

Hacia una seguridad social con las mujeres como ciudadanas

Flavia Marco Navarro

DICIEMBRE 2017

- Algunos sistemas de pensiones -que antaño eran uno de los componentes principales de sistema de seguridad social- ya no tienen únicamente como objetivo garantizar derechos sociales sino dinamizar el mercado de capitales y fomentar el ahorro nacional.
- La razón por la cual estas últimas ideas se posicionaron fuertemente en el debate público fue que los sistemas públicos en algunos países tenían problemas financieros por varias razones (falta de seguridad jurídica, dispersión normativa, el hecho de convertirse en botines políticos, entre otras). Frente a esto, la capitalización individual administrada por entes privados se mostraba como algo ordenado y eficiente.
- Con el paso de los años estos sistemas de capitalización individual se mostraron incapaces de materializar el derecho a una jubilación y tampoco alcanzaron las tasas de reemplazo previstas. Junto a ello, estos sistemas han dejado a amplios sectores de la población en la desprotección y han incurrido en formas de discriminación directa o indirecta contra las mujeres al no reconocer el trabajo reproductivo y de cuidado.



Índice

■ Resumen	3
■ Lo que muestra la evidencia	4
■ La nueva ola inclusiva	6
■ Reformas en proceso	7
■ Volver a hablar de seguridad social	7
■ Sujetas de derecho, actoras sociales, ciudadanas...	7
■ Lecciones aprendidas.....	8



Resumen

Al inicio del siglo XXI hablar de seguridad social en América Latina estaba pasado de moda. Se trataba de una disciplina jurídica relegada a las facultades de derecho, en el mejor de los casos. Se consideraba que reivindicar la seguridad social como pacto social y una de las razones de ser de los Estados era un asunto de personas nostálgicas y ancladas en el pasado.

Los sistemas de pensiones, antaño uno de los componentes esenciales de la seguridad social, ya no tenían por objetivo principal garantizar los derechos sociales y económicos en la vejez, sino dinamizar el mercado de capitales y fomentar el ahorro nacional. ¿Cómo llegamos a esta situación?

Con un experimento gestado en los tiempos de la dictadura en Chile, a poco andar, sería bien acogido por los países vecinos, bajo gobiernos neoliberales, y luego sería ampliamente replicado en la región e incluso fuera de la misma.

Se trataba de implementar sistemas de pensiones de capitalización individual y contribución definida, en lugar de los tradicionales sistemas de reparto y beneficio definido. Los sistemas de reparto y beneficio definido eran de administración pública. En ellos, las pensiones y jubilaciones tenían un monto predeterminado que se financiaba con las cotizaciones de los activos, aportes que eran inciertos y se fijaban progresivamente según las reglas de cálculo de cada legislación, a los que se adicionaban fondos públicos. Por su parte, los sistemas de capitalización individual, por lo general pertenecen a la administración privada, y las pensiones responderán principalmente al monto acumulado por los propios aportes realizados y a la rentabilidad de dichos fondos en el mercado financiero.

Por cierto, no todos los sistemas de capitalización individual que se implementaron en la región fueron iguales. En los casos más extremos, como el chileno, se pretendió que este sistema fuera único y excluyente, aun cuando la generación de personas de transición y los sistemas de excepción reservados para militares y policías mantuvieran el sistema antiguo. En este extremo estuvieron también Bolivia, El Salvador, México y República Dominicana.

Pero hubo otros casos en que se mantuvo un componente de reparto y beneficio definido, ya sea para competir con el componente de capitalización individual (Colombia y Perú), o para lograr una combinación de ambos sistemas (Argentina, Costa Rica, Panamá, Uruguay).

¿Pero por qué “prendió” tanto esta receta? Porque efectivamente los sistemas públicos en algunos países (no en todos) tenían problemas financieros, porque la administración de los mismos se convirtió en otros un botín político, debido a la falta de seguridad jurídica y, en algunas experiencias, el caos normativo motivado por la vigencia de miles (literalmente de miles) de normas que regulaban los sistemas. Frente a este panorama, la capitalización individual administrada por entes privados se mostraba como algo ordenado y eficiente.

