cuidado y que promueva la igualdad respecto a los cuidados en los lugares de trabajo.



1.

La sobrecarga de trabajo no remunerado de las mujeres y es una causa estructural de la desigualdad en el empleo y la ocupación



En las últimas décadas se han producido enormes avances en el reconocimiento de los derechos de la mujer. Sin embargo, la tendencia favorable en la eliminación de las desigualdades de género en el mundo laboral ha tendido a estancarse, al mismo tiempo que las mujeres continúan asumiendo la mayor parte de las responsabilidades familiares y la participación de los hombres en las tareas no remuneradas de cuidado sigue siendo escasa. Conciliar la vida laboral y la familiar es uno de los principales retos de las mujeres trabajadoras en todo el mundo (OIT et al., 2017).

Las responsabilidades de cuidado ejercen un condicionamiento estructural sobre las posibilidades de las mujeres de incorporarse al mercado laboral y progresar en igualdad de condiciones. Desde que buscan su primer empleo hasta el día en que se jubilan, las mujeres enfrentan más obstáculos que los hombres para desplegar su máximo potencial en el trabajo. El tiempo dedicado a las tareas que implican los cuidados —limpieza, gestión de traslados y turnos médicos, preparación de comidas, compras y crianza, entre muchas otras— se traduce en menos tiempo de las niñas y las mujeres para estudiar, menores posibilidades de insertarse plenamente en el mercado de trabajo, ingresos más bajos, empleos más precarios, menor acceso a la seguridad social contributiva y peor calidad de vida. Esto también se expresa en una menor participación de las mujeres en las organizaciones sindicales y empresariales y limita su acceso a posiciones de poder.

La desigual distribución de las responsabilidades familiares (que continúan siendo consideradas como parte del ámbito privado-familiar y obligación de las mujeres) es la principal barrera que enfrentan las mujeres cuando se preparan para acceder al mercado de trabajo, así como para ingresar, permanecer y progresar en este. Sin embargo, el cuidado no es solo una categoría analítica vinculada a la gestión y mantenimiento de la vida cotidiana de las personas, sino también política: es preciso reflexionar sobre quién cuida, a quiénes cuida y cuáles son los costos de cuidar, e incorporar todas estas dimensiones en la agenda de transformaciones para avanzar hacia mayores niveles de justicia social (Comas d'Argemir, 2016). El reconocimiento del derecho al cuidado y del cuidado como un derecho humano rompe con la naturalización del papel de las mujeres como cuidadoras y lo sitúa como una obligación y deber social que debe ser equitativamente distribuido (Pautassi, 2023).

► 1.1. Cómo se organiza el cuidado, quién cuida y quién asume los costos

Todas las personas requieren cuidados, especialmente en ciertas etapas del ciclo de vida, como por ejemplo la primera infancia y la edad avanzada. Estos cuidados abarcan todas las actividades y prácticas necesarias para la supervivencia cotidiana, e incluyen tanto el autocuidado como el cuidado directo e indirecto de otras personas².

A pesar de que los cuidados cumplen un rol fundamental en el funcionamiento del sistema económico, su organización social no se ha adaptado de manera óptima al masivo ingreso de las mujeres al mercado laboral, y no se ha logrado romper los estereotipos tradicionales acerca de las responsabilidades de hombres y mujeres. Así, este ingreso masivo no ha llevado a la instalación de un sistema público universal de servicios de cuidados ni tampoco a un sistema de licencias que promueva una repartición equitativa de las labores de cuidados entre los hombres y mujeres que trabajan. Como consecuencia, las estrategias para resolver las necesidades de cuidado han permanecido en las familias, y al interior de éstas, en las mujeres.

a. La sobrecarga de trabajo no remunerado de las mujeres

La desigualdad es un rasgo estructural de América Latina que se agudiza y reproduce a través de la actual organización social del cuidado.

Las mujeres realizan el 76.2 por ciento de todo el trabajo de cuidado no remunerado a nivel mundial, al que le dedican 3.2 veces más tiempo que los hombres. Esto significa que 606 millones de mujeres en edad de trabajar (21.7 por ciento) realizan trabajos de cuidado no remunerados a tiempo completo frente a 41 millones de hombres (1.5 por ciento) (OIT, 2018a). En términos de tiempo dedicado al trabajo no remunerado de prestación de cuidados, se calcula que la brecha de género no se cerrará hasta el año 2228 si no se generan políticas que lleven a un cambio en estos patrones (OIT, 2019).

En América Latina, las mujeres dedican entre 6.3 y 29.5 horas semanales más que los hombres a realizar trabajos de cuidado no remunerados³ (CEPAL, 2022b), lo que representa 8.417 millones de horas semanales dedicadas al trabajo de cuidado no

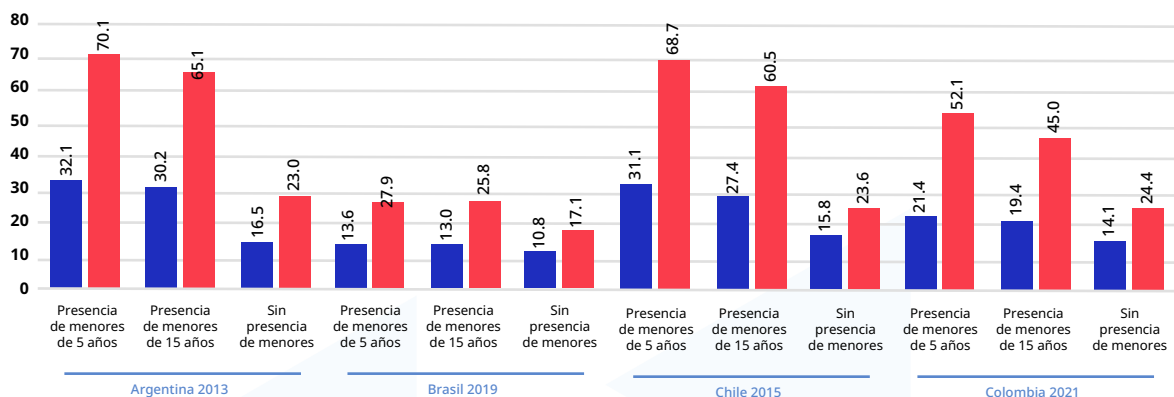
² El cuidado directo se refiere a la interacción personal y relacional entre la persona que entrega y la que recibe el cuidado. El cuidado indirecto incluye la provisión de las precondiciones en que se realiza el cuidado: limpieza de la casa, compra y preparación de alimentos, etc.; así como la gestión del cuidado: coordinación de horarios, traslados a centros educativos, etc. (Rodríguez Henríquez, 2015).

³ Las diferentes metodologías utilizadas para medir el uso del tiempo podrían explicar, en parte, las diferencias en los datos nacionales.

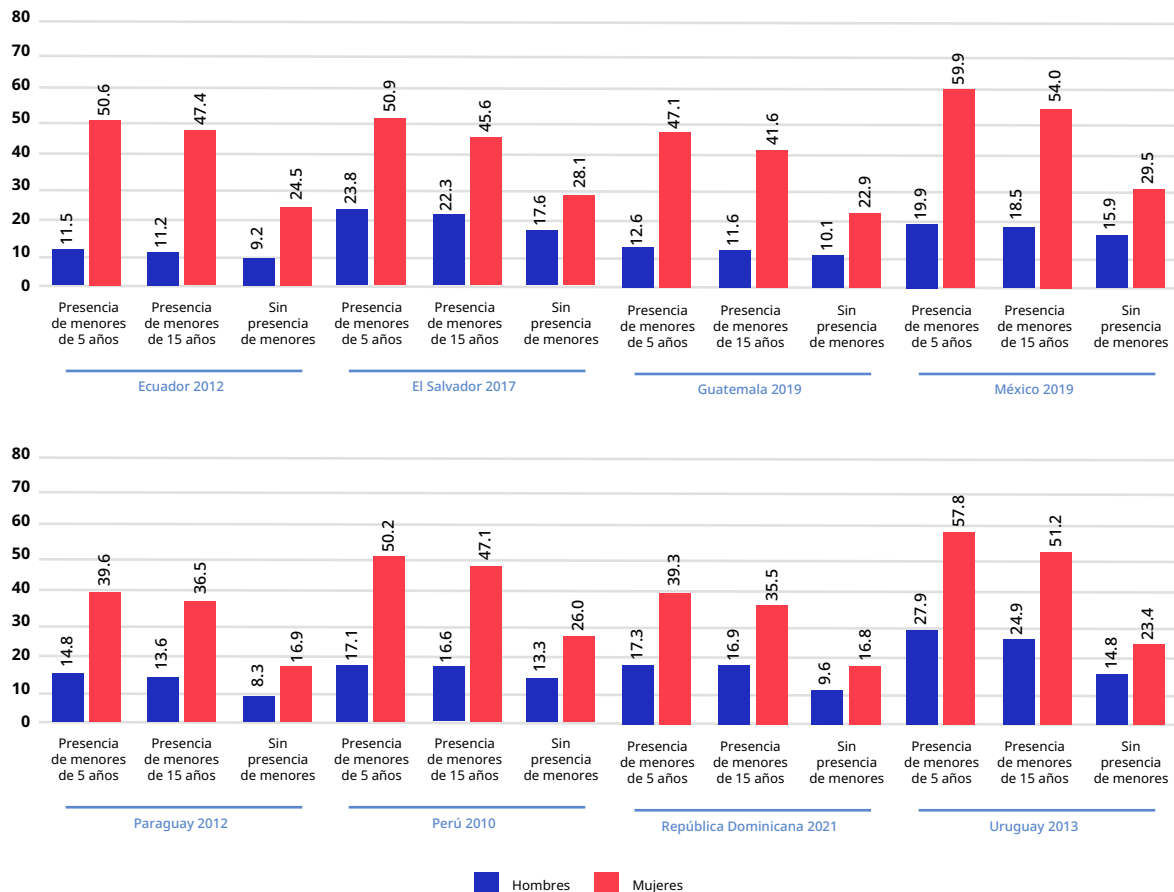
remunerado para la familia. Se estima que se requerirían 199 millones de puestos de trabajo a tiempo completo para cubrir el trabajo no remunerado que se realiza en los hogares en el mundo (OIT, 2022h). Aun cuando los hombres han empezado lentamente a asumir mayores responsabilidades en los cuidados, al calcularse la carga total de trabajo (remunerado y no remunerado), las mujeres suman más horas: entre 2.4 y 20.8 horas semanales más que los hombres (CEPAL, 2022b). Reconociendo la importancia del trabajo de cuidados no remunerados, se generó en Argentina, con el apoyo de la OIT, una plataforma digital que permite calcular el valor monetario que tendría que pagar el hogar por el tiempo dedicado a realizar estas tareas⁴.

La presencia de niños y niñas menores de 5 años incrementa el tiempo de trabajo no remunerado de las mujeres. Si bien en el caso de los hombres también se incrementan los tiempos de trabajo no remunerado, la brecha de género permanece muy alta (Gráfico 1).

GRÁFICO 1
América Latina (12 países): tiempo dedicado al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, según la presencia de niños, niñas y adolescentes en el hogar, por sexo.
(En horas semanales)



⁴ Véase: https://www.ilo.org/buenosaires/programas-y-proyectos/economia-del-cuidado/WCMS_825223/lang-es/index.html



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), basado en el repositorio de información sobre el uso del tiempo en América Latina y el Caribe.

Datos disponibles en CEPALSTAT <https://statistics.cepal.org/portal>.

Según su nivel de ingresos, los hogares cuentan con distintos grados de libertad para organizar el cuidado de las personas que lo componen: mientras los de mayores ingresos pueden acudir al mercado para contratar estos servicios, los de menores ingresos no están en condiciones de hacerlo. Existe una brecha entre las licencias y servicios de cuidado, por un lado, y la disponibilidad de servicios públicos para el cuidado de la primera infancia y personas mayores, por el otro, que lleva a las mujeres pertenecientes a los hogares de menores ingresos o bien a dedicarse al cuidado de la familia —renunciando a la posibilidad de insertarse laboralmente— o bien a destinar una alta proporción de los ingresos familiares a costear los servicios de cuidado (OIT, 2022g; OIT, 2022h). Como consecuencia, las mujeres de los hogares más pobres destinan más tiempo a las labores de cuidado y enfrentan mayores limitaciones para insertarse en el mercado laboral (Rodríguez Enríquez, 2015), lo que aumenta las desigualdades de género en el hogar y en el mercado laboral y, además, reduce la

seguridad de los ingresos de las familias. Esta situación se agudiza en el ámbito rural y las zonas urbanas marginales —donde la infraestructura básica y otros servicios como las escuelas y el transporte son más precarios— y las mujeres dedican más horas al cuidado.

Las mujeres pertenecientes a los hogares del quintil de ingresos más pobre dedican, en la mayoría de los países de la región, al menos un tercio más de horas de trabajo no remunerado de cuidado en comparación con las mujeres pertenecientes a los hogares del quintil más rico. En cuanto a la situación de los hombres por nivel de ingresos del hogar, en cambio, las diferencias son muy bajas (CEPALSTAT), lo que significa que la brecha de género en cuanto al tiempo no remunerado dedicado al cuidado es mayor en los hogares de menores ingresos (Gráfico 2)⁵.

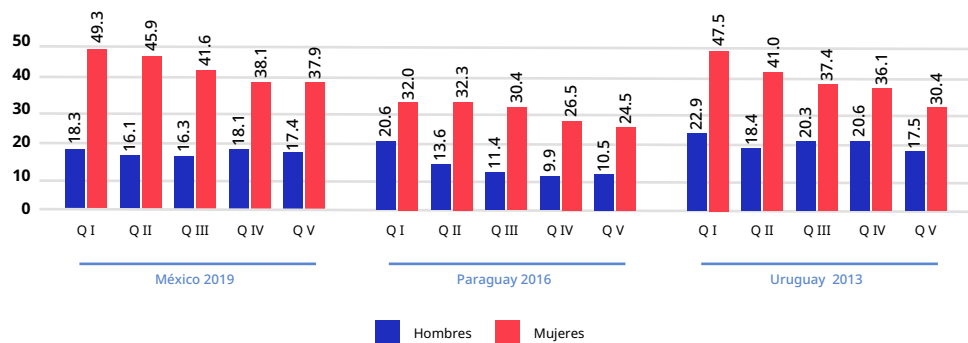
GRÁFICO 2

América Latina (9 países): tiempo de trabajo no remunerado de la población de 15 años y más, según quintiles de ingresos

(En horas semanales)



⁵ Fuente: CEPALSTAT. La diferencia en la metodología de las encuestas sobre uso del tiempo en América Latina no permite calcular promedios regionales. https://statistics.cepal.org/portal/cepalstat/dashboard.html?indicator_id=2646&area_id=808&lang=es



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), basado en el repositorio de información sobre uso del tiempo en América Latina y el Caribe.

Datos disponibles en CEPALSTAT <https://statistics.cepal.org/portal/>.

La distribución desigual de las labores relativas al cuidado en el hogar se observa desde la infancia y continúa durante la adolescencia. Según una encuesta realizada en 16 países del mundo (incluidos El Salvador y Guatemala), el 10 por ciento de las niñas de entre 5 y 14 años realizan tareas domésticas durante 28 horas o más a la semana, aproximadamente el doble de horas que dedican los niños a este tipo de labores, con un impacto cuantificable en la asistencia escolar de las primeras (IPPF Promundo, 2017).

b. La crisis de los cuidados ha impulsado la migración internacional

La circulación transnacional de las personas que proveen cuidados es un fenómeno mundial que afecta de manera particular a América Latina. Si bien a nivel global cada vez más mujeres deciden migrar en busca de nuevas oportunidades laborales, en la región esta tendencia es más pronunciada, lo que se expresa en la fuerte participación de trabajadoras migrantes en ocupaciones de cuidado. El alto porcentaje de mujeres dentro del stock total de migrantes puede ser explicada en parte por el alto peso del trabajo doméstico remunerado entre las trabajadoras migrantes. La feminización de las migraciones en América Latina se observa en el promedio regional, con 51.6 por ciento del total de migrantes; y, particularmente, en América del Sur, con 52.8 por ciento (OIT, 2016). La diferencia por sexo es más acentuada en los corredores migratorios donde los flujos migratorios para el cuidado presentan un mayor dinamismo, lo que indica que la migración para trabajos en el área del cuidado es un factor explicativo importante del carácter feminizado de la migración en la región (Valenzuela et al., 2021).

Por su parte, las mujeres migrantes tienden a delegar en otras mujeres el cuidado de sus propias familias, lo que ha llevado al establecimiento de cadenas globales de cuidado, fenómeno mundial y regional que refleja movimientos desde zonas más pobres hacia ciudades o países de mayores niveles de ingresos. La migración

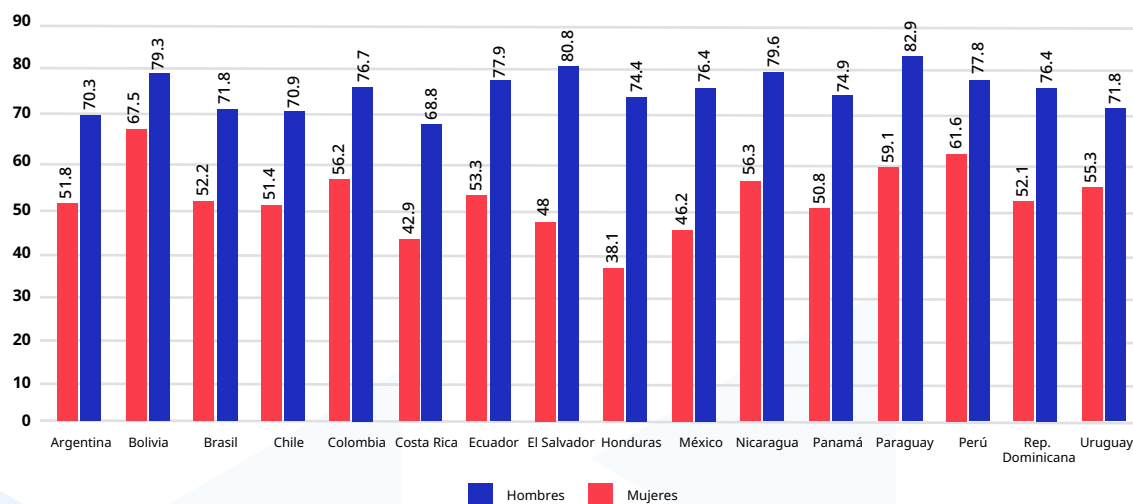
no elimina los cuidados, sino que los transforma: la mujer migrante asume un rol de proveedora y cuidadora a distancia, lo que pone en cuestión la tradicional división sexual del trabajo (OIM et al., 2023).

► 1.2. Las responsabilidades de cuidado restringen el acceso de las mujeres al mercado de trabajo y las empujan a empleos de peor calidad

a. Brechas de género en la participación laboral

Las labores relativas a los cuidados son el principal motivo por el que las mujeres permanecen fuera de la fuerza laboral, y constituyen el mayor obstáculo a su desarrollo de carrera. En todos los países de la región las mujeres presentan una menor tasa de participación laboral en comparación con los hombres (Gráfico 3).

GRÁFICO 3
América Latina - Tasa de participación laboral por sexo 2023 (o última fecha disponible)



Fuente: OIT (Panorama Laboral 2023).

Las cifras de Argentina y República Dominicana corresponden al promedio del segundo trimestre de 2023. Las cifras de El Salvador y Guatemala corresponden a 2022.

La maternidad es una limitante adicional: alrededor de un 60 por ciento de las mujeres en hogares con presencia de niñas y niños menores de 15 años declara no participar en el mercado laboral por atender responsabilidades familiares; mientras que en los

hogares sin presencia de niñas y niños del mismo tramo de edad, esta cifra es de 18 por ciento (CEPAL, 2020).

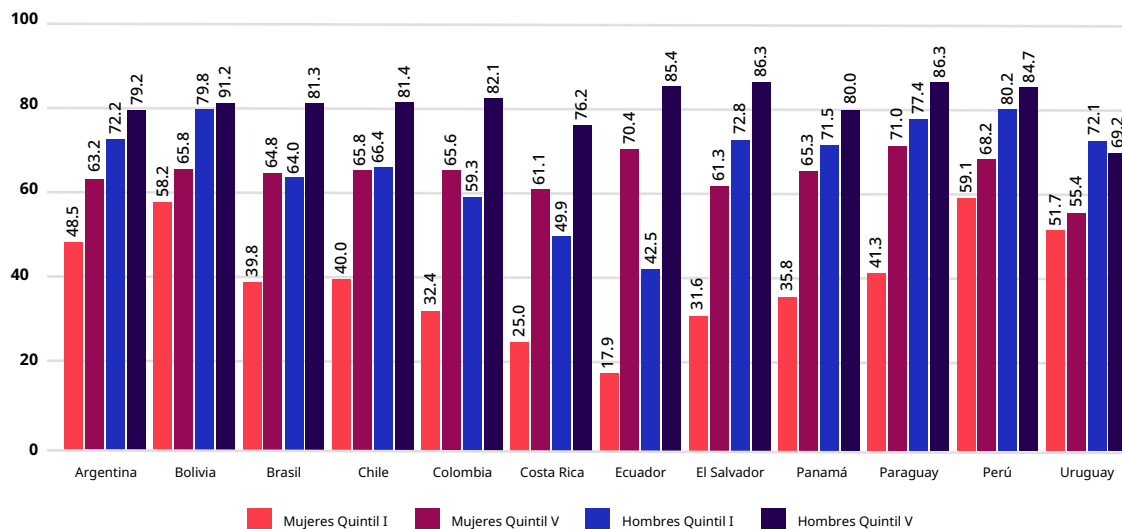
La actual organización social del cuidado contribuye a la reproducción de la pobreza y las diversas formas de desigualdad de género e interseccionales. Así, en el año 2021, en Brasil el 31.8 por ciento de las mujeres negras afirmaba que las tareas de cuidado de la familia eran la principal razón por la que no se insertaban en el mercado laboral, en tanto que en el caso de las mujeres blancas este porcentaje alcanzaba el 26.7 por ciento (MDS/SPCF, 2023a). Por su parte, en Uruguay el 40.7 por ciento de las mujeres afrodescendientes y el 28.4 por ciento de las no afrodescendientes no participaban en el mercado laboral por atender responsabilidades familiares en 2018 (CEPAL/UNFPA, 2020).

Según la OIT, a nivel global en el año 2023 la tasa de participación laboral de los hombres alcanzó 73 por ciento; y la de las mujeres, 48.7 por ciento a nivel global (brecha de género de 24.3 puntos porcentuales)⁶. En América Latina y el Caribe la proporción de hombres (74.6 por ciento) y mujeres (51.1 por ciento) que en 2023 estaban ocupados o activamente buscando trabajo es más alta que el promedio mundial, y la brecha de género, de 24 puntos porcentuales, levemente inferior (OIT, 2024). Esta brecha es sin embargo mayor entre hombres y mujeres de 25 años o más: la tasa de actividad de los hombres asciende a 79 por ciento; mientras que la de las mujeres, a 51.2 por ciento (brecha de 27.9 puntos porcentuales). Esta mayor brecha está directamente relacionada con las responsabilidades familiares.

Las limitaciones que enfrentan las mujeres para ingresar y permanecer en el mercado laboral se acentúan en el caso de aquellas que pertenecen a los hogares de menores ingresos. A pesar de su mayor necesidad de aportar económicamente al hogar, la falta de servicios de apoyo a los cuidados le impide a muchas de ellas hacerlo. Así, la brecha de participación laboral de las mujeres pertenecientes a hogares del 20 por ciento de menores ingresos en comparación con las mujeres de los hogares del 20 por ciento de mayores ingresos es, en la mayoría de los países de la región, muy alta: en seis de los doce países considerados, supera los 30 puntos porcentuales. En el caso de los hombres, las diferencias son mucho menores (Gráfico 4).

⁶ Se espera, sin embargo, que en 2024 y 2025 la tasa de participación laboral de los hombres se mantenga relativamente constante (en torno a 72.9 %), en tanto que la de las mujeres caiga a 48.2 % en 2024 y a 48 % en 2025. La brecha de género, por lo tanto, se ampliará de 24.3 puntos porcentuales en 2023 a 24.7 puntos porcentuales en 2024 y 24.9 puntos porcentuales en 2025 (OIT, 2024).

GRÁFICO 4 América Latina - Tasa de participación laboral por sexo y quintil de ingresos del hogar 2022 (o última cifra disponible)

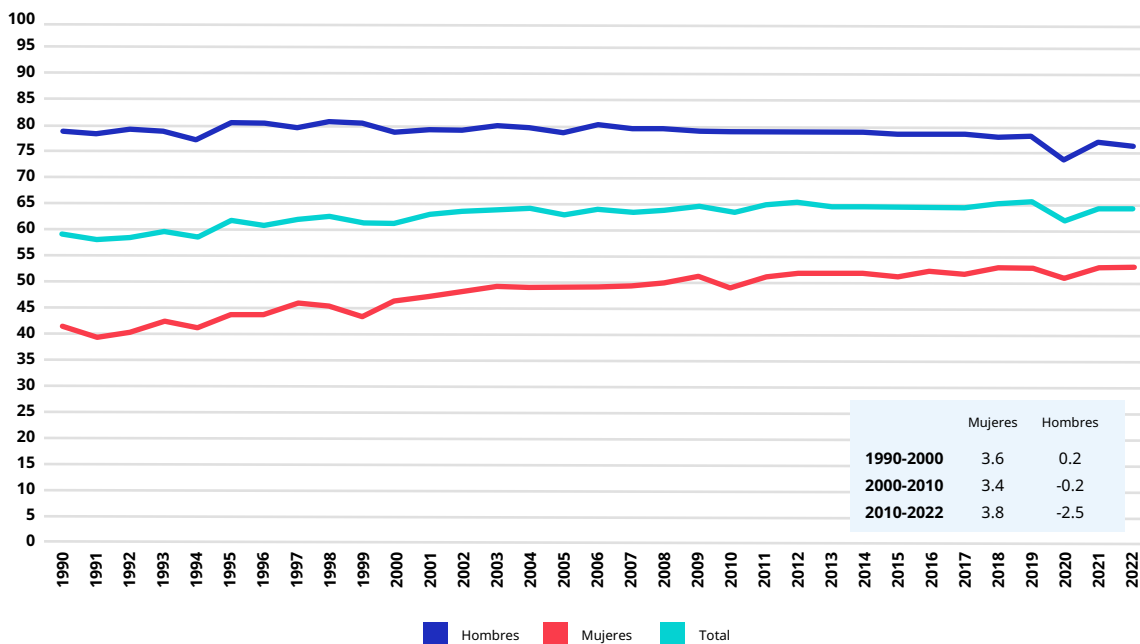


Fuente: OIT. Población de 15 años y más.

1. Argentina, Encuesta Permanente de Hogares-Aglomerados Urbanos, IV Trimestre de cada año, 2022; 2. Bolivia, Encuesta de Hogares, 2021; 3. Brasil, Pesquisa Nacional Por Amostragem de Domicílios, 2022, Quinta Visita; 4. Chile, Encuesta Suplementaria de Ingresos, 2019; 5. Colombia, Gran Encuesta Integrada de Hogares, Oct-Dic (IV Trim.) 2022; 6. Costa Rica, Encuesta Nacional de Hogares-Julio de 2022; 7. Ecuador, Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo, Diciembre de 2021 (IV Trim.); 8. El Salvador, Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, Ene-Dic de 2022; 9. Panamá, Encuesta del Mercado Laboral, Encuesta de Propósitos Múltiples-2022, Abril; 10. Paraguay, Encuesta Permanente de Hogares, Oct-Dic 2022; 11. Perú, Encuesta Nacional de Hogares, Ene-Dic 2022; 12. Uruguay, Encuesta de Continua de Hogares, Oct-Dic de 2022.

Aunque la pandemia de la COVID-19 afectó especialmente el empleo de las mujeres, la tendencia de la última década ya venía mostrando un cierto estancamiento en su participación laboral, a pesar de que la mayor parte aspira a un empleo remunerado (OIT, 2019).

Gráfico 5
Evolución de la tasa de participación laboral por sexo 1992-2022



Fuente: Elaboración en base a datos ILOSTAT disponibles en www.ilo.org
Promedio simple de países con información disponible. Desde el año 2000, los países comprendidos son 18: Argentina, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela (Rep. Bolivariana de). El cuadro al interior del gráfico presenta la variación acumulada por períodos, expresada en puntos porcentuales.

Con la finalidad de captar el interés de las personas en incorporarse al mercado de trabajo, la OIT elaboró un nuevo indicador denominado “brecha de empleo” que muestra no solo a las personas que están desempleadas (buscando activamente un trabajo), sino también a aquellas que quisieran incorporarse al mercado de trabajo pero no están en condiciones de hacerlo de manera inmediata. Muchas mujeres se ubican en esta categoría debido a sus responsabilidades familiares (OIT, 2023b). En 2021, la brecha de género de desempleo en América Latina y el Caribe era de 3.6 puntos porcentuales, mientras que la brecha de empleo era de 12 puntos porcentuales. Resulta todavía más significativo constatar que la tasa de desempleo de las mujeres en ese período, que asciende a 7.7 por ciento, se más que triplica al incorporar a las mujeres que, sin estar buscando activamente un empleo, están interesadas en encontrar una ocupación (25.7 por ciento)^{7,8}.

⁷ Fuente: Ilostat.

⁸ Datos actualizados al 2023 indican que un 10.2 % de los hombres y un 19.6 % de las mujeres quisieran incorporarse al mercado de trabajo, aunque no están disponibles de manera inmediata.

La desigualdad también se expresa en las barreras que han enfrentado las mujeres con menor nivel de educación para recuperar sus niveles de empleo después de la crisis provocada por la pandemia de la COVID-19: en el segundo trimestre de 2023, estas continuaban significativamente más alejadas de la tasa de empleo de igual trimestre de 2019 (-8 por ciento) en comparación con cualquier otro grupo de ocupados. En el otro extremo, la tasa de ocupación de los hombres y mujeres con niveles altos de educación ha superado (levemente) los valores observados cuatro años atrás (OIT, 2024).

La menor tasa de ocupación de las mujeres es una de las causas de la feminización de la pobreza: en 2021, por cada 100 hombres que vivían en hogares pobres en la región, había 116 mujeres en similar situación. Las mujeres tienen más probabilidades de encontrarse en situación de pobreza por la falta de ingresos propios, lo que se agudiza en aquellos hogares con mayor presencia de niñas y niños⁹.

b. Penalización de la maternidad

La penalización de la maternidad se refiere a las consecuencias negativas que enfrentan las mujeres en el mercado laboral ante el nacimiento de un hijo o hija, entre ellas una menor tasa de participación en comparación con las mujeres no madres, con los hombres en general y, especialmente, con los hombres con hijos. En América Latina, las mujeres separadas o divorciadas exhiben la tasa de participación laboral más alta (80.7 por ciento), seguidas de las solteras o que nunca se han casado. La tasa más baja la integran las mujeres casadas o en cohabitación (60.3 por ciento). En el caso de los hombres, en cambio, la tasa más alta es la de los casados o en cohabitación (95.9 por ciento); y la más baja, la de los solteros o que nunca se han casado (86.2 por ciento) (ONU Mujeres, 2019).

En el caso de las mujeres jóvenes, la penalización de la maternidad puede implicar el retiro de la escuela o no finalizar la formación, lo que compromete la trayectoria laboral futura. Entre las personas jóvenes, las desigualdades de género y socio-económicas se potencian: mientras 4 de cada 10 mujeres de 25 a 29 años (38.9 por ciento) del quintil de hogares más pobre tiene como ocupación principal los quehaceres del hogar (33.1 por ciento de las de 20 a 24 años y 16.2 por ciento de las adolescentes), estas cifras no llegan al 7 por ciento en ninguno de estos grupos de edad en el quintil de mayores ingresos. Entre los factores que explican esta situación destaca la falta de servicios de cuidado gratuitos (los hogares con mayores ingresos pueden acceder a estos servicios a través del mercado), lo que confirma que esta carencia acentúa no sólo la desigualdad de género, sino la desigualdad social en general y la pobreza (OIT, 2023h; CEPAL, 2022a; CEPAL-OIT, 2023).

⁹ Fuente: Promedio de América Latina sobre la base de 17 países. CEPAL, Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe.

En América Latina, las mujeres entre 15 y 29 años que no estudian ni trabajan son las que más tiempo dedican al trabajo no remunerado: entre 40 y 75 horas semanales según el país, frente a las 9 a 26 horas semanales que dedican los hombres jóvenes en esta misma condición (CEPAL, 2017, 2022d). Estos datos demuestran que los patrones de género operan con fuerza desde edades tempranas, e imponen restricciones en el tiempo de las mujeres para su formación profesional, el trabajo remunerado, el autocuidado y la vida personal (CEPAL-OIT, 2023). Una encuesta realizada por la OIT a nivel mundial mostró que para el 39.1 por ciento de las mujeres jóvenes de América Latina las razones por las que se encontraban fuera del mercado laboral eran el embarazo o las necesidades de cuidado de la familia; y un 83.6 por ciento de aquellas que, además, estaban fuera de la escuela manifestó el deseo de insertarse (o reinsertarse) laboralmente (Elder y Kring, 2016).

Por su parte, los matrimonios infantiles y las uniones tempranas así como los embarazos adolescentes afectan la vida presente y futura de las niñas y adolescentes, y muchas veces ponen en riesgo su permanencia en la escuela y su transición hacia el empleo remunerado (Abramo et al., 2021). En algunos países, la carga de trabajo no remunerado que asumen las menores de 18 años casadas o unidas equivale a una jornada laboral¹⁰.

Aun cuando la brecha de género en la participación laboral para el grupo de 15-29 años es levemente inferior al promedio total¹¹, esta es todavía significativa y contrasta con los logros educativos que las mujeres de la región han alcanzado en términos de acceso, permanencia y conclusión de los estudios. En 2020, el 67.4 por ciento de las mujeres de entre 20 y 24 años contaba con estudios secundarios completos frente al 60.9 por ciento de los hombres de la misma edad (CEPAL-OIT, 2023)¹².

¹⁰ En Colombia, México y Guatemala el tiempo que destinan las menores de 18 años casadas o convivientes al trabajo no remunerado sobrepasa las 40 horas semanales (CEPAL, 2023).

¹¹ La brecha para el año 2022 (promedio simple de 19 países) es de 18.1 puntos porcentuales. A modo de referencia (ya que no son cifras comparables), el Gráfico 4 indica que en 2021 esta brecha se situaba, para el conjunto de la población en edad de trabajar, en 23.7 puntos porcentuales (24 países promedio ponderado).

¹² Datos sobre la base de 18 países de América Latina.

c. Informalidad

En América Latina la informalidad es un rasgo estructural del mercado de trabajo, e impide el acceso a los instrumentos de protección y garantía de los derechos laborales tales como pensión, seguro de salud contributivo, jornada de trabajo definida, salario mínimo, seguro de desempleo, vacaciones y descanso semanal remunerado, licencias remuneradas por accidentes y enfermedades laborales, y protección a la maternidad.

A pesar de que las mujeres han incrementado sus niveles de escolaridad y superan en promedio de años de estudios a los hombres, se enfrentan a empleos de peor calidad y mayores déficits de trabajo decente.

En América Latina, casi la mitad de las personas trabajadoras se desempeñan en la informalidad (48 por ciento en 2023). En varios países, la tasa supera este promedio regional¹³ y, en los países con elevados niveles de informalidad, esta incluso es aún más alta entre las mujeres (OIT, 2024). Además, la tasa de informalidad es mayor en la población afrodescendiente y los pueblos indígenas. En el caso de Brasil, por ejemplo, en el año 2023 un 46.5 por ciento de las mujeres negras trabajaban sin registro ni contribución a la seguridad social en comparación con las mujeres no afrodescendientes, que llegaban al 34.3 por ciento (diferencia de 12.2 puntos porcentuales)¹⁴.

