

Economía del cuidado, relaciones de trabajo y normas internacionales*

Soledad Salvador, Daniela de los Santos
DICIEMBRE DE 2016

- El objetivo del documento es promover el debate sobre las desigualdades de género en el mercado laboral y las estrategias que se deberían desarrollar para superarlas. En particular, se busca generar argumentos para promover recomendaciones de la OIT que reconozcan las tareas de reproducción y de cuidado que se realizan en el ámbito de los hogares y las familias, como trabajo.
- En la 18.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (en 2008) se aprobó la Resolución V sobre Medición del Tiempo de Trabajo, en la cual se amplía el concepto de *trabajo*, incluyendo, además del *trabajo remunerado* (lo que tradicionalmente se ha considerado trabajo), el *trabajo no remunerado* (que incluye las tareas domésticas y de cuidado). La OIT plantea que el objetivo de ampliar el concepto de trabajo es promover la generación de estadísticas que permitan estimar el tiempo destinado al trabajo no remunerado para la construcción de cuentas satélite (que valoren económicamente dicho trabajo) y para tener una mayor comprensión y un enfoque más amplio de las políticas económicas, sociales y del mercado laboral.
- Para contribuir al propósito de que las políticas económicas, sociales y aquellas orientadas al mercado laboral consideren el trabajo no remunerado y busquen transformar su desigual distribución, se desarrollan en este documento:
 - argumentos que permiten comprender los mecanismos mediante los cuales se producen y reproducen las desigualdades sociales y de género en el mundo laboral y de la protección social, y
 - acciones que se podrían desarrollar para promover la corresponsabilidad social de los cuidados cuya meta es la equidad económica y social.

• Este trabajo se realiza en el marco de una consultoría contratada por FES Sindical con el propósito de brindar insumos a las centrales sindicales afiliadas a CSA.



Índice

■ I. Introducción	3
■ II. Marco teórico y conceptual	3
El rol de la economía del cuidado para el funcionamiento del sistema económico.....	4
<i>Reconocimiento del cuidado</i>	7
<i>Reducción del cuidado</i>	7
<i>Redistribución del cuidado</i>	7
■ III. Diagnóstico regional sobre la economía del cuidado y sus implicancias para la equidad social y de género.....	8
III.1. Economía del cuidado: fuente de reproducción de las desigualdades	8
III.2. Evidencia sobre las implicancias de las restricciones de género en la inserción laboral.....	10
III.3. Características del empleo en el sector de los servicios de cuidados	17
<i>Caracterización del trabajo doméstico en América Latina y el Caribe</i>	17
■ IV. Normativa internacional, avances en su implementación y experiencias de movimientos sindicales y empresas.....	19



IV.1. Normas internacionales vigentes para atender las desigualdades de género en el mercado laboral y en el acceso a la protección social	19
IV.2. Avances de los países de la región en la incorporación de la normativa internacional.....	22
IV.3. Avances a nivel de las organizaciones sindicales y de las empresas para promover la corresponsabilidad en los cuidados.....	27
■ V. Acciones para avanzar desde el movimiento sindical de la región.....	30
■ Anexo I. Estadístico	34
■ Anexo II. Políticas de corresponsabilidad	35
■ Anexo III. Perspectiva de género en la Confederación Sindical de las Américas	37
■ Anexo IV. Glosario	40
■ Referencias bibliográficas	46



I. Introducción

Los objetivos de este trabajo son aportar argumentos que permitan comprender mejor los vínculos entre la economía del cuidado y las desigualdades de género en el mercado laboral, y proponer alternativas de acción para contribuir a la construcción de sociedades más justas y democráticas.

Los diagnósticos sobre el mercado laboral en América Latina y el Caribe siguen evidenciando que, a pesar de la enorme expansión de la oferta laboral femenina y de su nivel educativo, las mujeres continúan predominando en la inactividad, el desempleo, la informalidad, los sectores de productividad baja y media, mientras persisten las brechas de género en las horas trabajadas y las remuneraciones por hora. Ello se explica, principalmente, por la importante carga de trabajo no remunerado que deben realizar las mujeres y por un mercado laboral que las discrimina porque mantiene la «norma del trabajador ideal», es decir, aquel sin responsabilidades familiares.

Las tareas domésticas y de cuidado han sido históricamente realizadas por las mujeres en forma no remunerada en el ámbito de la familia y la comunidad, sin beneficios sociales ni derechos laborales; cuando estas tareas se trasladan al mercado o son asumidas por el Estado, siguen siendo ejecutadas básicamente por mujeres. De esta forma, quienes se dedican a las tareas domésticas y de cuidado en forma remunerada son poco valoradas: perciben bajos salarios, no se rigen por las mismas normas laborales que los demás trabajadores, no tienen los mismos derechos en la seguridad social y no se les brinda formación específica para el trabajo porque se considera que tienen capacidades innatas para hacerlo.

Revertir estas desigualdades resulta imprescindible para avanzar hacia sociedades más justas, y para conseguirlo, el involucramiento de los actores sectoriales del mercado laboral es ineludible. En este marco, la Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas (CSA), que afilia a 56 organizaciones nacionales de 23 países de la región,

prioriza como uno de sus objetivos la igualdad de género y la plena participación de las mujeres en todos los niveles del movimiento sindical y en todas las instancias de la sociedad. Para esto, considera fundamental reafirmar la autonomía y el empoderamiento de las mujeres, y resalta la necesidad de garantizar el acceso al trabajo decente tanto para hombres como para mujeres.¹

En línea con estos aspectos, este trabajo resalta la necesidad de implementar políticas que promuevan la corresponsabilidad en los cuidados (incluyendo el trabajo doméstico) entre sectores institucionales (Estado, mercado, familia y comunidad) y entre sexos (al interior de esas instituciones). Para ello, es necesario no solo desarrollar marcos regulatorios, servicios y prestaciones, sino también promover un cambio cultural que contribuya a que dicha redistribución sea posible. Ello implica trabajar en la deconstrucción de los estereotipos de género y redefinir las normas e instituciones que rigen actualmente en el mercado laboral.

II. Marco teórico y conceptual

El concepto de *economía del cuidado* ha sido elaborado desde el enfoque de la economía feminista² para

1. Información disponible en <<http://www.csa-csi.org/>>. (Último acceso: 25/04/2017).

2. La economía feminista es una corriente de pensamiento económico heterodoxo que ha hecho énfasis en la necesidad de incorporar las relaciones de género como una variable relevante en la explicación del funcionamiento de la economía y de la diferente posición de los hombres y las mujeres como agentes económicos y sujetos de las políticas económicas. Uno de los temas en los que esta perspectiva ha hecho hincapié es la necesidad de recuperar la noción de provisión de bienestar individual y colectivo como objetivo fundamental de la economía. En el estudio de la manera en que las economías resuelven la provisión de este bienestar, o bien en la forma en que estos sistemas se reproducen, aparece jugando un rol de particular importancia el trabajo destinado a cuidar de las personas y a proveerlas de lo que necesitan para continuar su vida en sociedad (Rodríguez, 2005). Un abordaje amplio del enfoque de la economía feminista en América Latina se puede encontrar en Esquivel (2012).



referirse al espacio donde la fuerza de trabajo es re-
producida y mantenida, incluyendo todas aquellas
actividades que involucran el mantenimiento gene-
ral del hogar y el cuidado de las personas (Salvador,
2007).³ Lo más importante de esta idea enunciada
en la expresión *economía del cuidado* es dar lugar a
pensar la relación que existe entre la manera en que
las sociedades organizan el cuidado de sus miem-
bros y el funcionamiento del sistema económico.
La producción del mercado no tiene capacidad
para sostenerse y reproducirse de forma autónoma;
depende, por lo tanto, de la economía del cuidado
para su reproducción (Carrasco y Tello, 2012).

La economía feminista se caracteriza por poner en
el centro del análisis la sostenibilidad de la vida,⁴
descentrando los mercados. En consecuencia, el
objetivo del funcionamiento económico desde esta
mirada no es la reproducción del capital, sino la
reproducción de la vida. La preocupación no está
en la perfecta asignación, sino en la mejor provi-
sión para sostener y reproducir la vida (Rodríguez,
2015).

La economía del cuidado es el sostén para el fun-
cionamiento del sistema económico. Pero el sis-
tema actual solo considera productivos el trabajo
remunerado y las transacciones efectuadas en el
mercado. Los trabajos de cuidado, llevados a cabo
principalmente por mujeres y niñas en el ámbito

del hogar y en sus comunidades, se encuentran
fuera del mercado; lo mismo ocurre con la natu-
raleza, que queda excluida. Sin embargo, tanto la
tarea reproductiva como los recursos naturales
son esenciales para que las economías de merca-
do funcionen de manera adecuada; son elementos
inherentes a la operación del sistema, pero no son
reconocidos como tales. Por lo tanto, los mercados
no se preocupan por conservar y regenerar esos re-
cursos vitales (Schildberg, 2015).

El rol de la economía del cuidado para el funcionamiento del sistema económico

Cada vez más quienes trabajan en temas de desarro-
llo económico y desarrollo productivo empiezan a
visibilizar el tema de las desigualdades de género
como una limitante a las capacidades de desarrollo
de las economías.⁵ Los trabajos más recientes de la
CEPAL lo colocan como un tema central para lograr
la igualdad (Bárcena y Prado, 2016).

En el documento central elaborado para la Confe-
rencia Regional de la Mujer (CEPAL, 2016a), se plan-
tea el cuidado como articulador de los procesos de
producción y reproducción, y su reconocimiento y
redistribución como imperativos para alcanzar la
igualdad de género y la igualdad socioeconómica
en nuestros países. En ese documento también se
afirma que para lograr la autonomía de las mujeres
es crucial analizar lo que sucede en la economía
del cuidado, ya que allí se concentran las atribu-
ciones socioculturales y las responsabilidades asig-
nadas por la sociedad, según el sistema de géne-
ro dominante, que en muchos casos obstaculizan
el desarrollo personal de las mujeres e impiden el
despliegue de sus habilidades relativas a la inno-
vación, la producción y el mercado laboral, entre
otras (CEPAL, 2016a).

3. Originalmente estas actividades se han realizado en
forma no remunerada por los hogares, pero cada vez más
participan el mercado y el Estado brindando servicios de
cuidado infantil, cuidado a personas dependientes y servi-
cio doméstico. Por ello, inicialmente las economistas fe-
ministas hacían referencia al trabajo no remunerado que
se realiza en los hogares con el término *care economy*, pero
cada vez más se considera un concepto más amplio que
incluye también la provisión pública y privada de servicios
de cuidado (Rodríguez, 2005: 9).

4. Los primeros trabajos de Cristina Carrasco y otras eco-
nomistas feministas ponían el foco en la sostenibilidad de
la vida humana. Pero en los trabajos más recientes, junto
con el avance en el vínculo entre economistas feministas y
ambientalistas, se ha ampliado la mirada considerando la
sostenibilidad de la vida en su conjunto (que incluye la vida
humana y la naturaleza).

5. En Espino y Salvador (2013) se presenta el vínculo entre
cuidados y desarrollo, y se fundamenta la relevancia de que
las políticas de cuidado incorporen el enfoque de género.



La figura 1 busca ilustrar en forma esquemática las interrelaciones entre la economía de mercado y la economía del cuidado. Se presentan los flujos entre los hogares y el mercado, en que los hogares ofrecen fuerza de trabajo y consumen los bienes y servicios que producen las empresas con dicho trabajo. El sector público es empleador también de fuerza de trabajo que ofrecen los hogares y provee servicios y pagos de la seguridad social. A su vez, existe un sector de las organizaciones no gubernamentales (ONG) que también se nutre de la oferta de mano de obra que brindan los hogares. Los hombres y las mujeres se insertan en todos los sectores, pero la rígida división sexual del trabajo mantiene a las mujeres subsumidas al trabajo de cuidado no remunerado, y ello condiciona su inserción en el mercado laboral, quedando sobrerrepresentadas en el trabajo informal y el trabajo voluntario. Mientras que los hombres tienen una mayor participación en el trabajo remunerado formal, tanto en el sector público como en el privado y en las ONG.

Pero, como plantea Carrasco (2011), en el marco del sistema capitalista se verifican una serie de tensiones que repercuten en la economía del cuidado. Una refiere a la tensión entre el trabajo remunerado y el no remunerado, que tiene que ver con los tiempos y la forma de organización de ambos. También la tensión entre salarios y beneficios que se esconde detrás la relación entre ingresos de los hogares y disponibilidad de recursos para reducir el trabajo no remunerado. Todas ellas se entrelazan en lo que sería la tensión social fundamental entre la *lógica del capital* y la *lógica de la vida*. Como la economía del cuidado es la base del edificio económico donde se sostiene el entramado de la vida social humana y se ajustan las tensiones entre los diversos sectores de la economía, un exceso de presión sobre el sector doméstico para brindar trabajo de cuidado no remunerado que compense las deficiencias de otros sectores puede llevar al «agotamiento de las capacidades humanas» (UNIFEM, 2000) (figura 1).

Por el contrario, para mantener y mejorar las capacidades humanas, el sector doméstico necesita contribuciones de los demás sectores. No puede

ser tratado como «un manantial inagotable»⁶ que puede proveer todo el cuidado que sea necesario, independientemente de los recursos que reciba de los demás sectores. El déficit en la provisión de cuidados conlleva problemas de desacumulación de capacidades, valores y afectos, lo que influye en el funcionamiento del sistema económico y tiene consecuencias en el aprovechamiento de las oportunidades de crecimiento y desarrollo (Espino y Salvador, 2013). Por lo tanto, es necesario invertir en la economía del cuidado para incrementar las capacidades humanas, y esa inversión se realiza mediante la provisión de servicios públicos y empleos decentes (Elson, 1999).

Por lo tanto, mediante el concepto de economía del cuidado, la economía feminista pretende al menos dos objetivos: en primer lugar, visibilizar el rol sistémico del trabajo de cuidado en la dinámica económica en el marco de sociedades capitalistas, y en segundo lugar, dar cuenta de las implicancias que la manera en que se organiza el cuidado tiene para la vida económica de las mujeres. La preocupación central es la cuestión distributiva. Y en particular se concentra en reconocer, identificar, analizar y proponer cómo modificar la desigualdad de género como elemento necesario para lograr la equidad socioeconómica (Rodríguez, 2015).

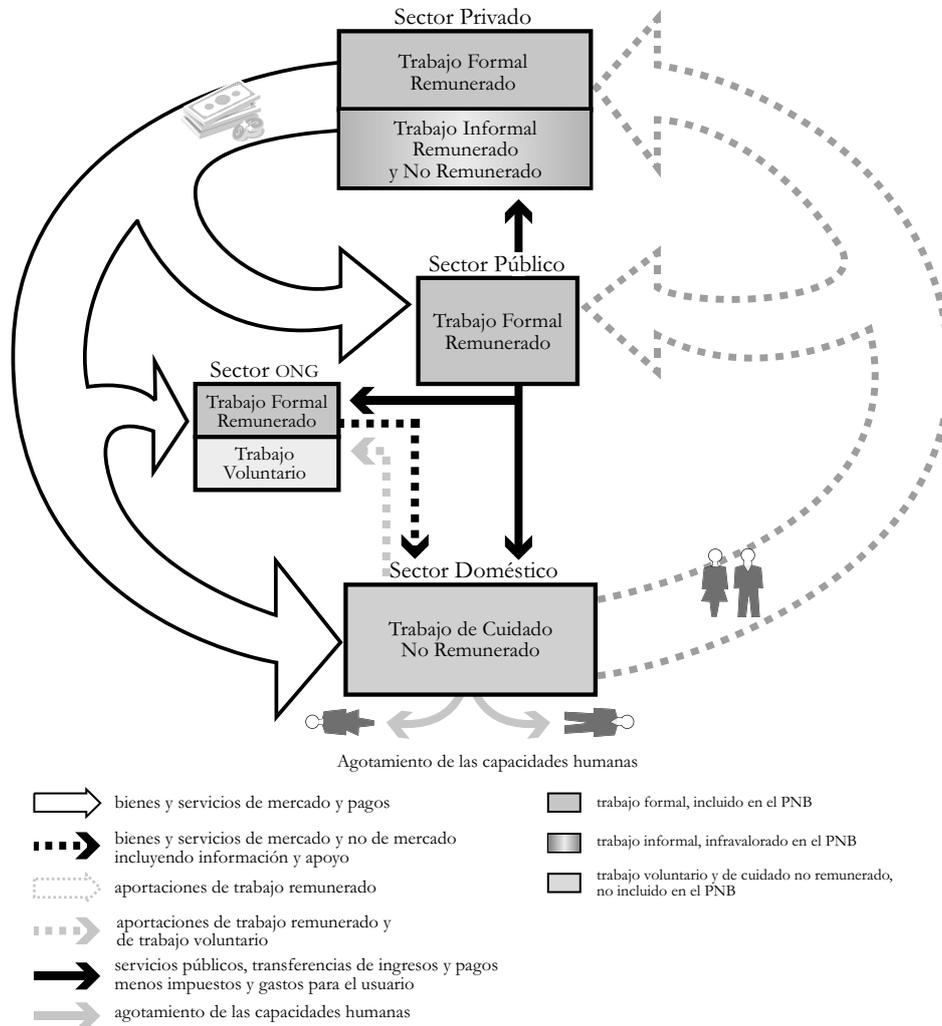
Como plantea Esquivel (2011 y 2012), con el estudio de la economía del cuidado se busca poner en cuestión los modos en los que se genera la *distribución* de los trabajos, los tiempos y los ingresos, con el propósito de visibilizar las bases sobre las cuales se sustenta la desigualdad para transformarla. El riesgo del foco exclusivo en las políticas sociales es dejar inexplicado e incuestionado el proceso por el cual se llega a la *distribución* de los ingresos, los tiempos y los recursos antes de que las políticas sociales sirvan para contrarrestar los efectos «colaterales» del funcionamiento económico mediante su *redistribución*.

6. Refiere a considerar a los cuidados como algo dado, exógeno al sistema.



Figura 1

El funcionamiento económico desde una mirada de género



Fuente: UNIFEM (2000: 27).

En síntesis, en dos motivos se basa el interés por estudiar la organización y analizar las implicancias de la economía del cuidado. Por un lado, el hecho de que, al no visibilizarse en los análisis económicos convencionales, los impactos del funcionamiento del sistema en la economía del cuidado pasan inadvertidos. Por otro lado, porque la organización actual de esa esfera de la economía contribuye a reproducir las desigualdades sociales y de género existentes.

Para revertir esa situación, se requiere una *agenda de cuidados transformadora*. Según Fraser (1995, cita-

do en Esquivel 2015: 66), una agenda de cuidados transformadora es aquella que modifica las desigualdades asociadas a la prestación de cuidados «por medio de la reestructuración del marco generativo subyacente», en contraposición con medidas afirmativas «destinadas a corregir los resultados desiguales de ciertos acuerdos sociales sin alterar el marco subyacente que los genera». Un enfoque transformador sobre el cuidado significa modificar radicalmente la prestación de cuidados (y posiblemente también la definición de los beneficiarios y las beneficiarias) a partir de reconocer, reducir y



redistribuir el trabajo de cuidado: es lo que se ha dado en llamar el marco de las *tres R*. Un cambio radical en el cuidado no podría ocurrir sin que las dimensiones económica, social y política tal cual las conocemos se modificaran también (Esquivel, 2015).

Reconocimiento del cuidado

Como se plantea en la Plataforma para la Acción de Beijing (1995), reconocer el trabajo de cuidado significa *hacer visibles* la naturaleza, el alcance y el papel que juega el cuidado en cada contexto determinado. *Desinvisible* el cuidado es tomar en cuenta la totalidad de sus contribuciones al funcionamiento de nuestras sociedades y economías, sin perder de vista quién realiza esas contribuciones. El reconocimiento del cuidado incluye su medición, pero va más allá de las comparaciones agregadas del trabajo doméstico y de cuidados para entender sus impactos distributivos y potencialmente empobrecedores. Reconocer el cuidado significa también no «darlo por sentado» en el diseño de políticas sociales, y menos aún sostener estereotipos de género que siguen provocando que el cuidado sea provisto mayoritariamente por las mujeres. Reconocer el trabajo de cuidado significa, también, generar agendas discursivas con la finalidad de desafiar las relaciones de poder existentes. El reconocimiento del cuidado debería contribuir a modificar su subvaluación y, con ello, los bajos salarios y las precarias condiciones de trabajo de las trabajadoras y los trabajadores del cuidado (Esquivel, 2015).

Reducción del cuidado

Cuando se plantea la reducción de los cuidados, se hace referencia a aquellos que generan costos físicos innecesarios o son el resultado de la falta de infraestructura. Se trata de una reducción que no solamente sea beneficiosa para quienes realizan esas labores, sino que no vaya en detrimento de otras personas. Por lo tanto, la sociedad en su conjunto se beneficiaría con la reducción de ese tiempo dedicado al cuidado. Por ejemplo, actividades que suelen recaer en las mujeres más pobres, como viajar largas distancias para acceder a los ser-

vicios de cuidado, recolectar leña o acarrear agua en entornos rurales o espacios urbanos precarios, procesar alimentos manualmente o proveer cuidados a familiares enfermos porque faltan insumos o personal en los centros de salud (Esquivel, 2015).