Además, este nuevo sistema prometía tasas de reemplazo más altas, es decir, que la proporción de la remuneración que se vería reflejada en las jubilaciones y pensiones sería mayor, alta rentabilidad de los fondos y, por supuesto, menor gasto fiscal.

Estas reformas se llevaron a cabo sobre todo a finales de los noventa, excepto Chile, al inicio de los ochenta, y en algunos países, ya entrando en el siglo XXI. Entonces, para la mayoría de los casos, las reformas previsionales fueron parte de un paquete de reformas fiscales y otros cambios importantes en los rumbos de la política económica de los Estados, que arrastraron a las políticas sociales o más bien arrasaron con las mismas.

Es decir que llegamos al desplazamiento de la seguridad social en América Latina debido a malas políticas, malas prácticas de algunos políticos; por razones de déficit de las instituciones administradoras de los sistemas de pensiones, en algunos casos, por la presión de la transición demográfica, en otros, pero casi en todos los países el móvil determinante fue ideológico.

Con el paso de los años, los sistemas de pensiones de capitalización individual y contribución definida se mostraron incapaces de materializar el derecho a una jubilación y tampoco cumplieron con las promesas que hicieran sus mentores, con tasas de



reemplazo históricamente bajas, rentabilidad financiera por debajo de las estimaciones y un importante gasto para el Estado.

Es más, incluso en varios países la aspiración de la ciudadanía de tener certeza sobre el monto que recibiría, de tener la propiedad de esos fondos, de que serían manejados con transparencia, del orden que se esperaba, por oposición al caos con que se manejaron en muchos casos las cajas gremiales o los propios sistemas nacionales de seguridad social de reparto, tampoco fue una realidad.

Al evaluar los sistemas de reparto y beneficio definido que operaban en la región antes de la incorporación de los componentes o sistemas completos de capitalización individual hubo, desde nuestra perspectiva, un error de apreciación, en muchas ocasiones, interesado. Los problemas de manejo y administración, la falta de información a la ciudadanía, la falta de claridad respecto de las normas jurídicas aplicables, el manejo político de los fondos y otros problemas no son defectos inherentes al tipo de sistema, ni a la administración pública. Por cierto que tampoco la falta de transparencia y la falta de información lo son de la administración privada, pero en los sistemas de capitalización individual y contribución definida sí hay un defecto de origen: son sistemas excluyentes, que reproducen la desigualdad social y de género. No es un tema de quien administre estos fondos, sino un problema de la misma lógica de funcionamiento: cada quien ahorra para sí mismo, según sus posibilidades.

Lo que muestra la evidencia

A estas alturas, ya no es una herejía señalar que los sistemas de pensiones basados en la capitalización individual y contribución definida han dejado en la desprotección a gran parte de la población y han incurrido, en mayor o menor medida, según los casos, en formas de discriminación directa e indirecta contra las mujeres. Hay evidencia cada vez más abundante en este sentido.¹

1 En este acápite y en el referente a las lecciones aprendidas, se sigue lo desarrollado en Flavia Marco Navarro (2016). La nueva ola de reformas previsionales y la igualdad de género en América Latina, Serie Mujer y Desarrollo no. 139, Santiago de Chile, CEPAL, Publicación de las Naciones Unidas, ISSN 1564-4170.

Según la Convención para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), de Naciones Unidas, la discriminación directa se presenta cuando una norma, política, práctica estatal o privada crea una diferencia explícita y perjudicial, en razón del sexo. Por su parte, la discriminación indirecta se da cuando la norma o política no tiene por objeto menoscabar o perjudicar a las mujeres, pero resulta discriminatoria por sus efectos, por sus resultados.