En cuanto a las personas trabajadoras indígenas, se estima que en los países de la región más del 80 por ciento se desempeña en el sector informal, una proporción ostensiblemente superior a la registrada por las personas no indígenas. En el caso de las mujeres indígenas, estos indicadores son aún más desfavorables (OIT, 2020i; OIT, 2019f). La reproducción de la desigualdad se expresa en la situación de las mujeres jóvenes indígenas (de 15 a 29 años): un 72.3 por ciento de ellas realiza trabajos cuyas retribuciones no les permiten superar la línea de pobreza. Esta cifra es un 20 por ciento más alta que la registrada para los hombres indígenas y un 50 por ciento mayor que la que experimentan las jóvenes no indígenas (Pedrero, 2023).

Existe una relación inversa entre informalidad y nivel de educación: la tasa de informalidad disminuye a medida que aumenta el nivel educativo. El lugar de residencia también influye en la informalidad: el 52.6 por ciento de la población ocupada en las zonas rurales y el 35.8 por ciento en las urbanas tienen un empleo informal. Esta cifra es mayor en subregiones como Centroamérica, donde la informalidad rural asciende hasta el 61.8 por ciento (OIT, 2018c).

¹³ De acuerdo a datos de la OIT (2024) para once países, la tasa de informalidad varía entre 80.8 % (Bolivia) y 22.2 % (Uruguay); y seis de ellos (Bolivia, Colombia, Ecuador, México, Paraguay República Dominicana) se situaban sobre el promedio regional. Argentina se encontraba en torno al promedio, y Brasil, Chile, Costa Rica y Uruguay presentaban tasas menores.

¹⁴ Véase <https://www.dieese.org.br/infografico/2023/populacaoNegra.html>

Las mujeres tienden a ajustar el tipo de inserción laboral y las horas de trabajo a su necesidad de hacerse cargo de las responsabilidades familiares. Tienen más probabilidades que los hombres de asumir formas atípicas de empleo o permanecer en sectores u ocupaciones tradicionalmente considerados “de mujeres” y caracterizados por ser poco calificados, por sus salarios más bajos y por sus malas condiciones laborales, como por ejemplo el trabajo a domicilio y el trabajo doméstico (OIT, 2019a). Este condicionante lleva a muchas de ellas a aceptar empleos informales y con jornadas reducidas. Ello explica que la proporción de personas trabajadoras con jornadas laborales muy reducidas sea sistemáticamente mayor entre quienes se desempeñan en un empleo informal, especialmente en el caso de las mujeres¹⁵.

En la región, más de la mitad de las mujeres que trabajan por cuenta propia cumple jornadas parciales (menos de 35 horas a la semana), y la proporción que se desempeña en jornadas extremadamente cortas (menos de 20 horas a la semana) es también alta: 1 de cada 4, poco menos del doble que los hombres trabajadores por cuenta propia. Como ya se adelantó, muchas mujeres deben recurrir a empleos con jornadas muy cortas debido al tiempo que deben dedicar al trabajo no remunerado, lo que deriva en ocupaciones informales con condiciones laborales precarias que ponen en riesgo su seguridad económica (OIT, 2023i).

En un estudio en base a registros administrativos de las historias laborales del Banco de Previsión Social de Uruguay de los años 1996 a 2015 se observó una importante penalización de la maternidad en el empleo formal, especialmente a partir del mes de finalización del subsidio de maternidad: el empleo se reducía 30 por ciento al año de la maternidad, penalización que no se revertía, sino que más bien aumentaba, con lo cual el efecto acumulado de la maternidad alcanzaba una reducción del 60 por ciento en el empleo formal luego de diez años. Estas penalizaciones de largo plazo son sustancialmente mayores que las habitualmente mencionadas en la literatura, lo que puede deberse a que la reducción del empleo formal abarca tanto la reducción del empleo propiamente dicho como la migración desde empleos formales a empleos informales (Querejeta, 2020). Este es un hallazgo importante, especialmente en la definición de políticas para los países de la región en los que el peso del sector informal es significativo.

¹⁵ En América Latina y el Caribe, la jornada promedio de los hombres con ocupaciones formales es de 45.4 horas semanales; y la de las mujeres, de 41 (brecha de 4.4 horas semanales). En las ocupaciones informales, el promedio es de 40.3 horas semanales para los hombres y 32.8 para las mujeres (brecha de 7.5 horas semanales) (OIT, 2023i).

► 1.3. Las responsabilidades familiares inciden en los menores salarios y perspectivas de carrera de las mujeres

Los ingresos del trabajo que perciben las mujeres son inferiores a los de los hombres. Entre las razones que provocan esta situación están las siguientes: i) las mujeres se concentran en sectores y ocupaciones infravalorados que ofrecen salarios más bajos (por ejemplo, el sector de cuidados); ii) interrumpen su presencia en el mercado laboral o reducen su tiempo de trabajo por maternidad o para asumir responsabilidades familiares, lo que repercute en el desarrollo de su carrera, ascensos y remuneraciones; iii) “optan” por empleos más compatibles con sus obligaciones familiares pero peor retribuidos; iv) son discriminadas en el plano salarial respecto a los hombres; y v) si tienen hijos, son discriminadas con relación a las mujeres sin hijos (OIT, 2019b).

Dado que alrededor de la mitad de la población ocupada en el mundo está compuesta por personas asalariadas, generalmente solo se mide la brecha salarial de género y con menos frecuencia la brecha del total de los ingresos laborales. En 2022 las mujeres en América Latina percibieron, en promedio, un 88.2 por ciento del salario mensual real en zonas urbanas de los hombres¹⁶ (OIT, 2024). Sin embargo, en América Latina y el Caribe una proporción muy alta de personas ocupadas no son asalariadas, de ahí la importancia de medir las brechas considerando el total de los ingresos laborales, tomando en cuenta los distintos tipos de empleo, las horas trabajadas y los perfiles ocupacionales. De esta forma se constata que la brecha de ingresos laborales es mucho mayor que la brecha salarial: en 2020, las mujeres percibían un 59 por ciento de lo percibido por los hombres (OIT, 2023b)¹⁷.

La penalización de la maternidad se expresa también en los ingresos laborales: las mujeres con hijos perciben ingresos más bajos y tienen menos probabilidades de ocupar cargos directivos o de liderazgo que las mujeres sin hijos y que los hombres (que tienen o que no tienen hijos). Si bien existe una brecha de ingresos de género que perjudica a todas las mujeres, las madres tienden a percibir salarios inferiores que las trabajadoras que no tienen hijos (“penalización salarial por motivo de maternidad”), mientras que, inversamente, los padres tienen más probabilidades de recibir un mejor salario que los hombres sin hijos (“brecha salarial por motivo de paternidad”) (Cukrowska-Torzewska et al., 2020; OIT, 2019a). Los efectos de la discriminación salarial asociada a la fertilidad de las mujeres persisten en el tiempo y marcan su trayectoria laboral hasta el final de su carrera (Muller et al., 2020).

¹⁶ La brecha promedio es de 11.8 puntos porcentuales, pero es significativamente mayor en los países del Cono Sur: en el caso de Chile y de Brasil, casi se duplica (OIT, 2024).

¹⁷ Fuente: Ilostat.

La brecha salarial por motivo de maternidad puede explicarse por varios factores: la interrupción de la carrera profesional, la reducción de las horas de trabajo, las decisiones de contratación y ascenso con sesgo de género, la presión social que obliga a las mujeres a ser las principales cuidadoras y a los hombres a trabajar más horas como sostén de la familia, y una cultura de largas jornadas de trabajo que puede dar lugar a la estigmatización de las personas trabajadoras que eligen modalidades de trabajo flexibles (OIT, 2019a).

Un estudio realizado en Ecuador mostró que existe una penalización de la maternidad de 5.7 por ciento sobre el salario. La diferencia salarial entre las mujeres no madres y madres es más amplia al considerar los rangos de edad de los hijos: las madres con hijos de menos de 6 años y con hijos de 6 a 12 años ganan, en promedio, 18 por ciento y 6 por ciento menos, respectivamente. Si se utiliza la descomposición Blinder-Oaxaca, se evidencia que existe una brecha salarial negativa de 26.4 por ciento entre mujeres madres y no madres. En contraposición, no existe penalización de la paternidad en el salario: la brecha salarial entre padres y no padres es positiva; es decir, los padres ganan en promedio 3.4 por ciento más que los no padres (Peña et al., 2020).

Por su parte, un estudio basado en registros administrativos (empleo formal) en Chile mostró que el nacimiento conlleva una disminución de las probabilidades de empleo, de los meses trabajados y de los salarios de las mujeres, mientras que los padres mejoran sus resultados laborales después del nacimiento¹⁸. Si bien las trayectorias de hombres y mujeres son casi paralelas antes del nacimiento, estas divergen a partir del año de nacimiento: las mujeres experimentan un fuerte descenso del salario (11 por ciento) y de la tasa de empleo (14 por ciento) así como un ligero descenso de los meses trabajados (1.6 por ciento) respecto a sus cifras del mes anterior al parto. Cuatro años después del nacimiento, las mujeres reciben salarios 9 por ciento más bajos, la tasa de empleo desciende 15 por ciento y los meses trabajados son 17 por ciento menos, lo que implica un aumento de las brechas de género después del nacimiento (Martínez et al, 2023).

En el caso de madres con niños o niñas que nacen con una discapacidad, la penalización es todavía mayor, especialmente para las madres solteras y las madres sin educación terciaria. Los padres de niños o niñas con discapacidad enfrentan una penalización salarial menor y una pequeña prima en el empleo y los meses trabajados (Martínez et al. 2023).

Con respecto a Argentina, un estudio encontró que las reducciones salariales para las mujeres con un hijo o hija eran, en promedio, de 7.8 por ciento; con dos, de 15.5 por ciento; y con tres o más, de 26.3 por ciento, en comparación con las mujeres sin hijos o hijas (IPPF Promundo, 2017). Por otra parte, la brecha promedio de ingresos de la

¹⁸ El estudio se realizó con datos del Fondo del Seguro de Desempleo, y cubre a personas trabajadoras del sector privado que han tenido al menos un vínculo laboral formal entre 2015 y 2020.

ocupación principal entre padres y madres llegaba en 2022 al 34.5 por ciento, cifra superior en 6.7 puntos porcentuales a la brecha de género en los ingresos del total de personas ocupadas (27.8 por ciento) (Ministerio de Economía, 2022).

Existen distintas formas de discriminación indirecta que operan en contra de las mujeres madres tanto en los segmentos profesionales y ejecutivos como en las ocupaciones que requieren menor nivel de educación y calificación. Incluso en ocupaciones manuales, las madres tienen menores posibilidades de ser contratadas —en comparación con mujeres con similar nivel de calificación, pero sin hijos— y de desarrollar su carrera, lo que significa un techo para sus niveles de ingresos (Ishizuka, 2021). La discriminación opera de manera sutil, especialmente en ámbitos masculinizados —vinculados con las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM)— a través de un discurso que entiende que la maternidad y la legitimidad profesional son discordantes. Este discurso sobre la maternidad como un factor que genera desventajas y se contrapone al desarrollo de una carrera coloca a las mujeres jóvenes en una situación de desventaja y contribuye a perpetuar la desigualdad (Thébaud et al., 2021).

La percepción de que las responsabilidades familiares son un asunto privado y no colectivo, los estereotipos de género y una cultura corporativa masculina se han identificado como las principales barreras para el liderazgo de las mujeres (OIT, 2017). Un estudio con mujeres sindicalistas concluyó que el principal obstáculo que ellas identificaban respecto a su participación en las actividades sindicales en organizaciones de base era la doble o triple jornada de trabajo, y esta presión de tiempo se agudizaba respecto a su participación en estructuras superiores tales como comité o junta directiva o secretariado de una central sindical (FES, 2022) La maternidad también impone una penalización en el liderazgo de las mujeres: las madres de niños de 0 a 5 años presentan los índices más bajos de participación en puestos de dirección y liderazgo en comparación con sus homólogos masculinos y con los hombres y mujeres sin hijos pequeños (OIT, 2019a).

► 1.4. Diversidad de familias y cuidados

Los cambios en la estructura de las familias plantean nuevos desafíos para abordar las demandas de cuidado y la necesidad de adecuar la normativa y las políticas para una repartición equitativa de las responsabilidades familiares (incluyendo los derechos de la seguridad social), sin dejar a nadie fuera. Ello exige revisar el valor que tiene en el imaginario colectivo la familia nuclear y el modelo “hombre proveedor/mujer cuidadora” como la estructura ideal, aunque en la práctica no refleje la realidad de la región. Aun cuando muchas políticas se centran en el modelo de la familia nuclear, los hogares monoparentales son numerosos y, en la práctica, las familias extensas tienen un peso muy relevante y las redes de mujeres (abuelas, tías y otras mujeres del hogar) desempeñan papeles claves en las estrategias de cuidados¹⁹. Además, un número creciente de personas del mismo sexo se unen en relación de cohabitación o matrimonio, lo que pone en cuestión la base heteronormativa de las familias.

En América Latina, se estima que alrededor de un 40 por ciento de los hogares está a cargo de una mujer²⁰, cifra que ha ido en constante aumento en las últimas décadas²¹ (Azuara et al., 2023). Por su parte, un 11 por ciento de los hogares son monoparentales con hijos, la cifra más alta del mundo²²: un 86.4 por ciento de ellos está conformado por madres que viven solas con hijos e hijas, y un 13.6 por ciento por padres sin pareja con hijos e hijas (ONU Mujeres, 2019). El peso de los hogares a cargo de una mujer es muy elevado en la población indígena, que llega al 61.5 por ciento, casi el doble que en la población no indígena (36 por ciento) (OIT, 2022f)²³. La incidencia de la pobreza en los hogares monoparentales a cargo de mujeres es mayor en comparación con otro tipo de hogares y es mucho más elevada en los hogares afrodescendientes (CEPAL/UNFPA, 2020).

¹⁹ En América Latina y el Caribe, un 39 % de los hogares son nucleares, 24 % son extensos, 12 % son unipersonales, 11 % son monoparentales y 11 % están conformados por parejas solas.

²⁰ Aun cuando existe controversia sobre el uso del concepto de “jefatura de hogar” por el riesgo de que los estereotipos de género influyan en las herramientas de recopilación de datos, los censos y las encuestas de hogares continúan solicitando esta información, que se responde por autodeclaración y refleja la percepción de la persona que responde. En muchos casos se trata de hogares monoparentales o extensos donde una mujer es la única o principal perceptora de ingresos; sin embargo, al no haber un concepto claramente definido, también refleja otros arreglos familiares.

²¹ De acuerdo a Azuara et al. (2023), esta cifra se incrementó en 7 puntos porcentuales entre 2018 y 2020.

²² A nivel mundial, se estima que el 8 % de todos los hogares está a cargo de un progenitor (84 % mujeres) con hijos. Esto representa 101.3 millones de madres que viven solas con sus hijos, y las cifras están aumentando.

²³ Información basada en ocho países: Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Guatemala, Panamá y Perú, que cuentan con encuestas de hogares y empleo que recogen información sobre pueblos indígenas.

Con el fin de afrontar las necesidades económicas y de cuidado, muchas madres solas (también padres) retornan a su familia de origen. En la región, un 44.8 por ciento de las madres solas vive en hogares extensos (ONU Mujeres, 2019). Esto les permite ahorrar costos y ofrece protección frente a las consecuencias de la pobreza, y también pueden acceder al apoyo de las abuelas y otras personas de la familia en el cuidado de niñas y niños. En América Latina la desigualdad también se expresa en este ámbito: las mujeres con mayor nivel educativo cuentan con el apoyo de sus familias al residir con sus progenitores u otros parientes, mientras que las madres solas con un nivel de instrucción inferior tienen menores probabilidades de recibir apoyo de sus progenitores o familiares mediante la convivencia en el mismo hogar (ONU Mujeres, 2019).

Las abuelas desempeñan un papel muy importante en las estrategias familiares de cuidado. En hogares de tres generaciones en México, ellas son las principales proveedoras de cuidado infantil: se ocupan de casi el 40 por ciento de las niñas y los niños de hasta 6 años, tanto como el conjunto del sistema preescolar (Talamas, 2023). En Brasil, en 2022 las personas mayores de 60 años dedicaban alrededor de 19 horas semanales a los cuidados (no remunerados) de la familia, más de las que les dedicaban las personas entre 15 y 60 años: 16.6 horas semanales (MDS/SPCF, 2023c). En el caso de familias transnacionales, el cuidado de niñas y niños se confía principalmente a la abuela, incluso antes de la migración. El proyecto migratorio se establece con el respaldo de una red familiar entendida como un entramado de relaciones de ayuda entre mujeres (Silva et al., 2020).

América Latina cuenta con uno de los porcentajes más altos de hogares con tres generaciones, y existe una tendencia a que este se incremente²⁴. En muchos casos, se trata de estrategias familiares a fin de permitir a las mujeres incorporarse al mercado laboral. Un estudio destinado a medir el efecto del aporte de los cuidados de las abuelas y abuelos mostró que la muerte de las abuelas impacta de tal manera en el cuidado de niñas y niños, que reduce la tasa de empleo de las madres en 12 puntos porcentuales (27 por ciento) en promedio, y hace que sus ingresos caigan un 53 por ciento en promedio. Sin embargo, este efecto negativo se reduce si existe disponibilidad de servicios de cuidado infantil, especialmente si se trata de instituciones públicas y gratuitas. Por su parte, la muerte de los abuelos mostró un efecto nulo en el empleo y los ingresos de las madres (Talamas, 2023).

Los hogares monoparentales con menores a cargo han ido aumentando en varias regiones —no solo en América Latina— y la situación de vulnerabilidad y riesgo de caer en la pobreza también se ha incrementado (Make Mothers Matter, 2022). En efecto, los hogares monoparentales a cargo de una mujer tienden a ser más pobres que los hogares biparentales debido al menor número de aportantes a los ingresos del hogar

²⁴ De acuerdo a Talamas (2023) los hogares con tres generaciones han aumentado en México en un 20 % durante los últimos quince años.

y los menores ingresos que perciben las mujeres en comparación con los hombres²⁵. Un estudio que incluía a siete países de América Latina mostró que en cuatro de ellos la brecha de pobreza entre hogares monoparentales y biparentales superaba los 20 puntos porcentuales (ONU Mujeres, 2019). En Argentina, las madres solas con hijos menores de 18 años son las que perciben el menor salario por hora²⁶. En el caso de los hogares indígenas, la situación es aún más grave, ya que presentan mayores niveles de pobreza y un alto índice de ruralidad²⁷, donde tienden a concentrarse los hogares monoparentales. El peso de los hogares monoparentales indígenas en zonas rurales es de casi cuatro veces el de zonas urbanas²⁸.

Los hogares a cargo de mujeres²⁹ tienden a ser más pobres que los hogares a cargo de hombres, a pesar de que el 96 por ciento de ellas tiene una ocupación y percibe ingresos laborales, lo que indica la existencia de una brecha de género en la pobreza laboral³⁰. Un 24 por ciento de los hogares a cargo de una mujer se encuentra en situación de pobreza laboral, 8 puntos porcentuales más que en el caso de los hogares a cargo de hombres (Azua et al., 2023).

²⁵ Sin embargo, las evidencias obtenidas en Costa Rica y México sugieren que sus miembros también pueden disfrutar de un mayor grado de autonomía y bienestar en ausencia de una figura masculina potencialmente infiel, violenta o controladora (ONU Mujeres, 2019).

²⁶ Véase <https://www.opc.gob.ar/empleo-y-prevision-social/impacto-de-la-maternidad-sobre-el-salario-y-permanencia-en-el-mercado-laboral-de-las-mujeres-implicancias-en-el-regimen-de-prevision-social-argentino/#:~:text=En%20el%20mercado%20laboral%20argentino,as%20menores%20de%2010%20a%C3%B1os>

²⁷ En cinco de los ocho países que cuentan con información, más de la mitad de la población indígena reside en zonas rurales (OIT, 2022f).

²⁸ Un 23.1 por ciento de los hogares indígenas en zonas rurales son monoparentales, mientras que, en zonas urbanas, este porcentaje llega solo al 5.4 por ciento (OIT, 2022, f).

²⁹ Este concepto incluye diversos arreglos familiares en los que los miembros reconocen a una mujer como la persona a cargo.

³⁰ La pobreza laboral es la situación en la que los ingresos laborales de un hogar no son suficientes para cubrir las necesidades básicas de sus miembros, con lo cual se mantienen debajo de la línea de pobreza.

► 1.5. Conclusiones y recomendaciones

En este capítulo se ha abordado un desafío global de las mujeres trabajadoras: conciliar su vida laboral y su vida familiar, desafío en el que la desigual distribución de las responsabilidades familiares constituye la barrera principal de la participación, permanencia y progreso en el mercado laboral de aquellas.

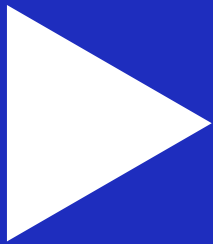
A pesar de la relevancia del cuidado en el sistema económico, la estructura social no se ha adaptado de manera suficiente al ingreso masivo de las mujeres al trabajo remunerado, careciendo de un sistema público de servicios de cuidado y licencias que promuevan una distribución equitativa de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres. En América Latina, las mujeres destinan entre 6.3 y 29.5 horas semanales más que los hombres al trabajo no remunerado, lo que exacerba las desigualdades. La informalidad en el mercado laboral de la región, especialmente entre las mujeres jóvenes, contribuye a mayores déficits de trabajo decente y brechas salariales de género.

Las consecuencias de este desafío abarcan desde la migración transnacional de personas cuidadoras —lo que se observa de manera particular en América Latina, con una feminización de las migraciones— hasta la penalización de la maternidad. Destaca que aproximadamente el 60 por ciento de las mujeres en hogares con niños o niñas menores de 15 años no participa en el mercado laboral, recibe salarios más bajos y enfrenta obstáculos para acceder a roles de liderazgo.

Para avanzar hacia políticas de género verdaderamente transformadoras —como establece la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019) y el Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente (2021)— es esencial:

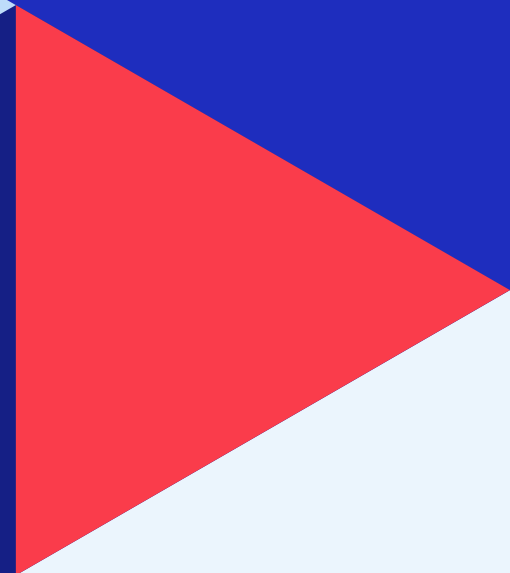
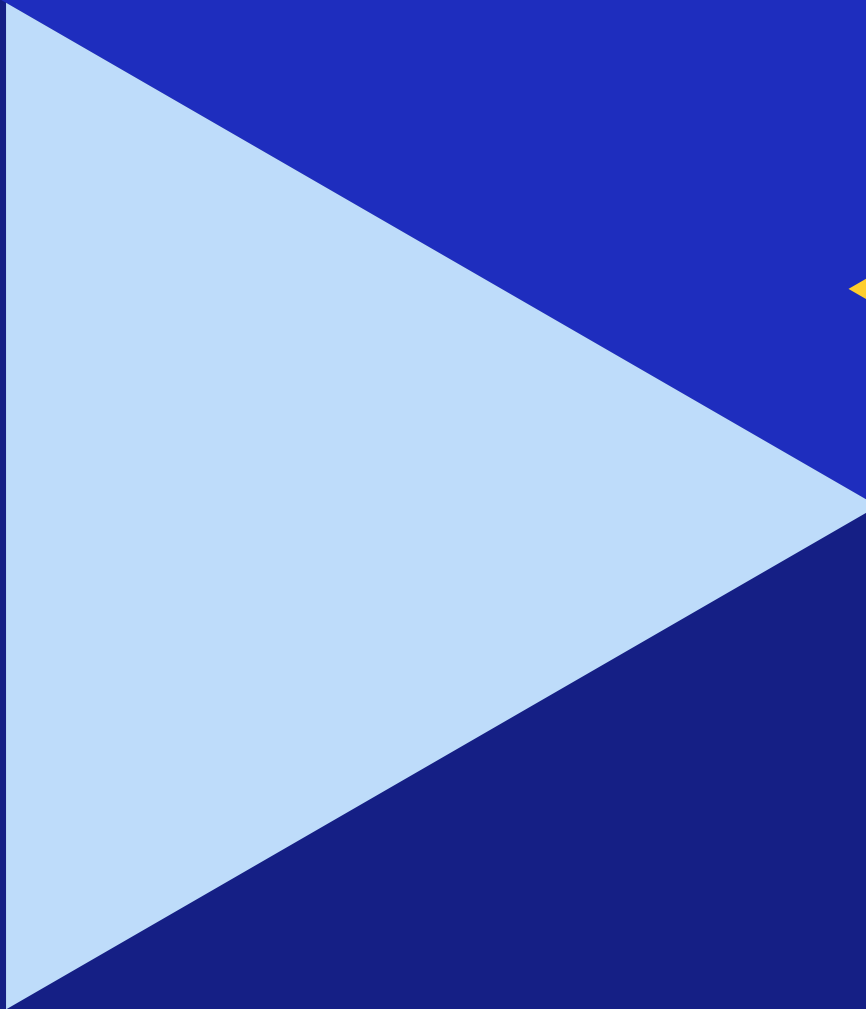
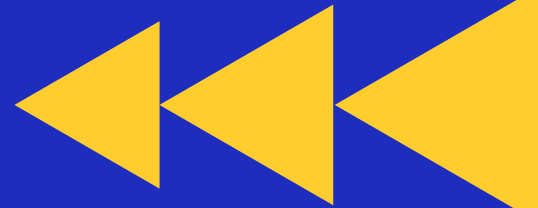
1. Desarrollar e implementar **políticas públicas integrales** que aborden las barreras estructurales que limitan el acceso de las mujeres a empleos productivos y decentes a lo largo de su vida laboral. Esto incluye la creación de sistemas y políticas de cuidados que promuevan la corresponsabilidad y una distribución equitativa de las labores de cuidado entre hombres y mujeres.

2. **Reducir las brechas salariales y de ingresos laborales** entre hombres y mujeres e impulsar medidas para promover la igualdad de oportunidades y de trato en el ámbito laboral a través de políticas activas del mercado de trabajo focalizadas en la participación equitativa de las mujeres y su acceso a empleos de calidad que les permitan desplegar al máximo su potencial.
3. Establecer **programas de formación profesional que abarquen todo el ciclo de la vida**, y que proporcionen oportunidades de capacitación continua y adaptada a la realidad de las mujeres del mercado laboral.
4. Establecer políticas inclusivas que aborden las múltiples dimensiones de la desigualdad. Para ello se debe considerar un **enfoque interseccional de las desigualdades de género** que reconozca cómo factores como la etnia, la raza y la clase social, entre otros, impactan de manera diferencial en las mujeres. Se debe prestar especial atención a los hogares encabezados por mujeres, que tienden a ser más pobres.
5. **Desarrollar e implementar servicios universales y accesibles de cuidado** respaldados por una infraestructura y equipamiento adecuados que permitan a las mujeres equilibrar sus responsabilidades familiares con sus aspiraciones profesionales. Esto contribuirá no solo a la autonomía económica de las mujeres, sino también a la reducción de las desigualdades de género y la disminución de la pobreza, herramientas fundamentales para lograr una sociedad más justa e igualitaria.



2.

**El Convenio núm. 156 sobre los
trabajadores con responsabilidades
familiares y la Recomendación
núm. 165**



► 2.1. Qué plantean el Convenio núm. 156 y la Recomendación núm. 165 de la OIT

Desde su creación en 1919, la OIT se ha preocupado especialmente por la situación de las mujeres trabajadoras. En una primera etapa se focalizó en establecer condiciones laborales adecuadas y proteger su capacidad reproductiva. En una segunda etapa, que se inició a mediados del siglo XX, se centró en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la no discriminación. Por último, reconoció que era necesario revisar la forma en que se organiza y distribuye el trabajo productivo y reproductivo como una condición indispensable para lograr la igualdad de género.

El Convenio núm. 156 —acompañado de la Recomendación núm. 165— fue adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1981 y, más de cuarenta años después, ambos están más vigentes que nunca. Estos instrumentos dan cuenta de la profunda relación entre producción y reproducción, y se adelantan a la incorporación del concepto de “cuidados”. En efecto, con el fin de que no se discrimine a las personas trabajadoras con responsabilidades familiares y se asegure su derecho a laborar, reconocen la relevancia del cuidado como base de la vida y del sistema económico, así como las limitaciones que enfrentan las mujeres que deben moverse continuamente entre el ámbito doméstico —donde desempeñan el papel de cuidadoras— y un mundo mercantil que funciona con parámetros masculinos de eficiencia y competitividad (Rodríguez Enríquez, 2012; Carrasco, 2016).

En tal sentido, el enfoque y la prioridad que asume actualmente el cuidado como un elemento central de la agenda de desarrollo es el resultado de la evolución de un concepto que la OIT incorporó visionariamente en su normativa. Aun cuando el concepto “economía del cuidado” se desarrolló más tarde, el Convenio núm. 156 ya se refería al cuidado y proponía medidas para garantizar la igualdad de oportunidades en el mercado laboral.

El Convenio núm. 156 ofrece un marco para responder a las necesidades de las personas trabajadoras con responsabilidades familiares y prohíbe que sean discriminadas por ese motivo, reconociendo que la realización de labores de cuidado puede incidir en la capacidad de obtener un empleo remunerado, ejercerlo sin trabas y progresar profesionalmente. Si bien las medidas que propone el Convenio deben estar disponibles tanto para hombres como para mujeres, se reconoce que el trabajo no remunerado de cuidados es el principal motivo por el cual muchas mujeres no pueden acceder a la fuerza de trabajo o ven obstaculizado su progreso en el espacio laboral. Por ello, es necesario que también los hombres asuman estas responsabilidades, de manera que tanto los hombres como las mujeres encuentren un equilibrio entre estas responsabilidades y sus obligaciones profesionales. La repartición equilibrada del cuidado entre hombres y mujeres trabajadores junto al desarrollo de un entorno

adecuado, lugares de trabajo favorables al cuidado y un Estado activo son condiciones indispensables para avanzar hacia la igualdad de género y hacer realidad el derecho de trabajar sin ser objeto de discriminación.

Por su parte, la Recomendación núm. 165 ofrece una hoja de ruta para avanzar en el cumplimiento de los objetivos que propone el Convenio no 156: plantea medidas que contribuyen a las políticas de mejoramiento de las condiciones de trabajo y la calidad de vida de trabajadores y trabajadoras a fin de garantizar el acceso, permanencia y reintegración al trabajo de las personas trabajadoras con responsabilidades familiares, incluyendo a quienes desempeñan trabajos “atípicos”.

Estas iniciativas se basan en la idea de que tanto hombres como mujeres son responsables de sus hijos, hijas y otros miembros de su familia que requieren de cuidado. Bajo esa premisa, propone la ampliación de la cobertura y disponibilidad de los servicios y otros apoyos para el cuidado infantil y de otros miembros de la familia que así lo requieren, por medio de planes para el desarrollo y organización de éstos y medios adecuados y suficientes para su implementación.

El Convenio núm. 156 se complementa con otros convenios de la OIT que promueven la no discriminación y la igualdad de trato y oportunidades³¹. El cumplimiento de este está relacionado con la aplicación del principio de igualdad contenido en la Constitución de la OIT, así como con el derecho fundamental a la no discriminación y la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación reconocido por la OIT en el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958 (núm. 111) y en el Convenio sobre igualdad de remuneración de 1951 (núm. 100). Está también directamente vinculado con el Convenio sobre la protección de la maternidad del año 2000 (núm. 183) y con el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos de 2011 (núm. 189).

La Recomendación núm. 165 es la primera norma internacional que aborda la cuestión del tiempo de trabajo desde la perspectiva de las personas trabajadoras con responsabilidades familiares. Uno de los elementos se refiere a las horas de trabajo (o duración de la jornada) y la forma en que éstas se organizan durante la semana, lo que puede repercutir en la calidad del trabajo y en la vida personal y familiar. También plantea el papel de la seguridad social en las labores de cuidado.

³¹ Otros instrumentos que deben considerarse son el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima) de 1952 (n.º 102), el Convenio sobre violencia y acoso de 2019 (n.º 190), la Recomendación sobre los pisos de protección social de 2012 (n.º 202), la Recomendación sobre reducción de horas de trabajo de 1962 (n.º 116), la Resolución sobre desigualdades en el mundo del trabajo (2021) y las Conclusiones de la segunda discusión sobre protección social de 2021 (OIT, 2023d).

► 2.2. El Convenio núm. 156 y la Recomendación núm. 165 en relación con la normativa de la Organización de las Naciones Unidas y de otros órganos multilaterales y regionales de América Latina

Los principios que plantea el Convenio núm. 156 están reconocidos tanto en el derecho internacional sobre derechos humanos como en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por su nombre en inglés)³².

Un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares entre los hombres y las mujeres en el hogar, así como entre el Estado y las familias es un pilar de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la ONU. En efecto, tal como se señala en la meta 5.4, se trata de “[r]econocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país”. El objetivo 8, relativo al trabajo decente y el crecimiento económico, incluye la meta 8.5, consistente en “lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres”.

Por su parte, en 2021 la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas instó a los Gobiernos a tratar las causas de fondo de la desigualdad entre los géneros y eliminar los obstáculos que coartan la participación plena e igualitaria de la mujer, en particular: i) garantizando el empoderamiento económico de las mujeres y su derecho al trabajo y a los derechos en el trabajo; ii) eliminando la segregación ocupacional; iii) adoptando todas las medidas adecuadas para reconocer, reducir y redistribuir la parte desproporcionada que recae en las mujeres y las niñas en cuanto a la prestación de cuidados y el trabajo doméstico; y iv) velando por que las mujeres embarazadas y las madres con lactantes y niños de corta edad puedan seguir participando en la vida pública y en la toma de decisiones mediante políticas que les permitan permanecer en el lugar de trabajo de forma segura, incluso garantizando el acceso a la protección de la maternidad y a prestaciones de protección social

³² En su artículo 5 b), la CEDAW solicita la adopción de las medidas apropiadas para garantizar “el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos”, y de las medidas adecuadas para “alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y el desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños” (artículo 11, 2, c).

adecuadas, haciendo hincapié en las responsabilidades de los hombres como padres y cuidadores.

En octubre de 2023, el Consejo de Derechos Humanos de la ONU adoptó una resolución sobre la centralidad del cuidado desde una perspectiva de derechos humanos, e hizo un llamado para que los Estados adopten las medidas necesarias para reconocer y redistribuir el trabajo de cuidado entre los géneros, las comunidades, el sector privado y los Estados, y aumentar la inversión en cuidados a fin de asegurar un acceso universal de calidad y a un costo adecuado (Human Rights Council Resolution on Care, October 2023).

Diversos instrumentos regionales avalan los planteamientos del Convenio núm. 156. Así, los países de la región adoptaron en 2022 el Compromiso de Buenos Aires en el marco de la XV Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. El Compromiso de Buenos Aires propone un camino para superar la división sexual del trabajo y transitar hacia una justa organización social de los cuidados, dentro de un nuevo estilo de desarrollo que impulse la igualdad de género en las dimensiones económica, social y ambiental del desarrollo sostenible.

Asimismo, se hace referencia al rol de los distintos actores sociales en la provisión de los cuidados: “Reconocer el cuidado como un derecho de las personas a cuidar, a ser cuidadas y a ejercer el autocuidado sobre la base de los principios de igualdad, universalidad y corresponsabilidad social y de género y, por lo tanto, como una responsabilidad que debe ser compartida por las personas de todos los sectores de la sociedad, las familias, las comunidades, las empresas y el Estado, adoptando marcos normativos, políticas, programas y sistemas integrales de cuidado con perspectiva de interseccionalidad e interculturalidad, que respeten, protejan y cumplan los derechos de quienes reciben y proveen cuidados de forma remunerada y no remunerada, que prevengan todas las formas de acoso sexual y laboral en el mundo del trabajo formal e informal y que liberen tiempo para que las mujeres puedan incorporarse al empleo y a la educación, participar en la vida pública, en la política y en la economía, y disfrutar plenamente de su autonomía”.