De la misma forma, se propone reducir el tiempo dedicado al trabajo remunerado para disponer de más tiempo para el ocio y los cuidados (ONU Mujeres-ILSB, 2015; CEPAL, 2016a; Schildberg, 2015).

Redistribución del cuidado

El cuidado debe ser concebido como una responsabilidad social y colectiva, no como un problema individual limitado a la esfera familiar. Esto obliga a redistribuir de tres formas los trabajos de cuidado:⁷

- *Redistribución de mujeres a hombres*: tanto en el ámbito público como en el privado, las soluciones vinculadas a la prestación de cuidados deben tener en cuenta a hombres y mujeres por igual. Por ejemplo, la licencia laboral debe contemplar la situación de ambos progenitores para desafiar los estereotipos y los roles de género, y fomentar el concepto de responsabilidades compartidas para los trabajos de cuidado no remunerados.
- *Redistribución de los hogares al Estado*, pero no necesariamente al mercado: los Estados deben impulsar un cambio estratégico en materia de cuidados, para dejar de confiar en el mercado y la prestación voluntaria y volver a los servicios públicos, asequibles y de alta calidad, con acceso universal a la salud, la educación y la seguridad social. Cuando la provisión pública está ausente o es insuficiente y prevalecen las prestaciones privadas, el acceso a servicios de cuidado se convierte en una función del poder adquisitivo de los hogares, reflejando (y potenciando) la desigualdad (Esquivel, 2015).

7. Tomado de Schildberg (2015).



- *Redistribución de tiempo y recursos* entre grupos sociales, particularmente a favor de los hogares pobres. La redistribución del cuidado es también en términos del financiamiento, ya que sin políticas los sectores de menores recursos se empobrecen más debido al cuidado que prestan, mientras que los de mayores recursos adquieren los sustitutos de cuidado en el mercado.

Como resultado de estas políticas de corresponsabilidad en los cuidados, se espera una sociedad más justa, en la que las personas puedan ejercer sus derechos a autocuidarse, a cuidar y a ser cuidadas, y una sociedad más democrática, en la medida en que las personas tendrían la posibilidad de elegir más libremente la vida que desean vivir (Espino y Salvador, 2013). También el bienestar social aumenta porque el cuidado mejora cuando se realiza más democráticamente («Care is done better when done democratically») (Tronto, 2013).

III. Diagnóstico regional sobre la economía del cuidado y sus implicancias para la equidad social y de género

III.1. Economía del cuidado: fuente de reproducción de las desigualdades

La economía del cuidado encuentra una fuente de indicadores en las *encuestas de uso del tiempo*, que permiten contabilizar la cantidad de horas que las personas dedican al trabajo no remunerado. En América Latina y el Caribe, 19 países han realizado estas mediciones, pero solo algunos han avanzado en la valorización económica del trabajo no remunerado y la estimación del porcentaje que él representa en relación con el producto interno bruto (PIB).⁸

8. Dicha valorización ha tenido como propósito, en varios de esos países, incorporarla al sistema de cuentas nacionales mediante la construcción de la cuenta satélite del trabajo no remunerado o de la economía del cuidado.

Como se observa en el cuadro 1, el trabajo no remunerado representa en torno al 20% del valor del PIB, y las mujeres aportan alrededor de las tres cuartas partes del total. Ello significa que una parte muy importante del trabajo que realizan las mujeres para sostener las economías no se contabiliza en el PIB ni se visualiza en los modelos económicos que se utilizan para realizar recomendaciones de política.

Cuadro 1

América Latina (8 países): valor económico del trabajo no remunerado de los países (en porcentajes del PIB)

País	Año	Total	Mujeres	Hombres
Colombia	2012	20,4	16,3	4,1
Costa Rica ^{a b}	2011	15,7	11,5	4,3
Ecuador	2012	15,2	11,8	3,4
El Salvador	2010	18,3	14,5	3,9
Guatemala	2014	18,8	16,3	2,5
México	2014	24,2	18,0	6,2
Perú	2010	20,4	14,1	6,3
Uruguay ^a	2013	22,9	16,3	6,6

Fuente: CEPAL (2016a), sobre la base de la valorización del trabajo no remunerado de los respectivos países.

^a El cálculo no involucró a los organismos rectores de las cuentas nacionales en cada país (bancos centrales).

^b Gran Área Metropolitana.

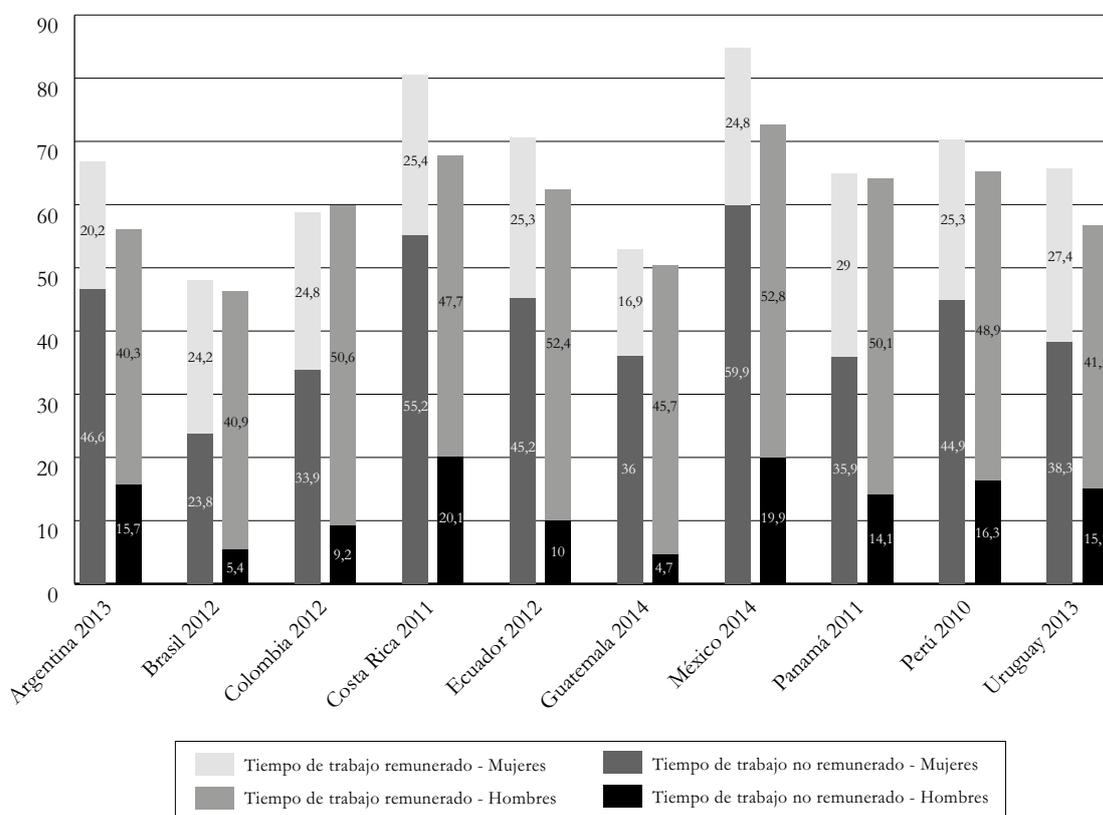
La diferencia en el aporte económico que realizan hombres y mujeres es reflejo de las desigualdades en el tiempo destinado a cada tipo de trabajo (remunerado y no remunerado). Esa rígida división sexual del trabajo, que se transmite de generación en generación, solo se ha visto modificada por la mayor inserción laboral de las mujeres, pero apenas ha logrado involucrar a los hombres en las tareas de cuidados. En consecuencia, la carga total de trabajo que realizan las mujeres es superior, como muestra el gráfico 1.

En ello operan no solamente los roles que asumen socialmente los hombres y las mujeres, sino también las oportunidades que enfrentan en el mercado laboral. Esas oportunidades están condicionadas por



Gráfico 1

América Latina (10 países): tiempo destinado al trabajo total, remunerado y no remunerado, de la población de 20 a 59 años, por sexo, alrededor de 2014^a (en horas semanales)



Fuente: CEPAL (2016a), sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de uso del tiempo de los respectivos países.
^a Datos de nivel nacional, excepto en el caso de Costa Rica, en que corresponden a la Gran Área Metropolitana.

la segmentación del mercado laboral (producto de la heterogeneidad productiva) y las restricciones de género que se expresan, por ejemplo, en la segregación ocupacional. Por ello, la superposición de la segregación ocupacional (horizontal y vertical) y la segmentación del mercado laboral genera una oferta de puestos de trabajo de peor calidad y menor remuneración para las mujeres.⁹

Generalmente se reconoce que la inserción laboral femenina está condicionada por la carga del trabajo no remunerado que las mujeres deben resolver en la familia y en el hogar (Lupica, 2015; CEPAL, 2016a; ONU Mujeres, 2016). Pero no se identifica tanto el efecto combinado de las restricciones de género y la segmentación del mercado laboral, lo que consolida la reproducción de esas desigualdades. Como se afirma en Espino y Salvador (2016), «las restricciones de género sostienen la segmentación del mercado laboral»: la escasez de servicios, regulaciones laborales y transformaciones culturales para distribuir las responsabilidades de cuidado restringen la posibilidad de encontrar empleos de calidad y con mayores ingresos. En los ocho países

9. Para definiciones de segmentación del mercado laboral, segregación ocupacional y heterogeneidad productiva, véase el glosario.



estudiados por las autoras, se encontró evidencia, mediante técnicas de análisis tanto cuantitativas como cualitativas, de que las mujeres con hijos/as pequeños/as, cuando enfrentan limitaciones para compatibilizar la vida familiar y laboral, tienden a reducir la carga de trabajo remunerado y a ocuparse como cuentapropistas o asalariadas informales (Espino y Salvador, 2016).

Por otra parte, las restricciones de género contribuyen a reproducir las desigualdades entre las propias mujeres. El acceso diferenciado de las mujeres a los servicios de cuidado profundiza las brechas entre ellas. Ello se debe a la escasez de servicios públicos o gratuitos y al hecho de que las mujeres con mayor nivel educativo y con mejores condiciones económicas tienen mayores posibilidades de acceder a servicios provistos por el mercado (guarderías, servicio doméstico, asistentes personales, etc.).

Estos aspectos explican también el enlentecimiento que se evidencia en el ritmo de crecimiento de la participación laboral femenina en la década del 2000. Un trabajo reciente (Gasparini y Marchionni, 2015) concluye que ese enlentecimiento se debe a que las mujeres de hogares de menores recursos, con hijos pequeños y menores niveles educativos no logran insertarse en el mercado laboral. Mientras que en la década anterior la inserción laboral fue más dinámica porque quienes ingresaban eran las mujeres con mayores oportunidades laborales. Pero, de todas formas, estas ingresaron a un mercado laboral con fuertes sesgos androcéntricos, en el que impera la «norma del trabajador ideal» como aquel sin responsabilidades familiares. Ello condiciona y discrimina a las mujeres manteniendo la segregación ocupacional y la brecha salarial.

Asimismo, como plantea ONU Mujeres (2016), las mujeres evidencian distintos escenarios en el mercado laboral, todos signados por la desigualdad: *pisos pegajosos, escaleras rotas y techos de cristal*. El primero refiere a las mujeres que no se han incorporado al mercado laboral o cuya incorporación es precaria. El segundo (el grupo del medio) refiere a las mujeres que «carecen de redes de protección que les permitan dar saltos de empoderamiento o las ayuden a

prevenir deslizamientos hacia pisos pegajosos». El tercero engloba a las mujeres con mayor nivel educativo y mejor acceso a servicios de cuidado, con biografías laborales similares a las de los hombres, pero que se desarrollan en contextos de recurrente desigualdad debido a la discriminación laboral.

En esta línea, en el informe CEPAL (2011) que analiza «las fábricas, los circuitos y los núcleos duros que reproducen la desigualdad», se reconoce que uno de los nudos centrales en el mercado laboral son las restricciones de género. Según el informe, dichas restricciones, junto con la heterogeneidad productiva, reproducen las desigualdades sociales. Lo más desalentador es que, en las dos décadas entre 1990 y 2010, las brechas entre las mujeres se han profundizado, porque «se ha acentuado el rígido circuito de desigualdad» que castiga más a las mujeres sometidas a mayores presiones de cuidado y con menores ingresos.

III.2. Evidencia sobre las implicancias de las restricciones de género en la inserción laboral

Las restricciones de género impactan en la inserción laboral de las mujeres por la falta de servicios, regulaciones laborales y transformaciones culturales que promuevan la reducción y redistribución de los cuidados.

En distintos estudios que se han realizado para América Latina y el Caribe se encuentra que las mujeres enfrentan limitaciones por su menor participación laboral, mayores niveles de desempleo, peor calidad del empleo y persistencia de la brecha salarial.

■ **Menor participación laboral de las mujeres y aumento de las diferencias entre estratos socioeconómicos**

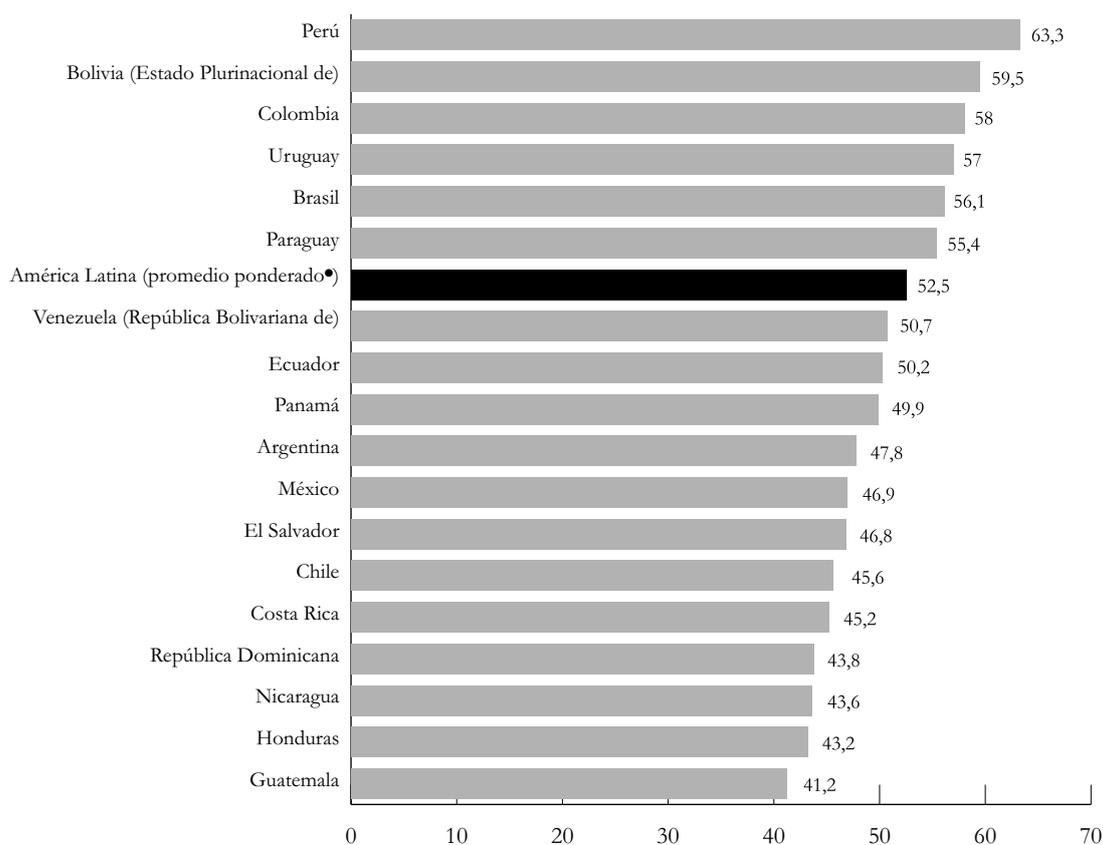
- La mitad de las mujeres latinoamericanas y caribeñas están aún fuera del mercado laboral. Solamente 5 de cada 10 mujeres en edad de trabajar participan en la fuerza de trabajo, en contraposición con 8 de cada 10 hombres.



- Si se comparan las tasas de participación laboral femenina en los países de América Latina, se comprueba que las más altas se presentan en Perú, seguido de cerca por Bolivia (Estado Plurinacional de). También se ubican sobre el promedio regional Brasil, Colombia, Paraguay y Uruguay.
- En cambio, en Guatemala, Honduras, Nicaragua y República Dominicana las tasas de participación laboral femenina son inferiores al 45%.
- En el Caribe, la participación laboral femenina es también heterogénea, pero más alta que la de América Latina, destacando los casos de Bahamas, Barbados y Santa Lucía (CEPAL-FAO-ONU Mujeres-PNUD-OIT, 2013) (gráfico 2).
- Una proporción importante de mujeres declaran que se mantienen fuera del mercado laboral por razones familiares. Ello es llamativo en El Salvador, Bolivia, República Dominicana y Venezuela (entre el 50% y el

Gráfico 2

América Latina (18 países): tasas de participación laboral femenina, alrededor de 2014 (en porcentajes)



Fuente: CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe). Sobre la base de encuestas de hogares de los países. Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

Nota: *18 países: Argentina 2014, Bolivia (Estado Plurinacional de) 2013, Brasil 2014, Chile 2013, Colombia 2014, Costa Rica 2014, Ecuador 2014, El Salvador 2014, Guatemala 2014, Honduras 2013, México 2014, Nicaragua 2009, Panamá 2014, Perú 2014, Paraguay 2014, República Dominicana 2014, Uruguay 2014 y Venezuela (República Bolivariana de) 2013.



65% de las mujeres de entre 20 y 59 años de edad). También es significativo en Costa Rica, Chile, Panamá y Honduras (entre el 33% y 43%) (gráfico 3).

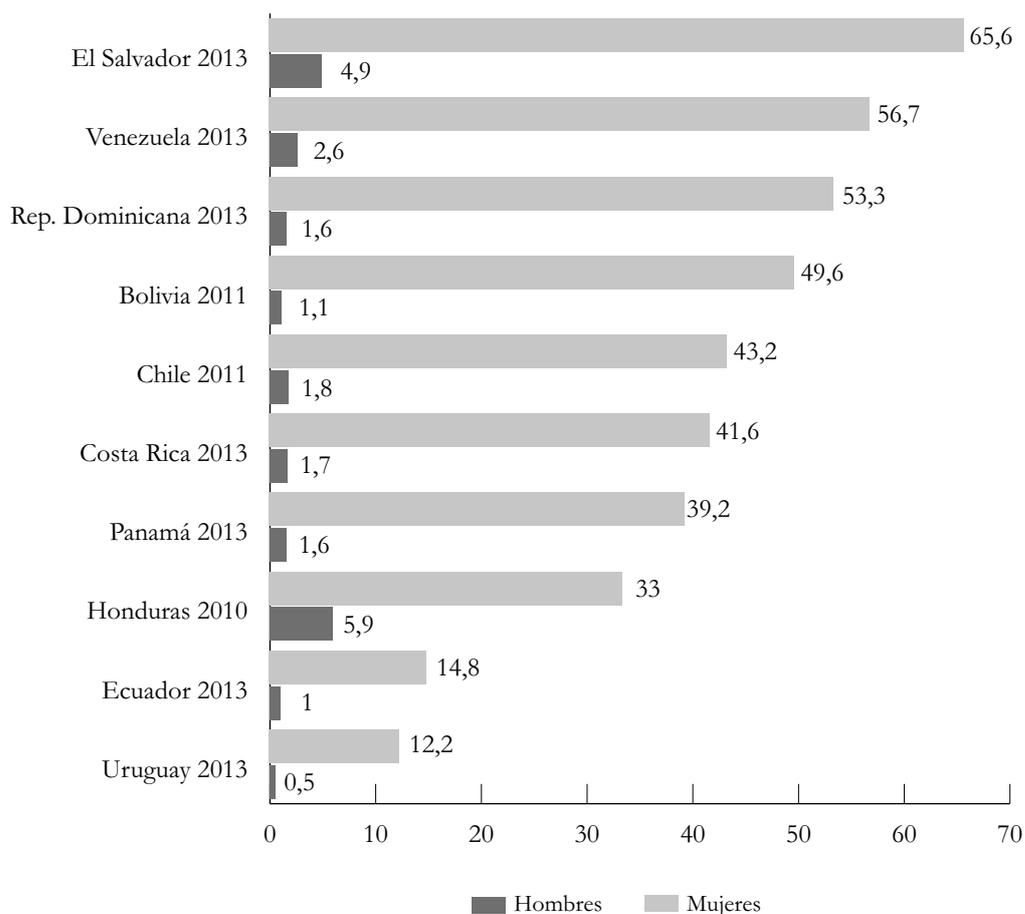
- *El aumento en la participación laboral responde a una importante mejora en el nivel educativo de las mujeres.* Durante las décadas pasadas todos los países de la región han incrementado el promedio de años de educación de la población económicamente activa femenina, aunque con marcadas diferencias (gráfico 4). En particular, las mujeres jóvenes (menores

de 30 años) han sobrepasado a los hombres tanto en términos de logro educativo como de matrícula escolar en todos los países de la región, excepto Bolivia (Estado Plurinacional) y Guatemala (Lupica, 2015) (gráfico 4).