La discriminación directa se presenta en los sistemas de capitalización individual y contribución definida al incorporar fórmulas de cálculo de las pensiones que implican una discriminación expresa contra las mujeres; en todos los casos, se estableció la utilización de tablas actuariales que diferenciaban entre la expectativa de vida masculina y femenina para el cálculo de las prestaciones. De esta forma, una de las pocas ventajas de las mujeres era transformada en un perjuicio que se agravaba en los países en que existía para ellas una menor edad de jubilación, ya que un monto acumulado menor debía dividirse por un número mayor de años, dando como resultado una pensión inferior.

El uso de tablas de mortalidad diferenciadas por sexo para calcular las pensiones ha sido prohibido en la legislación boliviana y, además, ha sido materia de debate en el Diálogo Nacional de Seguridad Social llevado a cabo en Uruguay, para la reforma del año 2008, y en la Comisión Presidencial, para la Reforma Previsional de Chile.

En los últimos casos mencionados se destaca cierto consenso por la utilización de tablas unisex, pero también la iniciativa de diferenciar entre colectivos, ya sea por niveles de ingreso (en el caso de Chile), o por grupos de trabajadores y trabajadoras (por ejemplo, entre administrativos y trabajadores de la construcción, en Uruguay). El sustento de estas iniciativas es que los sectores de mejores condiciones de vida e ingresos estarían siendo subsidiados por los sectores de menores ingresos, puesto que ya está comprobado que tienen una esperanza de vida menor. Sin embargo, estas propuestas no han prosperado.

Las reformas previsionales de capitalización individual y contribución definida incurrieron en



formas de discriminación indirecta al reproducir las desigualdades del mercado laboral, de manera que los grandes contingentes de trabajadores y, sobre todo, trabajadoras en puestos laborales informales, temporales y discontinuos tienen pocas posibilidades de afiliarse y mantenerse en el sistema. De igual manera, el desempleo —sistemáticamente mayor entre las mujeres—, también ejerce efectos negativos en la continuidad de las cotizaciones. Además, las brechas salariales se trasladan al sistema previsional, pues las cotizaciones se realizan en función de las remuneraciones, con lo que la discriminación en esta materia contra las trabajadoras genera que estas tengan ingresos inferiores para cotizar. Estas desigualdades también inciden en los sistemas de reparto y beneficio definido, pero con mucha menor intensidad, pues los mecanismos solidarios de redistribución hacen que las desigualdades entre distintos niveles de ingreso, entre mujeres y varones, o entre generaciones, se vean atenuadas.

También estas reformas excluyeron a quienes se dedican exclusivamente al trabajo reproductivo, es decir, que alrededor del 50% de las mujeres, no tiene acceso a las pensiones o se encuentra a expensas de recibir una pensión de viudez o asistencial. Este aspecto también se presentaba en los sistemas de reparto y beneficio definido, precisamente, porque las mujeres accedían a los sistemas previsionales fundamentalmente en virtud de su vínculo con un varón, es decir, vía pensiones de viudez.

Es decir que las mujeres que se dedican al cuidado no remunerado de la niñez y de las personas ancianas y enfermas, haciéndose cargo de un trabajo que de otra manera tendría que ser asumido por los Estados, son excluidas. De hecho, la seguridad social y específicamente los sistemas de pensiones han sido considerados una forma de cuidado indirecto, ya que proporcionan los fondos para que las personas mayores contraten en el mercado o busquen la forma de gestionarse el cuidado directo, que es el cuidado propiamente dicho, la asistencia que recibe

una persona que ya no es completamente autónoma. Y es justamente la dedicación de las mujeres a este trabajo no pagado la que determina trayectorias laborales y previsionales menos favorables que las masculinas (en el caso de la doble jornada femenina²) o, directamente, su exclusión de los sistemas previsionales (en el caso de quienes se dedican exclusivamente al trabajo no remunerado en sus hogares). Esta es la paradójica relación entre cuidado no remunerado y la seguridad social.

La realidad de bajísima cobertura, en algunos casos; insuficiencia de las prestaciones, en gran parte de los países; presión fiscal motivada por las desigualdades de género, pues las mujeres constituyen la mayoría de los destinatarios de las pensiones no contributivas, sumada a la baja legitimidad de los sistemas previsionales, genera las condiciones para que en un momento la idea de la necesidad de las reformas se instale en la agenda pública y política.