El Compromiso llama además a “diseñar y aplicar políticas de Estado que favorezcan la corresponsabilidad de género y permitan superar los perjudiciales roles, comportamientos y estereotipos sexistas mediante normativas orientadas a establecer o ampliar las licencias parentales para las diversas formas de familias, así como otros permisos de cuidado de personas en situación de dependencia, incluidos permisos de paternidad irrenunciables e intransferibles”, así como a “promover masculinidades corresponsables y no violentas para transformar los roles y estereotipos de género, a través de la plena participación de los hombres, los jóvenes y los niños como aliados estratégicos para el logro de la igualdad de género, incluso a través de educación, comunicación y programas de sensibilización” (CEPAL, 2023).

Los cuidados son también una prioridad en las agendas de otras instancias regionales: la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) de la Organización de Estados Americanos (OEA) presentó en 2022 la Ley Modelo Interamericana de Cuidados: una propuesta que “recoge elementos clave de instrumentos internacionales y se basa en estándares existentes en materia de derechos, no discriminación e igualdad entre hombres y mujeres”, y se propone la regulación de los cuidados, su redistribución, provisión y promoción como bien público fundamental. Su propósito es ofrecer a los Estados una herramienta para fortalecer la autonomía económica de las mujeres en el mundo productivo para que se encaminen hacia el crecimiento económico sostenible (CIM 2022).

▶ 2.3. Ratificaciones del Convenio núm. 156 en América Latina

El Convenio sobre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) y la Recomendación que lo acompaña (núm. 165) fijan pautas y entregan orientaciones para la formulación de políticas destinadas a que las personas trabajadoras con responsabilidades familiares —hombres y mujeres— puedan ejercer un empleo y progresar en él sin ser discriminados. Para ello, exhortan a sus Miembros a formular políticas nacionales que instauren la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre las personas trabajadoras de uno y otro sexo con responsabilidades familiares, al igual que entre estas y las demás personas trabajadoras, que abarquen a todas las ramas de la actividad económica y categorías ocupacionales, de modo que se pueda ejercer el derecho a trabajar sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre las responsabilidades familiares y las profesionales. Adicionalmente, el Convenio y la Recomendación contemplan que se promueva la creación de servicios de asistencia a la infancia y a la familia a fin de permitir que las personas trabajadoras con responsabilidades familiares puedan integrarse, permanecer y progresar en la fuerza de trabajo.

En América Latina y el Caribe, doce países han ratificado el Convenio núm. 156, lo que representa el 27 por ciento del total de países en que este instrumento se encuentra en vigor. Venezuela fue el primer país de la región en ratificarlo y el cuarto en el mundo (después de Noruega, Suecia y Finlandia). Además, hay dos países de la región que se encuentran en una etapa muy avanzada en este proceso, ya que han adoptado una ley para su ratificación, faltando solo el depósito en la OIT: en Colombia, el Convenio fue adoptado a través de la Ley núm. 2305 del 31 de julio 2023; y en República Dominicana, fue aprobado por la Cámara de Diputados el 5 de

octubre de 2021³³. En Brasil, por su parte, el proyecto de ley para la ratificación del Convenio fue enviado al Parlamento el 21 de junio 2023 y se encuentra actualmente en discusión (Brasil MENSAGEM n.º 85 de 2023).

Ratificaciones del Convenio núm. 156 en América Latina y el Caribe



Fuente: NORMLEX OIT.

³³ Aprobación en segunda instancia, después de su aprobación en el Senado el 5 de marzo de 2021. Archivos 31454-34021.

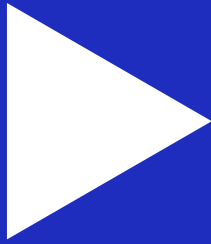
► 2.4. Conclusiones y recomendaciones

Han transcurrido más de cuarenta años desde la adopción del Convenio núm. 156 y la Recomendación núm. 165, y sus principios y orientaciones sobre la injusta división sexual del trabajo están más vigentes que nunca. A pesar de que el término “economía del cuidado” surgió posteriormente, el Convenio ya abordaba el tema de los cuidados al proponer medidas que garanticen la igualdad de oportunidades para trabajadores que cuidan en el mercado laboral. Así, el Convenio ofrece un marco para atender las necesidades de todas las personas trabajadoras con responsabilidades familiares, aboga por la creación de un entorno propicio para el cuidado y destaca la intervención activa del Estado como condición esencial para avanzar hacia la igualdad de género.

En América Latina y el Caribe, doce países han ratificado el Convenio núm. 156. Sus principios están respaldados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos, así como por la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Adicionalmente, recientes instrumentos regionales como el Compromiso de Buenos Aires de la CEPAL y la Ley Modelo Interamericana de Cuidados de la CIM/OEA avalan sus planteamientos.

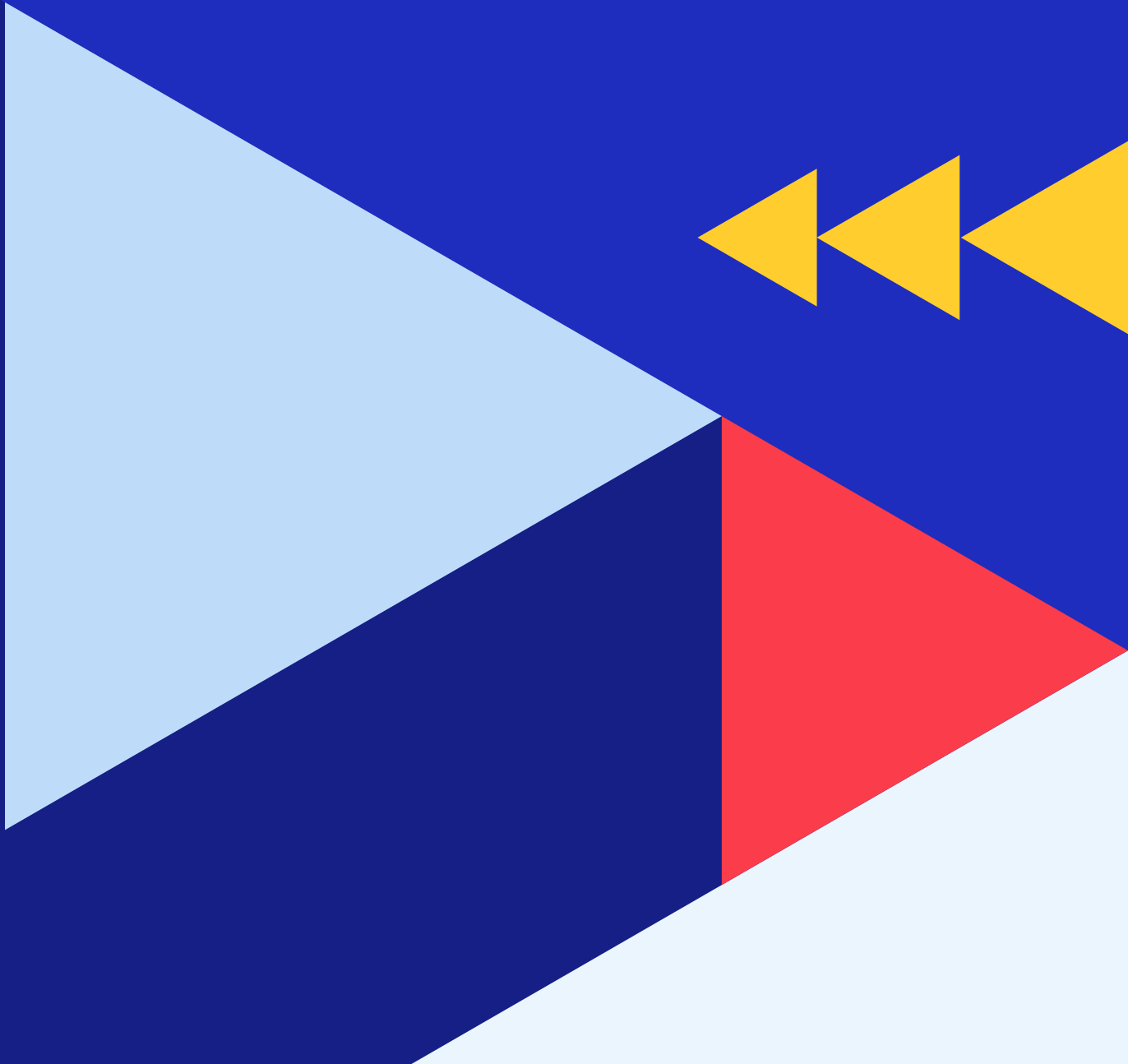
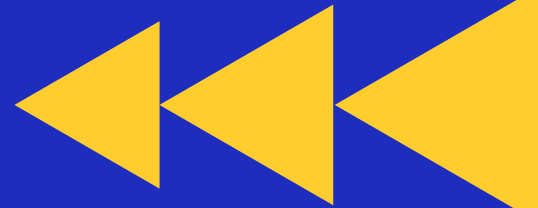
Para avanzar las garantías jurídicas internacionales del derecho al cuidado, es necesario:

1. **Promover la ratificación del Convenio núm. 156 en países de la región que aún no lo han hecho.** Es necesario que un mayor número de países ratifique el Convenio y avance hacia la promoción de la igualdad de género y la equidad en la carga de trabajo relacionado con los cuidados.
2. **Los países que han ratificado el Convenio núm. 156 deben avanzar en la implementación efectiva** de sus principios garantizando el acceso, permanencia y reingreso al trabajo de las personas con responsabilidades familiares, y abordar la extensión de los derechos a aquellas personas trabajadoras en empleos “atípicos”.
3. **El Convenio núm. 156 debe ser incorporado en el diseño y desarrollo de los sistemas y políticas integrales de cuidado** que actualmente están siendo formulados e implementados en la región, de manera que se garantice el derecho fundamental al autocuidado y a cuidar y ser cuidado, así como a trabajar sin ser discriminado por ello.
4. Buscar el **apoyo y la coordinación de la OIT con los organismos regionales** de América Latina y el Caribe y los marcos regionales destinados a la promoción del cuidado como un derecho humano —tal como se recoge en el Compromiso de Buenos Aires de la CEPAL—, y avanzar así hacia una organización justa de los cuidados.



3.

El Convenio núm. 156 en América Latina: avances y desafíos



Los principios que inspiran el Convenio núm. 156 reconocen que la tensión entre la producción de mercancías y la reproducción del género humano (y, por lo tanto, de la fuerza de trabajo) se expresa en el funcionamiento del mercado laboral. Como plantea Picchio (1992, 1999), el proceso de producción requiere una masa de personas trabajadoras (factor trabajo) que no estaría disponible si no se contara con otra dotación de personas trabajadoras (no remuneradas) destinada a la reproducción social de las personas: la reproducción biológica y de la fuerza de trabajo. Al reconocer la estrecha relación entre los procesos productivos y la reproducción social, se impulsa un abordaje de los cuidados desde diversos ámbitos que cubren las políticas laborales, de empleo y de protección social, por un lado, y los servicios sociales, la educación y la formación profesional, por el otro.

▶ **3.1. Políticas que incorporan las necesidades de cuidado y prohíben la discriminación por razones asociadas a las responsabilidades familiares**

Las políticas dirigidas a personas trabajadoras con responsabilidades familiares contribuyen al objetivo general de combatir la discriminación, lograr la igualdad de oportunidades y trato y en particular a la igualdad de género³⁴. Por eso es tan importante incorporar las responsabilidades familiares de las personas trabajadoras entre los objetivos de política nacional, a fin de lograr una transversalización de esta temática en distintas áreas de política. Esto implica reconocer que el ámbito de los cuidados involucra a la sociedad en su conjunto y no solo a aquellas personas trabajadoras con responsabilidades familiares. La finalidad de incorporar estas políticas no se reduce a la lucha contra la discriminación hacia tales personas, sino que abarca también la promoción del principio de igualdad de oportunidades y de trato para ellas. Por tal motivo, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT recomienda incorporar transversalmente esta prioridad en lugar de limitarse a formular una política nacional sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (OIT, 2023d).

³⁴ En el preámbulo del C. 156 se indica que: "Recordando que el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, no hace referencia expresa a las distinciones fundadas en las responsabilidades familiares, y estimando que son necesarias normas complementarias a este respecto;..." de ahí que, esta norma tiene también entre sus objetivos ampliar el marco contra la discriminación en el empleo y la ocupación, en este caso las que estén fundadas en razones de las responsabilidades familiares del trabajador y la trabajadora.

a. Promoción de la corresponsabilidad en el mundo del trabajo y prohibición de la discriminación

La preocupación por los cuidados ha recibido creciente atención en la región a través de la formulación de políticas nacionales de cuidados y la ampliación de los servicios de cuidado infantil y de servicios de cuidado de larga duración, así como de prestaciones de protección social y medidas legislativas que reconocen formalmente este derecho.

Varios países han incorporado el tema de los cuidados en sus textos constitucionales de manera expresa; de ese modo, lo han dotado de mayores garantías y han ampliado su interpretación por la vía jurisprudencial. Es el caso de Ecuador, Bolivia, Venezuela y República Dominicana, que reconocen a nivel constitucional el trabajo doméstico no remunerado como labor productiva. Ecuador incluso va más allá al asumir como una labor del Estado la promoción de la corresponsabilidad de género. En este país, el derecho a la licencia por paternidad tiene rango constitucional (artículo 332)³⁵. La Constitución de la Ciudad de México reconoce el derecho al cuidado y establece un sistema de cuidados con servicios públicos universales (OIT, 2023a; Güezmes et al., 2023).

En América Latina, la mayoría de los países ha adoptado medidas legales para abordar la discriminación en el ámbito laboral por motivo de responsabilidades familiares. En el caso de Argentina, la Ley Nacional de Empleo³⁶ prohíbe la discriminación en el empleo por razones de género y establece que las mujeres y hombres gozan de iguales derechos en el ámbito laboral. Además, el país cuenta con leyes específicas relacionadas con la igualdad de género. Por su parte, la Ley Federal del Trabajo de México establece que no debe haber discriminación en el empleo por razones de género, estado civil o responsabilidades familiares. En Chile, la Ley n.º 20.348 establece normas contra la discriminación, incluida la que se funda en motivos de género y responsabilidades familiares. En cuanto a Costa Rica, por medio de la Resolución núm. 01767-2020 del 23 de septiembre 2020 la Corte Suprema estableció que las responsabilidades familiares no pueden ser motivo de discriminación en el trabajo (OIT, 2023a).

³⁵ En su artículo 333, la Constitución de Ecuador reconoce el trabajo de cuidados no remunerado como trabajo productivo, e impone al Estado la obligación de promover un sistema laboral que funcione en armonía con las necesidades relativas al cuidado personal a través de servicios, infraestructura y horarios de trabajo adecuados. Establece además la adopción de medidas por parte del Estado para garantizar la atención a niños y jóvenes (artículo 46, 1), personas con discapacidad (artículo 47, 1) y personas mayores (artículo 38, 1). El artículo 333 también prescribe que el Estado proporcionará servicios de atención a niños y personas con discapacidad y cualesquiera otros servicios necesarios para que los trabajadores puedan realizar su trabajo.

³⁶ Ley n.º 24013.

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT considera que requerir a las solicitantes de empleo información sobre un posible embarazo o sus planes relativos a la familia o la maternidad es una forma de discriminación que atenta contra los principios del Convenio núm. 111 y podría desalentar la contratación de mujeres en edad fértil. En Colombia, la Ley n.º 2114 de 2021 prohíbe a los empleadores exigir una prueba de embarazo como condición para el empleo o preguntar a las trabajadoras sobre sus planes de tener hijos. El Código Sustantivo del Trabajo exige a los empleadores que garanticen que la evaluación médica previa a la contratación no incluya una prueba de embarazo.

En el caso de Chile, se les prohíbe a los empleadores exigir a las mujeres que buscan trabajo un certificado médico o que se sometan a un examen médico para verificar si están o no embarazadas. Además, las pruebas de embarazo están prohibidas en relación con la conservación del empleo, los ascensos, la movilidad o la renovación del contrato. De esta manera, un gran número de países prohíbe a los empleadores exigir a una mujer que solicita un empleo que se someta a una prueba de embarazo o hacerla pasar por dicha prueba sin su consentimiento durante el transcurso del empleo (OIT, 2023d).

A pesar de la prohibición legal, la práctica se continúa presentando en algunos países: en República Dominicana, la Confederación Autónoma Sindical Clasista (CASC), la Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD) y la Confederación Nacional de Unidad Sindical (CNUS) han informado que las pruebas de embarazo obligatorias para obtener o conservar un empleo son frecuentes en todas las empresas del país, especialmente en las empresas textiles y en los centros de llamadas del sector de la maquila (exportación), y respecto a determinados grupos de personas; en particular, las trabajadoras haitianas (OIT, 2023d).

El Convenio núm. 156 contempla el derecho a no sufrir discriminación en lo que respecta a ascensos en el empleo y ocupación por razones asociadas a las responsabilidades familiares. Según estudios de la OIT, en todo el mundo solo el 27.1 por ciento de las personas que ocupan cargos directivos y de liderazgo son mujeres; en cuanto a América Latina, varios países establecen en su normativa sobre prohibición de discriminación por motivo de sexo una mención específica sobre los ascensos y la promoción profesional: Brasil, Ecuador, Granada, Honduras, México, Perú, Trinidad y Tobago, y Venezuela (República Bolivariana de) (OIT, 2023d).

b. Los planes de igualdad y el aporte de los Mecanismos para el Adelanto de la Mujer en la formulación de las políticas de cuidado

Los planes de igualdad son instrumentos utilizados por la mayoría de los países de la región —impulsados por los Mecanismos para el Adelanto de la Mujer (MAM)— para la formulación de políticas de transversalización de género³⁷. Todos los planes incluyen medidas relacionadas con el acceso al empleo y a condiciones de trabajo apropiadas. La corresponsabilidad y la mejor distribución de las obligaciones domésticas y de cuidados entre hombres y mujeres son dos cuestiones que se ubican en el centro de los planes de igualdad (CEPAL, 2019).

Los planes de igualdad son antecedentes importantes para la formulación de las políticas nacionales sobre cuidado. En América Latina se ha ido avanzando en la formulación de políticas y sistemas integrales de cuidado, siguiendo el ejemplo pionero de Uruguay³⁸: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Cuba, Ecuador, México, Panamá, Paraguay, Perú y República Dominicana, con diferentes grados de desarrollo, son ejemplo de ello.

Argentina inició en 2020 el diseño de un sistema federal de cuidado, estableciendo una mesa interministerial integrada por catorce organismos del Poder Ejecutivo. En Brasil se creó en enero de 2023 la Secretaría de Políticas de Cuidados y Familia dependiente del Ministerio de Desarrollo Social. En marzo de 2023, fue creado a través de un decreto presidencial el Grupo de Trabajo Interministerial (GTI) para la elaboración de una política nacional de cuidados. El GTI reúne a 17 Ministerios y otras instituciones relevantes y su gestión se realiza bajo el liderazgo del Ministerio de Desarrollo y Asistencia Social, Familia y Combate a la Pobreza y del Ministerio de la Mujer. El GTI presentará a mediados de 2024 su propuesta de política. En este marco, el Ejecutivo envió al Parlamento un proyecto de ley para la ratificación del Convenio núm. 156.

Por su parte, en Chile el Ministerio de Desarrollo Social ha puesto en marcha un Sistema de Protección Social conformado por tres subsistemas: Chile Crece Contigo, destinado al apoyo a la infancia; Chile Cuida, que brinda asistencia a las personas en situación

³⁷ Los Mecanismos para el Adelanto de la Mujer (MAM) se concibieron para dirigir y coordinar las políticas de igualdad de género en los Estados de América Latina. Fueron creados entre la década del ochenta e inicios de los años noventa como entidades con diverso grado de institucionalidad. En la actualidad, el 70 por ciento de los países de América Latina poseen MAM de alto nivel: o bien cuentan con rango institucional de Ministerio, o su titular tiene rango de ministra o ministro con plena participación en el Gabinete.

³⁸ En diciembre de 2015, Uruguay promulgó la Ley n.º 19.553 que crea el Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC), basado en una concepción integral de los cuidados como derecho a través de un modelo solidario que involucra un pacto de corresponsabilidad entre géneros y generaciones. Tiene carácter universal.

de discapacidad y dependencia; y Chile Oportunidades y Seguridades, orientado a familias en situación de pobreza extrema. En Colombia, desde 2020 se implementa el Sistema Distrital de Cuidados de Bogotá, que articula programas para atender las demandas de cuidado de manera corresponsable. Las Manzanas del Cuidado son una de las formas en que opera el Sistema Distrital de Cuidados. En este mismo país se creó en 2023 la Gerencia de Política del Cuidado dentro de la Vicepresidencia de la República, que después pasó a depender del recién creado Ministerio de la Igualdad. En Argentina, Ecuador, México, Paraguay y Perú existen proyectos de ley en debate que proponen la creación de sistemas y políticas de cuidado (Güezmes et al., 2023; ONU Mujeres y CEPAL, 2019).

Reconociendo el liderazgo que han ejercido los Mecanismos para el Adelanto de la Mujer (MAM) en la incorporación de políticas sobre personas trabajadoras con responsabilidades familiares, es necesario enfatizar la importancia de considerar la aplicación de los principios del Convenio núm. 156 desde una perspectiva amplia e intersectorial. En este sentido, los Ministerios de Trabajo desempeñan un rol destacado, en colaboración con otros ministerios, instituciones y autoridades, incluidos los que se enfocan en la igualdad de género.

► 3.2. La seguridad social y las responsabilidades familiares

Las políticas de protección social son instrumentos privilegiados para apoyar a las personas trabajadoras con responsabilidades familiares. Sus programas pueden reducir la brecha de género en el desarrollo de las labores de cuidado mediante la provisión de apoyo básico y de redes de seguridad, pero también alentando a los hombres a compartir las responsabilidades del hogar. Los criterios de progresividad y la meta de la universalización de servicios y políticas son indispensables para cerrar las brechas de desigualdad.

Los programas de transferencias monetarias, los subsidios y las licencias pueden ayudar a reducir y redistribuir el cuidado de manera más equitativa, así como brindar servicios de cuidado de calidad a costos que les permitan a las familias de menores ingresos acceder a ellos (OIT, 2023d). Se trata no solo de garantizar los derechos de las personas trabajadoras, sino también, a través del apoyo adecuado, de asegurar los derechos de los niños y niñas a su cargo. Este apoyo —responsabilidad del Estado— abarca los ingresos, el acceso universal a la salud, las prestaciones por desempleo, y el acceso a pensiones (OHCHR, 2023).

La seguridad social es crucial para asegurar la continuidad de los ingresos frente a contingencias asociadas a las responsabilidades familiares. Las prestaciones

se financian con las contribuciones del sector empleador y trabajador, y muchas veces también con aportes estatales³⁹. En América Latina, una alta proporción de personas trabajadoras con responsabilidades familiares no cuenta con registro ni contribuciones al sistema de seguridad social, situación que afecta en mayor medida a quienes pertenecen a hogares de menores ingresos. Por ello, ampliar la cobertura de la protección social a los trabajadores en todos los tipos de empleo es fundamental para asegurar el ejercicio de sus derechos.

En esta línea, en varios países de la región se están ampliando las políticas de protección social a fin de reconocer el trabajo de las personas cuidadoras no remuneradas a través de asignaciones para la atención en el domicilio, subsidios para cuidar de personas con discapacidad y otro tipo de prestaciones para las personas cuidadoras.

Para cumplir con el objetivo del Convenio núm. 156 —garantizar que las personas trabajadoras con responsabilidades familiares no se vean desfavorecidas ni discriminadas a causa de sus obligaciones familiares— es necesario introducir reformas en los sistemas de seguridad social, dado que en muchos países se asume que, además de su función laboral, las mujeres deben encargarse de la mayor parte de los cuidados; y no se establecen apoyos ni ningún tipo de compensación por ello (OIT, 2023d). Estas responsabilidades familiares son, sin embargo, la razón por la que muchas mujeres se encuentran en desventaja respecto a la seguridad social: no cuentan con prestaciones debido a que trabajan en la informalidad, pierden derechos de antigüedad por interrupciones en su carrera o quedan fuera de la seguridad social contributiva por haberse dedicado al cuidado de la familia.

Las medidas para el reconocimiento de los períodos dedicados al cuidado de los hijos, hijas y otros miembros de la familia —a través de créditos para las personas cuidadoras que les dan derecho a las prestaciones de la seguridad social— son avances importantes en algunos países de la región. Así, por ejemplo, en varios de ellos se ha logrado el reconocimiento de los hijos nacidos vivos para el cálculo de pensiones. En Argentina se han introducido medidas para reconocer el trabajo no remunerado, y se han implementado créditos por cada hijo o hija que pueden ser utilizados para mejorar los beneficios de jubilación.

Por su parte, Chile ha implementado medidas para reconocer el trabajo no remunerado de las madres, lo que les permite acumular beneficios en el sistema de

³⁹ Estas prestaciones son: las prestaciones por maternidad, las asignaciones por paternidad o parentales, las asignaciones o subsidios para el cuidado de los hijos e hijas, las prestaciones familiares, las asignaciones para la atención en el domicilio, los subsidios para cuidar de una persona con discapacidad y las prestaciones de la persona cuidadora, así como diversos créditos, subsidios y exenciones fiscales.

pensiones a través de créditos por hijos⁴⁰. En el caso de Uruguay, se han introducido políticas que reconocen los períodos de cuidado —incluidos créditos por maternidad y paternidad— para mejorar la acumulación de beneficios en el sistema de seguridad social. El sistema de seguridad social mexicano ha buscado reconocer el trabajo doméstico y el cuidado otorgando puntos de cotización a las personas por cada año de cuidado a hijos menores de 16 años.

El establecimiento de pensiones no contributivas es otro avance importante que busca garantizar un nivel básico de subsistencia y contribuye a cerrar la brecha de género al incorporar a muchas mujeres que han quedado fuera del sistema de pensiones contributivas (no han acumulado suficientes contribuciones) debido a su exclusión del mercado laboral, a las interrupciones en sus carreras para cuidar a la familia o a sus trayectorias laborales en la informalidad. Los criterios de acceso varían según el país, pero tienen en común beneficiar principalmente a las mujeres, ya que son las que mayoritariamente no tienen acceso a pensiones contributivas. Estas últimas son las predominantes excepto en Bolivia, Ecuador, México y Paraguay, donde las no contributivas tienen mayor cobertura. En Bolivia, Brasil, Chile y Uruguay la cobertura de pensiones (contributivas y no contributivas) es casi universal (Duryea et al., 2017).

Las transferencias monetarias condicionadas (TMC) se han consolidado como políticas de seguridad social de apoyo a las familias en la región. Ellas ofrecen incentivos económicos condicionados a la asistencia de las niñas y los niños a la escuela, al mayor uso de los servicios de salud o a la provisión de una mejor nutrición para aquellos. Las TMC pueden surtir efectos de mayor magnitud en la reducción de la pobreza y el trabajo infantil y, asimismo, pueden contribuir a la participación de las madres en la fuerza laboral.

Si bien estas políticas refuerzan el desarrollo infantil, se corre el riesgo de que al mismo tiempo perpetúen una distribución segregada de los roles según la cual las madres son las principales cuidadoras responsables; es decir, no avanzan en la corresponsabilidad entre madres y padres. Desde algunos sectores se plantea cómo reformular las TMC de modo que no refuercen los estereotipos de género o dejen a los hombres fuera de las responsabilidades de cuidado. El objetivo es incrementar los ingresos de las mujeres y, al mismo tiempo, alentar a los padres a reconsiderar sus responsabilidades y la contribución que hacen a la familia, así como a apoyar a los padres y madres que únicamente se encargan de los cuidados y sus hogares (IPPF, 2017).

⁴⁰ Ley n.º 20255 publicada el 17 de marzo de 2008 establece el bono por hijo, un beneficio estatal para aumentar la pensión de las mujeres de 65 años o más que han tenido hijos nacidos vivos, adoptados o dados en adopción, sin importar su condición social, laboral o económica. El bono equivale a la cotización de dieciocho ingresos mínimos calculados a la fecha del nacimiento del hijo, más la rentabilidad obtenida hasta que la mujer cumple los 65 años.

► 3.3. Brechas de cobertura y otros desafíos que enfrenta la región

El Convenio núm. 156 se aplica a todas las ramas de actividad y todas las categorías de personas trabajadoras, con independencia de la modalidad de trabajo, jornada laboral, forma de empleo o ámbito de aplicación. Sin embargo, en la mayoría de los países los derechos que se asignan a las personas trabajadoras con responsabilidades familiares cubren solamente a quienes se desempeñan en calidad de asalariadas formales, lo que genera que la mitad de las personas ocupadas queden excluidas: personas trabajadoras autónomas, a tiempo parcial y rurales, y aquellas personas empleadas en condiciones de informalidad en pequeñas empresas o en el servicio doméstico. Estos son los sectores en los que se insertan principalmente mujeres y hombres en situación de pobreza, con mayor cantidad de hijos e hijas y que no cuentan con los años de escolaridad suficientes para mejorar la posición que ocupan en el mercado de trabajo. Aun cuando se ha tendido a superar las exclusiones legales que afectaban a ciertas categorías de personas trabajadoras, todavía quedan muchas fuera de la protección.

El Convenio cubre todas las responsabilidades familiares y no solamente las relativas a niños, niñas y adolescentes; así, dado el acelerado envejecimiento de la población en América Latina, es necesario plantear los requerimientos de cuidado de este grupo de edad: si bien no todas las personas adultas mayores tienen necesidades especiales, se espera que la tasa de personas con discapacidad se incremente con el aumento de la esperanza de vida. Sobre este particular, dado que el Convenio plantea la necesidad de cuidado o apoyo para cumplir con las responsabilidades familiares, es preciso revisar también las políticas referidas a las personas con discapacidad: estas políticas, que tradicionalmente se han formulado desde una lógica asistencial y de dependencia, deben pasar a fundamentarse en derechos y en el fomento de la autonomía y la vida independiente, lo que impactará en el tipo de cuidado que se va a requerir.

▶ 3.4. Inversión en cuidados

La inversión en paquetes de políticas de cuidado integradas y transformadoras conllevan múltiples beneficios sociales y económicos⁴¹: contribuyen a reducir las desigualdades de género, socioeconómicas e interseccionales, a romper con el círculo de la pobreza y son un factor decisivo para la autonomía de las mujeres y su inserción en el mercado laboral. Igualmente, tienen un enorme potencial de generación de empleo, y contribuyen a dinamizar otros sectores de la economía y a incrementar los recursos fiscales (OIT, 2023j; OIT, 2022h; CEPAL, 2022b).

Un estudio sobre los efectos del aumento del gasto público en el ámbito del cuidado en economías emergentes (entre ellas, Chile y Colombia) mostró sus efectos multiplicadores sobre el PIB y la creación de puestos de trabajo. Además, concluye que la expansión de la economía de los cuidados no solo es necesaria por sí misma, sino que también ofrece oportunidades para la redistribución de las actividades procedentes de sectores con altas emisiones de carbono o basadas en combustibles fósiles: el sector de cuidado produce bajas emisiones de carbono y tiene un elevado potencial de creación de empleo debido a su intensidad de mano de obra (CSI, 2023).

La OIT sostiene que existe la necesidad de acelerar el progreso e invertir en el cuidado a través de paquetes de políticas transformadoras que respondan a las necesidades de cada país y se ajusten a las diferentes exigencias del ciclo de la vida. Estos paquetes deben incluir una combinación de tiempos (permisos), prestaciones (seguridad de los ingresos), derechos y servicios que tengan en consideración las necesidades, derechos y obligaciones de las personas que cuidan y las que reciben los cuidados; y, al mismo tiempo, deben promover la igualdad de género y el trabajo decente para los cuidadores remunerados. Para maximizar el impacto, los paquetes de políticas de cuidados deben ser universales y estar basados en la solidaridad, la representación y el diálogo social⁴².

El financiamiento de las políticas de cuidado obliga a reconocer el rol del Estado como garante del derecho al cuidado, y requiere la asignación de presupuestos públicos. Esto llama a la necesidad de expandir el espacio fiscal de los países a fin de asegurar servicios públicos de calidad y la sostenibilidad de las políticas.

⁴¹ Estos paquetes incluyen las licencias relacionadas con el cuidado, la inversión en infraestructura y servicios de cuidado para la primera infancia y apoyo extraescolar, y servicios domiciliarios, diarios y de larga estadía para personas mayores con algún nivel de dependencia o personas con discapacidad. También se contemplan las inversiones en infraestructura y equipamiento para disminuir la excesiva carga de trabajo doméstico que enfrentan muchos hogares rurales y de zonas periféricas que no cuentan con las condiciones mínimas de saneamiento, acceso a energía eléctrica y otros.

⁴² OIT (2022h). Los cuidados en el trabajo: invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo.

A nivel global se calcula que invertir en licencias relacionadas con el cuidado de los hijos, la asignación de tiempos durante la jornada laboral para la lactancia materna⁴³, la atención y educación de la primera infancia (AEPI), y los servicios de cuidados de larga duración podría generar globalmente unos 299 millones de puestos de trabajo —en su mayoría formales— de aquí a 2035 mediante una inversión anual equivalente al 4.2 por ciento del PIB total anual. Para 2035, las simulaciones de la OIT sugieren que, a nivel mundial, la tasa de empleo de las mujeres podría aumentar de 46.2 por ciento —promedio de 2019— a 56.5 por ciento. A nivel de América Latina, los cálculos realizados el mismo año para siete países dan un resultado total de 25.8 millones de empleos directos e indirectos, en su mayoría formales y para mujeres (OIT, 2022h; De Henau, 2022; OIT, 2023j)⁴⁴.

Con el fin de apoyar a los países en la evaluación de los costos y beneficios de invertir en cuidados, la OIT lanzó a nivel global en 2023 el Simulador de Inversión en Políticas de Cuidados. Se trata de una herramienta en línea⁴⁵ de modelización que les permite a los actores implicados en el mundo del trabajo calcular la inversión en paquetes de políticas integradas de cuidados y medir su impacto en la creación de empleo, en la reducción de las brechas de empleo de género y en las disparidades salariales, y evaluar la rentabilidad de la inversión (ROI) asociada con el cierre de la brecha de la política del cuidado de niños (OIT, 2023k).

Es urgente dar prioridad a las inversiones en políticas de cuidados transformadoras que, si bien por sí solas no resolverán por completo el problema de la desigualdad de género, constituirán un gran paso hacia un cambio significativo.

⁴³ La Organización Mundial de la Salud (OMS) recomienda un período de lactancia materna exclusiva durante los primeros 6 meses de vida, y después introducir alimentos complementarios mientras se continúa con la lactancia materna hasta los 2 años.

⁴⁴ Este potencial de creación de empleo de aquí a 2035 lo impulsarían 96 millones de empleos directos en el ámbito del cuidado infantil, 136 millones de empleos directos en el de los cuidados de larga duración y 67 millones de empleos indirectos en el de otros sectores distintos del cuidado (OIT, 2023k).

⁴⁵ Disponible en <https://www.ilo.org/globalcare/>

▶ 3.5. Conclusiones y recomendaciones

En este capítulo se ha abordado la importancia de incorporar las responsabilidades familiares de las personas trabajadoras como objetivos claves en las políticas nacionales para lograr una transversalización efectiva en diversas áreas. El enfoque no solo se centra en combatir la discriminación, sino también en promover la igualdad de oportunidades y trato entre los trabajadores con responsabilidades familiares.

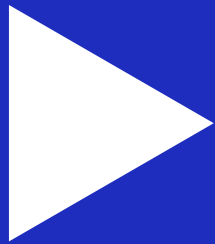
Aunque en la región se han implementado planes de igualdad como instrumentos para la transversalización de género, la aplicación de los principios establecidos en el Convenio núm. 156, desde una perspectiva amplia e intersectorial, todavía no ha sido incorporada al desarrollo de los sistemas y políticas de cuidados que se están generando en la región. De la misma manera, los ministerios de Trabajo, las organizaciones empresariales y de trabajadores, y la fuerza laboral del cuidado — incluyendo a las trabajadoras domésticas— están siendo lentamente incluidos en las mesas de discusión a pesar de la centralidad del cuidado y del mercado laboral.