- *Mayores diferencias de género en estratos de bajos ingresos.* Cuando hay niños o niñas menores de 6 años en el hogar, es decir, cuando las demandas de cuidado son muy altas, las tasas de participación de las mujeres representan un 54,3% de las de los hombres. Si el niño menor en el hogar tiene entre 6 y 14 años, la tasa asciende a

Gráfico 3

América Latina (10 países): población de 20 a 59 años que se encuentra fuera del mercado laboral por razones familiares, alrededor de 2013 (en porcentajes)

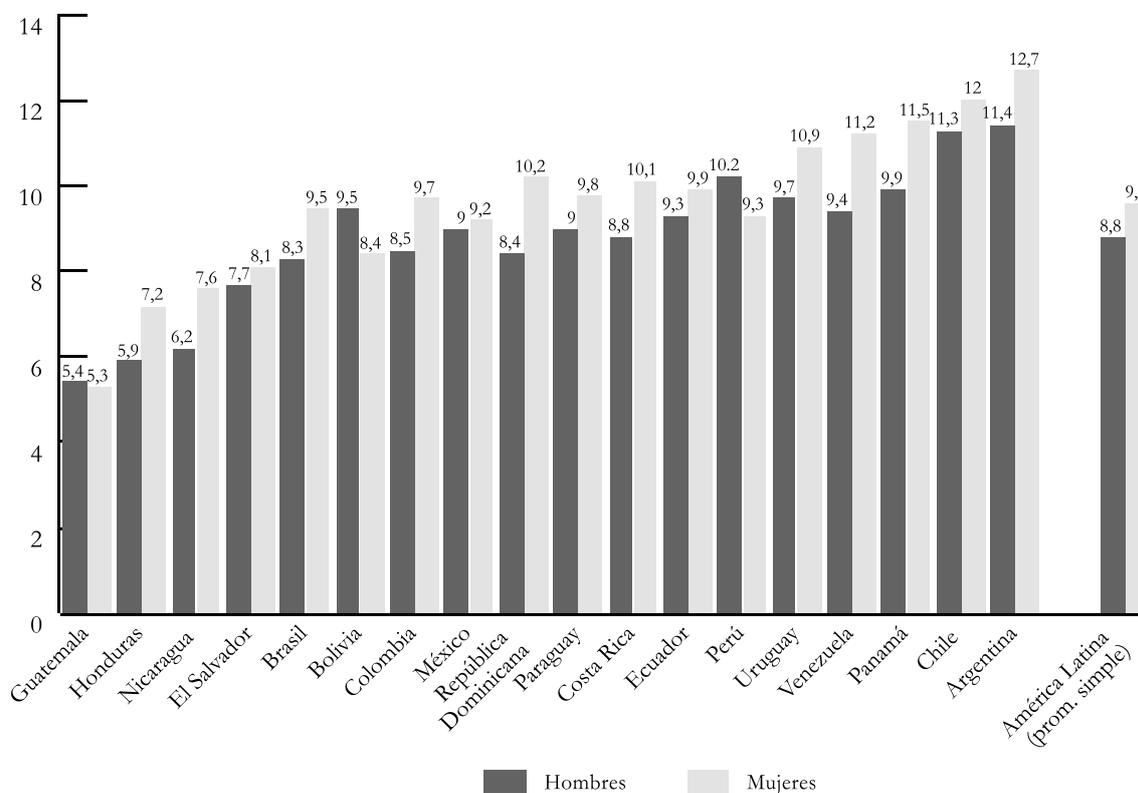


Fuente: CEPAL (2016a), sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países.



Gráfico 4

América Latina (18 países): promedio de años de estudio, población económicamente activa de 15 años y más, por sexo, alrededor de 2013



Fuente: Lupica (2015), sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países. Datos nacionales, excepto Argentina, que corresponde a áreas urbanas. Los datos corresponden a 2013, excepto para Argentina y México (2012), el Estado Plurinacional de Bolivia (2011), Honduras (2010), Nicaragua (2009) y Guatemala (2006).

un 60,9%, mientras que cuando no hay niños menores en el hogar, la tasa alcanza un 64,2%. Las diferencias son considerablemente más marcadas en los hogares más pobres; cuando hay niños pequeños en el hogar (menores de 6 años), la participación laboral femenina decrece, a diferencia de la masculina, que aumenta (Lupica, 2015) (cuadro 2).

laboral (Guatemala, México, El Salvador). Otros como Perú, Bolivia y Ecuador registran tasas de actividad más elevadas, por lo cual si el desempleo es bajo significa que están ocupadas, pero su empleo probablemente es de mala calidad porque el nivel educativo de estas mujeres es inferior al promedio de la región (gráfico 5).

■ **Mayor desempleo femenino**

- El nivel de desempleo de las mujeres ha sido históricamente más alto que el de los hombres.
- Hay países con bajas tasas de desempleo explicadas en parte por bajas tasas de actividad

■ **Menor calidad del empleo por efecto de la segmentación del mercado laboral y la segregación ocupacional**

La heterogeneidad productiva que caracteriza a nuestras economías se traduce en empleos de mala calidad, principalmente para las mujeres. Ello se



Cuadro 2

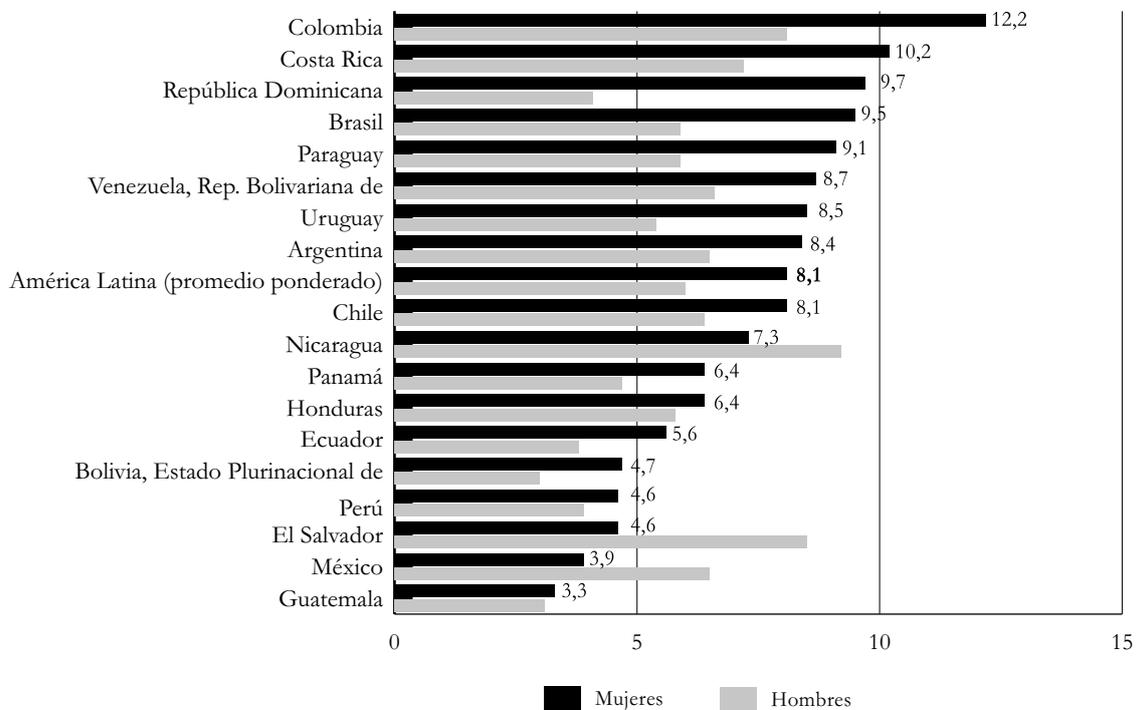
América Latina (promedio ponderado de 18 países): tasas de participación de mujeres y hombres según composición del hogar y quintil de ingresos, alrededor de 2012 (en porcentajes)

		Edad del niño más pequeño		Sin niños en el hogar
		Menos de 6 años	Entre 6 y 14 años	
Total	Mujeres	54,3	60,9	64,2
	Hombres	90,0	81,3	80,0
	Mujer/hombre	60,3	74,9	80,3
Quintil I	Mujeres	39,9	45,0	41,2
	Hombres	85,5	74,7	63,7
	Mujer/hombre	46,7	60,2	64,7
Quintil V	Mujeres	73,5	74,1	70,2
	Hombres	93,8	83,5	85,0
	Mujer/hombre	78,4	88,7	85,6

Fuente: CEPAL-FAO-ONU Mujeres-PNUD-OIT (2013, tomado de Lupica 2015)..

Gráfico 5

América Latina (18 países): tasas de desempleo según sexo, alrededor de 2014 (en porcentajes)



Fuente: CEPAL. Sobre la base de encuestas de hogares de los países. Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

Nota: ● 18 países: Argentina 2014, Bolivia (Estado Plurinacional de) 2013, Brasil 2014, Chile 2013, Colombia 2014, Costa Rica 2014, Ecuador 2014, El Salvador 2014, Guatemala 2014, Honduras 2013, México 2014, Nicaragua 2009, Panamá 2014, Perú 2014, Paraguay 2014, República Dominicana 2014, Uruguay 2014 y Venezuela (República Bolivariana de) 2013.



verifica tanto en el enfoque sectorial como en el enfoque de la estructura empresarial. El primero, que es el que presenta CEPAL (2016a) y utiliza la Dirección de Asuntos de Género (DAG) en su Observatorio de Igualdad de Género, da cuenta de que el 79% de las mujeres en América Latina se emplean en los sectores de baja productividad¹⁰ (gráfico A.1 en Anexo I).

El segundo enfoque asimila el sector de baja productividad al sector informal de OIT, en el que también las mujeres están sobrerrepresentadas en todos los países. El sector informal se compone de los/as empleadores/as y asalariados/as de microempresas (con menos de cinco ocupados), los y las trabajadores por cuenta propia (excluyendo a profesionales), el servicio doméstico y las y los trabajadores familiares no remunerados.¹¹

A las mujeres las afectan ambos fenómenos, la informalidad en el empleo y la mayor representación en el sector informal. Por lo tanto, cuando se analiza la proporción de mujeres en la economía informal, que es la agregación de ambos (el empleo y el sector informal), para todos los países se encuentra que la proporción de mujeres en la economía informal es mayor que la de los hombres (cuadro 3).

En el informe de CEPAL (2011), se presenta una clasificación de los países según su nivel de heterogeneidad estructural considerando el impacto en la desigualdad de ingresos. Los países con heterogeneidad estructural moderada son Argentina, Chile, Costa Rica, México y Uruguay. Los países con heterogeneidad estructural intermedia son Brasil, Colombia, Panamá y Venezuela. Los países con heterogeneidad estructural severa son Boli-

via, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Paraguay, Perú y República Dominicana.¹² En aquellos países con mayor heterogeneidad estructural, la proporción de mujeres en la economía informal es muy alta (superior al 50%) y la diferencia con los hombres es mayor.

En estos casos, se observa claramente el efecto de la superposición entre la segmentación del mercado laboral y la segregación ocupacional. La segmentación del mercado laboral es producto de la heterogeneidad productiva, que implica que hay empleos que se generan en la economía formal y obtienen altos salarios cuando se ubican en estratos de alta productividad, o salarios medios cuando el nivel de productividad es menor. Otros empleos se generan en la economía informal, en la que básicamente los salarios tienden a ser menores y los empleos mayormente informales. Por otra parte, la segregación ocupacional (horizontal o vertical) es efecto de las restricciones de género que generan discriminación a partir de la oferta y a partir de la demanda. A partir de la oferta, cuando las propias mujeres deciden trabajar en el sector informal porque les da mayor libertad para conciliar su vida familiar y laboral. A partir de la demanda, cuando las y los empleadores las discriminan por sus responsabilidades familiares.

Por lo tanto, las mujeres enfrentan más restricciones para acceder a los segmentos de alta productividad, porque al efecto de la segmentación se le agrega el efecto de la discriminación que se manifiesta en la segregación ocupacional vertical u horizontal. Estos fenómenos, a su vez, se retroalimentan ante la falta de políticas que promuevan la corresponsabilidad en los cuidados, acentuando el impacto de las desigualdades de género en las desigualdades sociales.

10. Según esta clasificación, los sectores de baja productividad son agricultura, comercio, servicios; los sectores de productividad media son industria manufacturera, construcción, transporte y comunicaciones, y los sectores de productividad alta son minería, electricidad, gas y agua, actividades financieras e inmobiliarias.

11. Una explicación más detallada de los conceptos de economía informal, sector informal y empleo informal se presenta en el glosario.

12. El criterio de clasificación se basó en las diferencias en la relación del ingreso per cápita entre el primero y el quinto quintiles. Ello es un reflejo de las desigualdades de ingresos entre las personas, en las que no solo influyen el tipo de empleo y su remuneración, sino también el desempleo o la no incorporación al mercado laboral.



Cuadro 3

América Latina: proporción de hombres y mujeres ocupados en el sector informal, en empleos informales fuera del sector informal y en la economía informal (ordenados según la proporción de mujeres empleadas en la economía informal)

País	Año	% de ocupados en el sector informal		% de ocupados con empleo informal, fuera del sector informal		% de ocupados en la economía informal	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Brasil	2013	21,0	15,3	8,3	18,9	29,3	34,2
Uruguay	2013	29,9	26,5	2,8	8,2	32,7	34,7
Argentina	2011	23,0	17,8	8,8	17,8	31,8	35,7
Panamá	2013	23,9	21,5	9,4	16,6	33,2	38,1
Costa Rica	2013	25,9	22,8	4,3	17,3	30,3	40,1
Ecuador	2011	23,9	29,2	9,8	15,2	33,8	44,3
Venezuela	2009	32,5	33,4	8,9	13,4	41,4	46,8
República Dominicana	2013	29,9	27,2	10,0	25,7	39,9	52,9
México	2013	28,7	32,3	12,1	24,3	40,8	56,6
Paraguay	2013	25,1	27,4	19,6	29,5	44,6	57,0
Bolivia	2009	32,0	38,0	16,9	20,7	48,8	58,7
Perú	2013	31,4	41,3	15,2	17,8	46,6	59,2
Guatemala	2013	28,9	49,9	10,7	18,0	39,6	67,9
El Salvador	2013	32,0	55,9	9,6	14,2	41,6	70,1
Colombia	2013	39,7	55,8	8,3	14,9	48,0	70,7

Fuente: Elaboración propia basada en ILOSTAT (consultado en octubre de 2016).

■ Se mantienen la brecha salarial de género y las jornadas laborales más acotadas

A pesar del aumento de la oferta laboral y el mayor nivel educativo de las mujeres, se mantiene la brecha salarial por hora. Ello se explica en parte por la importante segregación ocupacional.

También la jornada laboral de las mujeres es significativamente más corta que la de los hombres. Por lo tanto, los ingresos mensuales de las mujeres son significativamente inferiores, porque al menor salario por hora se le agrega la jornada laboral más acotada (cuadro 4).

Lupica (2015) plantea que, en la región, las mujeres sufren subempleo horario en mayor medida que

los hombres: el 10% de las mujeres y el 5,2% de los hombres ocupados trabajan menos de 30 horas semanales y desearían trabajar más horas, pero no pueden hacerlo porque no encuentran un empleo para completar su jornada.

Dicha autora plantea que ello se explica tanto por el trabajo no remunerado que recae principalmente en las mujeres como por la nueva organización de la jornada laboral. Señala que «en las últimas décadas aumentó el trabajo en turnos, especialmente rotativos, así como el trabajo en jornadas con inicio y términos móviles, fragmentadas, sin horario fijo ni limitación alguna, se creó el sistema de semana o mes de trabajo comprimido, y nuevas formas de trabajo a tiempo parcial fuera del horario normal diurno concentrado, sobre todo, en fines de sema-



na y festivos. Estas nuevas formas de organización del tiempo de trabajo influyen de manera particular en las mujeres, porque se han producido especialmente en sectores donde se registra una fuerte concentración de empleo femenino. Es el caso de trabajadoras en empresas del comercio al por menor (grandes tiendas y supermercados), en el sector telecomunicaciones (centros de llamados) y en los servicios financieros» (Lupica, 2015: 27-28).

Cuadro 4

América Latina (9 países): jornada laboral (en horas semanales) de hombres y mujeres de 20 a 59 años, y brecha salarial por hora

País	Año	Jornada laboral (horas semanales)		Brecha salarial por hora ^a (%)
		Mujeres	Hombres	
Argentina	2013	20,2	40,3	-12
Brasil	2012	24,2	40,9	-25
Colombia	2012	24,8	50,6	-21
Costa Rica	2011-2012	25,4	47,7	-10
Ecuador	2012	25,3	52,4	-20
México	2014	24,8	52,8	-16
Panamá	2011	29	50,1	-21
Perú	2010	25,3	48,9	-28
Uruguay	2012/2013	27,4	41,5	-22

Fuente: Elaboración propia basada en datos de CEPAL (2016a) y SEDLAC (CEDLAS y Banco Mundial).¹³

^a Controlando nivel educativo y experiencia mediante una ecuación de Mincer.

Por ello, cuando se habla de las estrategias para promover la corresponsabilidad en los cuidados, no solo hay que pensarlo a partir de la oferta de servicios, sino también a partir de las formas de organización del trabajo en las empresas.

III.3. Características del empleo en el sector de los servicios de cuidados

El empleo en los servicios de cuidados tiende a sufrir las mismas dificultades que el trabajo no remunerado: es altamente feminizado, poco valorado, invisibilizado y con escaso reconocimiento social. En consecuencia, la calidad del empleo es mala (con escasa cobertura de la seguridad social), los salarios son bajos y la regulación de la jornada laboral y de las condiciones de trabajo en general es escasa.

En el sector de los cuidados se incluyen el trabajo doméstico, el cuidado de personas dependientes en instituciones o a domicilio y el cuidado infantil en instituciones o a domicilio.

Caracterización del trabajo doméstico en América Latina y el Caribe¹⁴

El trabajo doméstico es una de las ocupaciones con mayores tasas de empleo informal. En el sector se emplean aproximadamente el 7% de los ocupados en la región, y en 2013, su tasa de informalidad ascendía a 77,5%.

El 93% de los trabajadores domésticos en América Latina son mujeres. Aunque su importancia para el empleo femenino ha disminuido (pasando de constituir el 18,6% en 2000 a ser el 14,3% en 2013), 1 de cada 7 mujeres ocupadas en América Latina es trabajadora doméstica.

Hay una proporción significativa de trabajadoras domésticas entre la población migrante, las personas indígenas y las afrodescendientes.

El nivel educativo de las trabajadoras domésticas ha venido mejorando, pero sigue siendo un trabajo mal valorado en términos de ingresos. Actualmente, en Argentina, Brasil, Costa Rica, El Salvador, Nicaragua, Panamá, República Dominicana y Uruguay, los ingresos de las trabajadoras domésticas

13. SEDLAC es la Base de Datos Socioeconómicos para América Latina y el Caribe desarrollada por el CEDLAS (Universidad Nacional de La Plata) y el Banco Mundial. <<http://sedlac.econo.unlp.edu.ar/esp/index.php>> (consultado en diciembre de 2016).

14. Basado en Lexartza, Chaves y Carcedo (2016).



son iguales o inferiores al 50% del promedio de las personas ocupadas (OIT, 2015c, citado en Lexartza y otros, 2016). A pesar de ello, en la última década la brecha se redujo porque el porcentaje de ingresos pasó de 45,1% (en 2003) a 51,1% (en 2013). Las diferencias de ingreso persisten incluso cuando la comparación se realiza con el ingreso promedio en ocupaciones no calificadas.

El trabajo doméstico remunerado sigue siendo una actividad escasamente protegida por los sistemas de seguridad social, con déficits de cobertura legal y efectiva en prácticamente todos los países. Según información del Sistema de Información y Análisis Laboral para América Latina y el Caribe (SIALC) de la OIT, en 2013 la cobertura de los sistemas de pensiones, medida en términos de la proporción de trabajadoras domésticas cotizando activamente, era de 28%, indicador muy inferior en comparación con el 47% correspondiente al total de personas ocupadas.

Hay importantes diferencias entre países: algunos pocos superan el 40%, mientras que otros no alcanzan el 10% (gráfico 6).