Por ejemplo, en Chile, el año 2005, un año antes de instalarse el Consejo Asesor Presidencial para la Reforma Previsional, y cuando ya se debatía sobre la conveniencia de la misma en instancias académicas y políticas, la Superintendencia de Fondos de Pensiones, publica un informe revelando que, de continuar con el sistema entonces vigente, entre el 50 y el 60% de las personas afiliadas no alcanzaría a cubrir las cotizaciones para financiarse la pensión mínima, y que, entre ellas, cerca del 70% serían mujeres. Estas cifras ya habían sido mencionadas en la prensa en noviembre de 2004, momento en que se asumen por primera vez las desigualdades de género como causales de reforma. Es así que entre los años 2008 y 2010, Argentina, Chile, Uruguay y el Estado Plurinacional de Bolivia, en ese orden, sancionarán sus reformas. En los casos argentino, boliviano y chileno se trató de cambios en el diseño del sistema (reforma estructural), mientras que en Uruguay el cambio se dio en los parámetros y requisitos para acceder a las prestaciones (reforma paramétrica). Pocos años antes, el año 2005, Costa Rica había realizado también una reforma a los pa-

2 Quiénes asumen tanto un trabajo remunerado, un empleo, como su trabajo no remunerado al interior de sus hogares y en beneficio de su familias. Se trata de alrededor de la mitad de la población femenina de la región.



rámetros del sistema, incluyendo medidas para favorecer la redistribución del ingreso, así como una tímida pero pionera medida de acción positiva.³

La nueva ola inclusiva

La seguridad social es un tema profundamente político, ideológico, pero también de una tecnicidad muy áspera.

Con las reformas de capitalización individual, los sistemas de pensiones pasaron de ser territorio de abogados a conocimiento de economistas. Desde ambas disciplinas el lenguaje especializado funcionó, y sigue funcionando, en muchos casos, como un mecanismo defensivo para evitar la intromisión de la gente de a pie, de la ciudadanía. Es así que un tema complejo, pero con posibilidades obvias de ser comprensible, durante los procesos de reformas privatizadoras se trató en esferas técnicas y de decisión política y en la palestra pública como algo que quedaba fuera de la comprensión ciudadana. De manera que el lenguaje se convirtió una vez más en una forma de manejo del poder.

Las reformas más recientes en cambio se dieron en casi todos los casos en procesos con participación ciudadana, en distintas fórmulas y dosis según los países, pero con algún grado de intervención de los actores sociales. Ese es un primer rasgo distintivo.

En Bolivia, el año 2009 la cámara de origen del proyecto de reforma, la de Diputados, mantuvo audiencias con varias organizaciones sociales. En Chile, a instancias de la presidenta Bachelet, se instauró durante el año 2006 la Comisión Presidencial para la Reforma Previsional (la Comisión Marcel), compuesta por especialistas de distintas corrientes políticas, que acogían audiencias ciudadanas. En Costa Rica, durante el año 2005 se formó y sesionó una

comisión intersectorial integrada por instituciones estatales y organizaciones de la sociedad civil. En Uruguay se instaló el año 2006 el Diálogo Nacional de Seguridad Social, con una nutrida agenda de eventos y aportes ciudadanos.

Las mujeres habíamos estado ausentes en las reformas privatizadoras, ya sea porque no había posibilidades de opinar y participar, como en el caso chileno, o porque directamente se desconocían los posibles impactos de las reformas previsionales sobre la equidad y la igualdad. En cambio, en los procesos de la nueva ola de reformas ya se tenía evidencia de estos impactos, había mayor conocimiento acumulado y los procesos participativos promovidos por el Estado y la labor de los Mecanismos Nacionales para el Adelanto de las Mujeres y de las mujeres de la sociedad civil organizadas facilitaron la integración de demandas de género.