Las políticas de protección social —con criterio de progresividad y la meta de la universalización— son instrumentos privilegiados para cerrar brechas de desigualdad, aunque persista una alta proporción de personas trabajadoras sin registro ni contribuciones al sistema. Algunos avances importantes incluyen medidas para el reconocimiento de los períodos dedicados al cuidado, la creación de pensiones no contributivas y las transferencias monetarias condicionadas, aunque existe el riesgo de que estas últimas, si no están bien diseñadas, perpetúen roles segregados de cuidado y, por tanto, no logren que se promueva la corresponsabilidad entre madres y padres.

Por todo ello, es importante la inversión en paquetes de políticas de cuidados que sean universales e íntegramente financiadas por el Estado como garante del derecho al cuidado. Por consiguiente, se recomienda:

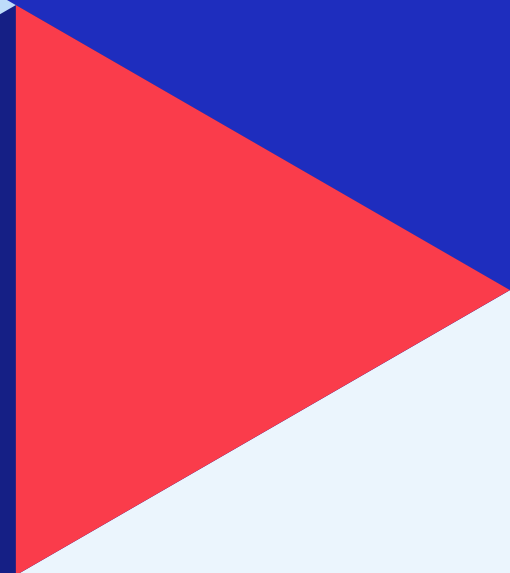
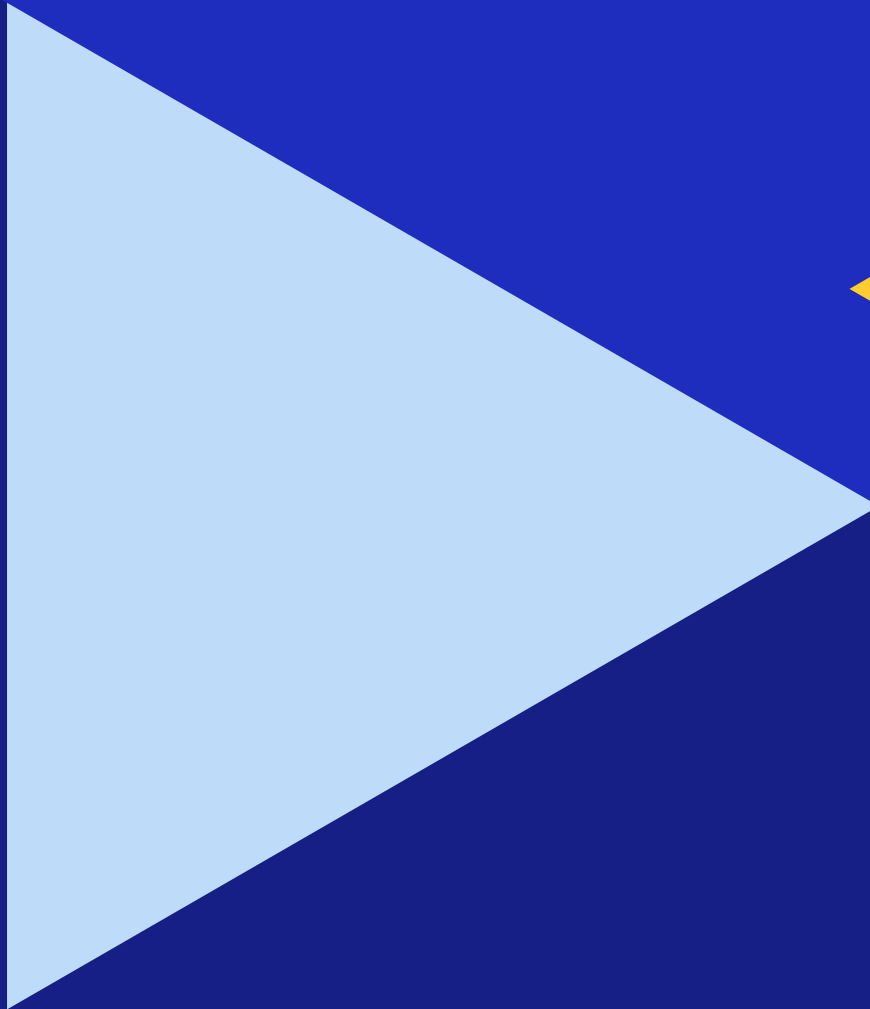
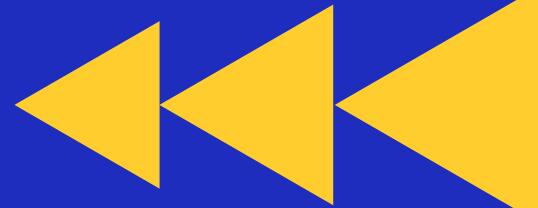
1. **Aplicar los principios del Convenio núm. 156 desde una perspectiva amplia e intersectorial** que involucre a los ministerios de Trabajo en colaboración con otros ministerios y actores del mundo del trabajo para abordar las responsabilidades familiares en todos los niveles.

2. **Fortalecer políticas de protección social para apoyar a las personas trabajadoras con responsabilidades familiares.** Garantizar que los programas de licencias, las transferencias monetarias, los subsidios y otras medidas de seguridad social que reconocen y valoran el cuidado no remunerado contribuyan a una redistribución equitativa del cuidado y no perpetúen los sesgos de género. Además, ampliar la cobertura de la seguridad social para todos los tipos de empleo, de manera que se cierren las brechas de desigualdad y se reconozcan, entre otros, los períodos dedicados al cuidado como crédito para las prestaciones de la seguridad social.
3. **Enfrentar la discriminación en el lugar de trabajo** e implementar medidas más efectivas para prevenir la discriminación en los ascensos sobre la base de las responsabilidades familiares. Asimismo, continuar con la promoción de la igualdad de género en puestos de liderazgo y cargos directivos.
4. **Reconocer el papel central del Estado en garantizar el derecho al cuidado** mediante la asignación de presupuestos públicos. Invertir en paquetes de políticas de cuidados integradas y transformadoras para impulsar la igualdad de género y la participación laboral de las mujeres.
5. **Utilizar herramientas como el Simulador de Inversión en Políticas de Cuidados de la OIT** para facilitar debates nacionales en los que se evalúen los costos y beneficios de invertir en cuidados. Así se logrará tomar decisiones informadas y estratégicas a nivel nacional.



4.

Tiempos y modalidades de trabajo y cuidados



El número y la forma en que se organizan las horas de trabajo así como la disponibilidad de períodos de descanso pueden afectar significativamente no solo la calidad del trabajo, sino también la vida fuera del lugar donde este se desarrolla. Las largas jornadas laborales —diarias o semanales— son incompatibles con la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal; e, igualmente, obstaculizan la incorporación al mercado de trabajo y el desarrollo de una carrera en el caso de las personas con responsabilidades familiares (OIT, 2022c). La ordenación del tiempo de trabajo debe diseñarse de manera tal que permita a hombres y mujeres combinar el trabajo remunerado con sus responsabilidades familiares.

► 4.1. Jornadas laborales muy largas no dejan tiempo para cuidar

En América Latina predominan las largas jornadas laborales, con un estándar de 48 horas semanales. Un número importante de países de la región establece un límite de horas a la jornada de trabajo semanal (48 horas)⁴⁶, el máximo establecido por los convenios de la OIT sobre el tema; varios países disponen una jornada máxima de 44 horas semanales; y solo dos, de 40 horas a la semana⁴⁷.

Las horas normales del trabajo (jornada laboral normal) tienen una fuerte impronta de género y responden a la imagen del trabajador “ideal”, que no tiene responsabilidades familiares porque se asume que de ellas se ocupa otro miembro de la familia. En estas condiciones, el trabajo a tiempo completo (al que se suman muchas veces horas extraordinarias), durante toda la vida y sin interrupciones, es un modelo que supone la inexistencia de responsabilidades familiares, y está siendo crecientemente cuestionado por las generaciones más jóvenes. En tal sentido, constituyen avances las modificaciones legales adoptadas en 2021 en Colombia, que establecen una reducción gradual de la jornada de 48 a 42 horas semanales⁴⁸; y en Chile, que reducen la jornada laboral de 45 a 40 horas semanales⁴⁹.

⁴⁶ Entre estos se encuentran Argentina, Bolivia, Colombia, Costa Rica, México, Nicaragua, Panamá, Perú y Uruguay.

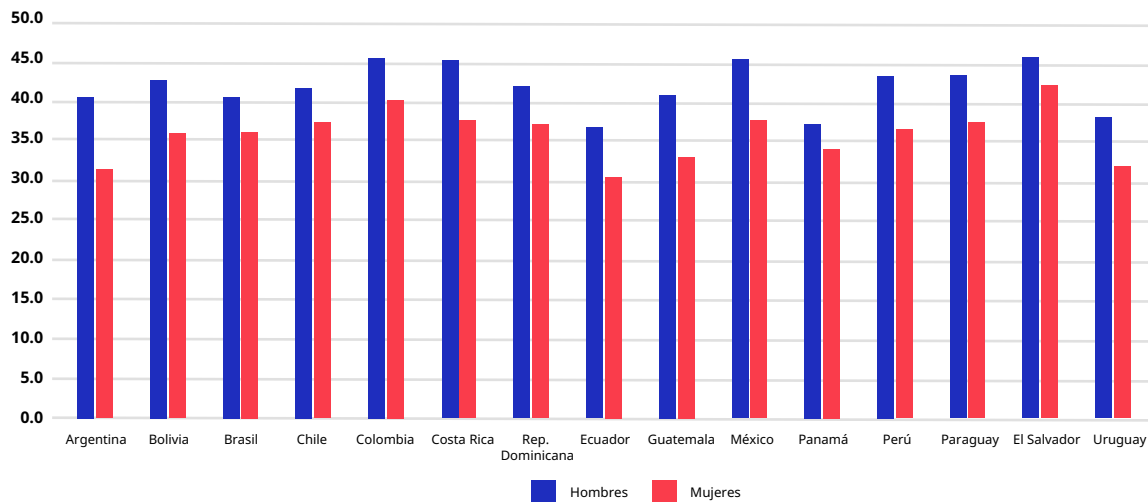
⁴⁷ Entre los países que establecen una jornada máxima de 44 horas están Brasil, El Salvador, Guatemala, Honduras y República Dominicana.

⁴⁸ En julio de 2023 se inició en Colombia la implementación de la Ley n.º 2101 de 2021, lo que llevó a una reducción de la jornada máxima de 48 a 47 horas semanales. Esta reducción de 1 hora semanal se aplicará anualmente hasta llegar, en el año 2026, a una jornada máxima de 42 horas semanales.

⁴⁹ En Chile, la Ley n.º 21561 fue adoptada por unanimidad y establece una reducción gradual de la jornada laboral de 45 a 40 horas semanales en un plazo de 5 años.

Debido a sus responsabilidades familiares, las mujeres se desempeñan en jornadas laborales más cortas que los hombres. Sin embargo, y a pesar de la “segunda jornada” que les imponen las tareas de cuidado, las jornadas laborales de las mujeres no son mucho más cortas que las de los hombres: en Panamá y El Salvador, la diferencia es de menos de 4 horas a la semana; en tanto en Brasil, Chile y República Dominicana son inferiores a las 5 horas (Gráfico 6).

Gráfico 6
América Latina - Jornada laboral semanal por sexo 2023



Fuente. OIT SIALC.

1. Argentina, datos para segundo trimestre de 2023 (urbano total); 2. Bolivia, primer trimestre de 2023 (total nacional); 3. Brasil, datos para el segundo trimestre de 2023 (nacional total); 4. Chile, datos para el segundo trimestre de 2023 (total nacional); 5. Colombia, datos para el segundo trimestre de 2023 (total nacional); 6. Costa Rica, datos para el segundo trimestre de 2023 (total nacional); 7. República Dominicana, datos para el segundo trimestre de 2023 (total nacional); 8. Ecuador, datos para el segundo trimestre de 2023 (total nacional); 9. Guatemala, datos para 2022 (total nacional); 10. México, datos para el segundo trimestre de 2023 (total nacional); 11. Panamá, datos para 2022 (total nacional); 12. Perú, datos para el cuarto trimestre de 2022 (total nacional); 13. Paraguay, datos para el segundo trimestre de 2023 (total nacional); 14. El Salvador, datos para 2022 (total nacional); 15. Uruguay, datos para el segundo trimestre de 2023 (total nacional).

En la región, una alta proporción de hombres y mujeres trabajadoras se desempeña en largas jornadas laborales, incompatibles con las labores de cuidado. Una encuesta global realizada por Eurofound y la OIT (2019) que incluyó nueve países de América Latina (Costa Rica, El Salvador, Honduras, Guatemala, Nicaragua, Panamá, Argentina, Chile y Uruguay) mostró que las jornadas laborales excesivas (que sobrepasan las 48 horas) están muy extendidas: representan a más de la mitad de las personas ocupadas en Chile (59 por ciento de los hombres y 45 por ciento de las mujeres), 39 por ciento en Guatemala (40 por ciento de los hombres y 39 por ciento de las mujeres), 38 por ciento en Costa Rica (41 por ciento de los hombres y 25 por ciento de las mujeres),

30 por ciento en Honduras, El Salvador y Nicaragua; y, en Argentina, un tercio cumple una jornada laboral superior a las 45 horas semanales (39 por ciento de los hombres y 29 por ciento de las mujeres).

Además de la duración, otros factores ligados a la organización de la jornada laboral (trabajo en fin de semana, en horario vespertino, y horas extraordinarias) y a su intensidad plantean riesgos para la salud y para la posibilidad de asumir las responsabilidades familiares y lograr un equilibrio entre la vida laboral y la personal. Según Ananat et al. (2021), los cambios no programados en las jornadas de trabajo son eventos frecuentes que producen efectos negativos en el bienestar de las personas trabajadoras y sus familias, especialmente en el caso de quienes se desempeñan en ocupaciones de menores ingresos y tienen hijos o hijas a su cargo.

Las normas de género y la narrativa del “trabajador ideal”⁵⁰ —que prioriza el trabajo remunerado respecto al resto de los aspectos de su vida— prevalece en una cultura corporativa que tiende a requerir largas horas de trabajo y la disponibilidad del personal para adecuarse a la extensión de la jornada en períodos de mayor demanda. La presión para adecuarse a un alto ritmo de trabajo, que se presenta como inevitable para el buen funcionamiento de la empresa, genera un conflicto en quienes tienen responsabilidades familiares, y es uno de los grandes obstáculos que enfrentan las mujeres para el desarrollo de su carrera —aunque también penaliza a los hombres que expresan de manera explícita su deseo de lograr un equilibrio entre la vida laboral y la familiar-personal— (Reid, 2015)⁵¹.

El avance de la economía digital, las tecnologías de la robótica y la inteligencia artificial tendrán un impacto sustantivo en el empleo, aunque aún no se sabe de qué magnitud. Si bien se podrían reducir las horas de trabajo semanal, estudios sobre la *gig economy* plantean el peligro de combinar períodos de muy alta demanda y jornadas muy largas e intensas con otros de inactividad, que no son compensadas si se les considera como personas trabajadoras autónomas (Messenger, 2019).

Por su parte, estudios de la OIT han demostrado que el requisito de disponibilidad constante (“en cualquier momento y en cualquier lugar”) se considera a menudo uno de los elementos de una carrera de alto nivel, especialmente dada la conectividad digital actual (OIT, 2019c). Esta presión por largas jornadas laborales se produce a pesar de la evidencia acerca de la menor productividad asociada a ellas. En contraste,

⁵⁰ De acuerdo con Williams (1999), el “trabajador ideal” se caracteriza por priorizar el tiempo destinado a la actividad laboral, estar dispuesto a trabajar sobretiempo y en horarios fuera de lo habitual, estar dispuesto a desplazarse —por períodos cortos o largos— por motivos laborales, mantener una alta visibilidad en su lugar de trabajo y mostrar un compromiso y dedicación total al trabajo.

⁵¹ De acuerdo con Ried (2015) y Padavic et al. (2020), las estrategias más exitosas desplegadas por los hombres para asumir sus responsabilidades familiares serían menos explícitas, con lo cual logran no ser penalizados.

los arreglos laborales que contemplan jornadas laborales más cortas y protección adecuada han demostrado impactar positivamente en el quehacer de las empresas al reducir los costos de rotación de personal y el ausentismo, y, por otro lado, aumentar la productividad (OIT, 2023i; Messenger, 2019).

Los tiempos disponibles para el cuidado (y autocuidado) no solo están determinados por las horas destinadas a la actividad laboral, sino también por el tiempo que se ocupa en los desplazamientos entre el lugar de residencia y el de trabajo. En efecto, a las largas jornadas laborales se deben sumar los tiempos de desplazamiento, que han tendido a incrementarse en la medida en que el proceso de urbanización ha llevado a la concentración de la población regional en grandes urbes. Las distancias cada vez mayores y el tiempo dedicado a los desplazamientos pueden incluso anular los progresos en la reducción de las horas de trabajo.

Para las mujeres, este problema se acentúa por políticas de desarrollo urbano y movilidad que privilegian el uso del transporte privado y se basan en patrones de movilidad que no consideran sus responsabilidades familiares. Las mujeres usan más el transporte público, viajan frecuentemente acompañadas de niños y niñas y con una carga (compras, coches de bebés). Sus patrones de desplazamiento son poligonales o en cadena (múltiples viajes, muchas veces con carga), debido a sus responsabilidades familiares (llevar niños o niñas a centros de cuidado, pasar a hacer las compras camino a casa, etc.), que resultan más costosos y cansadores y que, además, requieren de mayor tiempo.

Por su parte, los hombres tienden a desplazarse desde el punto de partida al de llegada, principalmente por razones laborales (desplazamientos pendulares). Las rutas, horarios y recorridos del sistema de transporte público están usualmente diseñados en función de este patrón de desplazamiento pendular; es decir, se les da carácter universal a los trayectos que realizan los hombres (a diferencia de los de las mujeres, que son poligonales, como se dijo antes). Como consecuencia, las mujeres deben dedicar más tiempo y esfuerzo a sus traslados, lo que incrementa su pobreza de tiempo (Pérez, 2019; BID 2019b). La enorme importancia de este factor llega incluso a definir muchas de sus decisiones: según un estudio realizado en Brasil, para el 72 por ciento de las mujeres el tiempo necesario para llegar al trabajo es determinante para aceptar un empleo o permanecer en él (Olivera y otros, 2021).

▶ 4.2. Modalidades y jornadas de trabajo flexibles

Además del número de horas de trabajo, la organización de la jornada es un elemento crucial para ejercer el derecho al cuidado. El uso de modalidades de trabajo flexibles tanto de distribución de la jornada laboral y como del lugar en que esta se realiza es una tendencia creciente para compatibilizar empleo remunerado y responsabilidades familiares⁵². Estas modalidades han surgido en respuesta a factores que incluyen las nuevas necesidades de cuidados por el envejecimiento de la población, los cambios en las prioridades de las personas, las transformaciones en el mundo del trabajo y las crisis sanitarias. Este último fue el caso de la pandemia de la COVID-19, que generó un aumento significativo del teletrabajo y la necesidad de regular su funcionamiento y proteger la separación entre la vida laboral y la personal bajo el principio de promover el equilibrio entre las actividades realizadas en los ámbitos personal, familiar y laboral.

Si bien el teletrabajo puede ayudar a resolver lo referido al cuidado de las niñas y los niños, no necesariamente fomenta la corresponsabilidad entre padres y madres o crea lugares de trabajo más igualitarios en cuanto al género. Del mismo modo, otras medidas tendientes a flexibilizar los lugares y jornadas laborales —muchas veces planteadas como opciones para todo el personal pero con la expectativa de que las mujeres sean sus principales usuarias— no constituirán avances para las personas trabajadoras con responsabilidades familiares si es que no van acompañadas de una reducción de las jornadas de trabajo y un uso efectivo de tales medidas por parte de los hombres tanto como de las mujeres (Padavic et al., 2020).

La pandemia de la COVID-19 tuvo un enorme impacto en la organización del trabajo, especialmente el cambio generalizado hacia el trabajo remoto como medida de salud pública. Después del fin de la emergencia sanitaria, se han mantenido formas laborales híbridas (combinaciones de trabajo remoto y presencial). Si bien la COVID-19 obligó a muchas empresas a transitar hacia el trabajo remoto, ciertos cambios generacionales ya habían comenzado a transformar el entorno laboral, ya que las personas nacidas a fines del siglo XX son más propensas que las de generaciones anteriores a valorar la flexibilidad del lugar de trabajo. Estudios recientes indican que existe una creciente inclinación de quienes postulan a un trabajo hacia empresas con políticas favorables a

⁵² Entre las medidas más habituales están las horas de trabajo flexibles, la semana laboral comprimida, el trabajo a tiempo parcial y el teletrabajo. Respecto a la jornada, esto implica revisar el número de horas trabajadas cada día laborable, el número de horas trabajadas cada semana; las horas específicas (horarios) de trabajo durante una jornada laboral y los días específicos de la semana durante la cual se realiza el trabajo (OIT, 2023i).

las familias, donde la flexibilidad del horario y del lugar de trabajo cumplen un papel crucial (McKinsey & Company, 2023)⁵³.

Las modalidades de horario flexible cuyo fin es facilitar el equilibrio entre la vida laboral y la personal de los equipos de trabajo, también pueden servir a los objetivos de la empresa, especialmente a mejorar la motivación y el rendimiento, disminuir el ausentismo, optimizar la rotación de personal e incrementar la productividad (OIT, 2019g). En este marco, la Organización Internacional de Empleadores (OIE) ha señalado que las modalidades especiales para apoyar el equilibrio mencionado pueden aumentar la productividad al reducir el ausentismo y la impuntualidad, disminuir los costos de la rotación de personal y ayudar a los empleadores a atraer nuevo personal (OIT, 2023d).

En la región se han realizado importantes avances para apoyar a las personas trabajadoras con responsabilidades familiares. Así, en Colombia la legislación permite que las personas trabajadoras acuerden con sus empleadores los horarios para empezar y terminar la jornada laboral para facilitar que dispongan de tiempo para compartir con su familia⁵⁴, modalidades que se incluyen en el reglamento interno de la empresa (OIT, 2023a). En Panamá, los empleadores deben otorgar a las personas trabajadoras responsables del cuidado de un miembro de la familia con discapacidad⁵⁵ el tiempo necesario para llevarlo a las citas, tratamientos o actividades educativas relacionados con su condición que requieran acompañamiento (OIT, 2023a). Por su parte, en Costa Rica la Ley n.º 9738 del 18 de septiembre de 2019 establece que se debe promover el trabajo remoto y establecerlo como una prioridad para las personas trabajadoras con responsabilidades familiares.

⁵³ De acuerdo a un estudio mundial, un 78 por ciento de las mujeres y un 68 por ciento de los hombres consideran entre sus máximas prioridades la posibilidad de trabajar de manera remota (McKinsey & Company, 2023).

⁵⁴ Se incluyen como miembros de la familia a la pareja, hijos o hijas menores de edad, personas de edad de la unidad familiar y familiares dentro del tercer grado de consanguinidad, así como los miembros de la familia que tengan alguna discapacidad o se encuentren en situación de dependencia.

⁵⁵ Se reconoce como miembro de la familia a hijos, hijas, padres, madres o parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad.

RECUADRO 1

Ley de Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal, Chile

En Chile se ha adoptado en 2023 por unanimidad la Ley núm. 21645, que establece el derecho al trabajo a distancia o teletrabajo, de modo que las o los trabajadores puedan efectuar toda o parte de su jornada diaria o semanal en esas modalidades en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita. Se reconoce también el derecho al uso preferente del feriado legal y a solicitar ajustes de sistemas de turnos.

Podrán acceder a estos derechos las trabajadoras y los trabajadores que tengan a su cargo el cuidado personal de un niño o niña menor de 14 años o el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, sin importar la edad de quien se cuida. Debe tratarse de labores de cuidados no remuneradas.

La Ley incorpora además al Código del Trabajo los siguientes principios:

- ▶ **Parentalidad positiva:** incluye las capacidades prácticas y funciones propias de las y los adultos responsables para cuidar, proteger, educar y asegurar el sano desarrollo de sus hijos e hijas.
- ▶ **Corresponsabilidad social:** comprende la promoción en la sociedad de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, especialmente de quienes trabajan y ejercen labores de cuidado no remuneradas.
- ▶ **Protección a la maternidad y paternidad:** busca promover la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres para preservar tanto la salud y el bienestar de las niñas y los niños como los de sus progenitores y progenitoras.

Fuente: Biblioteca del Congreso, <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1199604>

► 4.3. Conclusiones y recomendaciones

Las largas jornadas laborales en América Latina plantean obstáculos significativos para la conciliación efectiva de la vida laboral con la familiar y personal. Si bien la reducción de la jornada laboral —como la adoptada en Colombia y Chile— marca avances positivos, se requiere un enfoque más amplio para abordar la disparidad de género en las horas de trabajo. Las mujeres, que a menudo se desempeñan en jornadas laborales más cortas debido a sus responsabilidades familiares, enfrentan desafíos en el desarrollo de sus carreras: la presión por cumplir altos estándares laborales, especialmente en entornos que no consideran las responsabilidades familiares, contribuye a la desigualdad de género en el ámbito laboral.

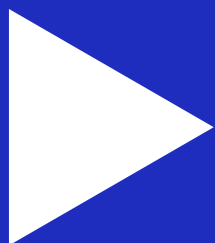
La organización de la jornada laboral impacta en la salud y la capacidad de asumir responsabilidades familiares de los trabajadores y las trabajadoras. En este sentido, los arreglos laborales flexibles y las jornadas más cortas pueden beneficiar a las personas trabajadoras, impactar positivamente en su productividad y reducir los costos para las empresas.

Por su parte, el tiempo dedicado al desplazamiento entre el hogar y el centro de trabajo, agravado por políticas de movilidad urbanas que no consideran las responsabilidades familiares de las mujeres, constituye una carga adicional. Algunas modalidades como el teletrabajo y los horarios flexibles surgieron como soluciones durante la pandemia, y destaca su potencial para facilitar el equilibrio entre la vida laboral y la personal.

Por ello, para alcanzar el equilibrio entre el trabajo y las responsabilidades familiares se recomienda:

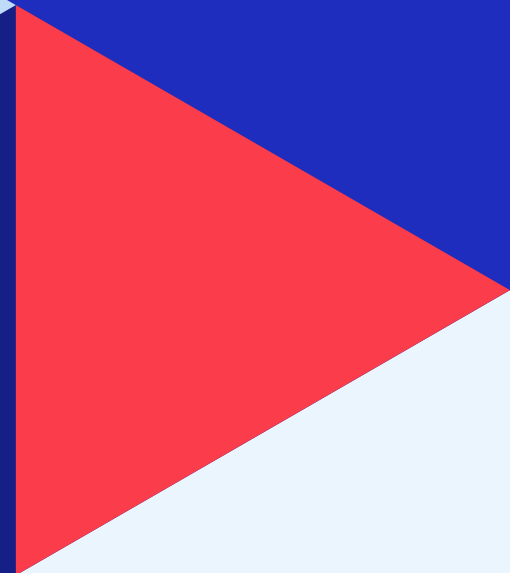
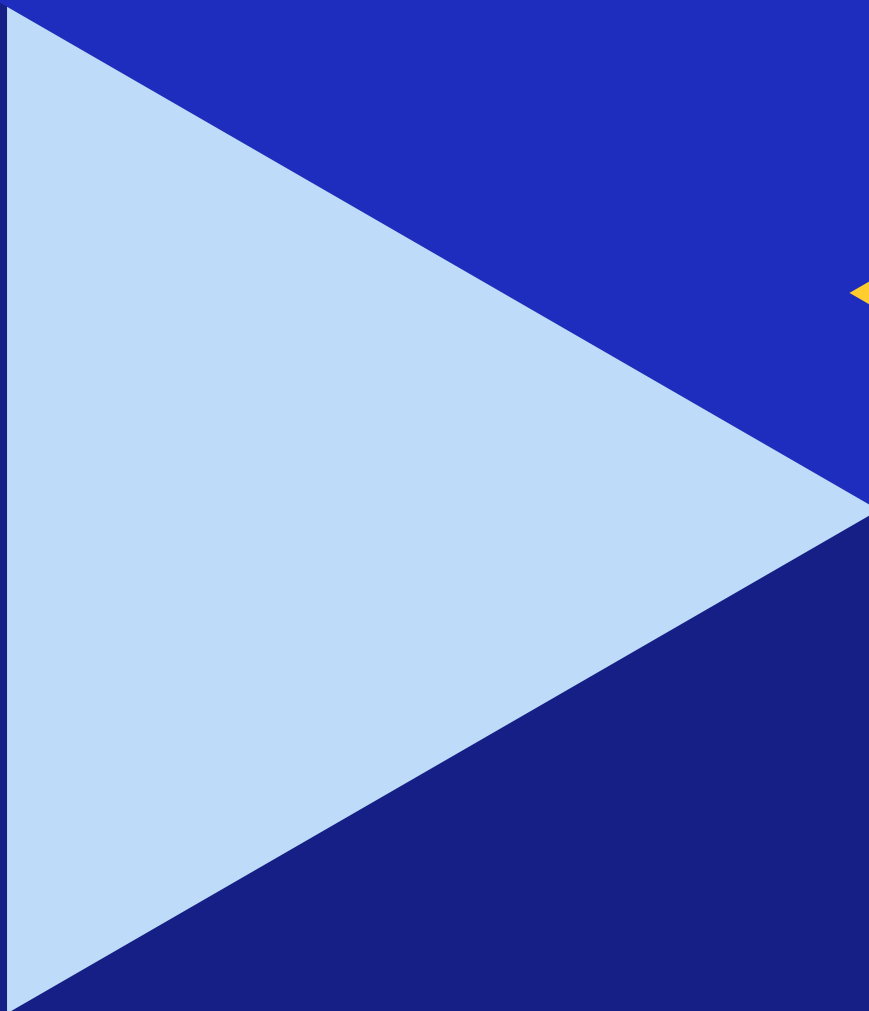
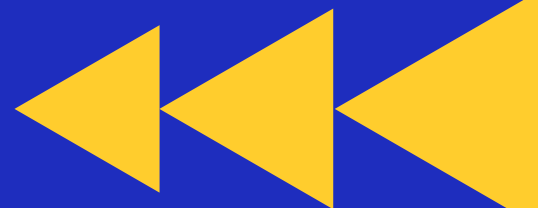
1. Un cambio en la cultura laboral a través de prácticas horarias más flexibles que reconozcan la necesidad de equilibrar las responsabilidades familiares y las laborales estableciendo procesos que permitan asegurar el éxito económico al mismo tiempo que la reducción de las jornadas de trabajo tanto para hombres como para mujeres trabajadoras.
2. Aplicar la perspectiva de género en las políticas de jornada laboral con un enfoque que fomente la igualdad y la corresponsabilidad en el ámbito familiar.

3. Promover, en la medida de lo posible, la implementación de **políticas de flexibilidad en la organización de la jornada laboral, tanto en términos de horarios, duración y lugar de trabajo**, que beneficien tanto a las empresas como a su personal, y que también fomenten la igualdad de género y la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar de trabajadores y trabajadoras.
4. **Revisar las políticas de desarrollo urbano y movilidad** para abordar las necesidades específicas de las mujeres con responsabilidades familiares de manera que se asegure un enfoque equitativo en el transporte y desplazamiento.
5. Llevar a cabo **campañas de sensibilización y cambio cultural** que desafíen los estereotipos de género arraigados en el ámbito laboral para destacar la importancia de la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar, así como la corresponsabilidad.



5.

Licencias para la prestación de cuidados y sesgos de género



Las licencias son fundamentales para que las personas puedan conciliar su trabajo remunerado con las responsabilidades familiares. Además de la licencia de maternidad, paternidad y parentalidad, existen licencias para el cuidado de los hijos hasta cierta edad y para el cuidado de familiares a corto y largo plazo en caso de enfermedad, dependencia o discapacidad de las personas a cargo, incluidos los hijos. Las licencias permiten a trabajadores y trabajadoras dedicarse a sus responsabilidades familiares de cuidados ya sea por un período corto —atender una emergencia familiar— o por uno más prolongado, relacionado con las necesidades de un miembro de la familia.

Promover que las licencias se distribuyan de forma equitativa entre los trabajadores y las trabajadoras es un factor crucial para la transformación de los roles de género tradicionales en relación con los cuidados, reducir la discriminación de género en el lugar de trabajo y avanzar hacia la igualdad de género⁵⁶ (OIT, 2022h). A fin de apoyar la gestión de los países en materia de cuidados y promover la igualdad de género y la no discriminación, la OIT estableció una plataforma de conocimientos para difundir datos y herramientas sobre licencias y servicios de cuidado: el Portal Mundial de Políticas de Cuidados⁵⁷.

► 5.1. Licencia de maternidad

La protección de la maternidad es un aspecto esencial en las políticas de cuidados: es una primera condición para reconocer el valor de los cuidados y avanzar hacia una distribución social justa de estos. Asimismo, es primordial para garantizar el trabajo decente de las mujeres y promover la igualdad en el empleo. El Convenio núm. 3 sobre protección de la maternidad de 1919 —uno de los primeros adoptados por la OIT— muestra el compromiso de los actores del mundo del trabajo con esta dimensión crucial de los cuidados. El Convenio fue actualizado en 1953 (núm. 103) y, posteriormente, en 2000, con la adopción del Convenio núm. 183. Esta evolución ha permitido ampliar tanto el ámbito de aplicación del Convenio como los estándares de protección a la maternidad en aspectos como la duración de las licencias o las prestaciones pecuniarias y la protección frente al despido. Las disposiciones de este

⁵⁶ La resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en 2009 contiene una sección sobre el papel que desempeñan los hombres en la igualdad de género. Reconoce que la licencia de paternidad puede ayudar a los padres trabajadores a implicarse más en el cuidado de los hijos, lo que contribuiría a romper estereotipos arraigados en la sociedad, y solicita a los gobiernos que desarrollen políticas para que pueda conciliarse mejor el trabajo y las responsabilidades familiares, incluidas las licencias parentales y/o de paternidad. La resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre la protección social (seguridad social) adoptada por la CIT en 2021 ha reconocido la importancia de formular políticas de protección social con perspectiva de género, inclusive fomentando la seguridad de los ingresos durante la licencia de maternidad, de paternidad y parental.

⁵⁷ Se puede acceder al Portal a través del siguiente enlace: <https://www.ilo.org/globalcare/?language=es>

Convenio se aplican también a las trabajadoras que desempeñan labores atípicas (OIT, 2022g; OIT, 2022h). Respecto a los permisos de lactancia y alimentación, se plantea cómo incorporar a los padres en ellos⁵⁸.

La protección de la maternidad es una condición indispensable para lograr la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres. A través de ella se protege la salud de la mujer durante el embarazo y el período posterior al parto, así como la de su bebé y la seguridad económica de ambos al garantizarse que la mujer trabajadora no sufra una penalización a causa de sus funciones reproductivas. Si bien todos los países de América Latina y el Caribe reconocen el derecho a la licencia de maternidad, solo quince establecen licencias de al menos 14 semanas⁵⁹, según lo dispuesto por el Convenio núm. 183, de los cuales cinco reconocen licencias de al menos 18 semanas (Chile, Colombia, Cuba, Paraguay y Venezuela), de acuerdo a lo dispuesto en la Recomendación núm. 191. En los diecisiete países restantes, la duración de las licencias es de entre 12 y 13 semanas⁶⁰ (OIT, 2022g; OIT, 2022h).