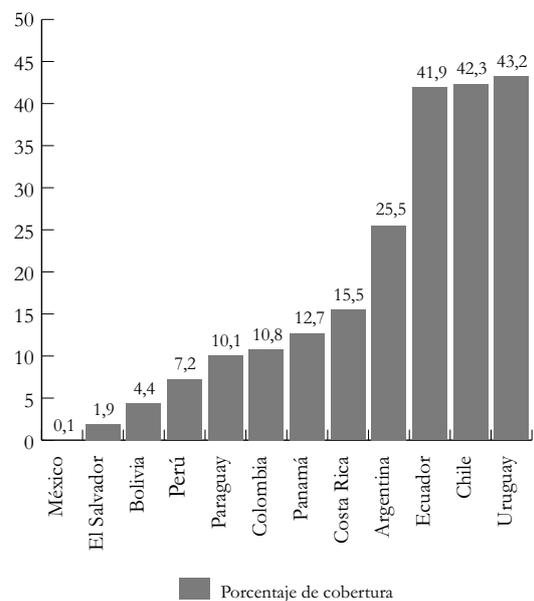
Existen múltiples elementos que determinan las diferencias en la cobertura efectiva, tales como el carácter obligatorio o voluntario de la afiliación a la seguridad social. De hecho, del grupo de países incluidos en el gráfico 6, México y El Salvador son los únicos donde la afiliación del trabajo doméstico es voluntaria y, al mismo tiempo, los que muestran las tasas de cobertura más bajas. La afiliación voluntaria es una práctica que limita la efectividad de los esfuerzos por extender la seguridad social.

Por otro lado, la afiliación obligatoria es necesaria pero no suficiente. De hecho, algunos países donde la cobertura estatutaria de la seguridad social es obligatoria presentan también bajos niveles de cobertura efectiva, lo cual indica que existen determinantes y prácticas nacionales que afectan estos niveles, tales como la capacidad contributiva de los empleadores y trabajadores del sector, el marco jurídico e institucional relacionado con la capacidad para ejercer el control contributivo y de la evasión,

la capacidad de los servicios de inspección, así como el grado de simplicidad administrativa de los procesos de inscripción y pago de las cotizaciones (OIT, 2016, citado en Lexartza y otros, 2016).

Gráfico 6

América Latina (12 países): cobertura contributiva de los sistemas de seguridad social. Último año disponible (en porcentajes)



Fuente: OIT (2016, citado en Lexartza, Chaves y Carcedo, 2016).

Los países de la región que exhiben las tasas de cobertura contributivas más elevadas, como Uruguay o Chile, son aquellos que han sido capaces de introducir adaptaciones en los regímenes de seguridad social para enfrentar las particularidades del trabajo doméstico. Sumado a esto, es de destacar el papel de las organizaciones de trabajadoras domésticas. Por un lado, en el impulso de acciones legislativas y en la participación activa en los procesos de negociación para la inclusión del sector en la seguridad social teniendo en cuenta sus particularidades. Por otro lado, una vez efectivizado el derecho a la protección social y a la negociación colectiva, el rol de estas organizaciones en promover la formalización de las trabajadoras domésticas resulta clave. En América Latina, las trabajadoras



del sector del servicio doméstico y de los cuidados en general tienen menores posibilidades de ejercer el derecho a la libertad sindical, a la libertad de asociación y a la negociación colectiva. Aunque formalmente estén amparadas por estos principios, la normativa vigente en muchos de los países no se ajusta a las especificidades del sector y «no brinda la protección jurídica necesaria para hacerlos realidad» (Bastidas, 2014).¹⁵

Sin embargo, estas limitaciones no han impedido que las organizaciones del sector tengan un papel protagónico en la consecución de las mejoras logradas para las trabajadoras domésticas (Lexartza y otros, 2016). De esta manera, algunas de sus líneas de acción han sido brindar capacitación a sus afiliadas, asesoría legal y psicológica, apoyo para la búsqueda de empleo, apoyo especial para inmigrantes; realizar acciones culturales y de recreación, campañas de afiliación y de formalización, entre otras. La principal línea de trabajo ha sido el impulso de acciones legislativas para la aprobación de los proyectos de ley a favor de las trabajadoras del hogar (Bastidas, 2014).

En Uruguay, por ejemplo, donde en la actualidad se logra la cobertura contributiva más amplia en América Latina, la Ley 18.065 (2006), que regula específicamente el trabajo doméstico, integró en su proceso de elaboración y aprobación a delegadas del Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas, entre otros actores claves (Espino, 2016). Asimismo, muchos de los logros del sector se dieron en el marco de la negociación colectiva instalada a partir de 2008.

IV. Normativa internacional, avances en su implementación y experiencias de movimientos sindicales y empresas

IV.1. Normas internacionales vigentes para atender las desigualdades de género en el mercado laboral y en el acceso a la protección social

A nivel internacional, la OIT ha jugado un rol preponderante en generar instrumentos para guiar la formulación e implementación de políticas públicas nacionales, con el trabajo decente como eje fundamental. En su mayor parte, las normas de trabajo (convenios y recomendaciones) generadas desde que la institución entró en funcionamiento, en 1919, son aplicables tanto a hombres como a mujeres.

Pueden identificarse tres etapas relativas al tratamiento de las cuestiones de género en los mecanismos generados por OIT (OIT-PNUD, 2009). En la primera, «el tratamiento de las cuestiones de género ... estaba inspirado en la preocupación por proteger a la mujer en su capacidad reproductiva y respecto de condiciones que se consideraban inadecuadas para ellas (por ejemplo, el trabajo en minas)» (OIT-PNUD, 2009: 24). Uno de los convenios más relevantes aprobados en esta primera ola de normativas fue el C003, relativo a la protección de la maternidad (1919), que promovía una licencia maternal obligatoria de seis semanas luego del parto, con prestaciones monetarias que le permitieran a la madre el sustento del recién nacido. El C003 todavía está en vigor en algunos países de América Latina que no han ratificado sus versiones actualizadas, como Argentina, Panamá o Nicaragua.

Una segunda ola de normas promovidas por OIT introduce la noción de «igualdad de oportunidades y no discriminación». Representativo de esta etapa es el C111, «sobre la discriminación (empleo y ocupación)» (1958), que prohíbe la discriminación laboral de todo tipo, incluyendo el sexo, la raza, la religión, las ideas políticas y la situación social. También es relevante mencionar el Convenio sobre la Igualdad

15. Por ejemplo, en la práctica, tan solo en dos países de la región (Uruguay y Argentina) se dan condiciones para el diálogo social (Lexartza y otros, 2016).



de Remuneración (C100, 1951), en el que se aborda específicamente el tema de la igualdad de remuneración entre los trabajadores de uno y otro sexo por trabajo de igual valor. Ambos convenios han sido ratificados por todos los países de América Latina y aún están en vigor.

En 1952 queda establecido el C102, que corresponde a la norma mínima sobre la seguridad social. Este le brinda contenido al derecho a la seguridad social y establece nueve ramas de protección relativas a las contingencias cubiertas: asistencia sanitaria, prestaciones por enfermedad, desempleo, maternidad, enfermedad profesional o accidente de trabajo, sobrevivientes, incapacidades, vejez y prestaciones familiares. En el caso de la protección de la maternidad, el C102 da cuenta de la asistencia médica durante el embarazo y el parto, y de la necesidad de garantizar pagos periódicos en casos de suspensión de ganancias, durante un mínimo de 12 semanas.

La norma mínima de seguridad social dialoga con el C103 (que pasa a reemplazar al C003), el cual data del mismo año y prevé que el descanso por maternidad sea de 12 semanas. A pesar de que el C103 fue reemplazado en el año 2000 por una nueva versión, sigue vigente en varios países de América Latina que no han ratificado la última: Bolivia, Brasil, Chile, Ecuador, Guatemala y Uruguay.

Siguiendo la clasificación propuesta en OIT-PNUD (2009), una tercera ola de normas internacionales, según su tratamiento de las cuestiones de género, se inicia con la introducción del concepto de *trabajadores de ambos sexos con responsabilidades familiares*, que reconoce la necesidad de revisar la organización y distribución del trabajo productivo y reproductivo entre hombres y mujeres. De esta manera, con el Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares (C156, 1981) y su recomendación asociada (R165, 1981), se inicia una nueva fase en las normas de OIT, en la que los cuidados pasan a considerarse una responsabilidad compartida entre hombres y mujeres (de hecho, la R165 pasa a reemplazar a la R123 de 1965, Recomendación sobre el Empleo de las *Mujeres* con Responsabilidades Fa-

miliares). El C156 ha sido ratificado por 10 países de América Latina.

Los trabajadores con responsabilidades familiares son definidos como trabajadores y trabajadoras «con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella». En este sentido, la norma no se enfoca solamente en quienes ya están insertos en el mercado laboral, sino que es más amplia. Incluso se considera la aplicación de medidas que promuevan la corresponsabilidad en los cuidados no solo para acceder a un empleo o mejorar las oportunidades laborales, sino para ejercer el derecho a la formación profesional.

Entre otras medidas, la R165 recomienda el desarrollo de licencias parentales, la instauración de permisos en caso de enfermedad de hijos/as u otros familiares directos, el desarrollo de servicios «de asistencia a la infancia, de asistencia familiar y otros servicios comunitarios, públicos o privados», y «servicios de ayuda en el hogar y de cuidado a domicilio adecuadamente reglamentados y supervisados», accesibles para los trabajadores.¹⁶

El antecedente más directo del paquete normativo de la OIT sobre trabajadores con responsabilidades familiares es la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (Naciones Unidas, 1979), que «alude al cuidado y sus políticas en los artículos 5 y 11, donde define la promoción de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres sobre la educación y el desarrollo de los hijos e hijas y el incentivo a la provisión de servicios sociales de apoyo para la combinación de las responsabilidades familiares, de trabajo y de participación en la vida pública, incluyendo, especialmente, la creación e implementación de una red de servicios de cuidado para los niños y las niñas» (Nieves y Robles, 2016: 25-26).

16. Más sobre el C156 y la R165 puede leerse en la sección V.



La CEDAW también refiere en su artículo 11 a la implementación de licencia por maternidad remunerada con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales. Esta propuesta va más allá de lo establecido por el C103, que dejaba al criterio de la legislación nacional establecer un monto de prestaciones de modo que fueran «suficientes para garantizar plenamente la manutención de la mujer y de su hijo en buenas condiciones de higiene y de acuerdo con un nivel de vida adecuado».

A partir del año 2000, se han establecido nuevos mojonos en cuanto a normativa internacional, que tienen el potencial de atender las desigualdades de género en el mercado laboral y en el acceso a la protección social. Para empezar, en ese año la OIT genera un nuevo instrumento referente a la protección de la maternidad. El C183 define, para los países que lo ratifiquen, 14 semanas de licencia por maternidad, con al menos seis semanas de licencia obligatoria con posterioridad al parto, y manteniendo prestaciones económicas que no deben ser menores de dos tercios de sus ingresos anteriores.

Sumado a esto, se establece el derecho a una licencia adicional en el caso de enfermedad o de complicaciones como consecuencia del embarazo o del parto, así como el derecho a una o más interrupciones diarias, o a una reducción en el tiempo diario de trabajo, para la lactancia de su hijo o hija. Incluye artículos para la protección del empleo, prestaciones médicas y protección de la salud. En la región, el C183 solo está en vigor en Cuba, pero fue ratificado también por Perú y República Dominicana, donde sus disposiciones entran en vigencia en 2017.

La Recomendación sobre la Protección de la Maternidad (R191, 2000), que acompaña este convenio, propone extender la licencia por maternidad a 18 semanas, su ampliación en ocasiones de nacimientos múltiples y la extensión de las mismas garantías y derechos en caso de adopción. Asimismo, recomienda la introducción de licencias parentales durante el período siguiente a la expiración de la

licencia por maternidad e incorpora atribuciones paternas para el usufructo de la licencia maternal restante en caso de fallecimiento de la madre. Estas recomendaciones tienen un fuerte énfasis en la redistribución del cuidado a la interna de las familias.

Más recientemente, la normativa internacional ha buscado la regulación de aquellas/os que brindan cuidado en forma remunerada y cuyo lugar de trabajo son los hogares. En este sentido, el C189 y la R201 (2011) sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos promueven que los Estados respeten y aseguren el cumplimiento de los derechos humanos de estos trabajadores, incluyendo su libertad sindical y de asociación, la eliminación de todas las formas de discriminación laboral y violencia, trabajo forzoso y explotación infantil, así como condiciones laborales equitativas con respecto al resto de los y las trabajadoras.

Por otra parte, como respuesta del sistema internacional ante los efectos de la crisis financiera y económica de 2008, surge la Recomendación sobre los Pisos de Protección Social (R202, 2012), buscando «apelar al papel del Estado en contrarrestar el ciclo económico» (Torada, Lexartza y Martínez, 2012: 14). El piso de protección social alude al conjunto de derechos sociales, infraestructuras y servicios básicos con que todas las personas deberían poder contar; es un primer peldaño para alcanzar gradualmente la universalidad en la protección social.

De esta manera, para su implementación se involucran los tres componentes que hacen a la política social: el aseguramiento contributivo, el no contributivo (mediante la asistencia social y la elegibilidad) y las políticas sectoriales, en particular las relativas a los cuidados y a la corresponsabilidad (Torada et al., 2012). En este sentido, los pisos de protección social nacionales «deben poner especial atención a la expansión de las transferencias y los servicios asociados a los cuidados» (Torada et al., 2012: 49), así como «promover una reconciliación y una reorganización social de los cuidados entre mercados laborales feminizados, familias crecientemente diversas en su composición, y política social ausente o muy débil» (Torada et al., 2012: 51).



La propuesta de los pisos de protección social forma parte del marco de políticas recomendado por la OIT a sus Estados miembros en la R204 sobre la transición de la economía informal a la economía formal (2015). Esta recomendación, que define a la economía informal como la suma del empleo informal con el sector informal, parte de la base de que la mayoría de las personas que se incorporan a la economía informal no lo hacen por elección, sino «como consecuencia de la falta de oportunidades en la economía formal y por carecer de otros medios de sustento». A su vez, señala que la economía informal implica la profundización de los déficits del trabajo decente (denegación de derechos en el trabajo, falta de oportunidades de trabajo de calidad, protección social inadecuada, ausencia de diálogo social), y reconoce que en un contexto de diálogo social las políticas públicas pueden acelerar el proceso de transición a la economía formal.

En sus principios rectores, esta norma recomienda la formulación de «estrategias coherentes e integradas para facilitar la transición a la economía formal», teniendo en cuenta, entre otros aspectos, la promoción de la igualdad de género y la no discriminación, así como la necesidad de «prestar especial atención a las personas particularmente vulnerables», incluyendo, por ejemplo, a las mujeres, las personas con discapacidad o las trabajadoras domésticas.

De esta manera, esta recomendación resulta especialmente relevante para abordar no solo las desigualdades de género en el mercado laboral, sino también las situaciones de desprotección social que de ellas se derivan. Para esto, la norma establece marcos jurídicos y de políticas, recomendaciones de políticas específicas de empleo, paquetes de derechos y protección social, así como incentivos y otras medidas para asegurar el cumplimiento de las normativas, controlar su aplicación y garantizar la libertad de asociación, la libertad sindical y el diálogo social. Sumado a esto, la norma marca estrategias generales de aplicación para los Estados miembros.

El cuadro 5 resume la situación de los países de América Latina en cuanto a la ratificación de los

convenios de OIT nombrados, según la etapa a la que corresponden.

IV.2. Avances de los países de la región en la incorporación de la normativa internacional

A nivel nacional, existe en los países latinoamericanos una escasa integralidad en la formulación de legislación en materia de cuidados. La existente se orienta más que nada a la regulación de prestaciones y servicios para poblaciones específicas relacionadas con el cuidado, sobre todo primera infancia y personas que se dedican a cuidar en forma remunerada. A su vez, existe una importante heterogeneidad en esas regulaciones (Nieves y Robles, 2016).

Varios trabajos recientes analizan la adaptación de las legislaciones nacionales a algunas de las normas internacionales que los países han ratificado, específicamente a aquellas que buscan promover la equidad de género en el mercado laboral. Salazar y Salazar (2009) revisan la legislación de Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá y México, con el fin de mostrar el nivel de adecuación a los convenios 103/183 y 156. Los resultados indican que en las legislaciones se han adoptado medidas que cubren, con diversos grados de profundidad y desarrollo, algunos de los aspectos contenidos en dichos instrumentos internacionales.

Por su parte, Nieves y Robles (2016) analizan a nivel general la situación del cuidado en las legislaciones nacionales de América Latina. En primera instancia, encuentran que las cartas constitucionales no suelen incluir la temática del cuidado, salvo algunas excepciones. En cuatro casos figura explícitamente la protección del permiso posnatal (Brasil, Bolivia, El Salvador y México), y solamente en una (Brasil) se mencionan en forma específica los derechos de las y los trabajadores domésticos. En la Constitución de El Salvador se menciona la obligatoriedad de los empleadores de instalar lugares de cuidado para los/as hijos/as de los trabajadores/as. La Nueva Constitución Política del Estado de la República Dominicana



Cuadro 5

Ratificación de normas internacionales relevantes para la igualdad de género

Temática	Primera ola	Segunda ola			Tercera ola			
	Protección de la maternidad	Igualdad de oportunidades y no discriminación		Seguridad social	Protección de la maternidad		Responsabilidades familiares	Trabajo doméstico
País/n.º convenio	C003	C100	C111	C102	C103	C183	C156	C189
Argentina	Sí	Sí	Sí				Sí	Sí
Bolivia		Sí	Sí	Sí	Sí		Sí	Sí
Brasil	Sí (1)	Sí	Sí	Sí	Sí			
Chile	Sí (1)	Sí	Sí		Sí		Sí	Sí
Colombia	Sí	Sí	Sí					Sí
Costa Rica		Sí	Sí	Sí				Sí
Cuba	Sí	Sí	Sí		Sí	Sí		
Ecuador		Sí	Sí	Sí	Sí		Sí	Sí
El Salvador		Sí	Sí				Sí	
Guatemala		Sí	Sí		Sí		Sí	
Honduras		Sí	Sí	Sí				
México		Sí	Sí	Sí				
Nicaragua	Sí	Sí	Sí					Sí
Panamá	Sí	Sí	Sí					Sí
Paraguay		Sí	Sí				Sí	Sí
Perú		Sí	Sí	Sí		Sí	Sí	
Rep. Dominicana		Sí	Sí	Sí		Sí		Sí
Uruguay	Sí (1)	Sí	Sí	Sí	Sí		Sí	Sí
Venezuela	Sí	Sí	Sí	Sí			Sí	

(1) No está en vigor.

Fuente: NORMLEX-ILO (consultado en febrero de 2017).

(2010), por su parte, reconoce el valor productivo del servicio doméstico.

En los casos de Ecuador, Bolivia y Venezuela, el trabajo no remunerado en los hogares se reconoce en la Constitución. Siguiendo a Espino (2011), la Constitución de Bolivia reconoce, desde 1999, el valor económico del trabajo del hogar como fuente de riqueza que debe cuantificarse en las cuentas públicas. Por su parte, en 2008, la nueva Constitución de Ecuador «reconoce el trabajo doméstico no remunerado como “labor productiva” y lo toma

en consideración para ser compensado en situaciones especiales» (Espino, 2011: 95). La Constitución venezolana, a partir de 1999, reconoce el trabajo del hogar como actividad económica que crea valor agregado y produce riqueza, así como el derecho de toda persona a la seguridad social —incluidas las amas de casa—, «como servicio público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure la protección en contingencias de maternidad». «Además de reconocer el trabajo no remunerado de las mujeres, hace referencia a la necesidad de cuantificarlo en las cuentas nacionales» (Espino, 2011: 95).



Más allá de lo relacionado con las cartas constitucionales, Nieves y Robles (2016) centran su atención en dos tipos de políticas especialmente relacionadas con los convenios internacionales sobre la protección de la maternidad y sobre responsabilidades familiares: las licencias por maternidad y la provisión de servicios de cuidado.

Respecto al primer aspecto, señalan que relativamente pocos países de América Latina contemplan licencias iguales o superiores a las 14 semanas que establece como duración mínima el C183. Asimismo, 15 países han incorporado licencias por paternidad, aunque son de tiempo reducido y, por tanto, no es probable que incentiven la corresponsabilidad entre hombres y mujeres. Por otra parte, de 20 países, solo tres contemplan licencias parentales (Chile, Cuba y Uruguay).

En un sentido similar, Martínez y Blofield (2014, 2015) aplican tipologías sobre políticas que promueven la igualdad de género en países de América Latina. Llamamos *políticas secuenciales* a aquellas que apoyan el ingreso económico en momentos de interrupciones de la trayectoria laboral para la dedicación al cuidado (licencias por maternidad, paternidad, parentales, políticas de flexibilidad laboral y que apuntan a la jornada reducida). Las autoras analizan las políticas secuenciales en términos de equidad de género, diferenciando las políticas maternalistas (que reconocen y premian el cuidado como una responsabilidad femenina, sin buscar reducir brechas de género) de las que promueven corresponsabilidad (que incentivan el involucramiento de los padres y del Estado en la provisión del cuidado). Agregan el concepto de *piso maternalista*, que reconoce el rol específico de las mujeres en el alumbramiento y el amamantamiento (Martínez y Blofield, 2014).