Por lo mismo, todas las reformas (con excepción de la argentina) incluyeron alguna medida de acción positiva o de reconocimiento del trabajo de cuidado no remunerado que realizamos todas las mujeres en nuestros hogares. Este es un segundo rasgo de la nueva ola de reformas, indistintamente de que se trate de reformas paramétricas o estructurales. En el caso de Uruguay, a nueve años de la reforma se acaba de llevar a cabo una evaluación de este “bono por hijo”, con el resultado de que ha permitido acceder a la jubilación a mujeres de escasos recursos, al tiempo que ha mejorado el monto de la jubilación, en el caso de mujeres de sectores de ingresos medios.

En todos los países estas reformas tuvieron una marcada impronta inclusiva y recuperaron una retórica de derechos. El móvil de estas transformaciones dejó de ser el mercado de capitales y el ahorro nacional para ser el incremento de la cobertura, es decir, de la proporción de personas que reciben pensiones, así como mejorar los montos de las prestaciones. Este es un tercer rasgo de la nueva ola de reformas.

En efecto, en Argentina, luego de una serie de reformas que a lo largo de siete años ya apuntando hacia la ampliación de cobertura, con un claro impacto positivo en las mujeres, el año 2008 direc-

3 Durante el presente siglo se han realizado muchas más reformas paramétricas, pero se destacan estas por constituir buenas prácticas en materia de igualdad y equidad de género. La acción positiva es una medida recomendada por la CEDAW, que consiste en un tratamiento más favorable para las mujeres, dando un trato distinto en la norma o en la política, para enfrentar la desigualdad de género que se presenta en la realidad.



tamente se cerró el componente de capitalización individual, retornando de manera plena al reparto con beneficio definido. Los efectos positivos sobre la cobertura femenina se pronunciaron aún más y también se incidió en la brecha de género, en los montos de las prestaciones.

En Bolivia se estatiza la industria de fondos de pensiones, pero el sistema continúa siendo de capitalización individual y contribución definida, por ello los resultados de esta reforma han sido magros. No obstante, los ligeros impactos positivos obedecen a la incorporación de un fondo solidario financiado por los propios trabajadoras y trabajadoras y por una cotización que se establece para la parte empleadora.

En Chile se implementa el aporte y la pensión solidaria, con resultados plausibles en la reducción de la pobreza y en el incremento de la cobertura, tanto de varones como de mujeres, y con una reducción de la brecha de género, en esta materia. Sin embargo, años más tarde podrá apreciarse que fue una buena reforma pero en modo alguno, suficiente.

En Costa Rica se implementó un mecanismo claro de redistribución consistente en tasas de reemplazo escalonadas, en virtud del nivel de ingresos. Es decir que, a mayor nivel de ingresos, menor será la proporción de mi remuneración que representa mi pensión, y viceversa.

En Uruguay, país que ostenta los mejores indicadores previsionales de la región, se trató de mantener las altas coberturas y reducir las brechas de género, para lo cual se alivianaron los requisitos de acceso a las prestaciones. Asimismo, se desplegaron importantes esfuerzos para llegar a sectores excluidos, como las empleadas domésticas, con resultados muy notables.

Reformas en proceso

En la actualidad, y luego de una nueva comisión presidencial de reforma previsional, Chile tiene en el Parlamento un proyecto de ley para una nueva reforma. La acción ciudadana en este caso ha sido determinante, con protestas contra las administradoras de fondos de pensiones (AFP), y otras for-

mas de activismo, que se han ocupado de facilitar la comprensión del sistema a la ciudadanía.

El paso del tiempo mostró que la reforma chilena del año 2008 fue una buena reforma, pero que no fue suficiente. El proyecto promete modificar el componente solidario, para dar lugar a una mayor redistribución y compensar a las mujeres por el efecto adverso que provocan las tablas de mortalidad diferenciadas por sexo. Sin embargo, quedan muchas interrogantes, importantes aspectos por definir, que pueden zanjarse en modificaciones al propio proyecto, en otras leyes, o en reglamentos u otros instrumentos de política. A nuestro parecer, el actual proyecto de ley presenta tan solo un bosquejo del eventual futuro sistema.