La maternidad requiere tiempo para que la madre se recupere y pueda dar la atención necesaria a su hijo o hija, pero además es fundamental que mantenga sus ingresos durante este período. En la mayoría de los países de la región, las prestaciones por licencia de maternidad cubren el 100 por ciento del salario anterior⁶¹ y son asumidas por la seguridad social (OIT, 2022g). Este es un aspecto relevante, ya que si se exigiera

⁵⁸ El Convenio n.º 183 y las normas anteriores de la OIT sobre la protección de la maternidad definen las pausas para la lactancia como un derecho de las mujeres de disponer de tiempo para que amamenten a sus hijos o extraigan leche para alimentarlos posteriormente. Sin embargo, en algunos países el alcance de las condiciones que deben reunirse para tener derecho a pausas para la lactancia se ha ampliado, al reconocerse que tales pausas —incluida la alimentación con biberón— están relacionadas con el bienestar de los niños, y que extenderlas tanto a las madres como a los padres promueve el reparto de las responsabilidades de cuidado. Es importante crear un entorno en el lugar de trabajo que permita tanto la lactancia como la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares, sin menoscabo del derecho de las mujeres a contar con pausas para la lactancia (OIT, 2023d).

⁵⁹ Los siguientes países establecen una licencia de entre 14 y 17 semanas: Brasil, Costa Rica (17 semanas), El Salvador, Surinam (16 semanas), Belice, Panamá, Perú, República Dominicana, Trinidad y Tobago, y Uruguay (14 semanas).

⁶⁰ En América Latina y el Caribe, quince países cumplen con los tres indicadores claves para la ratificación del Convenio n.º 183: la duración de la licencia, el monto y la fuente de financiamiento.

⁶¹ En muchos países del Caribe las prestaciones representan entre un 60 y un 80 por ciento, lo que en la práctica constituye una penalización de la maternidad.

que el costo lo asumiera el empleador, se correría el riesgo de que se generen prácticas discriminatorias o que se desincentive la contratación de mujeres en edad fértil⁶².

Entre los desafíos más importantes respecto a la protección de la maternidad está el de la cobertura, ya que en la mayoría de los países de la región esta se restringe a las trabajadoras asalariadas formales y solo en algunos casos incluye a las trabajadoras independientes registradas como tales y que cotizan a la seguridad social (OIT, 2022g; OIT, 2022h).

► 5.2. Licencia de paternidad: La importancia de reconocer el papel del padre como cuidador

Uno de los principales avances en materia de responsabilidades familiares es el creciente reconocimiento del derecho del padre a participar en el cuidado y atención de los hijos e hijas recién nacidos mediante la licencia de paternidad. Aun cuando no existe normativa internacional al respecto, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT indica que esta medida es crucial para lograr los objetivos del Convenio núm. 156 (OIT, 2023d).

La licencia de paternidad permite a los padres disponer de tiempo para el cuidado de su hijo o hija en el período inmediatamente posterior a su nacimiento, y que acompañen y apoyen a la madre durante el período de recuperación del parto. Esta licencia se enmarca en los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y, aun si es reducida, favorece la modificación de estereotipos y prácticas culturales que asignan la responsabilidad del cuidado y crianza de los hijos de manera exclusiva a las madres y mujeres de la familia.

Existe un creciente interés de los padres y madres por que el padre acompañe en el parto y el parto: una encuesta realizada en ciudades de tres países de América Latina mostró que el 9 por ciento de padres en Brasil, el 24 por ciento en México y más del 50 por ciento en Chile estuvieron presentes en el nacimiento de su último hijo o hija⁶³. Chile muestra un cambio significativo al respecto, especialmente entre las generaciones jóvenes: un 90 por ciento de los padres menores de 24 años estuvo

⁶² En los últimos diez años, cuatro países —Antigua y Barbuda, Bahamas, Guatemala y República Dominicana— han pasado de esquemas de financiamiento mixto a financiamiento exclusivo por parte de la seguridad social. Por su parte, Haití ha sustituido el financiamiento a cargo del empleador por un financiamiento a cargo de la seguridad social. Todavía cinco países cuentan con un sistema mixto (financiamiento compartido por la seguridad social y el empleador): Costa Rica, Ecuador, Honduras, Nicaragua, y Trinidad y Tobago (OIT, 2022g).

⁶³ Algunos padres se encontraban en el hospital o centro de salud, pero no pudieron o no les permitieron entrar a la sala de partos.

presente en el alumbramiento, y ello se debe, en gran parte, a una política nacional que se ha propuesto sensibilizar el proceso del parto y alentar a las mujeres que dan a luz en hospitales públicos a que elijan a un acompañante, que en la mayoría de los casos es el padre (Barker et al., 2021).

En América Latina ha habido grandes progresos al respecto, y ya en veinte países se consagra este derecho: todos los países de la región Andina y el Cono Sur cuentan con licencia de paternidad. En México, en diciembre de 2023 la Cámara de Diputados aprobó la ampliación del permiso de paternidad a 20 días pagados y hasta 30 si se presentan dificultades en el parto. Si esta medida es aprobada por el Senado, el país se ubicaría en una posición de liderazgo en la región respecto a la duración de la licencia de paternidad. En Centroamérica, todos los países —salvo Honduras— reconocen el derecho a este tipo de permiso, que en el Caribe está menos extendido: solo existe en cuatro de los quince países considerados. Si bien la duración de la licencia de paternidad varía de un país a otro, predominan las licencias cortas, de 5 días o menos (OIT, 2022g)⁶⁴.

En los últimos años se han ido incorporando diversas medidas para ampliar la licencia de paternidad, y facilitar e incentivar su uso. Así, varios países han alargado la duración de la licencia e incorporado la licencia por adopción. Además, algunos países como Bolivia y Panamá —ambos con licencias de 3 días— establecen el fuero paternal para impedir el despido ilegal del trabajador mientras dure la licencia o incluso hasta el primer año si es que la madre no tiene un trabajo remunerado.

Por su parte, Venezuela y Paraguay prescriben una licencia obligatoria de 14 días que puede extenderse, en el caso de Venezuela, a 21 días cuando el parto es múltiple. En Perú se avanzó de 3 a 10 días, y Chile pasó de una licencia de paternidad de 4 días en 2005 a una licencia obligatoria de 5 en 2011, en tanto en Colombia la licencia de paternidad se extendió en 2021 hasta 2 semanas⁶⁵. En el caso de Ecuador, el padre tiene derecho a una licencia de 10 días prorrogables a 15 en caso de parto múltiple o por cesárea, y hasta 25 días en caso de nacimientos con enfermedades graves o discapacidad severa⁶⁶.

⁶⁴ Para una búsqueda de información detallada sobre licencias en todos los países de la región, ver <https://www.ilo.org/globalcare/?language=es>

⁶⁵ La normativa contempla la ampliación de una semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural del país comparada con el nivel que tuviera al momento de la entrada en vigor de la Ley n.º 2.114 del 2021, sin que en ningún caso exceda las cinco semanas. La licencia de paternidad es voluntaria, pero está cubierta por la seguridad social.

⁶⁶ La licencia de paternidad en Ecuador no es obligatoria y es de cargo del empleador.

En el caso de los países en que se reconoce legalmente a las parejas del mismo sexo⁶⁷, también se reconoce el derecho al uso de la licencia por parte de la pareja. El derecho de adopción e inscripción de hijos e hijas de parejas homoparentales rige en siete países de la región⁶⁸.

A pesar de los avances expuestos, existen desafíos pendientes. Las licencias de paternidad constituyen un eje importante de las políticas de cuidados y es necesario considerar medidas integrales para impulsar una efectiva corresponsabilidad. Además de promover una ampliación gradual de su cobertura a fin de lograr la universalidad, se requiere aumentar el número de días de licencia y asegurar que sean efectivamente gozadas por los padres⁶⁹. Para que constituya un derecho laboral, debe estar regulada como una licencia obligatoria e irrenunciable, y considerarse como derecho al cuidado del recién nacido⁷⁰.

Un aspecto relevante sobre la licencia de paternidad se refiere a su financiamiento, que, a diferencia de la licencia de maternidad, es de cargo del empleador en la mayoría de los países de la región. La cobertura de la licencia por parte de la seguridad social tiene varias ventajas, entre otras que aumenta su uso, como se ha verificado en Uruguay, donde un alto número de trabajadores hace uso de este derecho (Batthyani et al., 2018). Los permisos de paternidad deberían también contemplar medidas de protección del empleo para el padre una vez que retorna a sus funciones, tales como protección contra el despido y garantía de que va a ocupar el mismo puesto o que no se van a tomar medidas en su contra (OIT, 2022g). Tomando en cuenta el peso de los factores culturales, estas medidas deben ir acompañadas de campañas de sensibilización, tal como señala el Convenio núm. 156.

⁶⁷ Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador y Uruguay permiten el matrimonio de personas del mismo sexo. Si bien en México no existe una ley federal que legalice el matrimonio entre personas del mismo sexo, a diciembre de 2020 diecinueve jurisdicciones habían adoptado legislación que lo reconoce (OIT, 2022g).

⁶⁸ Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba y Uruguay permiten la adopción homoparental. En México solo es legal en algunos Estados y en la Ciudad de México.

⁶⁹ Una encuesta realizada en 2018 en siete países (entre ellos, Brasil, Chile y México) mostró que el porcentaje de padres que no tomó el permiso de paternidad había sido de 38 por ciento en Brasil, 77 por ciento en Chile y 34 por ciento en México, con muy leve diferencia en favor de los hombres jóvenes en Brasil y de los que contaban con más educación en Chile (International Center For Research On Women y Promundo, 2019).

⁷⁰ Varios países de la región todavía otorgan carácter “voluntario” a esta licencia, lo que le quita el estatus de derecho. La tendencia observada en los últimos años es a que se modifique el carácter voluntario de la legislación inicial y se le otorgue carácter obligatorio, aunque existe una baja fiscalización sobre su uso efectivo.

► 5.3. Licencia parental: involucrando a ambos progenitores en el cuidado de hijos e hijas pequeñas

La licencia parental tiene el objetivo de permitir a madres y padres trabajadores contar con un período de tiempo posterior a la licencia de maternidad para brindar los cuidados que requiere una niña o niño pequeño. Las recomendaciones que acompañan al Convenio núm. 156 (Recomendación núm. 165) y al Convenio núm. 111 (Recomendación núm. 191) instan a que la licencia parental esté a disposición de cualquiera de los progenitores durante un período inmediatamente posterior a la licencia de maternidad sin el riesgo de que pierda su empleo y con la seguridad de que conserve los derechos que se derivan de él (OIT, 2023d).

En América Latina, solo cuatro países cuentan con licencia parental remunerada: Chile, Colombia, Cuba y Uruguay; sin embargo, el uso de la licencia por parte de los hombres es muy bajo, y la literatura lo explica por el diseño de esta medida, por razones de tipo económico, porque penaliza el desarrollo de la carrera y por el peso de arraigadas normas que llevan a los hombres a temer que se cuestione su identidad de género y que pierda su reputación en los ámbitos laboral y social.

En Cuba, la licencia parental entró en vigor en 2003. El período de licencia de maternidad es de 6 semanas antes del parto y 12 después de este, y la licencia parental la puede tomar la madre o el padre, y abarca hasta que el niño o la niña cumple 1 año. Durante este período, el progenitor o progenitora percibe una prestación pecuniaria equivalente al 60 por ciento de los ingresos que percibía anteriormente. Desde 2021 la licencia puede ser traspasada al abuelo o la abuela en caso de que la madre esté estudiando, así como en el caso de una hija o hijo enfermo.

En el caso de Chile, en 2011 se creó el permiso postnatal parental (PPP). Mientras antes el período de licencia de maternidad, exclusivo de las mujeres, era de 18 semanas (6 antes del parto y 12 después), el PPP otorga a las trabajadoras el derecho a ausentarse por 12 semanas adicionales tras la licencia de maternidad para cuidar a su hija o hijo recién nacido. Las mujeres pueden elegir si toman el PPP completo (12 semanas) o a media jornada, en cuyo caso el tiempo se extiende a 18 semanas. Cuando ambos padres trabajan de manera remunerada, la madre puede traspasar la licencia a partir de la séptima semana del PPP.

En Uruguay, en el marco del diseño del Sistema Nacional de Cuidados, en 2013 se amplió de 12 a 14 semanas la licencia de maternidad, y se estableció una licencia parental de media jornada para los cuidados, licencia que puede ser ejercida tanto por el padre como por la madre hasta que la hija o el hijo cumpla 6 meses. Son beneficiarios

de este programa todos los trabajadores de la actividad privada con cobertura a través del Banco de Previsión Social (BPS), ya sean dependientes, no dependientes hasta con una persona empleada o titulares que pagan monotributo. Un proyecto piloto destinado a abordar las barreras que llevan a los padres a no hacer uso del permiso parental, realizado a través de mensajes personalizados a cotizantes del BPS, mostró la importancia de apoyar la normativa con herramientas comunicacionales novedosas (Banco Mundial, 2022).

Ecuador adoptó la licencia parental en 2016, que puede prolongarse durante 9 meses después de finalizada la licencia de maternidad y ser usada tanto por el padre como por la madre, que, sin embargo, no tiene derecho a remuneración.

Colombia creó en 2021 la licencia parental compartida y la licencia parental flexible de tiempo parcial. Más que el reconocimiento de nuevos permisos se trata de una regulación que flexibiliza el uso de las licencias de maternidad y paternidad. Así, la licencia parental compartida permite a la madre transferir al padre las últimas 6 semanas de las 18 que prevé la licencia de maternidad. El riesgo de esta regulación es que la licencia de la madre podría quedar en 12 semanas, dos por debajo de lo establecido como mínimo en el Convenio núm. 183.

Una encuesta realizada en diecisiete países (entre ellos Argentina, Chile y México) mostró el apoyo de madres y padres al permiso parental remunerado. Al indagar sobre las razones para no utilizarlo, se identificó como primer factor el que no permitiera que se siga percibiendo el total de la remuneración. Considerando que los hombres tienden a percibir mayores ingresos que las mujeres, la pérdida de ingresos constituye un desincentivo para que ellos usen la licencia. Otras barreras importantes para tomar la licencia eran miedo a perder el trabajo (40 por ciento), gerentes que no apoyan (36 por ciento) y miedo a ser juzgados por amigos o colegas (18 por ciento) (Van der Gaag et al., 2023).

La licencia de parentalidad es un instrumento vital para promover la corresponsabilidad de los cuidados. Se espera que, en el marco de la construcción de sistemas y políticas nacionales de cuidados en la región, aumente el número de países que cuenten con este tipo de licencia. Al igual que en el caso de la licencia de paternidad, es necesario revisar los aspectos normativos, regulatorios, institucionales y culturales para promover que su uso sea efectivamente compartido por padres y madres. Al respecto, es indispensable generar políticas públicas que promuevan una nueva masculinidad para avanzar hacia licencias parentales igualitarias.

Los países que cuentan con licencia de parentalidad pueden alcanzar mayores niveles de paridad que garanticen la seguridad económica de quienes hacen uso de ella y promuevan en los lugares de trabajo una cultura de cuidados que les dé a los hombres un rol protagónico. Los acuerdos regionales multilaterales desempeñan un papel muy importante, y así lo han demostrado los efectos de la directiva de la

Unión Europea sobre el equilibrio entre la vida laboral y la personal (Van der Gaag et al., 2023). En este sentido, el acuerdo establecido en el Compromiso de Buenos Aires, aprobado en la XV Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (noviembre de 2022), constituye un marco orientador para los gobiernos de la región⁷¹ (CEPAL, 2023c).

► 5.4. Licencias por situaciones excepcionales

Las licencias de paternidad y parentalidad se refieren al cuidado de niñas y niños en sus primeros meses de vida. Algunos países de la región han ido incorporando licencias adicionales para enfrentar circunstancias de emergencia o para el cuidado de familiares enfermos o en situación de dependencia que requieren apoyo para realizar sus actividades cotidianas, ello en el marco de la Recomendación núm. 165, que plantea que deberían estipularse licencias que permitan atender a hijos e hijas y familiares que requieran cuidados por enfermedad.

Así, en el caso de Chile, Costa Rica, Cuba, Ecuador y México existe este tipo de licencias, enfocadas en el cuidado de los hijos e hijas; en Cuba se prevé una licencia no remunerada de 6 meses para el cuidado de personas de hasta 17 años. Por su parte, en Chile, el subsidio maternal por enfermedad grave del niño menor de 1 año incluye una licencia remunerada de hasta 30 días que la trabajadora puede traspasar al padre. Igualmente, desde 2017 existe en el país un seguro obligatorio dirigido a trabajadores y trabajadoras con hijos e hijas (hasta 18 años) afectados por alguna condición grave de salud. La duración del permiso varía en función de la enfermedad (puede ser hasta el fallecimiento, en caso de enfermedad terminal).

En Costa Rica existe un subsidio para personas asalariadas responsables de pacientes en fase terminal y personas menores de edad gravemente enfermas. El permiso no tiene una duración predeterminada, sino que deja su definición al criterio del personal médico. México cuenta con un permiso para padres y madres con hijos o hijas de hasta 16 años diagnosticados de cáncer. La licencia cubre a quienes cuentan con aseguramiento del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). En todos estos casos, si bien la licencia puede ser tomada por trabajadores o trabajadoras, en la gran mayoría de los casos quienes hacen uso de ella son mujeres (OIT, 2022g).

⁷¹ El Compromiso de Buenos Aires establece: “10. Diseñar y aplicar políticas de Estado que favorezcan la corresponsabilidad de género y permitan superar los perjudiciales roles, comportamientos y estereotipos sexistas mediante normativas orientadas a establecer o ampliar las licencias parentales para las diversas formas de familias, así como otros permisos de cuidado de personas en situación de dependencia, **incluidos permisos de paternidad irrenunciables e intransferibles**” (resaltado nuestro).

► 5.5. Licencias para el cuidado de otros familiares: Un desafío pendiente

A pesar del aumento de la población mayor de 65 años y los requerimientos de cuidados que esto acarrea⁷², todavía es muy incipiente la discusión y el establecimiento de licencias para el cuidado de otros familiares además de los hijos. Sin embargo, se trata de un tema relevante, pues el cuidado de las personas longevas y enfermas es el que menos se distribuye entre hombres y mujeres: en efecto, atender a personas con discapacidad y a personas mayores son tareas que emprenden casi exclusivamente las mujeres.

No obstante esta realidad, en la mayoría de los países la legislación laboral no contempla licencias para este tipo de cuidados⁷³. El déficit en la atención de los adultos mayores es mucho mayor que el de la atención de las niñas y los niños, y seguramente crecerá, por lo que es insoslayable que los países se planteen el cuidado de este grupo como una prioridad y que revisen la legislación laboral a fin de generar las licencias apropiadas.

Varios países de la región (Brasil, Costa Rica, Cuba, República Dominicana, Ecuador, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Santa Lucía, Saint Vincent, Trinidad y Tobago, y Uruguay) establecen la obligación del cuidado de los familiares de edad avanzada, pero no existen provisiones que contemplen el uso de licencias para que trabajadores y trabajadoras puedan cumplir con esta obligación, y se libera al Estado de asumirla con fondos públicos, tal como indican las normas de la OIT y las orientaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS) (Addati et al., 2022).

Un avance importante se registró en Argentina cuando se promulgó, en julio de 2020, la Ley n.º 27555 de Teletrabajo, que contiene un artículo sobre las tareas de cuidado que señala lo siguiente: “Las personas que trabajen bajo esta modalidad y que acrediten tener a su cargo, de manera única o compartida, el cuidado de personas menores de trece (13) años, personas con discapacidad o adultas mayores que convivan con la persona trabajadora y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada”.

⁷² Con la edad se produce un progresivo deterioro biológico y un aumento de los problemas de salud, así como la declinación de las capacidades funcionales y de autonomía de las personas mayores. Se estima que, junto con el aumento de la población mayor de 65 años (especialmente la mayor de 80), se producirá un aumento de las personas con discapacidad. Los cuidados a personas mayores en condición de dependencia requieren conocimientos específicos, implican mayor desgaste físico y plantean más dificultades para combinarlos con otras actividades.

⁷³ En algunos casos se prevé una licencia de entre 1 y 3 días —según el país— para los trabajadores y trabajadoras en caso de muerte de padres o suegros.

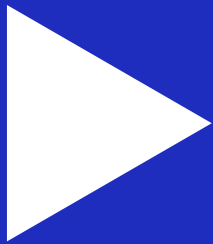
► 5.6. Conclusiones y recomendaciones

Las licencias desempeñan un papel crucial para conciliar el trabajo remunerado con las responsabilidades familiares; y, aunque a menudo tienen un fuerte sesgo de género —que asigna a las mujeres la responsabilidad del cuidado—, si están bien diseñadas pueden desafiar los roles tradicionales de género y promover la igualdad en el empleo y la ocupación.

Aunque la protección de la maternidad está ampliamente reconocida en la región conforme al Convenio núm. 183, su cobertura a menudo se limita a trabajadoras asalariadas formales, lo que plantea retos de equidad. Por su parte, se han registrado avances en el reconocimiento del derecho de los padres a la licencia de paternidad, lo que ha favorecido la modificación de estereotipos y prácticas culturales en torno al cuidado. Sin embargo, persisten los desafíos: su uso o goce obligatorio, que sea intransferible y debidamente remunerada, y que sea inclusiva del conjunto de personas del mercado laboral, es decir, que abarque más allá de la economía formal y a la diversidad de familias. La licencia parental, aún poco adoptada en la región, podría ser un instrumento valioso para promover la corresponsabilidad en los cuidados si su diseño promueve explícitamente la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

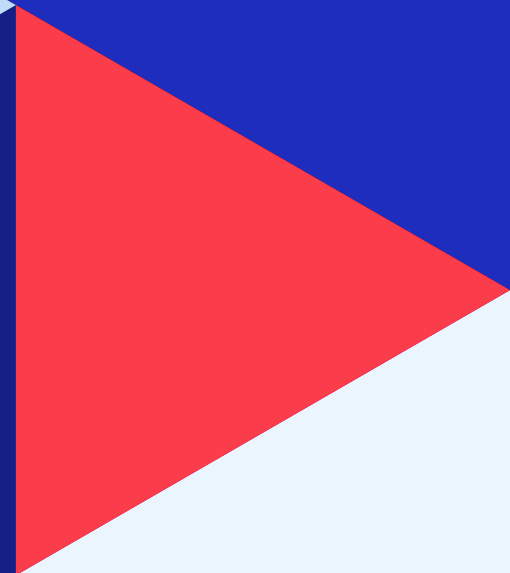
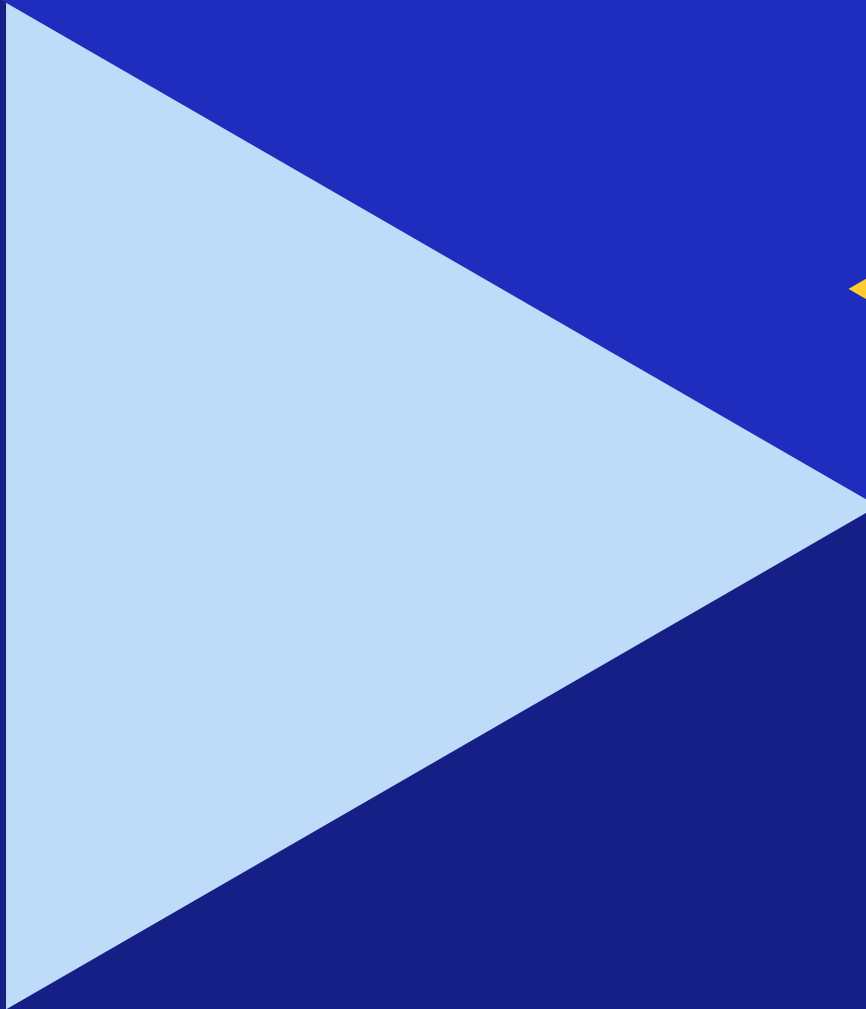
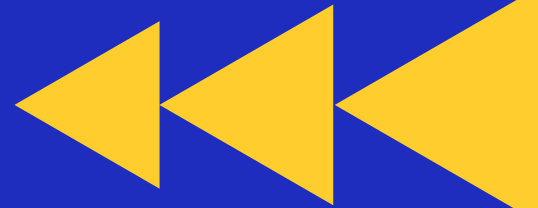
Las licencias para atender a familiares enfermos o adultos mayores son insuficientes, a pesar del crecimiento de la población mayor de 65 años en la región. La falta de licencias específicas para estos casos contribuye a que las mujeres asuman predominantemente estas responsabilidades, con lo cual las desigualdades de género se perpetúan. Es imperativo revisar las normativas, regulaciones y prácticas culturales para garantizar licencias equitativas y promover la corresponsabilidad en todos los aspectos de los cuidados. Por todo ello, se recomienda:

1. **Promover la distribución equitativa, obligatoria, remunerada e inclusiva de las licencias** entre trabajadores y trabajadoras como medida clave para transformar roles de género y reducir la discriminación en el trabajo.
2. **Ratificar e implementar el Convenio núm. 183 en todos los países de la región y garantizar la cobertura universal de la protección de la maternidad:** debe extenderse a todas las trabajadoras, independientemente de su condición laboral formal.
3. **Fortalecer la regulación de la licencia de paternidad** y asegurar su carácter obligatorio e irrenunciable, financiamiento adecuado y medidas de protección del empleo, todo ello acompañado de campañas de sensibilización para luchar contra los estereotipos de género.
4. Incentivar la adopción de licencias parentales remuneradas y licencias para el cuidado de familiares enfermos o adultos mayores, para lo cual deben ajustarse normativas y enfrentarse desafíos culturales que promuevan la corresponsabilidad en los cuidados.



6.

Políticas y servicios de prestación de cuidados



▶ 6.1. Servicios de cuidado infantil

El Convenio núm. 156 destaca que los servicios de cuidado infantil son parte de la política de apoyo a las personas trabajadoras con responsabilidades familiares. Por su parte, la Recomendación núm. 165 plantea la importancia de garantizar que los servicios sean gratuitos o que su costo esté acorde con la capacidad de pago de los hogares. Las medidas deberían tener un alcance suficientemente amplio para cubrir todos los sectores de la actividad económica y todas las categorías de personas trabajadoras.

Los servicios de cuidado infantil son una parte esencial de las políticas de cuidado y son especialmente relevantes en el período entre el nacimiento o el fin de las licencias para el cuidado y el inicio de la educación obligatoria. La falta de servicios para el cuidado infantil impone esta tarea a las familias, y recae sobre las mujeres, restringiendo -especialmente a aquellas pertenecientes a hogares de menores ingresos- su participación en el mercado laboral⁷⁴.

Existe una discontinuidad en el cuidado entre el momento en que finaliza el derecho a las licencias y se inicia el derecho a la cobertura universal de educación preescolar. La OIT (2022h) estima que, a nivel global, este desfase tiene una duración media de 4.2 años; y, en la región, de 3.4 años. Ante la falta de medidas públicas de apoyo al cuidado de la primera infancia, las familias no tienen más alternativa que cubrir estas tareas de manera no remunerada —generalmente con las madres—, o pagar el servicio de trabajo doméstico o el cuidado infantil en un establecimiento privado. Esta situación acentúa las desigualdades de género en el hogar y en el trabajo, y tiene un costo que afecta la seguridad de los ingresos de las familias.

Se calcula que la disponibilidad de servicios de cuidado infantil gratuitos y de calidad permitiría aumentar en la región en más de un 30 por ciento el acceso de las mujeres pobres con hijos pequeños al mercado de trabajo (Mateo et al., 2017). Por ejemplo, un estudio realizado en Río de Janeiro mostró que el acceso al cuidado infantil gratuito aumentó significativamente la contribución de las madres a la fuerza laboral, especialmente de aquellas que no trabajaban previamente, cuya tasa de participación se duplicó (IPPF, 2017).

La falta de políticas y servicios para enfrentar la necesidad de cuidados representa también un costo importante para quienes requieren estos cuidados. En Argentina, en el 21 por ciento de los hogares con niñas y niños, estos quedan solos o bien al cuidado

⁷⁴ La oferta de cuidados a través del mercado es solo accesible a los hogares de mayores ingresos. Uno de los efectos de esta situación es la enorme diferencia en las tasas de participación laboral de las mujeres según el nivel de ingresos del hogar.

de sus hermanas y hermanos menores de 18 años cuando las personas adultas del hogar salen a trabajar (ELA y Unicef, 2023).

En la región, si bien doce países cuentan con servicios de atención a la primera infancia (0-2 años), la cobertura es limitada y existe una importante brecha en función del nivel de ingresos del hogar. De acuerdo a la OIT (cifras de 2019), Brasil y Uruguay son los países con mayor cobertura de servicios formales de cuidado infantil: en Brasil, 36 por ciento de las niñas y los niños de hasta 3 años cuentan con servicios de educación inicial; mientras que en Uruguay la cobertura supera el 52 por ciento, lo que lo convierte en el país de la región con mayor alcance en el tramo de 0 a 3 años. Sin embargo, los horarios de los servicios no siempre se ajustan a las jornadas laborales o de estudios de las personas responsables del cuidado. En varios países la cobertura de los programas es limitada y en la mayoría los programas están focalizados y dirigidos a poblaciones en condiciones de pobreza o vulnerabilidad (OIT, 2022g; OIT 2022h).

La provisión de servicios formales de cuidados de calidad es muy relevante para abordar los desafíos de la región, y puede impactar de manera positiva en el ingreso de las familias, en el bienestar y desarrollo de la infancia y en la reducción de las brechas de género y socioeconómicas. Aun cuando en América Latina la participación del sector público en la provisión de cuidado infantil se ha ido incrementando, la cobertura es insuficiente y las familias enfrentan importantes desafíos para costear los servicios provistos por el mercado (Fundación EU-LAC y otros, 2023). Un estudio de Unicef (sin fecha) en seis países de la región mostró que un tercio de los hogares que pagan por servicios de cuidado infantil destina más del 10 por ciento de sus ingresos a ello.

Las tareas de cuidado de la familia impiden a muchas mujeres insertarse laboralmente, lo que afecta especialmente a las mujeres madres, más aún ante la ausencia de políticas y equipamientos públicos de cuidados. Mateo et al. (2017). indican que la ocupación de las madres aumentaría en América Latina y el Caribe entre un 2 por ciento y un 22 por ciento si tuvieran acceso a servicios de cuidado infantil subvencionado, así como también se incrementaría el número de horas trabajadas: por ejemplo, en México aumentaría 6 horas semanales y en Argentina, 7.8 horas semanales (Mateo et al., 2017).

Aun cuando la atención se centra habitualmente en los servicios de cuidados a la primera infancia, es necesario considerar un rango de edad mayor. Los programas extraescolares que permiten que las niñas y los niños de hasta 14 años permanezcan en un lugar seguro durante la jornada laboral de sus progenitores es una demanda de muchas trabajadoras con responsabilidades familiares.

Al respecto, varios países ofrecen almuerzos o comedores escolares extendidos que permiten a las niñas y los niños permanecer en un entorno seguro después del horario regular de clases. Algunas instituciones incluso proporcionan programas de tutorías o

refuerzo académico, deportivos, recreativos y artísticos después del horario escolar en un entorno seguro y estructurado. En el caso de Chile y Cuba, existen programas de ampliación de la jornada escolar que aportan evidentes beneficios a la conciliación de la vida laboral con las responsabilidades de cuidados en el hogar a la vez que cumplen objetivos educativos y de socialización.

RECUADRO 2

Servicios de cuidado infantil provistos por las empresas en América Latina

En Argentina, la Ley de Contrato de Trabajo establece que las empresas con un mínimo de cien trabajadoras y/o trabajadores con hijos e hijas entre 45 días de nacidos y 3 años deben proveer salas maternales y centros de cuidados dentro del establecimiento, o el pago de los gastos que impliquen tales cuidado (artículo 179). Esta disposición fue reglamentada en 2022 por medio del Decreto núm. 144/22, y entró en vigencia un año más tarde.

En el caso de Bolivia, las empresas con más de cincuenta madres trabajadoras con hijos e hijas menores de 1 año tienen la obligación de proveer servicios de salas-cunas anexos al establecimiento laboral. En Brasil se establece esta obligación para las empresas con más de treinta trabajadoras mayores de 16 años con hijos menores de 5; en Paraguay, la Ley núm. 496 señala que los establecimientos con más de cincuenta personas trabajadoras de cualquier sexo (antes eran solo mujeres) están obligados a habilitar salas maternales.

En cuanto a Ecuador, las empresas con más de cincuenta personas trabajadoras con hijos o hijas menores de 7 años deben contar con una guardería anexa al lugar del trabajo. En Venezuela, las empresas con más de veinte trabajadoras deben disponer de cupos de educación inicial dentro del establecimiento, anexo o cercano al lugar de trabajo, o del pago de matrícula por este servicio. Por su parte, en Chile existe la obligación de las empresas con más de veinte trabajadoras de proveer una sala-cuna dentro del establecimiento o pagar por el costo de este servicio para el cuidado de hijos o hijas de hasta 2 años. Este derecho también cubre a las madres y padres que tengan a su cargo la tuición legal de sus hijos o hijas menores de 2 años.

El Salvador establece la obligación de las empresas con más de cien personas trabajadoras de proveer de salas-cuna a los hijos e hijas de las y los trabajadores que tengan entre 4 meses y 3 años de edad durante el tiempo que dure la jornada laboral del padre o madre. En Guatemala, esta obligación rige para empresas con más de treinta trabajadoras.

Fuente: (Güezmes et al., 2023)

▶ 6.2. Servicios de cuidado de personas mayores y de personas con discapacidad

La crisis de los cuidados trasciende las necesidades del cuidado infantil. Así, la demanda de servicios de cuidados de larga duración orientados a personas adultas mayores en diferentes etapas de envejecimiento y a personas en situación de discapacidad que necesitan cuidado o apoyo —ya sea dentro del propio hogar o grupo familiar, en su propia vivienda o en sus interacciones con la sociedad— se ha acentuado debido al incremento de la esperanza de vida, es decir, el envejecimiento demográfico. Se espera que en 2030 el 17 por ciento de la población regional esté compuesta por mayores de 60 años, porcentaje que llegará a 25 por ciento en 2050⁷⁵.

En 2021, en América Latina y el Caribe vivían alrededor de 85 millones de personas en situación de discapacidad, que equivalían al 15 por ciento de la población total⁷⁶. De estas, 16.9 millones, es decir el 5.9 por ciento del total de la población, sufrían una discapacidad severa (Montes de Oca, 2023)⁷⁷. El tiempo que las mujeres dedican al cuidado de los miembros del hogar con dependencia por discapacidad o enfermedad crónica varía entre 4.2 horas semanales en Perú, 12.6 horas semanales en México y 29.5 en Uruguay (CEPAL, 2022b). Debido al envejecimiento poblacional y a la pérdida de capacidades propia de esta etapa de la vida, se espera que el número de personas con discapacidad aumente a 145.5 millones para el año 2050 (Fundación EU-LAC y otros, 2023).