Según estos criterios, respecto a políticas secuenciales, algunos de los países que promueven la corresponsabilidad en la pareja son Uruguay, Chile y Cuba, y en menor medida Colombia, Venezuela y Paraguay. Los primeros tres países tienen licencias parentales, lo cual promueve la corresponsabilidad entre padres y madres. Venezuela y Paraguay tie-

nen licencias maternales por encima de las 14 semanas, pero solo puede usufruirla la madre, lo cual los posiciona en un criterio maternalista. Por su parte, Colombia tiene una licencia maternal que coincide con el piso maternalista de 14 semanas. Sin embargo, estos últimos tres países tienen licencias paternales de más de 10 días, lo cual incentiva en cierta forma la corresponsabilidad en el cuidado del recién nacido.

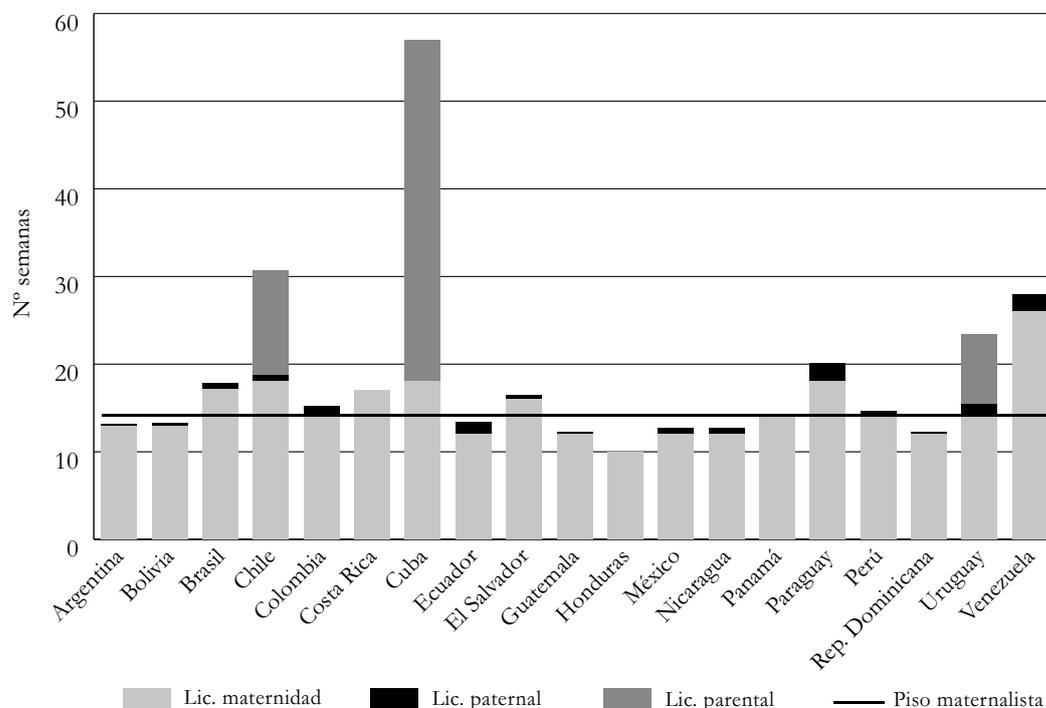
A pesar de que pocos países han ratificado el C183 y de que las recomendaciones asociadas a los convenios no tienen carácter obligatorio, en general puede decirse que los países han avanzado más allá del C103 en los casos en que este fuera el último ratificado. Son ejemplos los casos de Uruguay y Chile, que, no habiendo ratificado el C183, han extendido sus licencias según esta norma e incluso han aplicado sugerencias de la R191, como las licencias parentales o la extensión a 18 semanas de la licencia por maternidad en el caso de Chile. Por otra parte, el gráfico 6 muestra que casi la mitad de los países del continente no alcanzan el piso maternalista de 14 semanas (gráfico 7).

También dentro de las políticas secuenciales entran las licencias «por necesidades familiares», particularmente aquellas de las que se puede hacer usufructo para brindar cuidados a familiares (generalmente directos) en casos de enfermedad o accidente. Algunos países que han implementado estas políticas son Brasil (licencia de 3 días por accidente grave o enfermedad de menores de 12 años), Chile (permiso por enfermedad de niño menor de 1 año que requiera atención en el hogar, con preferencia a ser otorgado a la madre; licencia de 10 días anuales para la madre o el padre por accidente grave o enfermedad terminal de un menor de 18 años), Colombia (licencia por calamidad doméstica), Ecuador (licencia por calamidad doméstica), El Salvador (licencia por enfermedad de familiares dependientes) y Venezuela (licencia de 28 días en caso de enfermedad sobreviniente del niño o la madre; derecho a un día mensual para padre/madre para llevar al hijo menor de 1 año a control médico) (Torada, 2016).



Gráfico 7

Políticas secuenciales



Fuente: Elaboración propia basada en Martínez y Blofield (2015), Nieves y Robles (2016) y actualizaciones propias.

Un segundo ámbito del cuidado en el que las legislaciones nacionales ponen un gran énfasis es la provisión de cuidado infantil. Siguiendo a Nieves y Robles:

En la actualidad, todos los países de América Latina cuentan con algún tipo de normativa que alude a la operación de centros de cuidado para niños y niñas durante sus primeros años de vida. No obstante, los énfasis varían de manera importante, pudiéndose identificar normativas que aluden a la implementación o gestión de centros de cuidado infantil para las hijas e hijos de las personas trabajadoras como una prestación laboral; aquellas que definen el rol del Estado en la creación y/o regulación de centros de cuidado infantil; y las que apuntan a la articulación interinstitucional entre centros de cuidado infantil de distinta naturaleza, pública, privada y mixta, en el marco de estrategias integrales de cuidado o de atención integral a la primera infancia. (2016: 28)

De esta manera, se resalta la heterogeneidad de las propuestas, y también la falta de integralidad de estas a nivel nacional. Dos excepciones son la implementación del Sistema Nacional de Cuidados (SNIC) en Uruguay y la Red Nacional de Cuidado y Desarrollo Infantil (REDCUDI) en Costa Rica, que articulan instituciones, servicios y programas de cuidado. A diferencia de la REDCUDI, el SNIC no se restringe a la población infantil, sino que incluye medidas también para las personas con discapacidad, los adultos mayores y las y los cuidadores.

Martínez y Blofield (2014) llaman *políticas desfamilia-rizantes* a aquellas que refieren a beneficios (transferencias o servicios) que trasladan las responsabilidades de provisión de cuidados de las familias y las mujeres al Estado (provisión de cuidados). Al respecto, las autoras analizan los programas nacionales que incorporan la corresponsabilidad del Estado en el cuidado, así como el enfoque de los programas existentes.



De su análisis surge que un conjunto importante de países promueven la corresponsabilidad estatal, pero varios menos tienen en cuenta la corresponsabilidad entre padres y madres. Solo tres países no contaban a 2015 con programas que brindaran servicios de cuidado a niños de 0 a 3 años con un horario que coincidiera con una jornada laboral promedio. Sin embargo, en algunos países, los programas existentes enfatizan, favorecen o restringen el acceso a las madres, lo cual hace que clasifiquen como programas de corte maternalista, lo que no necesariamente se condice con el Convenio 156 sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares. Sumado a esto, pocos tienen un corte universal; más bien responden a criterios de elegibilidad asociados a la pobreza, los bajos ingresos o la vulnerabilidad social.

Sobre otras políticas desfamiliarizantes, Nieves y Robles (2016) identifican que en general las normativas nacionales que cubren a adultos mayores no son específicas para esta población, sino que están enmarcadas en políticas más amplias, salvo en los casos de Uruguay y Venezuela. Rossel y Filgueira (2015) resaltan también el caso de Costa Rica como uno de los más interesantes en el desarrollo de políticas formales de cuidado para personas de edad, por la creación del Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor (CONAPAM) y la Red de Atención Progresiva para el Cuidado Integral de las Personas Adultas Mayores. Con respecto a las personas con discapacidad, Nieves y Robles (2016) no encuentran normativas específicas en los países latinoamericanos.

Martínez y Blofield (2014) definen un tercer tipo de políticas que pueden apuntar a la igualdad de género, que son las *políticas de regulación* de las ocupaciones relacionadas con el cuidado en el hogar: aquellas que tienen que ver con las contrataciones de personal para el trabajo en hogares, que son una alternativa a la promoción en clave institucional del cuidado. Estas políticas muestran avances interesantes en América Latina. Esto resulta relevante para atender las desigualdades de género en el mercado laboral y en el acceso a la protección social, ya que el trabajo doméstico es uno de los sectores

históricamente más desprotegidos en la región desde un punto de vista jurídico. A la fecha, «todos los países de la región han legislado sobre diversos ámbitos del trabajo doméstico, incluyendo sus condiciones salariales y tiempos de trabajo» (Nieves y Robles, 2016: 31), en línea con lo planteado por el C189 y la R201 de la OIT.

Por último, no hay un desarrollo relevante de la legislación referente a la provisión de cuidado en forma no remunerada en la región, aunque dos constituciones nacionales hacen mención explícita al concepto. Cuando existe legislación al respecto, busca reconocer y valorizar el trabajo de cuidado no remunerado. En ocasiones, esa valorización toma la forma de cuentas satélite o, más comúnmente, se plasma en la creación de mecanismos de la seguridad social para compensar a las mujeres por las interrupciones en sus trayectorias laborales al ser madres; por ejemplo: bonificación por hijo o hija, ampliación del acceso a beneficios previsionales mediante jubilaciones y pensiones por moratoria.¹⁷ Sin embargo, a nivel específico, el reconocimiento de las cuidadoras no remuneradas persiste como un desafío sustantivo para la región (Nieves y Robles, 2016).

Algunos países han implementado transferencias monetarias que reconocen el trabajo no remunerado de cuidado llevado a cabo al interior de los hogares. Si bien esas transferencias implican un reconocimiento social del trabajo ejercido, se ha planteado que estas no son neutrales respecto al género, ya que llevan a replicar una organización social del cuidado basada en arreglos familiares, informales y feminizados. Siguiendo a Matus y Vega, que analizan el caso español, la continuidad de es-

17. En Argentina se da inicio en 2005 al Programa de Inclusión Previsional (comúnmente llamado Moratoria Previsional), destinado a trabajadores y trabajadoras en edad de jubilarse pero con aportes incompletos. El 87% de las personas que se presentaron para obtener el beneficio fueron mujeres, con una edad promedio de 72 años, demostrando cómo las brechas de género en el mercado laboral se reproducen en el acceso a la protección social. Por tales razones, esta moratoria se denomina informalmente «jubilación para amas de casa» (Marco, 2016).



tas prestaciones «genera una serie de efectos perversos para las personas que realizan los cuidados ya que las mantiene en un entorno de trabajo irregular, reduce sus posibilidades de incorporación al mercado laboral, carece de incentivos a la formación» (2016: 185), y el monto de las prestaciones suele ser bajo. En este sentido, la consolidación de la oferta de capacitación para quienes realizan trabajo de cuidado no remunerado, la regulación para proteger las condiciones de su inserción laboral y el acceso a servicios de cuidado son políticas que favorecen la igualdad de género.

Ello puede suceder, por ejemplo, en el caso de programas que impulsan la creación de centros de cuidado infantil en los domicilios de las cuidadoras sin atender a sus condiciones laborales o creando subsidios y transferencias que comportan un nivel de remuneración inferior incluso al salario mínimo. En esta misma línea, cabe destacar la promulgación de la Ley 1.602 de 2012 en Colombia, que define que todas las madres comunitarias que prestan servicios en los Hogares Comunitarios de Bienestar deben estar contratadas, contar con afiliación al sistema integral de seguridad social y su remuneración no podrá ser inferior al salario mínimo o el equivalente a los días trabajados.

En síntesis, el marco normativo analizado para los países de América Latina muestra que los avances respecto a la economía del cuidado y a la adaptación de las legislaciones nacionales a las normas internacionales son heterogéneos y, salvo excepciones, poco integrales. A pesar de que solamente en Cuba rige actualmente la ratificación del C183, en 11 de 19 países de América Latina las políticas secuenciales de protección de la maternidad alcanzan y en ocasiones superan el piso de 14 semanas impuesto por el convenio. De esos 11 países, tres asignan las licencias en forma maternalista (extienden el tiempo de licencia solo para las madres), tres no superan el piso maternalista y tres promueven corresponsabilidad mediante licencias parentales una vez superadas las 14 semanas.

Por otra parte, aproximadamente la mitad de los países han ratificado el C156 sobre responsabili-

dades familiares. Casi todos cuentan con algún programa que brinda servicios de cuidado infantil en jornada completa, aunque la mayoría de esos programas son de carácter maternalista (enfatican, favorecen o restringen el acceso a las madres), no promueven corresponsabilidad a la interna de las familias y son de acceso restringido a personas en situación de pobreza o vulnerabilidad. A su vez, existen escasas propuestas para desfamiliarizar el cuidado más allá de la población infantil, y aún menos propuestas de cuidado que sean de carácter integral y articulen políticas para diferentes poblaciones.¹⁸

Finalmente, el compromiso de regular el trabajo doméstico, en ocasiones acompañado o impulsado por la ratificación del C189, es visible en la región. Excepto por los casos de El Salvador, Honduras y México, donde la afiliación a la seguridad social del servicio doméstico es voluntaria, en la mayoría de los países la cobertura de estos trabajadores es obligatoria. A pesar de ello, la persistencia de la informalidad en el sector implica un desafío importante, como se especifica en el tercer capítulo de este trabajo.

IV.3. Avances a nivel de las organizaciones sindicales y de las empresas para promover la corresponsabilidad en los cuidados

En el mundo, las organizaciones sindicales se han involucrado en las temáticas de género y las han incorporado en sus plataformas reivindicativas en las últimas décadas. Con el incremento de la participación laboral femenina en este período, la proporción de miembros activos y de miembros potenciales de los sindicatos ha aumentado. Asimismo, las necesidades y preocupaciones de los sindicatos

18. El SNIC en Uruguay es la única excepción a la fecha, aunque en el país siguen coexistiendo múltiples marcos legales que definen de manera específica prestaciones particulares para grupos receptores y proveedores de cuidados (Nieves y Robles, 2016).



han cambiado no solo a partir del incremento del número de mujeres en sus estructuras, sino también porque cada vez más los hombres trabajadores provienen de familias en las que ambos miembros de la pareja cumplen un rol proveedor. De esta manera, el involucramiento de los sindicatos en la promoción de la corresponsabilidad es una manera de fortalecer la atracción del sindicato, de ganar en la negociación colectiva y de incrementar su visibilidad (Hein, 2005).

Las organizaciones sindicales en América Latina han reformado sus estructuras y estatutos sindicales para instituir secretarías, comisiones o comités de género, han establecido cuotas de participación de mujeres en los órganos de decisión y representación sindical, así como han generado instancias para la formación, debate y ejecución de programas y proyectos con enfoque de género (OIT-PNUD, 2009). En este sentido, se han convertido en una herramienta clave para la promoción de políticas que apunten a la igualdad de género en el mercado laboral.

De hecho, la necesidad de impulsar acciones de este tipo mediante la negociación colectiva viene poniéndose en el centro de las estrategias de desarrollo tanto por la CSI (Confederación Sindical Internacional) como por la CSA (Confederación Sindical de las Américas), como ejemplos de organizaciones que nuclean gran parte de la actividad sindical de la región. En este marco, la CSA jerarquiza la igualdad de género como eje transversal de todas sus políticas, ya que considera que sin ella no es posible construir sociedades justas, libres y democráticas.¹⁹

En un informe regional sobre negociación colectiva e igualdad de género coordinado por la OIT y la CSA, se sintetizan las iniciativas de las centrales sindicales respecto a la promoción de la igualdad de género en seis estrategias: la formulación de decla-

raciones explícitas de políticas de igualdad de género; el fomento y ampliación de la sindicalización de mujeres; la promoción de la participación de mujeres en todos los niveles de la estructura sindical; la elaboración de planes de igualdad internos en las organizaciones sindicales; el diseño e implementación de campañas de sensibilización, difusión e incidencia política, y el establecimiento de plataformas y propuestas para la negociación colectiva con perspectiva de género (Torada, 2016).

Estas estrategias han tenido efectos concretos en los logros alcanzados por los sindicatos latinoamericanos. Por ejemplo, en Perú se desarrolló una campaña por la ratificación del C183 desde el año 2008, que culminó con la ratificación de este en 2016. En Panamá, la Red de Mujeres Trabajadoras, integrada por ocho centrales sindicales, fue quien impulsó la ratificación del Convenio 189 de la OIT sobre trabajo doméstico, comenzando con un trabajo de sensibilización de las autoridades. A su vez, las centrales sindicales nacionales han impulsado proyectos de ley con perspectiva de género en distintos países.

Sin embargo, el instrumento por excelencia de los sindicatos para lograr avances en sus derechos es la negociación colectiva, y lo mismo aplica para avanzar hacia la igualdad de género y para conciliar la vida laboral y la vida familiar. Abramo y Rangel (2005) compararon las cláusulas de género en seis países de la región, y encontraron que el 91% de estas referían a la protección de la maternidad y a responsabilidades familiares. «Poco más de la mitad (55%) del total de cláusulas registradas y analizadas en esa investigación representa un avance con relación a lo que está establecido en la legislación laboral de cada uno de los respectivos países considerados. Las restantes (45%) consisten en una reafirmación de los dispositivos de esa misma legislación» (Abramo y Rangel, 2005: 32).

Torada (2016) presenta una sistematización de buenas prácticas actualizada sobre cláusulas de género en la negociación colectiva, distinguiendo entre cláusulas: 1) de no discriminación, igualdad y dignidad en el lugar de trabajo; 2) sobre acceso al

19. Para una revisión exhaustiva de la inclusión de la perspectiva de género en los diferentes documentos capitales de la CSA, véase el anexo II.



empleo, contratación, promoción y formación profesionales; 3) sobre condiciones de trabajo; 4) sobre maternidad y paternidad; 5) sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y 6) otras cláusulas.

Según la autora, las cláusulas del primer tipo se han extendido en la región y son ya una práctica generalizada, si bien tienden a reproducir principios generales ya consagrados en el marco legal del país y no suelen incorporar elementos relativos a mecanismos y procesos prácticos para llevar esos principios a cabo. El segundo grupo de cláusulas no está tan generalizado, aunque es posible encontrar ejemplos de cláusulas «promocionales» (que reconocen situaciones de desigualdad, pero no establecen mecanismos para solucionarlas) y algunas cláusulas de acción positiva en distintos países. Sumado a esto, se describen cláusulas sobre condiciones de trabajo, maternidad y paternidad, y conciliación trabajo-familia que promueven y reivindican medidas como las que pueden leerse en el Anexo II, o que, en muchos casos, reproducen lo establecido en la legislación nacional.²⁰

Además de los logros de la negociación colectiva, el apoyo de las empresas a las políticas de equidad de género y en particular a las políticas de conciliación familia-trabajo es fundamental para lograr buenos resultados. Salazar y Salazar (2009) indagan buenas prácticas empresariales en conciliación en América Central y México, y encuentran escasas experiencias a las que hacer referencia. Señalan que «aún predomina la idea de que proporcionar a las mujeres los servicios a los que tienen derecho constituye un costo para las empresas, a pesar de que estas se ven afectadas por las dificultades que enfrentan las

mujeres por las tensiones que representa la realización simultánea de múltiples actividades» (Salazar y Salazar, 2009: 56). A pesar de esto, se resalta como buena práctica la participación de un grupo de empresas en México en el Modelo de Equidad de Género, una política impulsada por el Instituto Nacional de las Mujeres que es de carácter voluntario para el sector privado.²¹

En la misma línea, Corina Rodríguez y otros señalan que «en América Latina lo que predomina es la debilidad, cuando no la total ausencia, de las políticas públicas y las acciones privadas en favor de la conciliación entre vida laboral y familiar. Esto, sumado a las propias particularidades de los mercados laborales y a la desigual distribución de oportunidades que caracterizan a la región, se traduce en la persistente inequidad socioeconómica y de género» (2010: 4). Las autoras consideran que la teoría económica da cuenta, desde distintas miradas (neoclásica, estructuralista), de argumentos a favor de acciones y políticas que promuevan la conciliación entre la vida familiar y la vida laboral. Aunque apelan a diferentes mecanismos causales, las diferentes teorías económicas concluyen que la subutilización de la fuerza de trabajo femenina resulta en una pérdida de productividad y restringe el crecimiento económico, y que acciones y políticas que promuevan la conciliación pueden revertir esa subutilización (Rodríguez et al., 2010).

Los hallazgos de Rodríguez y otros evidencian que, efectivamente, las consecuencias negativas (de mediano y largo plazo) de la ausencia o la debilidad de las políticas de conciliación generan costos sociales. Hay un impacto a nivel macroeconómico (el desaprovechamiento de la fuerza de trabajo afecta la productividad y competitividad de los países y debilita sus trayectorias de crecimiento), a

20. Debe destacarse que la existencia de cláusulas de género en la negociación colectiva no solo resulta importante, sino que su contenido es especialmente relevante. Resulta imprescindible asegurar que las cláusulas no sean concebidas, por ejemplo, con un criterio maternalista (véase la sección IV.2), en lugar de promover la corresponsabilidad entre hombres y mujeres. Ejemplos de cláusulas con perspectiva de género pueden encontrarse en Rocha Aguirre (2015).