Así mismo, en Costa Rica se ha instalado una nueva comisión intersectorial de reforma, en el marco de un debate donde ha prevalecido la preocupación por las prácticas de administración de la Caja Costarricense de Seguro Social y por la sostenibilidad actuarial y financiera del sistema, ambos desafíos de suma relevancia, que se espera no opaquen el debate respecto de otros temas sustanciales relacionados con el ejercicio de los derechos.

Volver a hablar de seguridad social

La nueva ola de reformas inclusivas y los procesos de modificaciones en marcha ameritan que se retome la seguridad social, empezando por el vocabulario, pues para que las cosas existan hay que nombrarlas. El lenguaje crea realidad, como bien sabemos las feministas, debido a la invisibilidad de las mujeres en el lenguaje. Luego convendría retomar las elaboraciones teóricas y la doctrina, dinámicas, por cierto, y finalmente recordar que la seguridad social implica un conjunto de normas e instituciones destinadas a satisfacer las necesidades de ciudadanas y ciudadanos en ciertas contingencias, como la vejez, de manera que tengan garantizados sus derechos sociales y económicos.

Sujetas de derecho, actoras sociales, ciudadanas...

En estos desafíos de futuro, las mujeres no podemos ser más beneficiarias y acreedoras de derechos



derivados en virtud de nuestros roles de madres y esposas. Reivindicamos ser titulares por derecho propio, porque somos ciudadanas que aportamos con nuestro trabajo remunerado, y también con el no remunerado, al sostenimiento de los países y de los propios sistemas de seguridad social.

Ahora, ¿cómo los sistemas de seguridad social nos compensan, nos reconocen, nos retribuyen ese trabajo no remunerado, especialmente el de cuidado? Este no es un tema exento de polémica, incluso entre las propias feministas; desde los términos generan debate (reconocimiento, retribución, compensación), hasta los instrumentos más apropiados para ello. ¿Son los bonos por hijo un instrumento efectivo? La experiencia muestra que sí. Pero, ¿están naturalizando los roles de género o están retribuyendo el cuidado?

Y es que nos enfrentamos a un dilema que no es nuevo, pero adquiere connotaciones actuales. Desde nuestra perspectiva, estos bonos son un reconocimiento, pero deben ir acompañados de estrategias de cambio cultural y de herramientas concretas de redistribución del trabajo de cuidado no remunerado, tanto al interior de las familias como entre éstas y los Estados.

Lecciones aprendidas

Retomar la seguridad social con las mujeres como actoras, considerando que el derecho de las personas a las pensiones deriva de su estatus ciudadano. Apuntando a ese gran desafío, se identifican algunas propuestas y lecciones aprendidas.

La primera gran lección es que el diseño sí importa. Como se sostiene en CEPAL (2017)⁴, no es lo mismo un esquema de capitalización individual puro que uno mixto (compuesto por componentes de reparto y capitalización individual), ni uno de reparto y beneficio definido, que uno de reparto y contribución definida, o uno universal financiado con impuestos y no con contribuciones directas de las partes trabajadora y empleadora.

Así mismo, la experiencia comparada estudiada por la CEPAL, permite señalar otros aprendizajes más puntuales:

- Garantizar la sostenibilidad financiera y la legitimidad de los sistemas previsionales implica apostar por la inclusión de grandes colectivos de población al componente contributivo, concretamente a las mujeres de diversos perfiles ocupacionales y varones del sector informal.
 - Lo anterior remite al difícil equilibrio entre los componentes contributivos y no contributivos de los sistemas, teniendo siempre presente que el fin principal de los mismos es garantizar los derechos económicos y sociales a las personas mayores, por lo que, a tiempo de fortalecer los componentes contributivos, deberá recurrirse a los no contributivos, para poder garantizar estos derechos.
 - Remite también a la adopción de incentivos para la atracción de trabajadores y trabajadoras por cuenta propia, de preferencia bajo regímenes de progresiva obligatoriedad en la afiliación.
 - Implica asimismo igualar los derechos del trabajo doméstico asalariado en los países donde aun está excluido.
- La institucionalidad reguladora y fiscalizadora es relevante no solo a efectos de la transparencia, probidad y correcto funcionamiento de los sistemas previsionales, sino a efectos del ejercicio de derechos ciudadanos, como el derecho a la información de las personas afiliadas y pensionadas.
- Las medidas de reconocimiento del cuidado son positivas y posibles en casi cualquier esquema que se adopte, aunque tendrán más impacto bajo lógicas redistributivas.
- Las tasas de reemplazo escalonadas, diferenciadas por niveles de ingreso, tienen un efecto redistributivo importante.
- Los años utilizados para obtener el promedio del salario de referencia son relevantes, a efectos de

4 Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL (2017). Panorama Social, 2017 [Por editar].



la igualdad de género. Los últimos años pueden perjudicar a las mujeres, porque la brecha de género suele ensancharse al término de sus trayectorias laborales y además considerar solo los últimos años puede estimular la sub-declaración en períodos anteriores. Por ello, usar períodos más amplios parece más adecuado.

- La diferente edad de jubilación para mujeres y varones vigente en varios casos tiene connotaciones que no son unidireccionales. Se ha considerado una compensación por el trabajo de cuidado, ya que las trabajadoras al menos deberían tener la posibilidad de decidir si quieren dejar de trabajar unos años antes, pero esta facultad debería ir acompañada de medidas que compensen esos años menos de aportes.
- La edad jubilatoria no tiene porque ser única y rígida. Pueden adoptarse diversas edades por áreas de residencia o tipos de trabajo, así como también fórmulas afines con el envejecimiento activo, tales como la jubilación parcial con cierta pensión y trabajo a tiempo parcial o algunos días de la semana. Esta opción además puede hacer más llevadero el inicio de la jubilación para muchas personas para las cuales el cambio hacia la jubilación es traumático. En todo caso, la jubilación no debiera ser obligatoria (recomendación no. 162 de la OIT).
- La división de fondos acumulados entre la pareja, al momento de la separación o divorcio, de manera de compensar a quien se hubiera dedicado al trabajo doméstico y de cuidado, postergando o modificando por ello su trayectoria laboral, es una medida significativa de reparación.

A manera de cierre, nos gustaría destacar el rol que juega la seguridad social para avanzar hacia la igualdad. Se trata de un espacio donde los Estados materializan sus obligaciones en torno a derechos y sus reformas se debaten en escenarios donde los actores sociales y políticos concretan sus reales compromisos con la igualdad social y de género.



Autora

Flavia Marco Navarro. Feminista boliviana. Abogada, Magíster en derecho económico y una especialidad en estudios de género. Se desempeña como consultora de organismos internacionales y de la sociedad civil. Actualmente es consultora de la División de Asuntos de Género de la CEPAL para temas previsionales.

Pie de imprenta

Fundación Friedrich Ebert en Chile
Hernando de Aguirre 1320 I Providencia I
Santiago de Chile.

Responsable
Simone Reperger
Representante de FES-Chile
www.fes-chile.org

Fundación Friedrich Ebert en Chile

La Fundación Friedrich Ebert (FES), fundada en 1925 en Alemania, es una institución privada de utilidad pública comprometida con las ideas de la Democracia Social. Lleva el nombre del primer presidente del Estado alemán elegido democráticamente, Friedrich Ebert, y es portadora de su legado en cuanto a la configuración política de la libertad, la solidaridad y la justicia social. A este mandato corresponde la Fundación en el interior y exterior de Alemania con sus programas de formación política, de cooperación internacional y de promoción de estudios e investigación.

Las opiniones expresadas en esta publicación no reflejan, necesariamente, los puntos de vista de la Friedrich-Ebert-Stiftung.

El uso comercial de todos los materiales editados y publicados por la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) está prohibido sin previa autorización escrita de la FES.

ISBN: 978-956-7630-48-6