Los nuevos patrones de envejecimiento poblacional y el aumento de la esperanza de vida llevan a plantearse con urgencia las necesidades de cuidado de este grupo, hoy cubiertas mayoritariamente por miembros de la familia —principalmente mujeres—, situación que no es sostenible en el tiempo. La relación de dependencia⁷⁸ promedio en América Latina pasó de 78.65 en 1980 a 48.95 en 2020 como consecuencia del aumento del envejecimiento y la disminución de la fecundidad (Montes de Oca, 2023).

⁷⁵ La transición demográfica presenta en la región altos niveles de heterogeneidad. Al respecto, la CEPAL (2022b) establece tres categorías: los países cuya población mayor de 60 años representa más del 20 por ciento; aquellos en los que este grupo alcanza entre el 10 y el 20 por ciento; y un tercer grupo de países con un nivel de envejecimiento menor.

⁷⁶ Esta cifra está compuesta por 50 millones de niños y niñas entre 0 y 4 años.

⁷⁷ Las principales causas de discapacidad son las enfermedades crónicas no transmisibles, el envejecimiento de la población y las lesiones causadas por violencia, accidentes y desastres naturales (Montes de Oca, 2023).

⁷⁸ Esta relación se calcula entre el número de personas en edad de trabajar y proveer cuidados (15-64 años) y quienes dependen de otros (menores de 15 y mayores de 64 años).

En América Latina y el Caribe, 8 millones de personas adultas mayores presentan dependencia funcional⁷⁹, y en 2050 serán más del triple (superarán los 27 millones). Este fenómeno afecta al 12 por ciento de las personas mayores de 60 años y al 27 por ciento de quienes tienen más de 80. Con la edad no solo aumenta el número de personas con dependencia, sino la intensidad de esta, que se mide a través del número de acciones de la vida diaria para las cuales requieren ayuda (Montes de Oca, 2023; Cafagna, 2019).

Las instituciones de salud, por su parte, tienden a utilizar indicadores de eficiencia que apuntan a la reducción de los costos monetarios, lo que ha llevado a la disminución de los días de internación y ha trasladado a las familias la responsabilidad de proveer cuidados extrahospitalarios. La necesidad de cuidados sanitarios aumenta de manera significativa en la última etapa de la vida, con lo cual se agudiza la presión que existe sobre las mujeres cuidadoras, situación que se agrava en las zonas rurales (Fundación EU-LAC y otros, 2023).

Las estrategias de cuidados a domicilio para personas adultas mayores se dirigen principalmente a quienes tienen grados de dependencia de moderado a severo, y buscan facilitar y promover mayores cuotas de autonomía. A este respecto, la Recomendación núm. 165 plantea “establecer servicios de ayuda en el hogar y de cuidado a domicilio adecuadamente reglamentados y supervisados, que puedan proporcionar a los trabajadores con responsabilidades familiares, en caso de necesidad, una asistencia calificada a un costo razonable acorde con sus posibilidades económicas” (párrafo 33). En cuanto a los centros de día, estos suelen proporcionar servicios preventivos y recreacionales y no asistencia, además de que operan solo durante el día y no ofrecen opción residencial (OIT, 2022).

Las personas adultas mayores que requieren cuidados a largo plazo necesitan asistencia para desenvolverse en su vida diaria. Estos servicios —residencias de larga estancia, centros de día, servicios de asistencia personal a domicilio— están poco desarrollados en la región. Aun cuando en la mayor parte de los países existen centros de día, residencias geriátricas y programas de atención domiciliaria, se trata de una oferta de servicios limitada, fragmentada, focalizada y con escasa cobertura real. Una proporción importante de estos servicios representan un costo que no pueden solventar la mayoría de los hogares.

Asimismo, debido a que la esperanza de vida de las mujeres es mayor que la de los hombres, ellas tienen más probabilidades de requerir cuidados de largo plazo. Del mismo modo, las personas de edad avanzada en situación de pobreza enfrentan más probabilidades de necesitar cuidados de larga duración debido a las limitaciones que han experimentado a lo largo de su vida y que han propiciado un envejecimiento

⁷⁹ La dependencia funcional se define como la imposibilidad de llevar a cabo al menos una actividad básica de la vida diaria.

menos saludable. Las políticas de cuidados a largo plazo deberían tener en cuenta esta realidad a fin de garantizar el derecho al cuidado y no profundizar las brechas de desigualdad (Montes de Oca, 2023).

Entre los avances que se observan en la región están las leyes sobre cuidados paliativos para las personas con enfermedades terminales o graves (Chile y Perú) y el pago de un bono para quienes ejercen la labor de cuidadoras o cuidadores no remunerados de personas con dependencia severa o discapacidad, como es el caso de Chile. En este país, los créditos para cuidadores están financiados por el Estado y ascienden al 10 por ciento del salario mínimo⁸⁰. En Costa Rica, la Ley para la Promoción de la Autonomía Personal de las Personas con Discapacidad establece derechos para estas y deberes para sus familiares o personas encargadas.

Las personas mayores no solo demandan cuidados, sino que también los proveen: muchas familias establecen sus estrategias de cuidado contando con el trabajo no remunerado que proveen las mujeres adultas mayores. En Brasil, las mujeres entre 60 y 69 años dedican, en promedio, 24 horas semanales a las tareas de cuidado, cifra que, en el caso de aquellas mayores de 80 años, llega a 17 horas semanales. Esto lleva a cuestionar la percepción de las personas mayores únicamente como demandantes de cuidado, y a poner en relieve la continuidad de estas tareas hasta una edad avanzada (MDS/SPCF, 2023c).

▶ 6.3. Quiénes cuidan a las trabajadoras del cuidado?

Es necesario garantizar los derechos de quienes proveen cuidados de forma remunerada, combatir la precarización de los empleos de cuidado y visibilizar su valor y efecto multiplicador, así como avanzar en la formalización y profesionalización de este sector. Se trata de reconocer el valor del trabajo de cuidados y de aquellas personas que lo realizan, lo que resulta especialmente importante en un contexto de envejecimiento poblacional donde la demanda de cuidados para las personas mayores está en aumento. Para ello es necesario incorporar en el diseño de políticas a todas las poblaciones que requieren cuidados y generar sinergias con las políticas económicas, laborales, de salud, educación y protección social desde un enfoque de género, derechos humanos y corresponsabilidad social (Fundación EU-LAC, 2013).

⁸⁰ El Programa de Pago a Cuidadores de Personas con Discapacidad (artículo 7 del Decreto n.º 28 del 5 de mayo de 2016) establece que las personas que se dedican al cuidado no remunerado de un familiar con discapacidad, dependencia funcional moderada o severa y/o necesidades educativas especiales permanentes deben inscribirse en el Registro Social de Hogares y acreditar que brindan asistencia permanente a esa persona.

a. Trabajadoras domésticas remuneradas

El trabajo de cuidado de las personas y de mantenimiento del hogar es un ámbito clave no solo para el bienestar de las familias, sino para el funcionamiento de las sociedades y las economías nacionales. A pesar de la importancia de su aporte en la economía del cuidado, las trabajadoras domésticas remuneradas enfrentan condiciones de trabajo precarias, así como bajos salarios y niveles de protección social. El trabajo doméstico remunerado (TDR) es desempeñado en la región mayoritariamente por mujeres (9 de cada 10) cuyos conocimientos, habilidades y esfuerzo no son debidamente valorados.

Este tipo de labor constituye una fuente importante de empleo para mujeres provenientes de hogares de menores ingresos, indígenas y afrodescendientes que perciben salarios aún más bajos y enfrentan altísimos niveles de informalidad⁸¹. En 2019, el 72.3 por ciento de las trabajadoras domésticas remuneradas de América Latina y el Caribe se ubicaban en la informalidad, situación que en once países superaban el 90 por ciento (OIT, 2021a y 2021b)⁸². Las trabajadoras indígenas y afrodescendientes están sobrerrepresentadas en este sector⁸³, y enfrentan las peores condiciones laborales.

Si bien un alto número de países de la región ha ratificado el Convenio núm. 189 sobre trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos y ha avanzado notablemente para equiparar sus derechos laborales, la falta de aplicación de las normas lleva a serios déficits de trabajo decente. La escasa afiliación a la seguridad social de las trabajadoras las deja fuera del goce de los derechos consagrados por ella para apoyar a las personas trabajadoras con responsabilidades familiares, tales como licencia de maternidad y licencia para el cuidado de miembros de la familia, o prestaciones pecuniarias para compensar la falta de ingresos ante eventos relacionados con las responsabilidades familiares. Las trabajadoras domésticas remuneradas enfrentan las mayores barreras para el acceso efectivo a la protección de la maternidad, a pesar de que en la región el 97.4 por ciento de ellas tiene, formalmente, derecho a licencia de maternidad⁸⁴. La cobertura de la normativa es más

⁸¹ Por ejemplo, en Brasil, las trabajadoras domésticas remuneradas (TDR) negras perciben, en promedio, un 84 por ciento de lo que perciben las TDR blancas (MDS/SPCF, 2023b).

⁸² En Bolivia, El Salvador, Guatemala, Guyana, Honduras, México, Nicaragua, Paraguay, República Dominicana, Surinam y Venezuela el porcentaje de trabajadoras domésticas en la informalidad superaba el 90 por ciento (OIT, 2021g).

⁸³ Para los seis países que captan información sobre origen étnico-racial en sus encuestas de hogares (Brasil, Colombia, Ecuador, Panamá, Perú y Uruguay), el peso del TDR en la ocupación de las mujeres afrodescendiente (17.3 por ciento) es el doble en comparación con las mujeres no afrodescendientes (promedio ponderado) (CEPAL/UNFPA, 2020).

⁸⁴ Este derecho no se les reconoce en República Dominicana, y en Jamaica se les reconoce un período de licencia menor que a otras trabajadoras (OIT, 2021b).

baja (80.7 por ciento) cuando se trata del derecho a recibir prestaciones pecuniarias durante la licencia (OIT, 2021a y 2021b)⁸⁵.

La demanda de personas cuidadoras remuneradas se ha incrementado al mismo tiempo que la complejidad de sus tareas y responsabilidades: las tendencias demográficas muestran la creciente necesidad de personal de apoyo para personas mayores con tareas no vinculadas a la recuperación de la salud. También existe la necesidad de asumir labores de apoyo de mayor complejidad y responsabilidad respecto a niñas y niños cuyos padres cumplen jornadas laborales cada vez más exigentes. En la práctica, estas labores son asumidas por muchas TDR, pero no necesariamente se reconoce su mayor responsabilidad, habilidades requeridas y complejidad de las tareas, lo que, por lo tanto, no se refleja en mejores salarios y condiciones laborales.

Se estima que actualmente en la región más de 8 millones de personas proveen cuidados remunerados a personas dependientes: niñas y niños menores de 4 años con y sin discapacidad; personas de entre 5 y 64 años con discapacidad o que necesitan apoyo; y personas mayores de 65 años que requieren de cuidados. Se espera que este último grupo casi se triplique al 2025, en tanto la población de primera infancia disminuya en alrededor de un 20 por ciento (Fabiani, 2023). El aumento de personas mayores con algún nivel de dependencia será mayor que la disminución de niñas y niños menores de 5 años, lo cual redundará en un aumento en la demanda de proveedores de cuidados personales.

Para lograr entornos que atiendan la creciente demanda de cuidados con un mayor reconocimiento y una redistribución más justa del trabajo, hace falta el impulso decidido de un conjunto de políticas transformadoras cuyo horizonte sea el trabajo decente. La OIT elaboró una hoja de ruta y recomendaciones para políticas públicas denominada Hacer del trabajo doméstico un trabajo decente: *Invertir en cuidado. Una agenda común* (OIT, 2023 g), que ha sido adoptada por varios gobiernos de la región y organizaciones de TDR.

Considerando las responsabilidades familiares de las TDR, es relevante asegurar su acceso a licencias para apoyar diferentes necesidades de cuidados durante la maternidad y la enfermedad, así como a las licencias que les permitan asumir el cuidado de miembros de la familia. Del mismo modo, es necesario garantizar la seguridad de sus ingresos, que comprende prestaciones monetarias para proteger el bienestar, la salud y la dignidad de las personas que cuidan y de las que reciben

⁸⁵ En Honduras, están excluidas de este derecho. En República Dominicana, en septiembre de 2022 se aprobó una nueva normativa que busca completar el acceso de las trabajadoras domésticas a la seguridad social y, en consecuencia, a las licencias de maternidad, pero el proceso ha quedado incompleto. En Belice, Guatemala y Jamaica la prestación reconocida es inferior a la definida para otras trabajadoras (OIT, 2021b).

cuidados. Las TDR tienen derecho a los servicios de cuidado y educación infantil, así como de cuidado para personas con algún grado de dependencia, y a recibir prestaciones de salud de calidad.

Las TDR son trabajadoras que brindan cuidados⁸⁶, lo que se ha establecido en la hoja de ruta elaborada por la OIT. Ellas se reconocen como tales, y este es un tema relevante en la agenda sindical⁸⁷. Así, existe preocupación en el sector por asegurar que estén plenamente incorporadas en las discusiones sobre la economía del cuidado, y que se supere la falsa dicotomía entre trabajo doméstico y trabajo de cuidados. En la región, la historia de movilizaciones de las TDR y sus organizaciones por sus derechos laborales y el reconocimiento de sus actividades como trabajo se remonta a inicios del siglo XX. Este es el legado del que se nutre la actual conceptualización del trabajo de cuidados como trabajo. La promoción del trabajo decente para las TDR es parte de la agenda de cuidados.

La hoja de ruta de la OIT destaca también la necesidad de impulsar la profesionalización de los cuidados a través de la formación, la evaluación y la certificación de competencias de las TDR⁸⁸, y ha elaborado una guía al respecto, lo que favorece la gestión de la calidad en la prestación de los servicios de cuidados y contribuye a un mayor reconocimiento laboral y social de las personas cuidadoras, a la mejora de su desempeño y a su crecimiento profesional (OIT, 2023e).

Sobre el tema, varios países de la región ya han iniciado este recorrido: en Argentina, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTE y SS) cuenta con una línea de formación para la economía del cuidado como parte del Plan de Formación

⁸⁶ Las TDR constituyen una categoría bastante amplia. Realizan una gran diversidad de tareas para los hogares empleadores, desde labores de mantenimiento para el bienestar de quienes componen ese hogar, hasta la atención directa de quienes lo requieren (niños, niñas, personas mayores y personas con discapacidad); es decir, ofrecen apoyo en tareas cotidianas que no están dirigidas a la recuperación de la salud.

⁸⁷ Este tema fue discutido en el precongreso para América Latina de la Federación de Trabajadoras del Hogar (FITH) en mayo de 2023 y en el congreso internacional, que se llevó a cabo en octubre de 2023.

⁸⁸ Entre las propuestas surgidas de la hoja de ruta están las siguientes:

Establecer, en el marco de las políticas de formación profesional y certificación de competencias, un programa destinado a la profesionalización del TDR y el desarrollo de trayectorias ocupacionales en el sector.

Establecer un perfil ocupacional, realizar análisis de mercado, elaborar mallas curriculares y preparar instituciones capacitadoras y certificadoras de competencias para llevar a cabo este programa.

Considerar desde el inicio la homologación de títulos en la región.

Incorporar como un objetivo del proceso de profesionalización, la revalorización del TDR y el mejoramiento salarial y de condiciones laborales que debe acompañar la certificación de competencias.

Incorporar en este proceso a las oficinas públicas de empleo (incluyendo a las oficinas a nivel local) y evaluar el rol complementario que podrían tener las instituciones privadas de intermediación laboral.

Profesional y Continua. Por su parte, en Bolivia se ha establecido un estándar para la certificación de las competencias de las trabajadoras domésticas remuneradas. En Chile, la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales ChileValora estableció seis perfiles ocupacionales en el ámbito de los cuidados, y estableció el Organismo Sectorial de Competencias Laborales (OSCL) respectivo, con representación del sector empleador, el sector público y las personas trabajadoras del sector.

En el caso de Colombia, el SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje) inició el proyecto “Yo te cuido y me certifico” con el objetivo de reconocer de manera formal los aprendizajes previos de la población cuidadora de personas adultas mayores en las zonas urbanas y rurales mediante la evaluación y certificación de sus competencias laborales. En Costa Rica se diseñaron programas y una oferta de capacitación alineados con la Política Nacional de Cuidados y el Marco Nacional de Cualificaciones. La oferta de servicios incluye opciones de formación y capacitación, así como de certificación de competencias para las personas con experiencia. En su ejecución participan entidades públicas (Instituto Nacional de Aprendizaje —INA— y otras) y organizaciones privadas.

En El Salvador se llevó a cabo un piloto de formación en cuidados de primera infancia. En México se han establecido estándares asociados a la profesionalización de los cuidados, se han definido los perfiles y se ha desarrollado un amplio programa de certificación a través de prestadores de servicios que han logrado la certificación de acuerdo a los estándares establecidos. Uruguay cuenta con tres líneas de trabajo dentro del Plan Nacional de Cuidados: formación profesional, validación de saberes y certificación de competencias laborales. Las personas que deseen prestar servicios de asistencia personal en el marco del Sistema Nacional de Cuidados tienen que ser habilitadas por la Secretaría Nacional de Cuidados para este fin (OIT, 2023f).

b. Trabajadoras comunitarias de cuidado

En varios países de la región se han establecido alianzas entre el Estado y las organizaciones comunitarias para la provisión de cuidado infantil en los sectores sociales de menores ingresos: en Colombia (programas públicos de cuidado infantil del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar), Perú (Programa Wawa Wasi), México (Estancias Infantiles), Honduras (Empresas Maternales) y Costa Rica (Centros de Cuido y Desarrollo Infantil, REDCUDI)⁸⁹.

En Argentina se ha desarrollado con fuerza una organización comunitaria que cubre diversas formas de cuidado (incluido el infantil) como repuesta a la insuficiente infraestructura y servicios públicos de cuidados, y a una oferta de mercado a la que muchos hogares no están en condiciones de acceder por su alto costo (PNUD, 2022).

⁸⁹ Los REDCUDI dependen de las municipalidades.

Si bien esta figura permite ampliar la oferta de cuidado a sectores de bajos ingresos, implica un costo que asumen las mujeres que se desempeñan como cuidadoras comunitarias: ellas subsidian al Estado con su labor, porque si bien el marco es una alianza mediante la cual el Estado brinda aportes bajo distintas fórmulas, en general este no se reconoce a sí mismo como empleador de estas trabajadoras. El pago por sus servicios se realiza bajo la forma de un “bono” que representa una fracción del salario mínimo; y, además, ellas no cuentan con la protección de la legislación laboral ni acceso a la seguridad social.

Históricamente, los cuidados comunitarios no han puesto el foco de atención en la falta de autonomía de las mujeres ni en sus propias necesidades de cuidado. En décadas pasadas, surgió en América Latina una ola de políticas públicas para enfrentar la severa crisis que atravesaba la región cuyo fin era suplir la carencia de servicios estatales. Ellas implicaban sobrecargar a las mujeres (pobres) para que asumieran de forma colectiva las necesidades de cuidados, principalmente de niños y niñas. Bajo supuestos que se fundaban en estereotipos tradicionales y en la naturalización de las habilidades de las mujeres como cuidadoras, estas estrategias se convirtieron en soluciones subóptimas tanto por la calidad del cuidado como por las condiciones laborales de quienes prestaban el servicio.

Ante la combinación de altos grados de pobreza y una presión de las mujeres por insertarse en el mercado de trabajo, se establecieron en varios países nuevos modelos de atención a niñas y niños en etapa pre-escolar, que incluía además la entrega de alimentos. Se trataba de iniciativas para satisfacer necesidades primarias de alimentación, cuidado y educación con recursos de la misma comunidad. Las mujeres cuidadoras -no reconocidas como trabajadoras- pasaron a formar parte de la estrategia para la atención de la niñez (De León, 2021).

Algunas de estas políticas surgieron como una forma de institucionalizar una serie de iniciativas de organizaciones de base para enfrentar de manera colectiva (comunitaria) el déficit de servicios de cuidados. Para los sectores de menores ingresos, la carencia de sistemas institucionales y la imposibilidad de acceder a los servicios que ofrecía el mercado para el cuidado infantil llevó a que las mujeres se organizaran solidariamente para cuidar de los niñas y niños de sus vecinas en sus propios domicilios. La pobreza y la fuerte inseguridad alimentaria que acompañaron la crisis derivó en la creación de otros espacios solidarios a nivel comunitario —tales como los comedores populares— para asegurar niveles mínimos de supervivencia, lo cual también constituye una expresión de cuidado.

El enfoque de las políticas sociales que ubica a las mujeres como agentes sociales y responsables del cuidado dentro y fuera de la familia ha persistido más allá de las crisis que se han producido en las últimas décadas, y ha determinado los criterios de acceso a muchos programas estatales y de inversión pública en materia de cuidados. El resultado ha sido la intensificación del trabajo de las mujeres en el interior de los

hogares y en la comunidad, el abaratamiento de los costos de inversión y el refuerzo de patrones de género de su papel de cuidadoras (De León, 2021).

El déficit de trabajo decente que enfrentan las cuidadoras comunitarias hace inviable este tipo de soluciones, que además refuerzan la lógica “familiarista” de los cuidados en tanto no fomentan la redistribución de las tareas y robustecen el orden genérico actual: mujeres cuidadoras y hombres proveedores. Las trabajadoras comunitarias de cuidado deben ser reconocidas como tales, con lo que se aseguraría el respeto de sus derechos laborales y su acceso a trabajo decente.



► 6.4. Conclusiones y recomendaciones

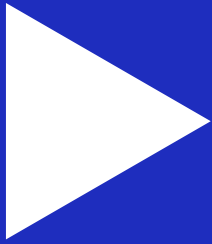
El Convenio núm. 156 y la Recomendación núm. 165 de la OIT ofrecen un marco integral para abordar las necesidades de las personas trabajadoras con responsabilidades familiares. El aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral y la ausencia de un sistema público de cuidados de calidad deja en manos de las familias el desarrollo de estrategias para resolver el cuidado de niñas, niños y adolescentes; por otro lado, el creciente envejecimiento de la población aumenta las necesidades de cuidados sin que se cuente con los servicios necesarios para afrontarlas.

Aumentar la disponibilidad de infraestructura para el cuidado de las niñas y los niños es un paso crucial hacia la consecución de la igualdad de género. La falta de servicios de cuidado infantil, especialmente gratuitos o asequibles, recae desproporcionadamente en las mujeres, lo que limita su participación en el mercado laboral. Además, existe una brecha en los servicios de cuidados entre el final de las licencias y el acceso universal a la educación preescolar, lo que afecta principalmente a las mujeres de bajos ingresos. La implementación de servicios de cuidados de calidad podría aumentar significativamente el acceso de las mujeres más vulnerables al empleo.

Si bien la atención a la primera infancia es vital, también es necesario considerar programas extraescolares y servicios de cuidado para personas adultas mayores y con discapacidades. Aunque se ha ratificado ampliamente en la región el Convenio núm. 189, las trabajadoras domésticas remuneradas que son parte de la fuerza laboral del cuidado aún enfrentan barreras para acceder a las protecciones más básicas, por ejemplo la de maternidad. Por ello resulta imperativo impulsar políticas transformadoras que garanticen el trabajo decente y reconozcan la importancia del cuidado a través de las siguientes medidas:

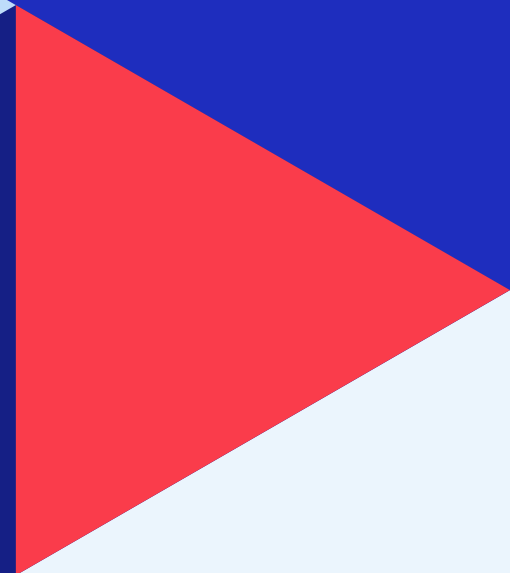
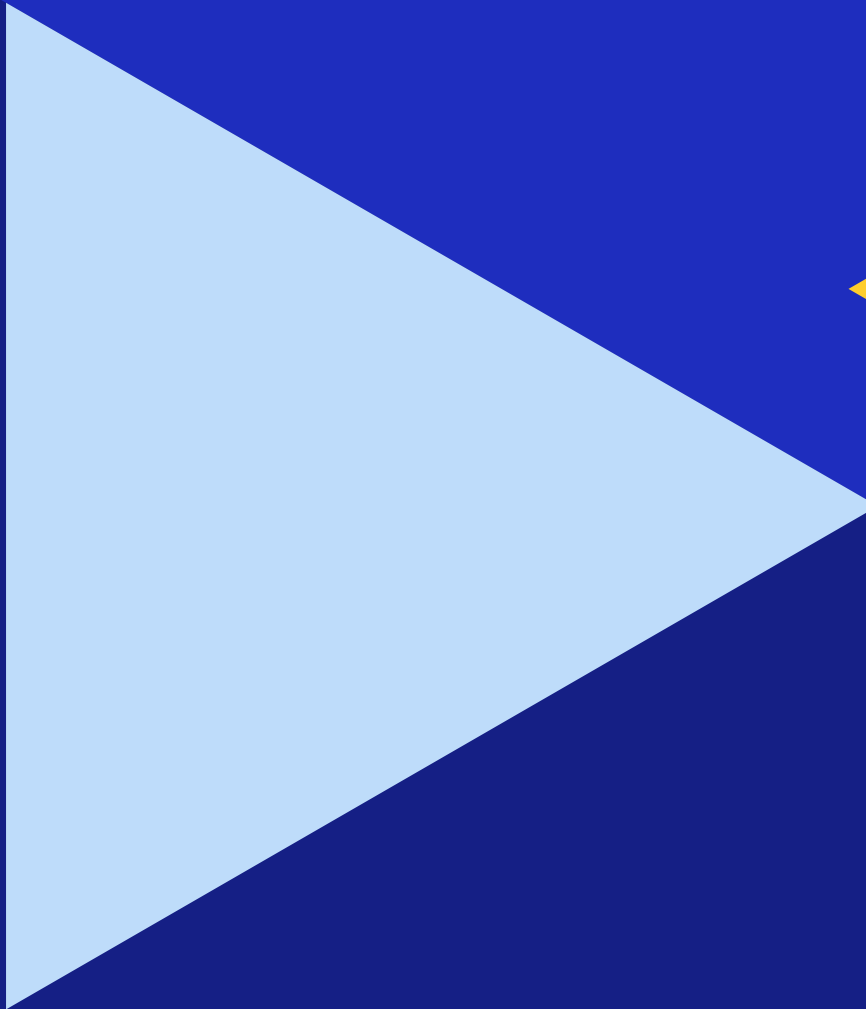
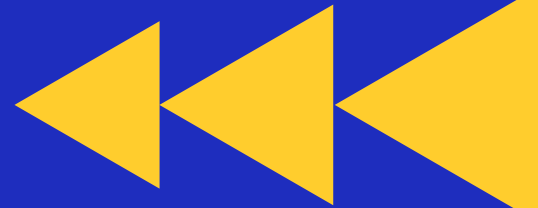
1. Priorizar el **desarrollo de servicios de cuidado infantil universales, asequibles y de calidad**, y adaptados a las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares, que cubran la brecha que existe entre las licencias de maternidad y paternidad, y la educación preescolar, con el objetivo de facilitar la participación de las mujeres en el mercado laboral.
2. **Expandir la cobertura de los servicios de cuidado a personas adultas mayores y personas con discapacidad, considerando la diversidad** de las necesidades en las diferentes etapas de la vida.

3. **Reconocer y garantizar la protección laboral y social de las trabajadoras del cuidado**, particularmente aquellas más vulnerables en las alianzas Estado-organizaciones comunitarias: reconocer su papel y proporcionarles salarios justos y acceso a la seguridad social.
4. Superar el enfoque tradicional que coloca a las mujeres como únicas responsables del cuidado, para lo cual se debe promover la corresponsabilidad y **desafiar los estereotipos de género arraigados en las políticas sociales**.
5. Establecer **sistemas efectivos de monitoreo y evaluación** de la implementación de políticas, recopilar datos desglosados por género y abordar los déficits en el trabajo decente, especialmente para las trabajadoras domésticas remuneradas.



7.

**Políticas públicas para que
las personas trabajadoras con
responsabilidades familiares
puedan acceder y progresar en el
empleo y la ocupación**



El Convenio núm. 156 y la Recomendación núm. 165 brindan orientaciones para que las personas trabajadoras con responsabilidades familiares puedan obtener un empleo y permanecer en él sin que ello suponga un conflicto entre sus responsabilidades profesionales y sus responsabilidades familiares. Estas orientaciones llevan a reconocer que el funcionamiento de los mercados laborales está marcado por reglas formales e informales de género que son determinantes en la conformación de aspiraciones, comportamientos y expectativas de hombres y mujeres.

En efecto, este marco cultural asigna a los hombres la tarea principal de ser proveedores y a las mujeres la de la reproducción biológica y social. Bajo este supuesto, los ingresos de las mujeres son complementarios en tanto su rol como cuidadoras es irremplazable, y los hombres son raramente reconocidos en su papel de cuidador. Con estos rasgos estructurales del sistema de relaciones de género se construyeron las instituciones del mercado laboral y, por eso, hoy enfrentan el desafío de desarrollar nuevas políticas que contribuyan a superar las barreras que enfrentan las mujeres para acceder a empleos de calidad, obtener el reconocimiento de sus capacidades y lograr retribuciones apropiadas (OIT y PNUD, 2019).

Las políticas de empleo que buscan facilitar la plena integración de las personas trabajadoras con responsabilidades familiares son fundamentales para crear un entorno laboral equitativo y apoyar la conciliación entre el trabajo y la vida familiar. Considerando que la mayor carga de trabajo no remunerado de cuidados recae en las mujeres, las políticas del mercado de trabajo son instrumentos relevantes para promover la igualdad de género a través de los servicios de formación y orientación profesionales, así como los servicios de empleo y colocación. Las medidas adoptadas deberían tener como objetivo garantizar que todas las personas trabajadoras —en particular las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades familiares— puedan acceder a las oportunidades disponibles y progresar en el desarrollo de su trayectoria laboral.

▶ 7.1. Formación técnica y profesional

A pesar de sus logros educativos, las mujeres enfrentan mayores obstáculos para desarrollar competencias y para el aprendizaje permanente, como resultado de las barreras socioeconómicas y estructurales asociadas a normas culturales y estereotipos de género. Su acceso a la formación para el trabajo se ve también restringido debido a que deben destinar más tiempo a las responsabilidades familiares. Ello limita sus posibilidades de adquirir competencias que tengan mayor demanda y, de esa forma, construir una base más sólida para el desarrollo de su trayectoria profesional.

Aun cuando la participación de mujeres y hombres en el aprendizaje permanente es similar, existen diferencias importantes en cuanto al tipo de formación que reciben

y los beneficios que les aporta. Las posibilidades de que las mujeres encuentren un nuevo trabajo acorde con las competencias que poseen, cambien de profesión y adquieran nuevas competencias son mucho más limitadas que las de los hombres (OIT, 2021c), de ahí la necesidad de adoptar medidas encaminadas a promover específicamente la igualdad de género y corregir las desigualdades en las políticas de formación.

Para lograr estos objetivos, se requiere abordar los estereotipos de género y ofrecer capacitación que responda a la demanda de competencias, y que ajuste sus horarios, costos y contenidos para que permitan superar las barreras de acceso que enfrentan las mujeres, especialmente si además asumen responsabilidades de cuidados. Es necesario insistir en que las políticas de formación deben promover la corresponsabilidad, estar disponibles tanto para trabajadores como para trabajadoras con responsabilidades familiares, y evitar caer en el sesgo que impone a las mujeres la responsabilidad única del cuidado (OIT, 2023d).

En la región existen algunas iniciativas destinadas a mejorar el acceso de las mujeres a la formación general (Panamá) y que han desarrollado programas y centros de formación dirigidos a las mujeres (Honduras) o incluso a grupos más específicos, como las mujeres indígenas, las mujeres de las zonas rurales o las mujeres en situación de pobreza (Guatemala, Panamá). Igualmente, se han adaptado criterios de selección y cuotas para las mujeres en los programas de formación (Nicaragua), y la provisión de unidades de educación a distancia o “móviles” (Guatemala, Honduras, Panamá) (OIT, 2023d).



RECUADRO 3

Centro de Desarrollo Infantil de INFOCAL, Bolivia

La mayoría de la población que atiende la Fundación INFOCAL Tarija (Institución Técnica de Formación y Capacitación Laboral) se ubica en los niveles socioeconómicos medio-bajo y bajo y son jefas de hogar de familias monoparentales. Desde antes de la pandemia de la COVID-19 se había detectado una alta deserción de mujeres asociada principalmente a las responsabilidades del cuidado de hijos e hijas.

Por tal motivo, el 5 de mayo de 2021 entró en funcionamiento el Centro de Desarrollo Infantil INFOCALITO en el instituto ubicado en el departamento de Tarija, con el propósito de contribuir a la mejora del desempeño académico de las estudiantes de la INFOCAL Tarija: INFOCALITO brinda atención integral a sus hijos e hijas de 0 a 6 años, y asegura su bienestar durante los períodos de clases de sus madres para evitar la deserción estudiantil.

El programa se dirige principalmente a las estudiantes de las seis carreras que se imparten en esa institución (Parvulario, Enfermería, Mecánica Automotriz, Gastronomía, Contaduría y Sistemas Informáticos) y también al personal docente y administrativo. Los servicios de cuidados se prestan en tres turnos (mañana, tarde y noche) y se reciben, en promedio, catorce niños en cada uno. Una ventaja del sistema es que permite que las estudiantes de la carrera de Parvulario realicen sus prácticas formativas en el INFOCALITO (dos estudiantes por turno).

Fuente: OIT (2023): El papel en auge de las instituciones de formación profesional de América Latina: Servicios de formación y certificación para el trabajo de cuidados.

En Guatemala, las becas sociales Primer Empleo, dirigida a las personas desempleadas de entre 18 y 29 años; y Educación Media, que ayuda a las personas de entre 11 y 24 años a cursar la educación media, incluyen a las madres solteras entre sus grupos objetivo prioritarios (OIT, 2023d).

Los patrones de segregación ocupacional por razón de género comienzan mucho antes de que se inicie la búsqueda de empleo, por lo que es necesario enfrentar el desafío de la igualdad de género en los programas de formación profesional en todos los niveles. En efecto, los estereotipos de género empiezan en la escuela y se refuerzan al momento de elegir la carrera y en los procesos de formación, y restringen las oportunidades de las mujeres en carreras con mayor futuro (OIT, 2021c; OIT, 2023d). De ahí la importancia de desarrollar políticas orientadas a combatir los estereotipos de género en la educación —incluyendo la formación— y en el empleo,

y de promover la entrega de nuevos conocimientos y competencias que respondan a las transformaciones del mundo del trabajo y permitan que las jóvenes accedan en mayor medida a formas de producción más especializadas y con niveles tecnológicos más elevados (OIT, 2014).

En un mundo del trabajo cada vez más digitalizado, la brecha digital de género también es un reto que hay que abordar. Según estudios de la OIT, las mujeres de todo el mundo están por detrás de los hombres en su acceso a los teléfonos móviles y a internet, y algunas de las mayores brechas en el acceso a la tecnología se encuentran en las regiones donde las mujeres también tienen más dificultades para participar en la fuerza de trabajo y encontrar empleos de calidad. Superar la brecha de género respecto al analfabetismo digital en América Latina es un desafío incluso mayor que el acceso a dispositivos o a internet⁹⁰.