21. Luego de que México diera el puntapié inicial en 2003, 12 países de América Latina han buscado instalar este tipo de modelos, con diferentes métodos y resultados: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Panamá, República Dominicana y Uruguay. (Para definición, véase el glosario.)



nivel de unidades productivas (porque el esfuerzo que realizan las personas para conciliar su familia y su trabajo eventualmente afecta su productividad y rendimiento) y en la calidad de vida familiar e individual (Rodríguez et al., 2010).

En síntesis, el involucramiento activo de los sindicatos en las temáticas de género, su rol en la negociación colectiva y la promoción de acciones para la igualdad de género por las empresas son tres puntos fundamentales a fortalecer, que pueden legitimar y sostener las políticas de género a nivel nacional.

V. Acciones para avanzar desde el movimiento sindical de la región

En general, en varios países de América Latina y el Caribe se identifica que los avances para la igualdad de género han sido más importantes en términos normativos que en términos prácticos (o sea, en la implementación de esas normas).

Como se menciona en la sección anterior, algunas buenas prácticas relativas a la promoción de la igualdad de género se vienen instalando en los ámbitos de negociación colectiva. Sin embargo, se presentan varios desafíos para los sindicatos de la región. Por una parte, la expansión de cláusulas que no solo reafirmen los dispositivos de la legislación actual y que no se limiten a reconocer situaciones de desigualdad, sino que propongan mecanismos y acciones transformadoras. Para esto, resulta clave tener en cuenta los ejemplos concretos implementados en distintos países de la región y los esfuerzos realizados por los sindicatos en las negociaciones.

Por otra parte, a pesar de que la mayoría de los países de América Latina han ratificado los convenios internacionales correspondientes en materia de igualdad, y de que cuentan con una normativa que regula expresamente (por lo general a nivel constitucional) la negociación colectiva, aún queda camino por recorrer para que este instrumento abarque más trabajadores. Como puede leerse en el cuadro 6, salvo algunas excepciones como Uru-

guay y Cuba, los acuerdos por negociación colectiva alcanzan a porcentajes bajos o, en los mejores casos, medios de los trabajadores y trabajadoras de la región, aunque tengan derecho a negociar colectivamente.

Sumado a esto, resulta un desafío para los sindicatos implementar políticas internas para facilitar y promover la participación femenina. Según Godinho Delgado (2009), esto debe abordarse desde varias aristas. Por una parte, debe considerarse que el trabajo reproductivo y las responsabilidades familiares pueden transformarse en un verdadero obstáculo para que las mujeres aumenten su participación sindical. «La creación de medidas internas en las organizaciones sindicales destinadas a favorecer la presencia de las mujeres es una antigua y frecuente reivindicación de las sindicalistas. Entre ellas, destacan la redefinición de horarios de actividades en función de las necesidades de las trabajadoras, y la organización de sistemas de cuidado de niños y niñas durante reuniones y eventos» (Godinho Delgado, 2009: 27) (cuadro 6).

Por otra parte, es fundamental que los sindicatos asuman la responsabilidad de atraer a las trabajadoras a ellos, sin culpabilizarlas por su falta de participación, sino involucrándose en sus intereses, necesidades y preocupaciones. Sumado a esto, los mecanismos de acción afirmativa, como las cuotas o cupos, promueven la formación de masa crítica de mujeres en los órganos decisorios de los sindicatos, lo cual resulta clave para superar las desigualdades de género observadas en estos ámbitos internos (Godinho Delgado, 2009).

Más allá de aspectos internos, los compromisos e iniciativas que los sindicatos emprenden en las sociedades tienen impactos concretos. Aunque se han generado instituciones (como los mecanismos oficiales de la mujer) para promover el desarrollo de las políticas y la transversalización de la perspectiva de género en los planes y programas que desarrollen los gobiernos, es imprescindible que el movimiento sindical se comprometa con este tema para fortalecer y respaldar la acción de estos mecanismos, demandar el desarrollo de acciones cuan-



Cuadro 6

Sindicalización y negociación colectiva en América Latina (último año disponible)

Países	Tasa de densidad sindical (%) ^a	Cobertura de la negociación colectiva ^b
Argentina	37,7	41,3
Bolivia	26,6	s/d
Brasil	16,6	s/d
Chile	15,0	18,1
Colombia	6,5	s/d
Costa Rica	6,7	16,2
Cuba	81,4	81,4
El Salvador	9,8	4,5
Guatemala	2,5	s/d
Honduras	s/d	5,5
México	13,6	s/d
Nicaragua	5,3	9,0
Panamá	26,3	2,3
Paraguay	4,9	2,3
Perú	4,2	1,6
República Dominicana	12,4	s/d
Uruguay	28,8	94,7
Venezuela	s/d	13,2

a. Número de asalariados sindicalizados. Número de asalariados * 100.

b. Número de asalariados cubiertos por la negociación colectiva. Número de asalariados con derecho a la negociación colectiva * 100.

Fuente: ILOSTAT (consultado en febrero de 2017).

do no existen y promoverlas en las empresas y los sindicatos.

En estos momentos, existen dos compromisos de los gobiernos de la región a nivel supranacional, que son la implementación de la Estrategia de Montevideo, aprobada en octubre de 2016 en el marco de la Conferencia Regional de la Mujer, y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) comprometidos para el 2030 por el conjunto de países de las Naciones Unidas. En particular, cada gobierno debe integrar ambas agendas, y el rol más significativo para el movimiento sindical de la región en

ese contexto es formular demandas claras y velar por el cumplimiento de los compromisos asumidos por los gobiernos.

Por su parte, la CSA en la Resolución 13 —sobre Equidad e Igualdad de Género— del Programa de Acción y Resoluciones del III Congreso (2016) expresa la necesidad de implementar políticas para promover la protección de la maternidad y las tareas de cuidado, entre otras medidas tendientes a ampliar el acceso a la protección social. Por ello, el Comité de Mujeres Trabajadoras de las Américas (CMTA) incluye en su plan de trabajo para estos años el tema de la economía del cuidado y la necesidad de desarrollar estrategias de incidencia política a nivel nacional y regional. Para esto, se desarrolló un taller regional en noviembre de 2016 en el cual se trató el tema de la ratificación del Convenio 156, que es la herramienta más importante que brinda la OIT para comprometer a los Estados a desarrollar acciones para avanzar en la corresponsabilidad de los cuidados.

Dado que dicho convenio tiene cierta antigüedad (es de 1981) y que 10 países lo han ratificado pero han avanzado poco en medidas concretas para su implementación, se presentan a continuación las sugerencias que se detallan en la Recomendación 165 sobre el tipo de acciones que se deberían desarrollar. Por un lado, es importante aclarar que ni el convenio ni la recomendación están referidos únicamente a quienes están insertos en el mercado laboral, ya que en el primer párrafo se aclara que: «la recomendación se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella». Además, se hace referencia a las demandas de cuidado no solo de hijos e hijas, sino también de familiares directos: «Las disposiciones de la presente Recomendación deberían aplicarse también a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella».



También se amplía la aplicación de medidas que promuevan la corresponsabilidad en los cuidados no solo para acceder a un empleo o mejorar las oportunidades laborales, sino para ejercer el derecho a la formación profesional (subpárrafo *a*, del párrafo 9).

Luego, se recomienda desarrollar licencias parentales para madre y padre (párrafo 22), permisos en caso de enfermedad del hijo o hija u otro familiar directo (párrafo 23), «desarrollar o promover servicios de asistencia a la infancia, de asistencia familiar y otros servicios comunitarios, públicos o privados, que respondan a sus necesidades» (párrafo 9) y «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). Por último, se menciona que «las autoridades y organismos competentes de cada país deberían fomentar toda acción pública y privada que sea posible para adaptar a las necesidades de los trabajadores servicios comunitarios como los de transporte público, suministro de agua y energía eléctrica en la vivienda de los trabajadores o en su proximidad inmediata y construcción de viviendas funcionales con el fin de aliviar las tareas domésticas» (párrafo 34).

En relación con las condiciones de trabajo, en el capítulo IV («Condiciones de empleo») se propone:

- «reducir progresivamente la duración de la jornada de trabajo y reducir las horas extraordinarias» (subpárrafo *a* del párrafo 18);
- «introducir más flexibilidad en la organización de los horarios de trabajo, de los períodos de descanso y de las vacaciones, habida cuenta del nivel de desarrollo y de las necesidades particulares del país y de los diversos sectores de actividad» (subpárrafo *b* del párrafo 18);
- «Siempre que sea posible y apropiado, deberían tenerse en cuenta las necesidades especiales de

los trabajadores, incluidas las derivadas de sus responsabilidades familiares, al organizar el trabajo por turnos y al asignar el trabajo nocturno» (párrafo 19);

- «Al trasladar a trabajadores de una localidad a otra deberían tenerse en cuenta las responsabilidades familiares de esos trabajadores y factores tales como la localidad de empleo del cónyuge y las posibilidades de educación de los hijos» (párrafo 20).

Por lo tanto, las opciones que brindan el Convenio 156 y su Recomendación 165 son importantes para avanzar en las políticas que promuevan la corresponsabilidad en los cuidados. Pero también hay que avanzar en el cambio cultural que se debería realizar mediante campañas de sensibilización en torno a la temática de los cuidados y sus implicancias para la desigualdad social y de género, y campañas de información sobre los contenidos de estas políticas y las transformaciones culturales que se requieren para superar los estereotipos de género.²²

Es importante trabajar al interior de las instituciones en general que tienden a reproducir y reforzar esos estereotipos. También, revisar las políticas que se desarrollan para promover el empoderamiento económico de las mujeres, porque generalmente son deficitarias en la inclusión del enfoque de género, ya que no consideran la necesidad de promover la corresponsabilidad en los cuidados para equiparar las oportunidades de las mujeres.

Es importante que el movimiento sindical de la región se apropie del argumento de que «la inversión en políticas de cuidado amplía las democracias» porque aumenta las oportunidades y las posibilidades de elección de más de la mitad de la población.

22. La CSI y la CSA han realizado algunos avances en este sentido, como la campaña «¡Cuenta con nosotras!», que busca comprometer a hombres y mujeres a introducir cambios en favor de la igualdad de género a la interna de los sindicatos, aumentar el número de mujeres en cargos directivos sindicales y concertar esfuerzos para organizar a más mujeres en los sindicatos.



Esto ha sido planteado en instancias de discusión de la CSI y la CSA,²³ y se ha concluido que puede constituir un mensaje clave para ser transmitido en campañas comunicativas de los movimientos sindicales de la región.

Sumado a esto, estas organizaciones consideran que la inversión pública en empleos y servicios públicos de calidad relacionados con los cuidados es clave para fomentar la igualdad de género, reducir el tiempo dedicado al trabajo de cuidados no remunerado de las mujeres, incrementar la participación de las mujeres en el mercado laboral, mejorar salarios y condiciones de trabajo en la economía de cuidados y ofrecer oportunidades a los trabajadores/as del hogar y que prestan cuidados, reducir las brechas de género en el empleo y estimular el crecimiento de las economías de la región.²⁴

La inversión en la economía del cuidado tiene efectos multiplicadores en el resto de la economía, porque libera tiempo de las mujeres, que pueden potenciar sus capacidades y tener una inserción más favorable en el mercado laboral. Asimismo, dicha inversión genera empleos de calidad (formales y bien remunerados) y revierte en una inversión social en la infancia. En un contexto de recesión resulta una política reactivadora, dado que moviliza recursos de inversión y de gasto corriente en forma de obra pública y de salarios (ONU Mujeres, 2016). Ello tendría efectos multiplicadores en términos económicos (generación de empleo y PIB) mayores que si se invierte en infraestructura física (en el sector de la construcción de viviendas, carreteras, etc.).²⁵

23. Por ejemplo, en el taller regional de CSA-CSI denominado «Protección social: Violencia en el lugar de trabajo y economía del cuidado», sostenido en noviembre de 2016 en República Dominicana.

24. Estas son conclusiones del taller regional mencionado.

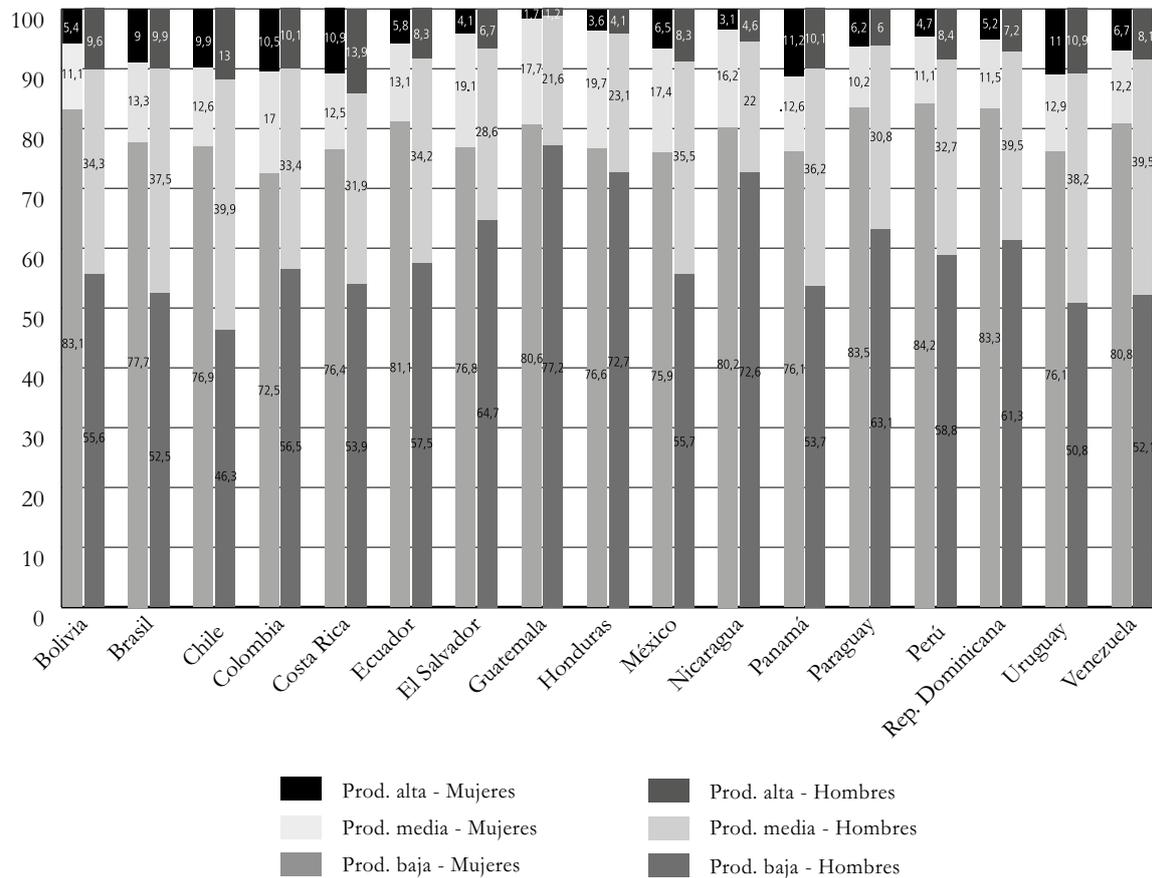
25. Estos resultados son producto de investigaciones recientes (De Henau, Himmelweit, Łapniewska y Perrons, 2016 y 2017) desarrolladas para la Confederación Sindical Internacional (CSI) en el marco de las estrategias de reactivación económica que se discuten luego de la crisis vivida por Europa. Dichos estudios buscan demostrar el impacto que la inversión en la economía del cuidado tiene en la generación de empleo y en la reducción de las brechas de género. Pero, dado el escaso desarrollo de servicios de cuidado en América Latina, los resultados son más potentes para los países desarrollados. De todas formas, ello no invalida el hecho de que a medida que se desarrollan estos servicios la inversión tiene un efecto multiplicador mayor que en otros sectores de infraestructura física.



Anexo I. Estadístico

Gráfico A.1

América Latina (17 países): proporción de empleo según nivel de productividad de los sectores de actividad (en porcentajes)



Fuente: CEPALSTAT (consultado en diciembre de 2016).

Nota: Los sectores de baja productividad son agricultura, comercio, servicios; los sectores de productividad media son industria manufacturera, construcción, transporte y comunicaciones, y los sectores de productividad alta son minería, electricidad, gas y agua, actividades financieras e inmobiliarias.



Anexo II. Políticas de corresponsabilidad

Medidas que facilitan la conciliación trabajo-familia, según tipo de problema			
Tipo de medidas	Problemas de conciliación trabajo-familia		
	Rutina	Eventos/necesidades familiares importantes	Emergencias
Licencias	<ul style="list-style-type: none"> ■ Licencia anual con goce de sueldo de por lo menos 3 semanas laborables (C132). ■ Posibilidad de que el trabajador elija cuándo hacer uso de su licencia anual. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Licencia maternal (madres) (C183 + R191). ■ Licencia paternal (padres). ■ Licencia parental (ambos) (R165, R191). ■ Licencia para cuidadores (larga duración) (R165). ■ Programas para reintegración al trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Licencia anual. ■ Licencia por enfermedad que puede ser usada para emergencias familiares. ■ Licencia por razones humanitarias/por duelo. ■ Días parentales. ■ Licencia para emergencias familiares.
Horarios de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ■ Reducción de la jornada laboral (horas de trabajo comunes y horas extras). ■ Reconocimiento de responsabilidades familiares de los trabajadores al asignar horas de trabajo antisociales u horas extras. ■ Predictibilidad del horario de trabajo. ■ Trabajo <i>part-time</i> (de calidad). ■ Horario flexible (<i>flexitime</i>). ■ Trabajo durante horas escolares. ■ Descanso para comidas flexible y adaptable a las necesidades del trabajador y la trabajadora. ■ Horarios de trabajo escalonados. ■ Trabajo compartido (<i>job sharing</i>). ■ Semanas de trabajo comprimidas. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Posibilidad de recurrir a reducciones horarias en forma temporal. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Horario flexible. ■ Descanso para comidas flexible y adaptable a las necesidades del trabajador. ■ Bancos de tiempo.
Lugar de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ■ Trabajo desde el hogar (C177)/teletrabajo. ■ Teletrabajo parcial. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Trabajo desde el hogar (C177)/teletrabajo. ■ Teletrabajo parcial. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Posibilidad de trabajar desde el hogar en casos de emergencia. ■ Teletrabajo parcial.
Cuidados	Niños en edad preescolar (0-5 años)		
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Servicios de cuidado accesibles y de calidad para niños en edad preescolar: guarderías, centros de cuidado diurno, centros de educación preescolar. ■ Arreglos/programas comunitarios de cuidado («hogares comunitarios», «madres comunitarias»). ■ Servicios de cuidado en el trabajo, brindados por el empleador o por cooperativa de trabajadores/sindicato (guarderías en el lugar de trabajo). ■ Servicios de cuidado a domicilio, o servicio doméstico. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Salas de lactancia. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Acceso a servicios de cuidado de emergencia para los casos en que el arreglo habitual no está disponible. ■ Posibilidad de llevar hijo/a al trabajo en casos de emergencia. ■ Posibilidad de usar el teléfono en el trabajo para gestionar emergencias.



Medidas que facilitan la conciliación trabajo-familia, según tipo de problema

Tipo de medidas	Problemas de conciliación trabajo-familia		
	Rutina	Eventos/necesidades familiares importantes	Emergencias
Cuidados (cont.)	Niños en edad escolar		
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Servicios de cuidado accesibles y de calidad para niños en edad escolar, que cubren el horario extracurricular. ■ Cantinas escolares que brinden almuerzo. ■ Horario extraescolar con supervisión. ■ Servicios de cuidado a domicilio, o servicio doméstico. 		<ul style="list-style-type: none"> ■ Acceso a servicios de cuidado de emergencia para los casos en que el arreglo habitual no está disponible. ■ Posibilidad de llevar hijo/a al trabajo en casos de emergencia. ■ Posibilidad de usar el teléfono en el trabajo para gestionar emergencias.
	Adultos mayores		
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Servicios de cuidado accesibles y de calidad para adultos mayores: enfermeras/acompañantes a domicilio, centros diurnos, servicios de información. ■ Apoyo a cuidadores: transferencias monetarias, grupos de apoyo, servicios de información. ■ Servicio doméstico. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Viviendas protegidas. ■ Hospital de día. ■ Residenciales de ancianos. ■ Servicios domiciliarios: enfermeras, doctores a domicilio, acompañantes terapéuticos. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Servicios domiciliarios: servicios paramédicos, teleasistencia domiciliaria, doctores a domicilio. ■ Camas de respiro.
	Personas con discapacidad y con enfermedades de largo plazo		
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Centros diurnos. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Centros de hospicio. ■ Centros de rehabilitación. 	
Aliviar la carga de tareas domésticas y de cuidados	<ul style="list-style-type: none"> ■ Horas escolares que coincidan con horas laborales. ■ Planificación urbana y facilidades de transporte. ■ Inversión en servicios o en tecnología para facilitar las tareas domésticas. ■ Planificación familiar. 		

Nota: Para definiciones de algunas de estas políticas y medidas de conciliación, véase el glosario.