Asimismo, la brecha de género respecto a la adquisición de habilidades digitales, así como a la menor participación de mujeres en áreas de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM) es un tema relevante. Las mujeres no solamente tienen menos probabilidades de ocuparse en el sector tecnológico (inferior a un 30 por ciento promedio global), sino que además enfrentan una brecha salarial mayor que en otros sectores: 21 por ciento en promedio, en tanto esta es de 16 por ciento para la economía en general (OIT, 2019e). En América Latina, la brecha digital expresa y profundiza las desigualdades de género, socio-económicas, interseccionales y territoriales (Vaca Trigo y Valenzuela, 2022).

► 7.2. Servicios públicos de empleo: orientación, intermediación y colocación

Los servicios públicos de empleo (SPE) son claves para la implementación de las políticas activas del mercado de trabajo: recogen y proveen información, y ofrecen un espacio de encuentro entre oferentes y demandantes de empleo. Esta posición privilegiada les permite desempeñar un rol esencial en la promoción de la igualdad de género en el mundo del trabajo (OIT, 2023).

Los SPE tienen dos focos de atención prioritarios: la persona que busca empleo y la persona empleadora. Cumplen un rol central para responder a las crisis y asegurar

⁹⁰ De acuerdo al Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura, IICA, y al Banco Interamericano de Desarrollo, BID (2020), un 68 por ciento de la población de América Latina cuenta con acceso a internet y a alguna clase de dispositivo inteligente, pero muchas de estas personas — especialmente las mujeres, personas de edad y de menor nivel de educación e ingresos— carecen de las habilidades o conocimientos necesarios para utilizarlos como una herramienta de desarrollo intelectual o laboral.

el buen funcionamiento del mercado de trabajo. Su papel ha estado habitualmente enfocado en contribuir a reducir el desempleo y abordar la desocupación causada por causas estructurales. A esto se debe agregar el rol que puede desempeñar para abordar los factores estructurales que limitan las oportunidades laborales de las mujeres. Esto implica concentrarse no solo en las personas desocupadas, sino también en quienes desean insertarse laboralmente si las condiciones lo permiten, como es el caso de muchas mujeres (OIT, 2023b). El SPE provee servicios importantes a las personas empleadoras a través de la difusión de ofertas de empleo. A través de este servicio, puede aplicar un enfoque de igualdad, apoyando a las empresas en el diseño de descripción de vacantes, entregándoles información que contribuya a erradicar estereotipos y mejorar sus políticas de reclutamiento y selección (OIT, 2023n).

En varios países de la región, los SPE están llevando a cabo un acelerado proceso de digitalización en el marco del mejoramiento de la gestión de los servicios públicos y el avance de las políticas de gobierno digital. La incorporación de tecnologías digitales en los SPE puede ayudar a eliminar las barreras que enfrentan las mujeres para acceder a la información, aumentar sus oportunidades de empleo y, al mismo tiempo, contribuir a reducir el tiempo y los costos de reclutamiento de las empresas. Sin embargo, es necesario considerar que la brecha de género en el acceso y uso de la tecnología digital puede ser un factor de exclusión que afecte desproporcionadamente a las mujeres, principalmente a aquellas de menor nivel educativo (OIT, 2021d).

La orientación profesional ofrece apoyo en el proceso de búsqueda de empleo: información sobre las ocupaciones y asesoría para preparar la postulación. Al igual que la formación, desempeña un papel fundamental en la determinación de las posibilidades de acceso al empleo y a la ocupación. El artículo 7 del Convenio núm. 156 se refiere específicamente a la orientación laboral en relación con la integración en la fuerza de trabajo de las personas trabajadoras con responsabilidades familiares. La orientación es provista por los Servicios Públicos de Empleo, que entregan asesoramiento, información y servicios de colocación. Para cumplir adecuadamente su rol deben contar con personal que posea una formación apropiada, y responder adecuadamente a las necesidades especiales de las personas trabajadoras con responsabilidades familiares y las limitaciones que enfrentan las mujeres por razones de género.

Varios países de la región como El Salvador, Guatemala, Honduras y Panamá han adoptado medidas para facilitar el acceso de las mujeres a los servicios de empleo y colocación a través de programas y ferias para la orientación profesional (OIT, 2023d). Chile cuenta con programas y servicios específicos de orientación profesional para las personas trabajadoras con responsabilidades familiares; y en Perú, el Plan Sectorial para la Igualdad y la No Discriminación en el Empleo y la Ocupación 2018-2021 y el Programa Nacional para la Empleabilidad promueven servicios de formación profesional y autoempleo enfocados en hombres y mujeres jefes de hogar y con hijos. En República Dominicana, el programa Supérate tiene como

objetivo facilitar la incorporación al mercado laboral de personas en situaciones desfavorecidas, incluidas las mujeres que encabezan hogares monoparentales (OIT, 2023d).

El principio de igualdad establecido en el Convenio núm. 111 se refiere a que toda persona tiene derecho a que su solicitud para un puesto de trabajo sea considerada de forma equitativa y sin discriminación. Es importante que los procedimientos de contratación se basen en la igualdad de oportunidades y en criterios objetivos, de competencia o de mérito, y que estén libres de prejuicios sexistas o asociados a las responsabilidades familiares.

En el caso de Guatemala, se necesita la autorización de los servicios de inspección del trabajo y de la Oficina Nacional de la Mujer para publicar ofertas de empleo en las que se especifique un sexo determinado. Por su parte, en Ecuador, el artículo 5 de la normativa para erradicar la discriminación en el ámbito laboral establece que dentro de todo proceso de selección de personal está prohibido solicitar al postulante información sobre su estado civil o fotografías en su currículum (hoja de vida), o no permitirle llevar vestimentas relacionadas con su etnia o su identidad de género (OIT, 2023d).

El embarazo —real o potencial— puede incidir en las posibilidades de las mujeres para obtener un empleo (Grimshaw et al., 2015). Para evitar este tipo de discriminaciones, muchos países de la región prohíben en su legislación nacional la discriminación por motivos de embarazo o maternidad, como por ejemplo Brasil, donde las empresas privadas tienen prohibido adoptar criterios subjetivos - basados en la situación familiar o el estado de embarazo- en los concursos de trabajo. Sin embargo, la discriminación en el acceso al empleo por motivo de maternidad es una práctica que existe: las madres tienen muchas menos probabilidades de ser recomendadas para la contratación o se les ofrece un salario inicial inferior al de las mujeres igualmente calificadas pero que no tienen hijos (OIT, 2017).

► 7.3. Información para el seguimiento de las políticas

La OIT solicita a los Estados miembros la información necesaria para realizar el seguimiento y la evaluación de la aplicación de sus convenios y llevar a cabo los ajustes necesarios. En efecto, con relación al Convenio núm. 156, la Recomendación núm. 165 menciona explícitamente la necesidad de contar con información apropiada a fin de “garantizar que la toma de decisiones sobre la igualdad y la no discriminación, incluida la igualdad de género, sobre la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares, y sobre las disposiciones relativas a la protección de la maternidad, se

base en estadísticas e indicadores fiables y oportunos”. Y es que las estadísticas y la recopilación de información son fundamentales para el seguimiento y el examen de las políticas dirigidas a personas trabajadoras con responsabilidades familiares y para determinar la naturaleza, el alcance y las causas de la discriminación.

Además de la información respecto a la situación familiar y las necesidades de cuidado que enfrentan las personas trabajadoras, se requieren datos sobre la cobertura, los niveles de las prestaciones y la financiación a fin de identificar lagunas y poder formular y adoptar políticas informadas, así como elaborar leyes que se apoyen en datos concluyentes. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT recomienda, además, contar con datos sobre las horas de trabajo no remunerado de cuidados desglosadas por sexo (OIT, 2023d).

La crítica de la economía feminista a la visión tradicional de la actividad económica permitió reconocer la estrecha vinculación entre el trabajo que se realiza para el mercado y el que se lleva a cabo de manera no remunerada para el cuidado de la familia, con lo cual se superó la histórica invisibilización del trabajo no remunerado (responsabilidades familiares) y se logró avanzar hacia una noción de trabajo que reconoce su faceta remunerada y no remunerada. Las definiciones asumidas por las 18ª y 19ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) constituyeron un gran paso: reconocieron las actividades productivas de los hogares como trabajo⁹¹.

Subsiste, sin embargo, el desafío de incorporar el trabajo no remunerado en la noción de “trabajo” y el de mejorar la producción y procesamiento de datos para captar de manera más precisa las formas de empleo que establecen condiciones menos favorables para las responsabilidades familiares, así como la forma en que estas incrementan las brechas de desigualdad para las mujeres pertenecientes a los grupos que enfrentan múltiples formas de exclusión.

En América Latina y el Caribe, veintitrés países han realizado al menos una vez una medición del tiempo destinado al trabajo no remunerado para cuidado de la familia. Algunos países han incorporado además mediciones sobre el tiempo de trabajo no remunerado en las encuestas continuas con las que se calculan los indicadores coyunturales del mercado laboral (CEPAL, 2022). La medición del tiempo destinado a las actividades no remuneradas de cuidados es fundamental para visibilizar el trabajo de cuidado.

⁹¹ La resolución sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo de la 19ª CIET amplió el concepto de trabajo al definirlo como “todas las actividades realizadas por personas de cualquier sexo y edad con el fin de producir bienes o prestar servicios para el consumo de terceros o para uso final propio”, independientemente de la legalidad, la formalidad o la mediación de pago por la actividad realizada: OIT (2013), Resolución sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo, Ginebra.

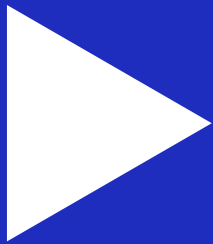
► 7.4. Conclusiones y recomendaciones

Las políticas de cuidado buscan redistribuir las responsabilidades entre hombres y mujeres en cuanto a tiempos y tareas y entre el Estado, el mercado, las comunidades y las familias, con el fin de aliviar la carga que recae desproporcionadamente en estas últimas. La intervención del Estado es clave, y abarca la provisión y regulación de los servicios de cuidado, así como su organización en la normativa laboral. De esta manera, la coordinación intersectorial e interinstitucional, junto con la colaboración de los actores públicos y privados, resulta fundamental. Dado que las mujeres enfrentan la mayor carga de trabajo no remunerado de cuidados, las políticas laborales son cruciales en la promoción de la igualdad de género, especialmente a través de servicios de formación y empleo.

Es necesario adoptar medidas específicas para promover la igualdad de género y corregir desigualdades, asegurar que las políticas de formación incluyan las necesidades de trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares y que las políticas del mercado de trabajo aborden las barreras de género que enfrentan las mujeres como resultado de las tareas de cuidado que asumen. En ese sentido, el Convenio núm. 156 destaca la importancia de la orientación laboral para la integración de las personas con responsabilidades familiares en la fuerza laboral.

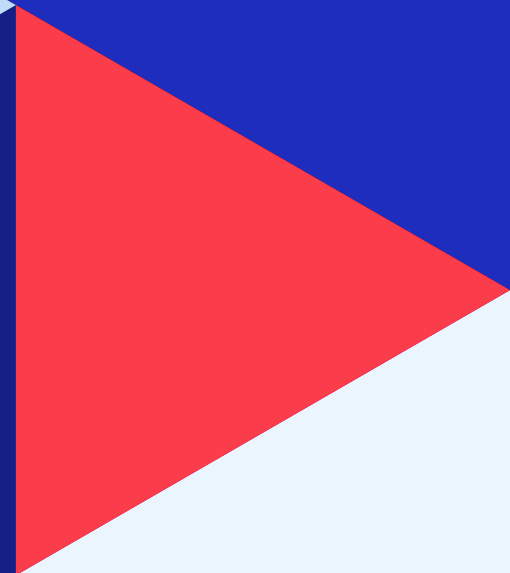
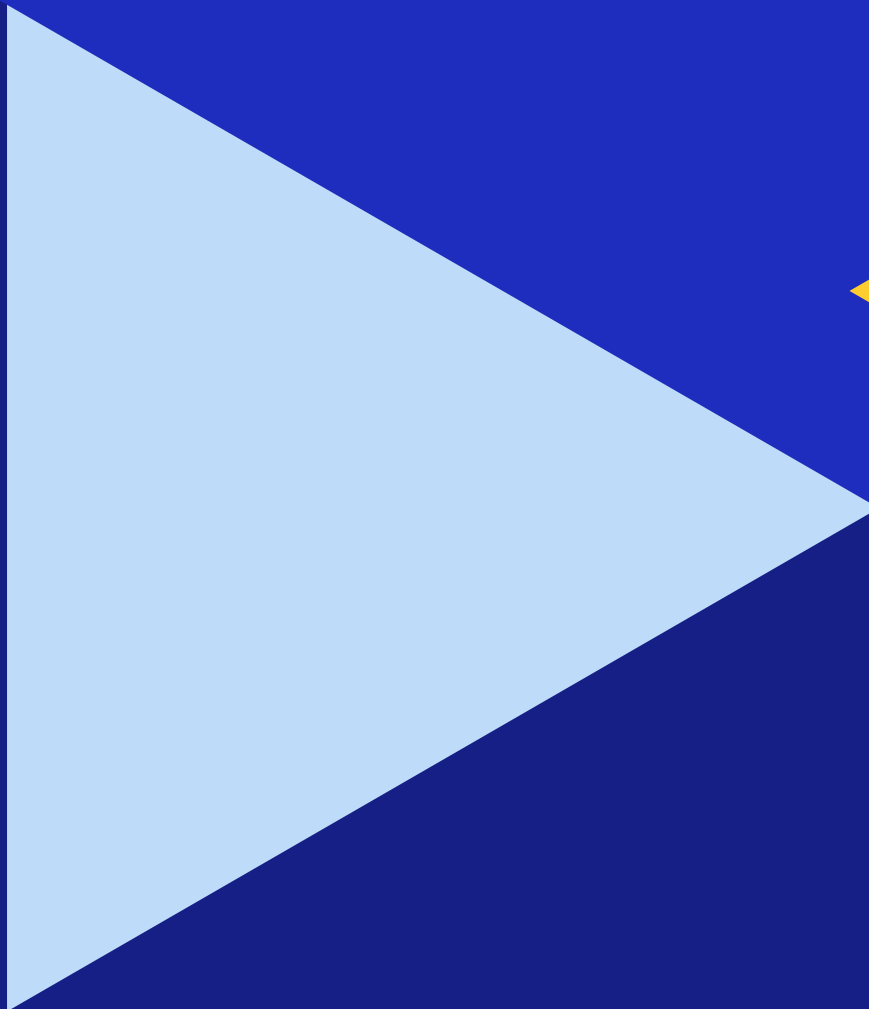
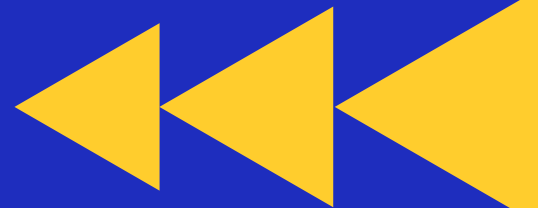
Por su parte, la brecha digital de género sigue siendo un desafío significativo en un entorno laboral digitalizado, y es necesario abordarla para garantizar que las mujeres tengan igual acceso a la tecnología y a empleos de calidad. Además, las políticas de formación deben ser diseñadas con una perspectiva de corresponsabilidad, evitando imponer a las mujeres la responsabilidad única del cuidado. Por todo ello, se recomienda:

1. **Desarrollar políticas específicas que promuevan la igualdad de género en la formación profesional** para superar las barreras que limitan el acceso de las mujeres a nuevas oportunidades laborales y para que adquieran habilidades.
2. **Implementar estrategias para cerrar la brecha digital de género** para asegurar que las mujeres tengan igualdad de acceso a la tecnología y que se beneficien de las oportunidades en un entorno laboral cada vez más digitalizado.
3. **Garantizar que los procesos de contratación sean equitativos**, y que se basen en la igualdad de oportunidades y en criterios objetivos, libres de prejuicios sexistas o asociados a las responsabilidades familiares, conforme al artículo 7 del Convenio núm. 156 de la OIT.
4. Implementar **sistemas efectivos de monitoreo y evaluación** de las políticas destinadas a personas trabajadoras con responsabilidades familiares, con énfasis en la recopilación de datos desglosados por género y en la medición del tiempo dedicado al trabajo no remunerado de cuidados.



8.

Construcción de un entorno propicio para promover un cambio cultural



El Convenio núm. 111 y el núm. 156 prevén la necesidad de que su aplicación vaya acompañada del fomento de la de la preocupación pública acerca del principio de igualdad y no discriminación, y de la comprensión y la aceptación de este principio. En ese sentido, la información, educación y sensibilización son fundamentales para promover la igualdad sustantiva, y para garantizar que se identifiquen y aborden las situaciones de desigualdad y discriminación que viven principalmente las trabajadoras a causa de sus responsabilidades relativas a los cuidados. Es preciso enfrentar los prejuicios y estereotipos que existen en el mundo del trabajo, promover un cambio de actitud y garantizar que se observe el principio de igualdad: un enfoque transformador no solo pretende corregir situaciones de disparidad, sino también cambiar la dinámica de género, social y cultural subyacente a la discriminación (OIT, 2023d).

La asignación tradicional de responsabilidades de cuidados a las mujeres y del rol de proveedor a los hombres sobrecarga los tiempos de las mujeres, genera desigualdad de género y es la base de las limitaciones que ellas experimentan en el mundo del trabajo. Los estereotipos de género refuerzan la noción de que, para los hombres, el cuidado de la familia consiste principalmente en su aporte económico. Por ello, la corresponsabilidad de los cuidados requiere enfrentar las normas tradicionales sobre masculinidad a fin de promover cambios comportamentales: no basta la existencia de una normativa que promueva una participación más activa de los hombres en los cuidados a través de licencias de paternidad y otros derechos y beneficios si las reglas implícitas que la mayoría de la gente acepta siguen condicionando la toma de decisiones individuales.

Sin embargo, existen señales positivas: diversas encuestas muestran que los hombres afirman que prestan una cantidad sustancial de cuidados (aun cuando en la práctica sea menor), lo que indica que cada vez más perciben que el cuidado es algo que también les atañe (Van der Gaag et al., 2023). Algunos datos de la encuesta IMAGES para Brasil, Chile y México revelan que los hombres que han visto a sus propios padres participar en las tareas domésticas se involucran con más frecuencia en el trabajo del hogar. Esta “transmisión intergeneracional de los cuidados” puede contribuir poderosamente a la transformación de las relaciones de género y a disminuir la desigualdad, y, además, abre un abanico de posibilidades futuras tanto para los niños como para las niñas (IPPF Promundo, 2017).

Por otro lado, las encuestas globales concluyen que las normas en torno a la igualdad de género no están avanzando lo suficientemente rápido. Así, una encuesta realizada en treinta y dos países (entre ellos Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México y Perú) encontró que la proporción de personas que piensan “las cosas han ido bastante lejos en mi país” (cuando se trata de dar a las mujeres los mismos derechos que a los hombres) aumentó del 42 por ciento en 2019 al 54 por ciento en 2023 (58 por

ciento los hombres y 49 por ciento las mujeres)⁹². Y aunque la mayoría de las personas encuestadas (70 por ciento) no concuerda con que “un hombre que se queda en la casa cuidando a sus hijos o hijas es menos hombre”, esta cifra era menor en 2019⁹³ (Ipsos & Global Institute for Women’s Leadership, 2023). De ahí la importancia de los compromisos asumidos por los países de la región para abordar la dimensión cultural que subyace en los patrones de género tradicionales.

Todos los organismos encargados de promover la igualdad (los mecanismos para el adelanto de la mujer, MAM) tienen también el mandato de promover la sensibilización sobre el tema, y este es un tema prioritario en los planes de igualdad. Diversos países han llevado a cabo campañas de educación pública sobre igualdad de género, así como eventos comunitarios y talleres en los que abordan la distribución desigual del trabajo no remunerado entre mujeres y hombres, y que promocionan la licencia de paternidad.

En el caso de Chile, el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género organiza talleres sobre masculinidades que ofrece a empresas interesadas en obtener la certificación en gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal⁹⁴. En Argentina, el Ministerio de Trabajo elaboró una guía y un curso de formación sobre masculinidades en las relaciones laborales, que incluye una sección sobre paternidad y corresponsabilidad (MTESS, 2022b). Panamá, República Dominicana y Uruguay han elaborado directrices, herramientas y guías de mejores prácticas, y también han organizado actividades de formación y talleres orientados a las organizaciones de trabajadores y de empleadores. En República Dominicana, la Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD) ha elaborado una política de cuidados centrada en la responsabilidad conjunta familiar (OIT, 2023d).

En varios países de la región se han adoptado medidas para promover una cultura docente y un estilo de liderazgo colaborativo que contrarresten todas las formas de discriminación y de exclusión, en particular las que tienen su origen en factores de género (OIT y Unesco, 2021; Unicef, 2021). Entre estas medidas destaca la modificación de los textos escolares para luchar contra los estereotipos de género vinculados con ocupaciones tradicionalmente masculinas y femeninas.

⁹² Todos los países de la región consultados en este estudio —excepto Brasil— muestran un porcentaje de acuerdo mayor que el promedio mundial (Ipsos & Global Institute for Women’s Leadership, 2023).

⁹³ El porcentaje que estaba de acuerdo subió de 20 a 25 por ciento en México, de 26 a 28 por ciento en Brasil, de 13 a 19 por ciento en Chile, de 10 a 22 por ciento en Colombia, de 11 a 19 por ciento en Perú, y de 12 a 13 por ciento en Argentina (Ipsos & Global Institute for Women’s Leadership, 2023).

⁹⁴ <https://www.sernameg.gob.cl/?p=40315>

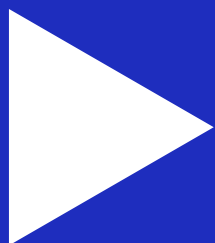
► 8.1. Conclusiones y recomendaciones

Este capítulo aborda cómo el Convenio núm. 111 y el núm. 156 subrayan la necesidad de vincular su aplicación con la promoción del principio de igualdad y no discriminación mediante la sensibilización pública para el cambio. Para ello, es imperativo abordar los prejuicios y estereotipos arraigados en el ámbito laboral, fomentar un cambio de actitud y asegurar la observancia de los principios de igualdad. Un enfoque transformador no solo busca corregir las desigualdades actuales, sino también alterar las dinámicas de género, sociales y culturales que subyacen a la discriminación.

La corresponsabilidad en los cuidados exige desafiar las normas tradicionales de masculinidad para propiciar cambios de comportamiento. No es suficiente contar con normativas que fomenten la participación activa de los hombres en los cuidados si las reglas informales, arraigadas en la sociedad, desincentivan su aplicación. Por ello, es crucial que los compromisos asumidos por los países de la región aborden la dimensión cultural subyacente en los patrones de género tradicionales.

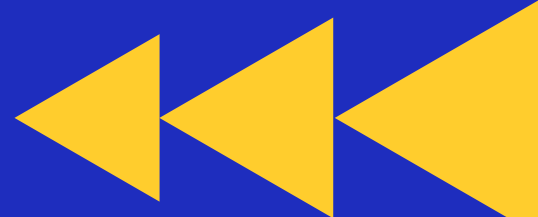
Los organismos encargados de promover la igualdad, como los mecanismos para el adelanto de la mujer (MAM) —mecanismos institucionales para dirigir y coordinar las políticas de igualdad de género en los Estados de América Latina y el Caribe— deben priorizar la sensibilización. Igualmente, medidas como la promoción de una cultura docente y un estilo de liderazgo colaborativo son esenciales en varios países de la región. Es por ello que, para avanzar hacia una igualdad efectiva, se recomienda:

1. Implementar **programas integrales de sensibilización** que desafíen los estereotipos de género arraigados y proporcionen formación a empleadores y trabajadores sobre la importancia de la igualdad de género en el entorno laboral.
2. Desarrollar y **promover activamente licencias de paternidad, parentales y de larga duración**, así como otros beneficios que refuercen la corresponsabilidad de los hombres acompañados de estrategias que aborden las normas culturales de género implícitas.
3. Desarrollar esfuerzos continuados para **fomentar una cultura organizacional inclusiva y colaborativa**, especialmente en el ámbito educativo y de liderazgo, lo que resulta esencial para dismantelar las barreras culturales y avanzar hacia la igualdad de género en el mundo laboral.



9.

Diálogo social y participación tripartita



El tripartismo y el diálogo social son la base para la consecución efectiva de la igualdad de género en materia de oportunidades y de trato: van más allá de la “consulta” e incluyen la labor realizada conjuntamente. El Convenio núm. 156 concede una gran importancia al papel que desempeñan las organizaciones de trabajadores y de empleadores, que garantizan su plena aplicación. Su participación activa contribuye a asegurar que las medidas adoptadas cuenten con amplio apoyo y que las políticas se lleven a cabo efectivamente. Además, ayuda a concebir otras medidas positivas en respuesta a las necesidades y realidades, y a desarrollar la responsabilización de los objetivos de los convenios por todos los actores interesados. El Convenio prevé también el derecho de las organizaciones de empleadores y de trabajadores a participar en la concepción y aplicación de las medidas diseñadas para hacer efectivas las disposiciones del Convenio.

La preocupación por promover espacios laborales inclusivos y que avancen hacia la igualdad de oportunidades abarca tanto al sector empresarial como al sector sindical. Estudios de la OIT (2015, 2019c) muestran que las responsabilidades familiares y la influencia de los estereotipos de género en la cultura empresarial se cuentan entre los principales obstáculos que enfrentan las mujeres⁹⁵, y que una de las preocupaciones del mundo empresarial es cómo aprovechar el talento y las capacidades de las mujeres para impulsar el crecimiento y la innovación a través de su mayor incorporación al mercado de trabajo y a puestos de liderazgo.

En América Latina y el Caribe, una de cada cuatro empresas es de propiedad de una mujer, y existe espacio para incrementar esta proporción, así como el tamaño de sus negocios siempre y cuando se aborden las barreras que enfrentan⁹⁶. La proporción de mujeres empresarias ha ido aumentando en todos los segmentos, pero continúan estando concentradas en aquellos de menor tamaño y de sectores económicos que generan menos beneficios, incluso si ellas cuentan con un mayor nivel de escolaridad, como es el caso de Costa Rica y Panamá (OIT, 2019c, OIT 2019d).

Entre las orientaciones que brinda la OIT a las empresas y organizaciones de empleadores está “alentar a los empleados de sexo masculino a participar en las tareas familiares (licencias, horarios de trabajo, etc.)” (OIT, 2015:39). Un estudio realizado en Argentina mostró un extendido compromiso por parte del tejido empresarial

⁹⁵ Una encuesta realizada por la OIT a empresas en treinta y nueve países indica que los obstáculos más importantes para el liderazgo de la mujer son: 1) Las mujeres tienen más responsabilidades familiares que los hombres; 2) El papel que la sociedad atribuye a los hombres y las mujeres; y 3) La cultura empresarial masculina (OIT, 2015).

⁹⁶ La definición de quién se considera empresaria es amplia. La Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo define a las personas empleadoras como aquellas que tienen empleos independientes en los que la remuneración depende directamente de los beneficios de los bienes y servicios producidos y que, en virtud de su condición de tales, han contratado a una o a varias personas como empleados. De tal manera, las personas trabajadoras por cuenta propia quedan incluidas en esta definición, aunque no hayan contratado a nadie (OIT, 2019d).

que apunta a la estrategia de corresponsabilidad de los cuidados; sin embargo, este compromiso debe ir acompañado de un proceso de transformación cultural en todos los niveles de la organización para que efectivamente se lleve a cabo (ONU Mujeres et al., 2021).

La inversión en los cuidados está definida como una prioridad en la agenda sindical y es parte del nuevo contrato social que promueve la Confederación Sindical Internacional (CSI, 2022). En este marco, la Confederación Sindical de las Américas (CSA) ha elaborado una propuesta que destaca la importancia de los cuidados como un elemento central en el trabajo y en la vida de las personas que forma parte de los derechos a la protección social; y reconoce que, a pesar de ser fundamentales para la sustentabilidad de la vida, han permanecido históricamente ocultos.

La estrategia sindical en el trabajo de cuidados para la CSA contempla tres ejes: el primero es el relativo a las acciones de organización e incidencia con el fin de avanzar en el reconocimiento de estos trabajos, para lo cual se propone llevar a cabo campañas de ratificación e implementación de los convenios pertinentes de la OIT, y avanzar en la generación de información y promoción de un cambio cultural; en el reconocimiento de los derechos laborales de quienes realizan trabajos remunerados de cuidados; y en la incorporación de este tema —con un enfoque de género e interseccionalidad— en las instancias de diálogo y negociación colectiva.

El segundo eje se refiere a la formación, tanto a la sociopolítica y sindical como a aquella tendiente a la profesionalización de las personas trabajadoras del sector de cuidados. Finalmente, el tercer eje se enfoca en la comunicación a fin de visibilizar el trabajo de cuidados —tanto remunerado como no remunerado— como un elemento clave para la sostenibilidad de la vida, así como para generar conciencia sobre los problemas que surgen de la injusta distribución sexual del trabajo. La promoción de un cambio cultural y su expresión en las instancias de diálogo social y negociación colectiva es otra de las prioridades de este eje (CSA, 2023).

▶ 9.1. Convenios colectivos para avanzar hacia la corresponsabilidad de los cuidados

La negociación colectiva es una herramienta clave para la ampliación de los derechos y la adaptación normativa a las nuevas realidades sociales. Sin embargo, respecto al derecho al cuidado de las personas trabajadoras, los avances han sido lentos y la mayoría de las medidas en el ámbito de los cuidados —incluidas en los convenios colectivos— están todavía dirigidas solo a las mujeres, lo que refuerza su papel de principal responsable del cuidado de la familia (OIT-ACTRAV, 2018).

Salas (2021) analiza los convenios colectivos del Perú y señala que son pocos los que amplían los derechos consagrados en la ley o establecen acciones positivas para la superación de la desigualdad al interior de los centros de trabajo y de las organizaciones sindicales. En Argentina, solo el 4 por ciento de los convenios y acuerdos homologados durante el año 2020 incorporan cláusulas de cuidado. Aunque la gran mayoría de las cláusulas de estos convenios superan los derechos que se establecen en la normativa laboral, en más del 50 por ciento de los casos no está contemplada la corresponsabilidad⁹⁷. No se encontraron convenios que incorporaran contenidos sobre la promoción de los hombres en las responsabilidades familiares. Por su parte, un estudio en profundidad de cuarenta convenios colectivos en el país mostró una tendencia a priorizar licencias y transferencias monetarias orientadas a la protección de la maternidad, y al nacimiento y al cuidado de los hijos durante la primera infancia, con escasa consideración de otras situaciones que requieren tiempo, recursos y servicios de cuidado. Sin embargo, el enfoque de corresponsabilidad ha comenzado a plantearse en las mesas de discusión (Laya, sin fecha; Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina, 2022a; Novick et al., 2021).

En Chile, la incorporación de cláusulas asociadas a las responsabilidades familiares también es escasa y la mayoría se refiere a la entrega de bonos (aportes económicos) por natalidad, asignación familiar y educación de los hijos. Un número menor incluye licencias especiales —con o sin remuneración— por razones personales, disponibles para hombres y mujeres (FES, 2020)⁹⁸. Novick (2023) señala que las características del sistema de relaciones laborales de Chile y la negociación colectiva a nivel de empresa son factores que han retrasado el avance de las cláusulas de género, a pesar del aumento de la sindicalización de las mujeres, cuya afiliación creció más que la de los hombres.

Un estudio realizado por la OIT (2013) sobre cláusulas de convenios colectivos en América Central y República Dominicana identificó como denominador común la reducción del tiempo de trabajo (de las mujeres) para trasladarlo a las responsabilidades familiares. En algunos casos se trata de una cláusula exclusiva para las mujeres, y, en otros, aun cuando el lenguaje de la cláusula es neutro, se espera que las mujeres asuman estas licencias. Este enfoque refuerza una visión “feminizada” de la conciliación de la vida profesional con la personal y familiar, y tiene el riesgo de

⁹⁷ La mitad de los convenios incluye cláusulas de licencias y permisos, ampliación del número de días de licencia para el padre por nacimiento (la ley establece 2 días), licencias para el cuidado de familiares enfermos y licencias por adopción. Un número menor de convenios establece mecanismos de compensación monetaria en los que predomina el pago de servicios de cuidados para la primera infancia (a favor de la mujer, en la mayoría de los casos). Una proporción menor establece infraestructura para el cuidado.

⁹⁸ En un caso se establece una cláusula de flexibilidad horaria u opción de turnos elegibles para las trabajadoras con niños menores de 2 años que da la posibilidad de no realizar trabajo nocturno ni durante los fines de semana. No está disponible para los padres.

afectar la continuidad y permanencia de la mujer trabajadora en el ámbito laboral. Las asignaciones de contenido económico fundamentadas en motivos familiares⁹⁹, en cambio, están disponibles para trabajadores y trabajadoras. Menos frecuentes son las disposiciones para establecer centros de cuidado en los lugares de trabajo¹⁰⁰.

Uruguay ha logrado mayores avances en la inclusión de cláusulas de corresponsabilidad en los cuidados, tema que empieza a cobrar fuerza a partir de la Cuarta Ronda de Negociación Colectiva en 2010, cuando empieza a desarrollarse la idea de implementar un sistema de cuidados. Un impulso se produjo a partir de Séptima Ronda (2019), cuando ya se había iniciado la implementación del Sistema Nacional de Cuidados y el PIT-CNT (Plenario Intersindical de Trabajadores-Convención Nacional de Trabajadores) elaboraba una propuesta de cláusulas de corresponsabilidad para incluir este tema en las negociaciones. La mayor parte de los grupos negociadores incorpora algún tipo de cláusula, y las más numerosas se refieren a la asignación de tiempo para el cuidado de personas dependientes, disponibles para trabajadores y trabajadoras¹⁰¹. Algunos convenios incluyen también cláusulas para ampliar la licencia de paternidad y otras que otorgan flexibilidad horaria o reducción de la jornada a las madres que continúan amamantando cuando se reintegran al trabajo después de la licencia de maternidad (Instituto de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2023; ONU Mujeres, 2021).

A pesar del papel central que desempeña el diálogo social, las mujeres siguen estando subrepresentadas en las instituciones de diálogo social, en particular debido a su participación desigual en la fuerza de trabajo y a su mayor presencia en formas y modalidades de trabajo que están fuera del alcance de la legislación laboral, la seguridad social y los convenios colectivos. Al respecto, se han realizado diversos esfuerzos para corregir esta situación: en Paraguay, el Ministerio de Trabajo ha estado difundiendo desde 2021 el programa “Cómo mejorar la negociación colectiva en Paraguay” a través del canal ciudadano, que incluye sugerencias para incorporar temas ligados a las responsabilidades familiares en la negociación colectiva (OIT, 2023 a).

Por su parte, en Chile se aprobó en 2016 la Ley núm. 20.940 con el fin de promover la participación de las trabajadoras en las organizaciones sindicales. Para lograrlo, se estableció una cuota no inferior al 33 por ciento en los cargos directivos. Además, se exige que en los procesos de negociación colectiva se integre como mínimo una mujer a la comisión negociadora. Finalmente, en Argentina la Confederación General

⁹⁹ Se trata de bonos por nacimiento, muerte de la persona trabajadora o familiar cercano y matrimonio, entre las más habituales.

¹⁰⁰ Se identificó una medida con gran potencial a través de un sistema de “banco de tiempo de trabajo”, mediante el cual se puede compensar tiempo de la jornada extraordinaria con el otorgamiento de tiempo libre durante la jornada laboral ordinaria.

¹⁰¹ En su mayoría, se trata de cláusulas que otorgan un número de días (o de horas) al año con goce de remuneraciones para atender situaciones vinculadas a los hijos e hijas, atender a hijos o hijas con discapacidad, o por necesidad de salud de familiares.

del Trabajo de la República Argentina (CGT-RA) ha modificado sus estatutos para exigir que la dirección de cada una de sus secretarías sea ejercida conjuntamente por un hombre y una mujer (OIT, 2023d).