Fuente: Elaboración propia basada en Hein (2005).



Anexo III. Perspectiva de género en la Confederación Sindical de las Américas

La CSA ha incorporado la perspectiva de género en documentos de relevancia para los sindicatos de la región. En sus propios estatutos, aparece en segundo lugar el siguiente objetivo: «La igualdad y equidad de género y la plena participación de las mujeres en todos los niveles del movimiento sindical, y en todas las instancias de la sociedad, para impulsar un desarrollo con igualdad de oportunidades para hombres y mujeres». Sumado a esto, en sus planes de acción se compromete a integrar la perspectiva de género en todas sus políticas, actividades y programas de forma transversal.

En la **Plataforma Laboral de las Américas (PLA)**, de 2008, y en su revisión de 2009, se señala: «no será posible abrir un nuevo rumbo en las Américas sin democracia, perspectiva de género y derechos humanos en todas partes». La no discriminación de ningún tipo es una «no discriminación de ningún tipo como eje prioritario para lograr un nuevo consenso democrático frente a los costos de la globalización y las políticas neoliberales» (Torada, 2016: 17).

La **Plataforma Sindical Continental sobre Seguridad Social (PLACOSS)**, de 2010, refuerza la idea de la necesidad de un enfoque transversal de género, y de que es inherente al movimiento sindical buscar suprimir cualquier tipo de discriminación. Por su parte, la Estrategia Sindical en Salud Laboral para las Américas (EESLA), de 2011, da cuenta de la importancia de atender las desigualdades en salud en cuanto al género, siendo las mujeres uno de los grupos más vulnerables de la región en este respecto.

En el **Congreso Continental de la CSA de 2012** (Foz del Iguazú), se establece la Resolución sobre Equidad de Género (n.º 13).

El Congreso exige que se garantice a las mujeres el derecho a condiciones de igualdad, al goce y a la protección de todos los derechos humanos y li-

bertades fundamentales reconocidos por los instrumentos regionales e internacionales, incluyendo el derecho a una vida libre de violencia y la protección de la maternidad. Se hace hincapié en el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras a organizarse libremente y a negociar colectivamente y, en el punto 117, se refiere explícitamente a la incorporación del enfoque de género en la negociación colectiva. (Torada, 2016: 18)

En la **Plataforma de Desarrollo de las Américas (PLADA)**, de 2014, la igualdad de género constituye uno de los pilares del trabajo decente, sobre la cual se construye la visión del desarrollo de la CSA. En la dimensión política de la PLADA, se hace referencia a la necesidad de garantizar la paridad de género en la «representación ciudadana», y a la inclusión en las estructuras sindicales «de los diversos colectivos laborales en condiciones de precariedad e informalidad», así como de «trabajadores y trabajadoras que son objeto de discriminación por su condición de género» u otros aspectos. En su dimensión económica, se resalta el papel de las TIC (tecnologías de la información y la comunicación) y de los programas de inclusión productiva (mediante transferencias de ingresos, créditos accesibles y acceso a la propiedad de la tierra) para avanzar hacia la igualdad de género.

La dimensión social de la PLADA concentra la mayoría de las propuestas que atienden las desigualdades de género en el mercado laboral. El artículo 109 menciona la necesaria «vigorización del papel normativo de la OIT» mediante la ratificación de sus convenios, «con una presencia sindical más protagonista». Por otra parte, el artículo 117 propone incorporar el enfoque de género a la negociación colectiva, promover especialmente la participación de las mujeres en la negociación sobre políticas de conciliación familia-trabajo y promover entre las mujeres los beneficios de la afiliación sindical y de los mecanismos de acción colectiva.

Se sostiene que las políticas de conciliación familia-trabajo deben ser contempladas como elementos de la seguridad social. La PLADA defiende el C102 de la OIT como norma mínima de seguridad



social (artículo 121) y propone la expansión hacia mecanismos de protección social universalistas (artículo 120), dando cuenta de la necesidad de articular esta protección universal con políticas de empleo decente, para así «evitar la cristalización de una sociedad dividida entre quienes tienen trabajo y quienes son asistidos» (artículo 122). Para la CSA, las políticas de seguridad social deben elaborarse e implementarse con la participación de las organizaciones y de los trabajadores, y deben basarse en derechos para todos y todas las trabajadoras, sean de la economía formal o informal, remunerados o no (artículo 125). Asimismo, propone la generación de políticas públicas específicas para quienes ejercen trabajo de cuidado no remunerado a partir de desequilibrios no resueltos entre sus responsabilidades familiares y laborales (artículo 124).

En esta línea, la PLADA aboga por el reconocimiento del trabajo no remunerado y su aporte al bienestar de las familias, las comunidades y los países (artículo 126), y por una redistribución justa entre géneros, y entre la familia y el Estado, del trabajo doméstico y del cuidado no remunerado (artículo 127). Considera la necesidad de incorporar en las cuentas nacionales este tipo de trabajo (artículo 128) y de promover la política de cuidado en tres ámbitos principales: la empresa (mediante la reducción de la jornada laboral sin disminución de salario), la sociedad (mediante el fortalecimiento de los sistemas públicos de provisión de cuidado) y la cultura (mediante «programas y campañas de educación y sensibilización para deconstruir la cultura e ideología patriarcal») (artículo 129).

La «superación del patriarcado como régimen de dominación social» está presente explícitamente en la plataforma. Para lograrlo, son necesarios la autonomía física de las mujeres, su inclusión en el diálogo social, la garantía de sus derechos reproductivos, así como generar programas con perspectiva de género y reflexionar sobre los existentes, y brindar información y educación para «acabar con la visión tradicional que divide el trabajo productivo del reproductivo, y que responsabiliza por este último de forma naturalizada e individualizada a las mujeres y a las familias» (artículos 131-137).

En el año 2015, se llevó a cabo la **I Conferencia de Mujeres CSA**. Su documento de posición se enmarca explícitamente en un enfoque de economía de cuidados, articulando democracia, autonomía de las mujeres e igualdad de género, y planteando la necesidad de adoptar un paradigma de sostenibilidad de la vida humana, «diferente al que hoy se da, el cual es llevado sobre las espaldas de las mujeres y que acarrean casi solas con todo trabajo reproductivo y de cuidado». Se reconocen como problemas claves de las mujeres su menor participación laboral, los cambios en su inserción laboral, la segregación horizontal (entre sectores de actividad, más aguda en el sector informal), las brechas salariales, las brechas en el uso del tiempo, entre otros aspectos.

Otra problemática relevante para la CSA, quizás más novedosa, es la «globalización de los cuidados»: las mujeres migrantes se ocupan de los cuidados en países de mayor desarrollo y disminuyen en esos países las tensiones de conciliación; en los países expulsores de población «los hijos e hijas que se quedan» forman redes de cuidados que son «vulnerables frente a la precariedad de las familias y la dependencia de las remesas». A su vez, la migración en el marco de América Latina también es feminizada y la mayoría de las migrantes se insertan en trabajos relativos a los cuidados, en entornos no regulados, sin posibilidades ni garantías de sindicalizarse, vulnerables a las prácticas de explotación.

En este marco, se señala la importancia de la Recomendación 204 de la OIT, sobre la transición de la economía informal a la economía formal, como herramienta clave para expandir el acceso de las mujeres a la protección social y al trabajo decente. «Las mujeres están sobrerrepresentadas en la economía informal, por ello, se hace necesaria la intervención sindical con enfoque de género, sobre cualquiera de las acciones que se propongan en materia de formalizar el empleo». Esta sobrerrepresentación causa que las mujeres tengan limitada participación en la negociación colectiva y en el diálogo social. Se marca como un desafío superar la subrepresentación de las mujeres en las organizaciones sindicales.



Se marca también la relevancia de la aprobación del Convenio 189 y su ratificación por 12 países de la región como instrumento a ser capitalizado por los sindicatos para lograr el pleno reconocimiento de las trabajadoras del hogar, y para asegurar su acceso a la protección social, a un salario digno y a acabar con su explotación y el abuso de las jornadas de trabajo.

La Conferencia de las Mujeres de la CSA reconoce la desprotección social que las mujeres sufren en mayor proporción que los hombres y su necesidad de recibir protección específica relacionada con su función reproductiva. Por otra parte, en línea con la R202 de la OIT, resalta la estrategia de pisos de protección social como respuesta posible a las brechas de género que se originan en el mercado laboral. A su vez, menciona que los programas de seguridad social vigentes no son neutrales respecto al género, sino que en muchos casos terminan reforzando las desigualdades existentes.

Algunos avances de la CSA resaltados en la conferencia son el establecimiento de un mínimo de 40% de participación de mujeres en sus órganos directivos, la creación del Comité de Mujeres Trabajadoras de las Américas (CMTA) y de otras instancias a nivel subregional; y a nivel nacional, la creación de las secretarías de las mujeres en los sindicatos o el establecimiento de cuotas de participación de mujeres en los órganos de dirección de las centrales sindicales. Es tarea pendiente «desarrollar estrategias y mecanismos adecuados para garantizar la igualdad de oportunidades y la equidad de género entre mujeres y hombres, como una línea permanente y transversal en la política y en la acción sindical».

Desde el ámbito sociopolítico, se resalta la importancia de la construcción de las mujeres como sujetos políticos con base en la igualdad en el poder; la CSA señala como prioridad estratégica trazar alianzas con el movimiento feminista y las asociaciones de mujeres, que han jugado un papel clave en las conquistas de los derechos de ciudadanía de las mujeres. Para el ámbito sindical, se concluye que se necesita incluir la igualdad en la cultura y las prác-

ticas organizativas, promover el liderazgo de las mujeres en los procesos de autorreforma sindical y establecer programas de formación de liderazgos.

Por último, el **Congreso Continental de 2016** vuelve a emitir una Resolución sobre Equidad e Igualdad de Género (nuevamente la n.º 13), adoptando los posicionamientos y acuerdos alcanzados en la Conferencia de Mujeres de la CSA. Se insiste en la necesidad de realizar transformaciones «en las formas de producción y reproducción social, en las estructuras de poder y autoridad, y en reconocer a las mujeres como agentes activos en todos los procesos sindicales, sociales, políticos y económicos». Se reconoce que ha habido avances al respecto, pero estos se consideran «insuficientes y dispares», no siendo posible aún la autonomía plena de las mujeres, ni económica ni física. La violencia contra las mujeres y sus derechos reproductivos preocupan a la Confederación, como queda expresado en la resolución.

El congreso considera «fundamental reforzar el liderazgo de las mujeres en los sindicatos como parte de procesos de autorreforma sindical», ya que así las organizaciones aumentarán su capacidad de defender mejor los derechos de todos y todas. «La paridad entre hombres y mujeres es un proceso que da como resultado un cambio en la concepción de la política sindical y fortalece el movimiento sindical.» A su vez, se exhorta a las afiliadas a desarrollar medidas para erradicar el trabajo informal y precario de las mujeres, y a fortalecer alianzas estratégicas y acciones de coordinación con sindicatos globales y redes de mujeres a nivel nacional y regional. «Es importante promover la protección de la maternidad, las áreas de cuidado, ampliando el piso de protección social con soluciones contributivas a reducir las diferentes brechas de género.»



Anexo IV. Glosario

Arreglos de cuidado: los trabajadores con responsabilidades familiares deben asegurarse de que las personas que dependen de ellos sean cuidadas en su ausencia, así como de que las tareas domésticas sean realizadas. Para esto, realizan arreglos de cuidado de diferente tipo. Hein (2005) establece tres categorías amplias: 1) informales y gratuitos (usualmente brindados por familiares, sean miembros o no del hogar); 2) formales y pagos (servicios de cuidado que brinda el mercado, como centros de cuidado, servicios domiciliarios de cuidado o servicios de cuidado brindados en el hogar de un tercero), y 3) servicio doméstico (trabajadores que tienen una relación laboral directa con el hogar que los emplea durante cierto tiempo).

A esta primera clasificación correspondería agregarle otras categorías, como los arreglos formales y gratuitos (brindados por el Estado), informales y pagos (cuidado brindado a cambio de cierta remuneración en dinero o especie, sin vínculo contractual formal), y comunitarios (existen programas en distintos países que promueven los arreglos de cuidado basados en *hogares comunitarios*: un hogar brinda cuidados a grupos reducidos de niños, generalmente residentes en el barrio o en la zona; también pueden existir arreglos comunitarios informales y espontáneos a nivel barrial o zonal).

Cuentas satélite: son una extensión del sistema de cuentas nacionales, comparten sus conceptos básicos, definiciones y clasificaciones. Permiten ampliar la capacidad analítica de la contabilidad nacional a determinadas áreas de interés socioeconómico de una manera flexible y sin sobrecargar o distorsionar el sistema central (DANE, Colombia).

División sexual del trabajo: se expresa en la asignación de roles de provisión y trabajo mercantil a los hombres, y de tareas de cuidado en el ámbito doméstico a las mujeres. La presencia en todas las sociedades de una inserción diferenciada de hombres y mujeres en el trabajo productivo y reproductivo es un fenómeno observable e histórico. En las sociedades industriales y modernas, las mujeres pa-

san a insertarse en el ámbito productivo, pero ese cambio no es acompañado por un involucramiento equitativo de los varones en el ámbito reproductivo. En este sentido, la división sexual del trabajo implica consecuencias concretas para las mujeres: menores tasas de participación laboral, sobrecarga global de trabajo (agregando el trabajo remunerado y el no remunerado), brechas salariales, segregación ocupacional, entre otras.

Economía feminista: véase la sección II.

Economía informal: siguiendo el marco conceptual de la OIT, la economía informal refiere a «todas las actividades económicas desarrolladas por los trabajadores y las unidades económicas que —en la legislación o en la práctica— están insuficientemente cubiertas por sistemas formales o no lo están en absoluto», excluyendo las actividades ilícitas (R204-OIT).

En lo operativo, la economía informal se define como la suma de los empleos en el sector informal y los empleos informales fuera del sector informal. En ese marco, resultan relevantes los siguientes conceptos:

- **Empleo informal:** refiere a los empleos como unidades de observación. El cuadro A1 resume los tipos de empleo que abarca. A nivel general, responde a la suma de los empleos informales fuera del sector formal y los empleos informales del sector informal.
- **Sector informal:** se toman las unidades de producción como unidades de observación. Una empresa se considera dentro del sector informal cuando cumple los siguientes requisitos: es empresa no constituida en sociedad (no es una entidad legal distinguible de sus propietarios; es propiedad de y controlada por uno o más miembros de uno o más hogares, y no es una cuasi sociedad: no lleva una contabilidad completa, incluido el balance general); a su vez, es una empresa de mercado, dado que vende al menos una parte de los bienes o servicios que produce (se excluyen así los hogares que emplean per-



sonal doméstico remunerado). Sumado a esto, cumplen con por lo menos uno de los siguientes criterios: 1) el número de personas contratadas de manera continua se encuentra por debajo de un cierto límite determinado por el país;²⁶ 2) la empresa no está registrada, o 3) los asalariados de la empresa no están registrados.

■ **Empleo informal fuera del sector informal:** comprende los siguientes tipos de empleo:

- Asalariados que tienen empleos informales en empresas del sector formal o como trabajadores domésticos asalariados empleados por hogares. Respecto al primer caso, se considera que los asalariados tienen un empleo informal si su relación de trabajo, de derecho o de hecho, no está sujeta a la legislación laboral nacional, el impuesto sobre la renta, la protección social o determinadas prestaciones relacionadas con el empleo (preaviso al despido, indemnización por despido, vacaciones anuales pagadas o licencia pagada por enfermedad, etc.).
- Trabajadores familiares auxiliares que trabajan en empresas del sector formal.
- Trabajadores por cuenta propia que producen bienes exclusivamente para el propio uso final de su hogar (cuadro A1).

Heterogeneidad estructural: concepto formulado originalmente por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) en la década de 1960 y desarrollado posteriormente por varios autores en el marco de la teoría de la dependencia, que buscaba explicar la relación entre los países más avanzados (del centro) y menos avanzados (de la periferia). La heterogeneidad estructural se puede definir atendiendo a la estructura productiva o a la estructura ocupacional. La **estructura productiva** se considera heterogénea cuando coexisten en ella

sectores con diferentes dinámicas de desarrollo: por un lado, ramas o actividades de productividad alta y con uso intensivo de tecnología, y por otro lado, ramas o actividades de productividad mucho más baja. A esta estructura productiva se corresponde cierto tipo de **estructura ocupacional**: los sectores de productividad alta generan empleo de mayor calificación, mientras que los de productividad baja generan subempleo y empleo precario (Pinto, 1976; Rodríguez, 1998).

El subempleo responde a una oferta alta de mano de obra que no puede ser absorbida por actividades de mayor productividad. Incluso cuando las economías expanden su sector industrial este excedente de mano de obra continúa, ya que es alimentado por la migración campo-ciudad. En los procesos de expansión, se genera un sector terciario en torno a la industria naciente que luego absorberá en parte la mano de obra excedente que quedó por fuera del sector dinámico, aunque en condiciones de baja calidad, manteniendo los salarios bajos y reduciendo con ello el salario promedio de la economía (Esquivel, 2012).

La heterogeneidad estructural es presentada como una característica clave de las economías periféricas (Pinto, 1976). En un sentido amplio, puede ser entendida «como una cristalización de formas productivas, relaciones sociales y mecanismos de dominación [...] coexistentes en el tiempo e interdependientes en su dinámica dentro de sociedades nacionales políticamente unificadas» (Di Filippo y Jadue, 1976, citados en CEPAL, 2016b: 16).

Medidas que facilitan la conciliación trabajo-familia (iniciativas del ámbito laboral): medidas o políticas empresariales que habilitan a los empleados a equilibrar mejor su tiempo entre su actividad productiva y su actividad reproductiva (no se incluyen políticas secuenciales). Algunos ejemplos:

- **Trabajo compartido (*job sharing*):** forma de trabajo *part-time* en la que un puesto de trabajo, con sus responsabilidades y tiempo laboral correspondientes, es compartido por dos o

26. Generalmente para América Latina se considera un límite de cinco empleados.



Cuadro A1

Marco conceptual: empleo informal

Unidades de producción por tipo	Empleos según la situación en el empleo									
	Trabajadores por cuenta propia		Empleadores		Trabajadores familiares auxiliares		Asalariados		Miembros de cooperativas de productores	
	Informal	Formal	Informal	Formal	Informal	Informal	Formal	Informal	Formal	
Empresas del sector formal					1	2				
Empresas del sector informal	3		4		5	6	7	8		
Hogares ^(a)	9					10				

(a) Hogares que producen bienes exclusivamente para su propio uso final, y hogares que emplean a trabajadores domésticos asalariados.

Nota: Las casillas en gris oscuro se refieren a empleos que, por definición, no existen en el tipo de unidades de producción en cuestión. Las casillas en gris claro se refieren a los empleos formales.

Empleo informal: casillas 1 a 6 y 8 a 10.

Empleo en el sector informal: casillas 3 a 8.

Empleo informal fuera del sector informal: casillas 1, 2, 9 y 10.

Fuente: OIT, 2003.

más empleados *part-time*. El salario completo es dividido entre los trabajadores según la cantidad de horas trabajadas. Esta opción puede ser apropiada cuando las oportunidades de arreglos de trabajo *part-time* tradicionales son escasas, y tiene ventajas como la flexibilidad horaria (incluyendo rotación de días libres, incluso trabajo alternado semanalmente) (Hein, 2005).

- **Bancos de tiempo en el trabajo:** esquema de trabajo que permite a los trabajadores acumular créditos y déficits en horas trabajadas hasta un límite previamente establecido, y con reglas claras de cómo y cuándo el excedente de horas puede ser utilizado (Hein, 2005). La acumulación de horas en bancos de tiempo puede ser especialmente valiosa en casos de emergencias familiares u otros imprevistos.
- **Semanas de trabajo comprimidas:** arreglo laboral alternativo en el que una semana de trabajo estándar es reducida a menos de cinco días. Esto implica, por ejemplo, que una semana de 40 horas laborales puede cubrirse con cuatro días de 10 horas, en lugar de con cinco

días de 8 horas. Este arreglo puede facilitar la conciliación trabajo-familia, o hacerla más difícil, dependiendo de cada situación particular y en ocasiones de la propia elección del trabajador. Las ventajas para los trabajadores son menos viajes entre el trabajo y el hogar, períodos más largos para recuperarse de horarios laborales inusuales y bloques de tiempo más compactos para atender necesidades familiares. Por otra parte, jornadas laborales largas pueden extenuar al trabajador física y mentalmente, y no son buenas para establecer rutinas diarias (Hein, 2005).