▶ 9.2. Promoción de medidas para apoyar a las personas trabajadoras con responsabilidades familiares en las empresas

Las empresas son un actor fundamental para facilitar la conciliación entre las responsabilidades familiares y las laborales, y pueden promover los cuidados desde tres grandes dimensiones: tiempo, dinero, y servicios e infraestructura. Como en todas las decisiones empresariales, los factores críticos que definen la adopción de una nueva estrategia de gestión son sus costos y beneficios.

Algunas empresas citan los costos o los fondos limitados como obstáculos para implementar medidas de flexibilidad en el lugar de trabajo. Sin embargo, hay pruebas de que la adopción de estas medidas genera importantes beneficios para los empleadores: reduce la rotación, mejora la contratación y aumenta la productividad. Un estudio de McKinsey (2021) mostró, además, una mayor motivación y expectativas de permanecer en la empresa por parte de los padres que habían tomado licencia de paternidad.

Asimismo, la implementación de estas prácticas puede incluso reducir los costos para las empresas: sobre la base de estudios en torno al llamado “caso de negocios” para acuerdos laborales flexibles y favorables a la familia¹⁰² y su relación con los resultados de desempeño, se muestran vínculos positivos con el aumento del compromiso organizacional, la satisfacción laboral, la lealtad y la reducción de la intención de rotación de los trabajadores.

Por su parte, un estudio de la experiencia de un grupo empresarial de México que ofrece servicios de cuidado infantil a su personal mostró el impacto de este beneficio en la disminución de la rotación del personal (principalmente de las mujeres), ya que la falta de servicios de cuidado constituía una de las principales causas de renuncia de las madres a sus empleos (IFC, 2022). La provisión de estos acuerdos está vinculada a una mayor retención de trabajadores y a la reducción de los problemas que implican la contratación de nuevo personal, las enfermedades y el ausentismo.

¹⁰² Se trata de acuerdos que se proponen favorecer la conciliación trabajo-familia y no ponen en cuestión la existencia de la relación laboral, la estabilidad y el reconocimiento y ejercicio de los derechos laborales.

Este es un tema relevante para aquellos sectores económicos cuyo crecimiento depende de la incorporación de personal calificado. Por ejemplo, la Agencia Internacional de Energía Renovable señala que el número de empleos en energías renovables podría aumentar de 10.3 millones en 2017 a casi 29 millones en 2050 si se incrementa la participación de las mujeres en este sector (IRENA, 2019).

RECUADRO 4

Programa Empresa Ciudadana, Brasil

Existen diversas formas de apoyo que pueden obtener las empresas para poner en marcha medidas para apoyar a sus trabajadores y trabajadoras a desempeñar sus tareas de cuidado, y los incentivos tributarios son una de ellas. En Brasil, 28 000 empresas participan en el Programa Empresa Ciudadana, que establece un régimen de beneficios fiscales para la extensión de las licencias de maternidad y paternidad. Fue creado en 2008 mediante la Ley núm. 11770 para promover la ampliación del permiso de maternidad en 60 días adicionales a los 120 que la ley establece, de manera que sumaran en total 180. En 2016 se incorporó la ampliación de 15 días a la licencia de paternidad, que se suman a los 5 que contempla la ley 103, con lo que se alcanzó un total de 20 días. Las licencias también se aplican en los casos de adopción y de parejas del mismo sexo.

Las empresas inscritas en este programa pueden deducir del impuesto a la renta el total de la remuneración que ha sido entregada a la madre durante la licencia de maternidad o al padre durante la de paternidad. Los padres y madres que solicitan licencia acceden al pago integral de su salario, pero no están autorizados para realizar otras actividades remuneradas. Si bien las empresas no están obligadas a ofrecer la prórroga de estas licencias, se ha reportado que brindarlas impacta en una mejor calidad de vida de sus trabajadores y trabajadoras, así como en su motivación y compromiso con la empresa¹⁰⁴.

Fuente: Programa Empresa Ciudadã: <https://www.gov.br/receita-federal/pt-br/assuntos/orientacao-tributaria/beneficios-fiscais/programa-empresa-cidada/orientacoes>

¹⁰³ La duración de la licencia de paternidad puede variar, de acuerdo a la normativa estadual, siempre respetando el mínimo establecido por la ley federal.

¹⁰⁴ Véase <https://www.pontotel.com.br/programa-empresa-cidada/>

Un estudio realizado por la Corporación Financiera Internacional (IFC, 2017) sobre los beneficios de promover servicios de cuidado infantil en las empresas identificó ventajas tanto para estas como para los padres y madres trabajadoras¹⁰⁵. Un estudio similar realizado en empresas de Argentina y Uruguay (ELA y Unicef, 2023) mostró efectos positivos no solo en el desarrollo de niñas y niños, sino también en la vida cotidiana de las empleadas y empleados de la organización —al permitir una mejor conciliación de su vida laboral con la familiar—, así como en las relaciones laborales al interior de las organizaciones y en el ambiente de trabajo. Ello llevó a un aumento de la productividad, descenso del ausentismo, menor rotación y fidelización del personal, mejor clima de trabajo y armonización de las relaciones laborales.



¹⁰⁵ Los principales beneficios identificados fueron:

- Mejoramiento de los procesos de reclutamiento, con postulantes con mejores antecedentes y mayor velocidad para cubrir las vacantes.
- Aumento de la capacidad de retención a través de una reducción sustancial de la rotación del personal, lo que redundará además en menores costos de contratación.
- Aumento de la productividad a través de la reducción de las ausencias, aumento de la concentración en el trabajo, y mayor motivación y compromiso del personal con la empresa.
- Mejora de la diversidad de género y avance de las mujeres en puestos directivos.
- Mejora de la reputación e imagen de la empresa.

RECUADRO 5

Empresas que Cuidan (ECU), Argentina

Empresas que Cuidan (ECU) es una iniciativa conjunta de la ONG ELA y Unicef que se creó con el objetivo de impulsar, desarrollar y consolidar la agenda de cuidados en el sector privado. ECU busca impulsar que las empresas implementen de forma efectiva políticas y prácticas de cuidado y de conciliación de la vida familiar y la vida laboral desde los enfoques de los derechos de niñas y niños y de la igualdad de género a través del fortalecimiento de capacidades y la generación de conocimiento en el sector privado.

En este marco, se elaboran herramientas de análisis y publicaciones en torno a la agenda de cuidados, y se impulsa la participación de referentes empresariales en eventos y mesas de diálogos nacionales, regionales y globales. Desde la Plataforma Virtual de Políticas de Cuidado, las empresas pueden realizar un autodiagnóstico de manera confidencial y gratuita, para conocer cuál es su situación actual frente a las políticas de cuidado y comenzar a mejorarla.

Asimismo, se ofrecen talleres con el fin de acercar la agenda de cuidado a las empresas, cámaras y organizaciones intermedias, así como a las empresas que forman parte de la cadena de valor de las grandes corporaciones; y un curso autoadministrado sobre políticas de cuidado dirigido específicamente al público empresarial. Desde ECU se apoya la creación de herramientas de análisis continuo de la situación cuyos resultados puedan orientar la toma de decisiones y la formulación de políticas públicas adaptadas a la situación actual y que se prueben eficaces y costo-efectivas.

Fuente: <https://empresasquecuidan.org/>

Las pymes enfrentan una realidad diferente que la de las grandes empresas, tanto en términos de organización del trabajo y la producción, como de sus capacidades para adaptarse a las nuevas realidades económicas y sociales. A pesar de representar la mayor fuente de empleo en la región, existe poca información sobre sus necesidades específicas en materia de responsabilidades familiares. Asimismo, se afirma que las políticas de flexibilización en modalidades y tiempos de trabajo pueden funcionar en empresas grandes, pero no en pequeñas, donde cada miembro del equipo desempeña tareas críticas para el funcionamiento del negocio.

Sin embargo, un estudio realizado a una muestra de pymes en Argentina (ELA y Unicef, 2021) mostró que, aunque enfrentan diversos desafíos —jurídicos, económicos, culturales y operacionales—, la implementación de políticas y prácticas para apoyar las responsabilidades familiares en este tipo de empresas también ha generado beneficios tales como:

- Aumento de la productividad a través de prácticas de flexibilidad que disminuyen las tensiones en la conciliación de la vida familiar con la laboral, lo que genera bienestar que impacta positivamente en el rendimiento del personal.
- Reducción del ausentismo y deserción laboral, lo cual es particularmente relevante para este tipo de empresa, que depende del conocimiento y formación que requieren ciertos puestos, que son difíciles de reemplazar y cuya ausencia puede poner en riesgo el buen funcionamiento de la cadena de producción.
- Mejora del clima organizacional y compromiso del personal con la empresa, lo que se refleja en mayor productividad.
- Aumento de la retención de personal, lo cual es especialmente importante para las pequeñas empresas, ya que perder miembros de su equipo puede resultar especialmente costoso para ellas.

La OIT creó una herramienta virtual para apoyar a las empresas en sus esfuerzos para buscar alternativas de conciliación familia-trabajo. Esta herramienta ofrece materiales de apoyo, casos de éxito y testimonios de experiencias de empresas en la región para facilitar que las empresas incorporen acciones destinadas a mejorar la conciliación entre las responsabilidades laborales y las familiares de sus trabajadores y trabajadoras, con un enfoque de género¹⁰⁶. Una encuesta realizada a las 500 empresas más grandes de Brasil mostró que aquellas que cuentan con políticas o acciones afirmativas privilegian la adopción de medidas de conciliación entre trabajo, familia y vida personal para incentivar y ampliar la presencia de mujeres en los distintos niveles jerárquicos (Instituto Ethos, 2016).

Con el fin de promover y apoyar a las empresas de la región en la búsqueda de fórmulas para avanzar hacia la igualdad de género, se creó el Sello de Igualdad de Género para Empresas Públicas y Privadas (SIG), un esfuerzo colectivo liderado por el PNUD que involucra a gobiernos nacionales, sector privado y sociedad civil, para establecer y alcanzar estándares que empoderen a las mujeres. Las empresas participantes que completan con éxito el programa de certificación reciben el Sello de Igualdad de Género, símbolo que reconoce la igualdad de género en el lugar de trabajo. Comenzó en cinco países¹⁰⁷ y actualmente forman parte de la Comunidad del Sello doce países (Brasil, México, Chile, Uruguay, Costa Rica, Colombia, Cuba,

¹⁰⁶ La plataforma digital para la conciliación familia-trabajo destinada a las empresas se puede consultar en <https://conciliaciontrabajofamilia.org/>

¹⁰⁷ Brasil, con el sello Pro Equidad de Género; México con el Modelo de Equidad de Género (MEG); Chile con el Programa de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género y el Sello Igualdad; Uruguay, con el Modelo de Gestión de Calidad con Equidad de Género; y Costa Rica, con el Sistema de Gestión en Igualdad y Equidad de Género (SIGEG).

El Salvador, Honduras, Nicaragua, Panamá y República Dominicana) y han sido certificadas más de 1400 empresas.

RECUADRO 6

Buenas prácticas laborales y Sello Igualdad, Chile

La norma chilena NCh3262:2021: Gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal establece los requisitos que debe cumplir una organización en su sistema de gestión para la igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal. La norma exige que las empresas que postulan realicen una serie de actividades a fin de identificar las brechas, barreras e inequidades de género y elaborar un plan de acción al respecto¹⁰⁸. Para acceder a la norma, se deben cumplir los requisitos para su certificación ante el Instituto Nacional de Normalización. Las organizaciones que acceden a ella son auditadas todos los años y deben recertificarse cada tres años.

El Ministerio de la Mujer y Equidad de Género cuenta con un equipo especializado de Buenas Prácticas Laborales que ofrece apoyo a las empresas en su proceso de certificación y de aplicación de la norma. Las empresas que se han certificado pueden postular al Sello Igualdad que entrega el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género. Empresas de distinto tamaño y sector económico se han certificado con esta norma y señalan que, como consecuencia, ha mejorado el clima laboral, se han logrado menores tasas de ausentismo y ha descendido la rotación del personal.

En el año 2016 se elaboró un manual para incorporar en este proceso a las organizaciones sindicales, que fue presentado en el Cuarto Foro de Empresas por la Igualdad. En el marco del compromiso del Gobierno de Chile con la igualdad de género y su responsabilidad como empleador, se dispuso que todos los organismos dependientes del Gobierno central debían acogerse a la norma en el transcurso de los siguientes dos años. Las medidas que han incorporado las empresas y otras organizaciones en materia de responsabilidades familiares tienden a centrarse en las labores de cuidado de niños y niñas, y se ha planteado el desafío de ampliar el concepto para que abarque los cuidados de personas de edad y con discapacidad.

Fuente: Ministerio de la Mujer y Equidad de Género

¹⁰⁸ Paso 1: Compromiso de la dirección y conformación del Comité de Género.

Paso 2: Diagnóstico organizacional con perspectiva de género.

Paso 3: Diseño e implementación del Plan de Trabajo.

Paso 4: Evaluación y certificación.

► 9.3. Conclusiones y recomendaciones

Los actores del mundo del trabajo y sus instituciones cumplen un papel crucial para lograr que los espacios de trabajo reconozcan las responsabilidades familiares de quienes desarrollan una actividad productiva. El tripartismo y el diálogo social son pilares para lograr una efectiva igualdad de género, de oportunidades y de trato en el mundo del trabajo. El Convenio núm. 156 y la Recomendación núm. 165 destacan el papel de las organizaciones de trabajadores y empleadores en su implementación, y reconocen su derecho a participar en la formulación y ejecución de medidas para garantizar su efectividad. Sin embargo, estudios de la OIT indican que las responsabilidades familiares y los estereotipos de género en la cultura organizacional del mercado de trabajo son todavía obstáculos significativos para las mujeres en la región.

La negociación colectiva se presenta como una herramienta clave para ampliar derechos, aunque los avances en el derecho al cuidado han sido lentos en América Latina y, en muchos casos, se han enfocado exclusivamente en una visión familiarista del cuidado. Además, las mujeres siguen subrepresentadas en las instituciones de diálogo social, y las pequeñas y medianas empresas enfrentan desafíos únicos en términos de adaptación a nuevas realidades económicas y sociales. En este contexto, es esencial abordar las necesidades específicas de las pymes en relación con las responsabilidades familiares para lograr una conciliación efectiva entre la vida laboral y familiar.

Por ello se recomienda el fortalecimiento del tripartismo y del diálogo social como herramientas claves para el avance de los derechos de los trabajadores con responsabilidades familiares a través de lo siguiente:

1. Promoción de la **participación activa de las organizaciones de trabajadores y empleadores** en la concepción, implementación y evaluación de las medidas para lograr la igualdad de género, según lo establecido en el Convenio núm. 156.
2. Fomento de la **inclusión de medidas de corresponsabilidad en los convenios colectivos**, que reconozcan que la conciliación entre el trabajo y las responsabilidades familiares es un compromiso compartido por hombres y mujeres. Así se debe superar la tradicional focalización de las políticas de cuidado en las mujeres y avanzar hacia un enfoque equitativo que incluya a ambos géneros.
3. **Apoyar la inversión en cuidados** en la agenda sindical y de las organizaciones empresariales, y destacar la importancia de los cuidados como elemento central en el trabajo y la vida cotidiana.

4. Implementar acciones para incrementar la **representación de las mujeres en las instituciones de diálogo social**. Superar las barreras de participación desigual en la fuerza de trabajo y en formas laborales no cubiertas por la legislación laboral, seguridad social y convenios colectivos.
5. La negociación colectiva es una herramienta que puede contribuir en el diseño y ejecución de medidas a nivel de la empresa o sector económico para garantizar la no discriminación y la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores y las trabajadoras con responsabilidades familiares¹⁰⁹.

¹⁰⁹ El artículo 9 del C. 156 establece prevé que las disposiciones del Convenio podrán aplicarse por vía legislativa, convenios colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o mediante una combinación de tales medidas, o de cualquier otra forma apropiada que sea conforme a la práctica nacional y tenga en cuenta las condiciones nacionales.

► Referencias

- Abramo, Laís, Daniela Trucco, Heidi Ullmann y Andrés Espejo. 2021. *Jóvenes y familias: políticas para apoyar trayectorias de inclusión*. Serie Políticas Sociales núm. 241, diciembre de 2021. CEPAL.
- Ananat, Elizabeth O. y Anna Gassman-Pines. 2021. «Work Schedule Unpredictability: Daily Occurrence and Effects on Working Parents' Well-Being». *Journal of Marriage and Family* 83 (1): 10-26.
- Argentina, Ministerio de Economía. Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género. 2022. El costo de cuidar. *Las brechas de género en la economía argentina. Apartado especial: Penalización de la maternidad*.
- Argentina, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. 2022a. *Negociación Colectiva y cuidado en la Argentina*.
- . 2022b. *Masculinidades para la equidad en las relaciones laborales* (Convenio núm. 190 OIT).
- Azuara, Oliver y Eric Torres. 2023. *La pobreza laboral en América Latina*. BID.
- Banco Mundial, ONU Mujeres y UDELAR (Universidad de la República). 2022. *Compartiendo los cuidados entre padres y madres: uso del subsidio de medio horario en Uruguay*.
- Barker, G. y F. Aguayo, coords. 2012. *Masculinidades y políticas de equidad de género: Reflexiones a partir de la encuesta Images y una revisión de políticas en Brasil, Chile y México*. Río de Janeiro Promundo.
- Batthyány, Karina, Natalia Genta y Valentina Perrotta. 2018. *Uso de licencias parentales y roles de género en el cuidado*. Uruguay, Sistema de Cuidados.
- BID (Banco Interamericano de Desarrollo). 2019. *Mujer, derechos, transporte: hacia la equidad de género*.
- Brasil, Ministerio de Desarrollo Social/Secretaría de Políticas de cuidados y familia (MDS/SPCF). 2023a. *As mulheres negras no trabalho de cuidado*. Nota Informativa n1/2023 MDS/SNCF.
- . 2023b. *Trabalhadoras domésticas e políticas de cuidado*. Nota Informativa n2/2023 MDS/SNCF.
- . 2023c. *Envelhecimento e o direito ao cuidado*. Nota Informativa n5/2023 MDS/SNCF.
- Cafagna, Gianluca, Natalia Aranco, Pablo Ibarrarán, María Laura Oliveri, Nadin Medellín y Marco Stampini. 2019. *Envejecer con cuidado: Atención a la dependencia en América Latina y el Caribe*. BID.
- Carrasco, Cristina. 2016. «Sostenibilidad de la vida y ceguera patriarcal. Un debate inacabado». *Revista Internacional de Estudios Feministas* 1 (1): 34-57.
- CEPAL, Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. 2019. *Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe: mapas de ruta para el desarrollo*.

- CEPAL. 2020. *Panorama Social de América Latina, 2020*.
- . 2022a. *Romper el silencio estadístico para alcanzar la igualdad de género en 2030: Aplicación del eje sobre sistemas de información de la Estrategia de Montevideo para la implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030*.
- . 2022b. *La sociedad del cuidado: Horizonte para una recuperación sostenible con igualdad de género*.
- . 2022c. *Panorama Social de América Latina y el Caribe, 2022*.
- . 2023a. *Compromiso de Buenos Aires, LC/CRM.15/6/Rev.1*.
- . 2023b. *Anuario Estadístico de América Latina y el Caribe, 2022*.
- . 2023c. «Matrimonios infantiles y uniones tempranas Desigualdad y pobreza en mujeres, niñas y adolescentes de América Latina y el Caribe». *Boletín Igualdad de Género* 1.
- CEPAL y OIT. 2023. *Las personas jóvenes en América Latina y el Caribe: desafíos y oportunidades para la redistribución del trabajo de cuidados. Informe de coyuntura laboral*.
- CEPAL y UNFPA. 2020. *Afrodescendientes y la matriz de la desigualdad social en América Latina: retos para la inclusión*.
- CIM (Comisión Interamericana de las Mujeres). 2022. *Ley Modelo Interamericana de Cuidados*. Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos (SG/OEA).
- Comas d'Argemir, Dolors. 2016. «Hombres cuidadores: Barreras de género y modelos emergentes». *Psicoperspectivas* 15 (3): 10-22.
- CSI (Confederación Sindical Internacional). 2022. *Implantar la economía del cuidado: sindicatos en acción en todo el mundo*.
- . 2023. *Efectos sobre el empleo del gasto público en infraestructura, la economía del cuidado y la economía verde: el caso de las economías emergentes*.
- CSA (Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas). 2023. *Perspectiva sindical de las Américas sobre los cuidados*.
- Cukrowska-Torzewska, Ewa y Anna Matysiak. 2020. «The motherhood wage penalty: A meta-analysis». *Social Science Research* 88-89.
- De Henau, Jerome. 2022. «Costs and Benefits of Investing in Transformative Care Policy Packages: A Macrosimulation Study in 82 Countries», *ILO Working Paper* 55.
- De León, Adriana. 2021. «Las pugnas de las madres comunitarias por nombrar el trabajo de cuidados». *Razón Crítica* 11: 65-95.
- Duryea, Suzanne y Marcos Robles. 2017. *Legado familiar. ¿Rompe el molde o repetimos patrones?* Pulso social de América Latina y el Caribe 2017, BID.
- ELA (Equipo Latinoamericano de Justicia y Género) y UNICEF (Fondo de Naciones Unidas para la Infancia). 2021. *Pymes que cuidan: Políticas y prácticas de cuidado en pequeñas y medianas empresas de Argentina*.

- . 2023. *Acá ganan todos. Experiencias de centros de educación y cuidado infantil para empresas.*
- Elder, Sara y Sriani Kring. 2016. «Young and female. A double strike? Gender analysis of school-to-work transition surveys in 32 developing economies». *Work4Youth Publication Series 32*, ILO.
- Fabiani, Beatrice. 2023. *Caring for caregivers: the landscape of paid care work in Latin America and the Caribbean.* BID.
- FES (Friedrich Ebert Stiftung). 2020. *Promoción de la equidad de género en la negociación colectiva en Chile.*
- . 2022. *Justicia de Género. Las mujeres y la agenda de justicia de género en el sindicalismo de América Latina y el Caribe: América Central.*
- Fundación EU-LAC, ONU Mujeres, CEPAL, INMUJERES México y Alianza Global por los Cuidados. 2023. *Hacia políticas y sistemas integrales de cuidados con las personas en el centro: diálogos entre América Latina, el Caribe y la Unión Europea.*
- Grimshaw, Damien y Jill Rubery. 2015. *The Motherhood Pay Gap: A Review of the Issues, Theory and International.* OIT.
- IWGIA (Grupo de Trabajo Internacional para Asuntos Indígenas) y OIT. 2020. *Realidades de las mujeres indígenas: Una mirada desde el Navegador Indígena.*
- Güezmes García, Ana y Maria Noelle Vaeza, coordinadoras. 2023. *Avances en materia de normativa del cuidado en América Latina y el Caribe: hacia una sociedad del cuidado con igualdad de género.* CEPAL y ONU-Mujeres.
- Human Rights Council. 2023. *Centrality of care and support from a human rights perspective.* United Nations General Assembly, A/HRC/54/L.6.
- IFC (Corporación Financiera Internacional. 2017. *Tackling Childcare: The Business Case for Employer-Supported Childcare.*
- . 2022. *Perspectivas empresariales: Grupo Altex México. Apoyo al cuidado infantil para colaboradores y sus familias.*
- IICA (Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura) y BID. 2020. *Conectividad rural en América latina y el Caribe. Un puente al desarrollo sostenible en tiempos de pandemia.*
- Instituto de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. 2023. *Observatorio de consejos de salarios y negociación colectiva. Facultad de Derecho, Universidad de la República.*
- Instituto Ethos y BID. 2016. *Perfil social, racial y de género de las 500 empresas más grandes de Brasil y sus acciones afirmativas.*
- International Center for Research on Women, Promundo. 2019. *Evolving Men: Initial Results from the International Men and Gender Equality Survey (IMAGES).*
- Ipsos & Global Institute for Women's Leadership. 2023. *International Women's Day 2023.*

- IRENA (International Renewable Energy Agency). 2019. *Renewable Energy: A Gender perspective*.
- Ishizuka, Patrick. 2021. «The Motherhood Penalty in Context: Assessing Discrimination in a Polarized Labor Market». *Demography* 58 (4): 1275–1300.
- Laya, Ana. s. f. *El Derecho al Cuidado en los Convenios Colectivos de Trabajo del Sector Privado. Análisis comparativo de Convenios Colectivos en las ramas de actividades con mayor índice de feminización del sector privado*. Documentos de Trabajo Políticas públicas y derecho al cuidado, ELA.
- Lexartza, L. y Román, I. (2010). *Trabajo decente y corresponsabilidad. Retos en el camino hacia la igualdad*.
- Lexartza, L.; Carcedo, A. y Chaves, M.J. 2020. *Corresponsabilidad Social para el cuidado en Costa Rica: en el camino hacia el cumplimiento del Convenio núm. 156* (Documento de trabajo)
- Make Mothers Matter. 2022. *Single mothers within the European Union*.
- Martínez, Claudia, Marcela Perticará y Raimundo Smith. 2023. *Maternal Child Penalties and Children with Disabilities (Preliminary Findings)*. BID
- Mateo Díaz, Mercedes y Lourdes Rodríguez-Chamussy. 2017. *Educación que rinde: Mujeres, trabajo y cuidado infantil en América Latina y el Caribe. Resumen*. BID.
- McKinsey. 2021. *A fresh look at paternity leave: Why the benefits extend beyond the personal*. —2023. *Women in the Workforce*.
- Messenger, Jon. 2019. «Working time and the future of work». *ILO Future of Work Research Paper Series* 6.
- Montes de Oca Zavala, Verónica. 2023. *Políticas y sistemas integrales de cuidados de largo plazo para las personas mayores: análisis de experiencias en América Latina y el Caribe*. CEPAL.
- Muller, Joanne, Nicole Hiekel, y Aart Liebfroer. 2020. «The Long-Term Costs of Family Trajectories: Women's Later-Life Employment and Earnings Across Europe». *Demography* 57 (3): 1007–1034.
- Novick, Marta, coord. 2022. *La agenda del cuidado en los convenios colectivos de trabajo en Argentina*. OIT.
- Bertranou, Fabio, ed. 2023. *Reflexiones sobre el trabajo. Experiencias internacionales en negociación colectiva, condiciones de trabajo y productividad*. OIT.
- OHCHR (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos). 2023. *Call for inputs on rights of the child and inclusive social protection*.
- OIM (Organización Internacional para las Migraciones) y ONU Mujeres. 2023. *Género, migración y tareas del cuidado: desafíos en América del Sur*.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo). 2013. *Igualdad de género en la negociación colectiva. Análisis desde la perspectiva de género de los convenios en Centroamérica y República Dominicana*.

- . 2014. *Diagnóstico: Igualdad de género en los Institutos de Formación Profesional de América Central y República Dominicana.*
- . 2015. *La mujer en la gestión empresarial: cobrando impulso.*
- . 2017. *Breaking barriers: Unconscious gender bias in the workplace.* Nota de investigación de la Oficina de Actividades para los Empleadores no 7.
- . 2018a. *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente.*
- . 2018b. *Negociación colectiva y promoción de la igualdad de género en América Latina.* Lima: CSA (Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas) y OIT-ACTRAV (Organización Internacional del Trabajo – Actividades con los trabajadores).
- . 2018c. *Women and men in the informal economy: a statistical picture (third edition).*
- . 2019a. *Un paso decisivo hacia la igualdad de género. En pos de un mejor futuro del trabajo para todos.*
- . 2019b. *Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps.*
- . 2019c. *Las mujeres en la gestión empresarial. Argumentos para un cambio.*
- . 2019d. *Las mujeres en la gestión empresarial. Cuatro estudios de caso sobre las mujeres empresarias en América Central.*
- . 2019e. *La persistente brecha de género en la tecnología.*
- . 2019f. *Aplicación del Convenio sobre Pueblos Indígenas y Tribales núm. 169 de la OIT: hacia un futuro inclusivo, sostenible y justo.*
- . 2019g. *Guía para Establecer una Ordenación del Tiempo de Trabajo Equilibrada.*
- . 2020. *Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156). Observación general, publicación de 2020 CEACR.*
- . 2021a. *Making decent work a reality for domestic workers: progress and prospects ten years after the adoption of Convention 2011 (189).*
- . 2021b. *Haciendo una realidad el trabajo decente para trabajadoras domésticas en América Latina.*
- . 2021c. *Configurar las competencias y el aprendizaje permanente para el futuro del trabajo.*
- . 2021d. *Public Employment Services pressing ahead with digitalization should be aware of the digital divide.*
- . 2022. *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (actualizada al 2022).*
- . 2022a. *Global Employment Trends for Youth 2022: Investing in transforming futures for young people.*
- . 2022b. *Global Employment Trends for Youth 2022: The Americas.*
- . 2022c. *Working Time and Work-Life Balance Around the World.*

- OIT. 2022d. *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa.*
- OIT. 2022e. *Informe Mundial sobre la Protección Social 2020-2022.*
- OIT. 2022f. *Panorama laboral de los pueblos indígenas en América Latina La protección social como ruta hacia una recuperación inclusiva frente a la pandemia de COVID-19.*
- . 2022g. *Los cuidados en el trabajo: Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo. Informe regional complementario para América Latina y el Caribe.*
- . 2022h. *Los cuidados en el trabajo: invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo.*
- . 2022i. *La COVID-19 y el mundo del trabajo: un enfoque en los pueblos indígenas y tribales. Nota Informativa de la OIT.*
- . 2023a. *Reports requested and replies to CEACR comments: C156-Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (núm. 156)*
- . 2023b. *Spotlight on Work Statistics núm. 12.*
- . 2023c. *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2023.*
- . 2023d. *Alcanzar la igualdad de género en el trabajo. Informe para la 111 reunión ILC.*
- . 2023e. *Guía para el debate nacional sobre la incorporación o mejora de servicios de formación y certificación para los cuidados dirigidos a primera infancia, personas adultas mayores y personas con discapacidad.*
- . 2023f. *El papel en auge de las Instituciones de Formación Profesional de América Latina: Servicios de formación y certificación para el trabajo de cuidados.*
- . 2023g. *Hacer del trabajo doméstico un trabajo decente: Invertir en cuidado. Una agenda común.*
- . 2023h. *Panorama Laboral 2023. América Latina y el Caribe.*
- . 2023i. *Working Time and Work-Life Balance Around the World.*
- . 2023j. *Los beneficios de invertir en paquetes de políticas transformadoras de cuidado infantil para avanzar hacia la igualdad de género y la justicia social.*
- . 2023k. *Simulador de la OIT de inversiones en políticas de cuidados. Nota técnica.*
- . 2023l. *Public employment services and active labour market policies for transitions.*
- . 2023m. *Cómo apoyar a un buscador de empleo. Manual para asesores de empleo y desarrollo profesional. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.*
- . 2023n. *Guía de Capacitación para incorporar la Perspectiva de Género en el Servicio Nacional de Empleo de México.*
- . 2024. *World Employment and Social Outlook: Trends 2024.*
- OIT y Gallup. 2017. *Hacia un futuro mejor para las mujeres en el trabajo: la opinión de las mujeres y de los hombres.*

- OIT y PNUD (Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo). 2019. *La segregación horizontal de género en los mercados laborales de ocho países de América Latina: implicancias para las desigualdades de género*.
- OIT y UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura). 2021. *Informe final. Decimocuarta reunión. Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente 1* (Ginebra, 4-8 de octubre de 2021). Departamento de Políticas Sectoriales.
- Olivera, Margarita, Maria Gabriela Podcameni, Maria Cecília Lustosa y Leticia Graça. 2021. *La dimensión de género en el gran impulso para la sostenibilidad en el Brasil: Las mujeres en el contexto de la transformación social y ecológica de la economía brasileña*. CEPAL.
- ONU Mujeres. 2019. *El progreso de las mujeres en el mundo 2019-2020. Familias en un mundo cambiante*.
- ONU Mujeres y CEPAL. 2021. *Hacia la construcción de sistemas integrales de cuidados en América Latina y el Caribe. Elementos para su implementación*.
- ONU Mujeres y OIT. 2021. *Informe: Avances en medidas de Corresponsabilidad Social y de Género en el mundo del trabajo*.
- ONU Mujeres, OIT y Unión Europea. 2021. *Corresponsabilidad y masculinidades. Buenas prácticas empresariales en Argentina y Europa para un equilibrio entre vida y trabajo*.
- Padavic, Irene, Robin J. Ely, Erin M. Reid. 2020. «Explaining the Persistence of Gender Inequality: The Work–family Narrative as a Social Defense against the 24/7. Work Culture». *Administrative Science Quarterly*, 65 (1): 61-111.
- Pautassi, Laura. 2023. *El derecho al cuidado. De la conquista a su ejercicio efectivo*. Análisis. Trabajo y Justicia Social, FES.
- Pedrero, Malva-Marina. 2023. *Hacia una recuperación económica transformadora de América Latina-Abya Yala: desafíos para garantizar los derechos colectivos de los pueblos indígenas*. Documentos de Proyectos, CEPAL.
- Peña Terán, Carolina y Jenny Maldonado. 2020. «Maternidad y brecha salarial ¿Penaliza el mercado laboral la maternidad?». *Revista Cuestiones Económicas* 30 (2): 165-165.
- Pérez, Gabriel. 2019. *Políticas de movilidad y consideraciones de género en América Latina*. Serie Comercio Internacional, núm. 152 (LC/TS.2019/108). CEPAL.
- Picchio, Antonella. 1999. «Visibilidad analítica y política del trabajo de reproducción social» en *Mujeres y economía*, C. Carrasco (ed.). Barcelona: Icaria-Antrazyt.
- Picchio, Antonella 1992. *Social Reproduction: The Political Economy of the Labour Market*. Cambridge: Cambridge University Press.
- PNUD-ALC. (Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo – América Latina y El Caribe). 2022. *Los cuidados comunitarios en América latina y el Caribe: una aproximación a los cuidados en el territorio*.

- Querejeta, Martina. 2020. *Impacto de la maternidad sobre el ingreso laboral en Uruguay*. CEPAL.
- Reid, Erin. 2015. «Embracing, Passing, Revealing, and the Ideal Worker Image: How People Navigate Expected and Experienced Professional Identities». *Gender and the Economy*. <https://www.gendereconomy.org/how-men-pass-as-the-ideal-worker/>
- Rodríguez Enríquez, Corina. 2012. «La cuestión del cuidado: ¿El eslabón perdido del análisis económico?». *Revista de la CEPAL* 106, abril 2012. CEPAL.
- . 2015. «Economía feminista y economía del cuidado. Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad». *Nueva Sociedad* núm. 256.
- Salas Zúñiga, Gabriela. 2021. *La negociación colectiva: un catalizador para la igualdad de género. Desafíos y propuestas para aprovechar el potencial transformador de la negociación colectiva en materia de igualdad de género*. SPDTSS.
- Talamas, Miguel. 2023. «Grandmothers and the Gender Gap in the Mexican Labor Market». *Journal of Development Economics* 162.
- Thébaud, Sarah y Catherine J. Taylor. 2021. «The Specter of Motherhood: Culture and the Production of Gendered Career Aspirations in Science and Engineering». *Gender & Society*, 35 (3): 395-421.
- UNICEF (Fondo de Naciones Unidas para la Infancia). S.f. *Cuidado infantil y familias trabajadoras: ¿una nueva oportunidad o un vínculo perdido? Un informe de evidencias*.
- . 2021. *Gender Transformative Education*.
- Vaca-Trigo, Iliana y Maria Elena Valenzuela (2022) *Digitalización de las mujeres en América Latina*. CEPAL.
- Van der Gaag, Nikki, Taveeshi Gupta, Brian Heilman, Gary Barker, G. y Wessel van den Berg. 2023. *State of the World's Fathers: Centering care in a world in crisis*. Equimundo.
- Williams, Joan. 1999. *Unbending Gender: Why Family and Work Conflict and What to Do About It*. Oxford: Oxford University Press.



Organización
Internacional
del Trabajo

Oficina Regional de la OIT para América
Latina y el Caribe

▶ ilo.org/americas

▶   OITAmericas

▶  oit_americas