- **Horarios de trabajo escalonados:** trabajo por turnos, en que no todos los trabajadores llegan y se van al mismo tiempo, sino que lo hacen en forma escalonada. Si los trabajadores pueden decidir al menos en parte sobre sus horarios, esto puede ayudarlos a conciliar sus responsabilidades familiares (Hein, 2005).
- **Teletrabajo:** arreglo laboral en que los empleados pueden llevar a cabo las tareas de las que son responsables desde otro lugar físico



que no sea el lugar de trabajo del empleador. No necesariamente se trata de trabajo desde el hogar: los teletrabajadores pueden desempeñarse en la oficina de un cliente, en una oficina satélite o en un centro de teletrabajo o *cowork*. El teletrabajo puede, además, ser una opción a adoptar en forma parcial o en caso de emergencias. Este tipo de arreglo puede facilitar la conciliación con la vida familiar, en el sentido de que habilita la lactancia y, por ejemplo, el cuidado de los hijos en período de vacaciones, fuera del horario escolar o cuando se encuentran enfermos. Sin embargo, esta ventaja puede transformarse en desventaja en algunas situaciones, especialmente para los teletrabajadores *full-time*, cuando la productividad laboral se ve afectada por las responsabilidades domésticas, o viceversa (Hein, 2005).

- **Trabajo desde el hogar (*home-work*):** distinto del teletrabajo por su relación laboral (suelen ser subcontratados sin beneficios, mientras que los teletrabajadores son asalariados formales), sus habilidades (suelen tener menor capacitación y habilidades) y sus recursos (se caracterizan por la falta de acceso a equipamiento para mejorar su productividad, lo cual implica que trabajen una mayor cantidad de horas para cumplir con los objetivos). Para que el trabajo desde el hogar ayude a alivianar la tensión entre familia y trabajo, se necesita que sea un trabajo de calidad y que siga todos los criterios establecidos por el C177 (Convenio sobre Trabajo a Domicilio, 1996) de la OIT (Hein, 2005).
- **Trabajo *part-time*:** implica trabajar menor cantidad de horas de lo considerado estándar. Este tipo de trabajo puede ser contraproducente para la igualdad de género. Si bien habilita a un conjunto de mujeres, que de otra forma estarían inactivas, a insertarse en el mercado de trabajo, existe una brecha importante si se lo compara con el trabajo *full-time* en relación con sueldos, beneficios y acceso a la seguridad social. Usualmente, también provee menos espacio para la capacitación y el desarrollo de carrera. Quienes trabajan en forma *part-time* son mayormente

mujeres, lo cual aumenta la brecha salarial entre géneros y al mismo tiempo refuerza el modelo de *breadwinner* masculino, con la mujer desplazada a un rol secundario en el mercado de trabajo. En este sentido, para que el trabajo *part-time* sea funcional a alivianar la tensión entre trabajo y familia, es necesario que sea de calidad, que cuente con las regulaciones y supervisiones correspondientes, acceso a la seguridad social y salarios equivalentes o prorrateados (según corresponda) sobre la base de los salarios de los trabajadores *full-time* (Hein, 2005).

- **Horario flexible (*flexitime*):** los arreglos de horario flexible, esto es, que no son fijos ni estipulados unilateralmente por la empresa, pueden ser de diferente naturaleza. Pueden tener una base de horas a trabajar por mes, por semana o por día. Son comunes los arreglos que establecen un total de horas a trabajar por día y un horario central en el que los trabajadores deben ocupar su puesto de trabajo, pero que ofrecen flexibilidad en los horarios de entrada y salida. Los trabajadores son beneficiados al otorgárseles control sobre sus horarios, ya que pueden conciliar mejor el trabajo con sus responsabilidades familiares. A su vez, los horarios flexibles tienen ventajas para los empleadores, ya que reducen las llegadas tarde y el ausentismo, así como atraen a nuevos trabajadores potenciales a la empresa (Hein, 2005).

Modelos de equidad de género: sistemas de certificación de calidad voluntarios, que revisan políticas y prácticas internas, y ayudan a reorganizar y construir mecanismos que incorporen la perspectiva de género en forma transversal en las empresas, buscando el establecimiento de condiciones equitativas entre hombres y mujeres en los espacios de trabajo (Salazar y Salazar, 2009). Trece países de América Latina tienen modelos de este tipo en funcionamiento, apoyados o administrados por organismos del Estado relacionados con los derechos de las mujeres.

Normas internacionales de trabajo: instrumentos jurídicos preparados por los mandantes de la



OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores) que establecen unos principios y unos derechos básicos en el trabajo. Las normas se dividen en **convenios**, que son tratados internacionales legalmente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados miembros, y **recomendaciones**, que actúan como directrices no vinculantes. En muchos casos, un convenio establece los principios básicos que deben aplicar los países que lo ratifican, mientras que una recomendación relacionada complementa al convenio, proporcionando directrices más detalladas sobre su aplicación. Las recomendaciones también pueden ser autónomas, es decir, no vinculadas con ningún convenio (OIT, Información disponible en <http://ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang-es/index.htm>).

Piso pegajoso: «alude a las fuerzas que suelen mantener a las mujeres atrapadas en la base de la pirámide económica debido a la sobrecarga de trabajo doméstico y de cuidados, así como de responsabilidades y cargas afectivas y emocionales que en el ámbito doméstico recaen de manera predominante sobre las mujeres, dificultando o impidiendo el desarrollo de una carrera laboral, sus posibilidades de ascenso en los escalafones ocupacionales o de alcanzar puestos directivos en las empresas» (Espino, 2012: 235).

Pisos de protección social: véase la sección IV.

Políticas desfamiliarizantes/desfamiliarización del cuidado: refieren a beneficios (transferencias o servicios) que trasladan las responsabilidades de provisión de cuidados de las familias y las mujeres al Estado, ya sea en forma de provisión pública de cuidados, de financiación para la provisión del cuidado en el sector privado o en forma de leyes que promuevan la provisión de cuidados por el empleador, o incentivos fiscales o subsidios. Estas políticas asumen que las madres no están infinitamente disponibles para realizar trabajo no remunerado en el hogar y tareas de cuidado, y que potencialmente todos los miembros adultos de un hogar pueden estar insertos en el mercado laboral (Martínez y Blofield, 2014).

Políticas de piso maternalista: reconocen el rol específico de las mujeres en el alumbramiento y el amamantamiento. Por ejemplo, licencias maternales que ayuden a las mujeres a recuperarse física y emocionalmente, así como establecer rutinas y relacionarse con el recién nacido son esperables como parte de ese piso (Martínez y Blofield, 2014).

Políticas de regulación de las ocupaciones relacionadas con el cuidado en el hogar: buscan establecer condiciones laborales dignas para el personal (mayormente femenino) que trabaja como dependiente en los hogares. Estas políticas son una alternativa a la promoción en clave institucional del cuidado (Martínez y Blofield, 2014).

Políticas maternalistas: reconocen y premian el cuidado como una responsabilidad total o casi totalmente femenina, sin buscar reducir brechas de género. A su vez, exaltan la capacidad innata de las mujeres para el cuidado (Koven y Michel, 1993, citado en Martínez y Blofield, 2014). Se trata, por ejemplo, de licencias maternales generosas que no están acompañadas de licencias paternales o licencias parentales compartidas, o el subsidio del trabajo no remunerado mediante incentivos fiscales o transferencias para amas de casa (Martínez y Blofield, 2014).

Políticas que promueven la corresponsabilidad: buscan redistribuir las responsabilidades, los costos y el tiempo dedicados al cuidado, con el objetivo de que no estén concentrados en las mujeres, y reconociendo a estas como trabajadoras, no solo como madres. En este sentido, tienden a reducir la brecha de género tanto en los cuidados como en el mercado laboral, así como la discriminación de género en la fuerza de trabajo que resulta de la división sexual del trabajo (Martínez y Blofield, 2014).

Las políticas que promueven la **corresponsabilidad del Estado** desfamiliarizan el cuidado mediante la provisión de servicios de cuidado de personas dependientes accesibles y de calidad. Por otra parte, las políticas que promueven la **corresponsabilidad de la pareja** o la corresponsabilidad paternal a la interna de las familias incentivan el



involucramiento de los padres en la provisión del cuidado. Se trata, por lo general, de políticas secuenciales que promueven la reorganización de los roles de género entre los padres, desmercantilizando la provisión del cuidado (por ejemplo, licencias parentales compartidas entre ambos padres) (Martínez y Blofield, 2014). Por último, la **corresponsabilidad de las empresas** puede verse a través de prácticas, medidas y políticas laborales que estas toman para ayudar a conciliar la vida laboral y familiar de sus trabajadores (Hein, 2005).

El Anexo II sistematiza políticas de corresponsabilidad y medidas que, en general, facilitan la conciliación entre la vida familiar y la vida laboral, en base a lo expuesto en Hein (2005).

Políticas secuenciales: aquellas que apoyan el ingreso económico en momentos de interrupciones de la trayectoria laboral para la dedicación al cuidado (licencias de maternidad, paternidad, parentales, políticas de flexibilidad laboral y que apuntan a la jornada reducida). Con estas políticas, las responsabilidades del cuidado siguen en la familia (Martínez y Blofield, 2014).

Segmentación del mercado laboral: producto de la heterogeneidad productiva, implica que hay empleos que se generan en la economía formal y obtienen altos salarios (cuando se ubican en estratos de alta productividad), o salarios medios cuando el nivel de productividad es menor. Otros empleos se generan en la economía informal, en la que básicamente los salarios tienden a ser de menor magnitud y los empleos son, en mayor medida, informales (véase más en la sección III.2).

Segregación ocupacional de género: implica la concentración desproporcionada de mujeres en ciertas ramas de actividad o tipos de ocupaciones consideradas femeninas. Puede ser horizontal, relativa a las ocupaciones y las áreas de trabajo, o vertical, relativa a las escalas jerárquicas y el desarrollo de carrera. «La segregación horizontal se verifica en el predominio femenino en los sectores tradicionales feminizados, o sea, mujeres y varones se distribuyen de manera diferente entre los tipos de

ocupaciones del mismo nivel. La segregación vertical se refiere a una distribución desigual de mujeres y varones en la jerarquía ocupacional» (Espino, 2012: 224) (véase más en la sección III.2).

Sistemas de protección social: son un aspecto definitorio de los regímenes de bienestar de los países. En un sentido amplio, «incluyen el sistema de seguridad social (sistema de pensiones y demás seguros sociales), las políticas de promoción social (destinadas a fortalecer las condiciones sociales de la población excluida de los seguros sociales) y las políticas sectoriales (de educación, salud, vivienda, trabajo, saneamiento público, etc.). La extensión de cada uno de estos cuerpos varía según los casos nacionales, y el tipo de régimen de bienestar de que se trata» (Rodríguez Enríquez, 2012: 401).

Techo de cristal: en estudios de género, se denomina así a la limitación estructural al ascenso laboral de las mujeres a la interna de las organizaciones. En este sentido, actúa como una «superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que les impide seguir avanzando» (Espino, 2012: 235). Su carácter de invisibilidad proviene del hecho de que no existen leyes, dispositivos sociales ni códigos visibles que impongan esa limitación en forma explícita (Burin, 2003). A los techos de cristal se les atribuye la escasa presencia de mujeres en cargos directivos y de gerencia a nivel mundial.

Trabajo remunerado: el conjunto de actividades destinadas a producir bienes y servicios que realizan las personas para la obtención de ingresos de algún tipo (MIDES, 2013).

Trabajo no remunerado: el conjunto de trabajos integrados por el trabajo doméstico en el hogar, el trabajo de cuidados, el trabajo que se brinda a otros hogares sin recibir remuneración y el trabajo voluntario.

■ **Trabajo doméstico en el hogar:** aquellas actividades que producen bienes y servicios para uso de los miembros del hogar sin recibir remuneración.



- **Trabajo de cuidados:** aquellas actividades de cuidado de niños/as, de personas con discapacidad o de mayores de 65 años que se realizan en el hogar sin recibir remuneración (MIDES, 2013).

Transversalización de la perspectiva de género: el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas definió en 1997 la transversalización de la perspectiva de género como «el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles». Es una estrategia para que las experiencias de hombres y mujeres

sean integradas en el diseño, la implementación, la evaluación y el monitoreo de las políticas públicas, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.

Trabajadores con responsabilidades familiares: el Convenio 156 de la OIT define a los trabajadores con responsabilidades familiares como aquellos que tienen hijos a cargo y/u otros miembros de su familia directa «que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén». En este sentido, la definición aplica a las y los trabajadores que tienen personas dependientes a su cargo.

Referencias bibliográficas

- ABRAMO, L. y M. RANGEL (2005). *Negociación colectiva y equidad de género*. Santiago: OIT.
- BÁRCENA, A. y A. PRADO (2016). *El imperativo de la igualdad. Por un desarrollo sostenible en América Latina y el Caribe*. Buenos Aires: CEPAL-Siglo Veintiuno editores.
- BASTIDAS, M. (2014). *Organización de las trabajadoras del hogar en las Américas. Buenas prácticas y desafíos en función del Convenio n.º 189 de la OIT*. Turín: OIT-CSA-CSI.
- BURIN, M. (2003). «El deseo de poder en la construcción de la subjetividad femenina. El “techo de cristal” en la carrera laboral de las mujeres». En HERNANDO, A. (comp.) *¿Desean las mujeres el poder?* Madrid: Minerva Ediciones.
- CARRASCO, C. (2011). «La sostenibilidad de la vida humana: ¿un asunto de mujeres?». *Mientras Tanto*, n.º 82, otoño-invierno 2001, Barcelona: Icaria Editorial.
- CARRASCO, C. y E. TELLO (2012). «Apuntes para una vida sostenible». En M. FREIXANET MATEO, *Sostenibilitats: Politiques públiques des del feminisme i l'ecologisme*. Barcelona: Institut de Ciències Polítiques i Socials, Universitat Autònoma de Barcelona, pp. 11-53.
- CEPAL (2011). *Panorama social de América Latina*. Santiago de Chile: CEPAL-UNFPA.
- (2016a). *Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible*. Santiago: CEPAL.
- (2016b). *La matriz de la desigualdad económica en América Latina*. Santiago: CEPAL.
- CEPAL-FAO-ONU MUJERES-PNUD-OIT (2013). *Trabajo decente e igualdad de género: políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile.
- CSA (2014). *PLADA, Plataforma de Desarrollo de las Américas*. CSA.
- (2015). *I Conferencia de Mujeres CSA-CMT. Democracia, Autonomía de las Mujeres e Igualdad de Género*. San José: CSA-CMTA-CSI.
- DE HENAU, J., S. HIMMELWEIT, Z. ŁAPNIEWSKA y D. PERRONS (2016). *Invertir en la economía de cuidados: Un análisis de género sobre los incentivos de empleo en siete países de la OCDE*. Informe elaborado por el Women's Budget Group del Reino Unido para la Confederación Sindical Internacional, Bruselas.



- (2017). *Invertir en la economía de cuidados: Simulación de los efectos en el empleo por género en países del sur global*. Informe elaborado por el Women's Budget Group del Reino Unido para la Confederación Sindical Internacional y ONU Mujeres, Bruselas.
- ELSON, D. (1999). «Labour Markets as Gendered Institutions: Equality, Efficiency and Empowerment Issues». *World Development*, vol. 27, n.º 3.
- ESPINO, A. (2011). «Trabajo y género: un viejo tema, ¿nuevas miradas?». *Revista Nueva Sociedad*, n.º 232, marzo-abril, pp. 86-102.
- (2012). «Perspectivas teóricas sobre género, trabajo y situación del mercado laboral latinoamericano». En ESQUIVEL (ed.). *La economía feminista desde América Latina: una hoja de ruta sobre los debates actuales en la región*. Santo Domingo: GEM-LAC - ONU Mujeres.
- ESPINO, A. y S. SALVADOR (2013). *El Sistema Nacional de Cuidados: una apuesta al bienestar, la igualdad y el desarrollo*. Serie Análisis 4/2013. Montevideo: FESUR.
- (2016). *Restricciones y oportunidades para promover el empoderamiento económico de las mujeres*. Montevideo: CIEDUR-CEDLAS.
- ESQUIVEL, V. (2011). *La economía del cuidado en América Latina: poniendo a los cuidados en el centro de la agenda*. Serie Atando Cabos/Deshaciendo Nudos, PNUD, Regional Centre LAC, Área de Práctica de Género, Panamá.
- (2015). «El cuidado: de concepto analítico a agenda política». *Revista Nueva Sociedad* n.º 256, marzo-abril de 2015, pp. 63-74.
- (ed.) (2012). *La economía feminista desde América Latina: una hoja de ruta sobre los debates actuales en la región*. Santo Domingo: GEM-LAC - ONU Mujeres.
- GASPARINI, L. y M. MARCHIONNI (2015). *Bridging gender gaps? The rise and deceleration of female labor force participation in Latin America*. La Plata: CEDLAS-IDRC.
- GODINHO DELGADO, D. (2009). *Sindicalismo latinoamericano y política de género*. Montevideo: FES.
- HEIN, C. (2005). *Reconciling work and family responsibilities. Practical ideas from global experience*. Geneva: ILO.
- LEXARTZA, L., M. CHAVES y A. CARCEDO (2016). *Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe*. Lima: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, FORLAC.
- LUPICA, C. (2015). *Instituciones laborales y políticas de empleo. Avances estratégicos y desafíos pendientes para la autonomía económica de las mujeres*. Santiago de Chile: CEPAL, Serie Asuntos de Género n.º 125.
- MARCO, F. (2016). *La nueva ola de reformas previsionales y la igualdad de género en América Latina*. Santiago: CEPAL-Cooperación Española.
- MARTÍNEZ, J. y M. BLOFIELD (2014). *Co-responsibility and Class Inequalities: A Typology of Policies that Reconcile Paid Work and Family Responsibilities*. Social Politics, Oxford University Press.
- (2015). *Are governments catching up? Work-family policy and inequality in Latin America*. UN-Women.
- MATUS, M. y M. VEGA (2016). «Los cuidados para la atención a la dependencia». En GÁLVEZ MUÑOZ (ed.). *La economía de los cuidados*. Sevilla: Deculturas Ediciones.
- MIDES (2013). *Uso del tiempo y del trabajo no remunerado en Uruguay 2013*. Montevideo: MIDES-UNFPA-INE-FCS-INMUJERES.
- NIEVES, M. y C. ROBLES (2016). *Políticas de cuidado en América Latina. Forjando la igualdad*. Santiago: CEPAL-Cooperación Alemana.
- OIT (2003). *Directrices sobre una definición estadística de empleo informal, adoptadas por la Decimoséptima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo*. Disponible en <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/download/guidelines/defempl.pdf>.
- (2015). *Panorama laboral 2015. América Latina y el Caribe*. Lima: OIT.
- OIT-PNUD (2009). *Trabajo y familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Santiago: OIT-PNUD.
- ONU MUJERES (2016). *Cinco estrategias para proteger y superar logros significativos, incompletos y desiguales*. Nueva York.
- ONU MUJERES-INSTITUTO DE LIDERAZGO SIMONE DE BEAUVOIR (ILSB) (2015). *Por un sistema social y económico para la vida: Agenda pública para hacer realidad el derecho al cuidado*. México.



PINTO, A. (1976). «Heterogeneidad estructural y modelo de desarrollo reciente de la América Latina». En *Inflación: raíces estructurales*. Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica.

ROCHA AGUIRRE, H. (2015). *Manual de cláusulas de género en los convenios colectivos*. Comité Nacional de Sindicalistas de Nicaragua-FOS.

RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ, C. (2005). «Economía del cuidado y política económica: una aproximación a sus interrelaciones». Panel «Políticas de protección social, economía del cuidado y equidad de género». Mar del Plata: *Trigésima Octava Reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe*, 7 y 8 de setiembre.

— (2012). «Políticas de atención a la pobreza y la desigualdad en América Latina: una revisión crítica desde la economía feminista». En ESQUIVEL (ed.). *La economía feminista desde América Latina: una hoja de ruta sobre los debates actuales en la región*. Santo Domingo: GEM-LAC - ONU Mujeres.

— (2015). «Economía feminista y economía del cuidado. Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad». *Revista Nueva Sociedad* n.º 256, marzo-abril, pp. 30-44.

RODRÍGUEZ, C., N. GIOSA y D. NIEVA (2010). *Las políticas de conciliación entre la vida laboral y familiar. Las implicancias económicas y sociales de su ausencia en América Latina*. Buenos Aires: CIEPP.

RODRÍGUEZ, O. (1998). «Heterogeneidad estructural y empleo». *Revista CEPAL*, octubre, número extraordinario, pp. 315-322.

ROSSEL, C. y F. FILGUEIRA (2015). «Vejez». En CECCHINI et al. (eds.). *Instrumentos de protección social. Caminos latinoamericanos hacia la universalización*. Santiago: CEPAL.

SALAZAR, R. y H. SALAZAR (2009). *El marco legal y de políticas sobre protección de la maternidad y trabajadores con responsabilidades familiares y las brechas de ejecución para el logro de los objetivos de trabajo decente*. OIT-PNUD.

SALVADOR, S. (2007). *Uruguay: servicios de cuidado y división de responsabilidades de cuidado dentro del hogar*. Montevideo: Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo-Uruguay, Red Internacional de Género y Comercio, y Centro Internacional para Investigaciones sobre el Desarrollo (IDRC).

SCHILDBERG, C. (2015). «El futuro de la economía desde una perspectiva feminista: con cuidado y sostenibilidad». *Revista Nueva Sociedad* n.º 256, marzo-abril, pp. 75-88.

TORADA, R. (2016). *Negociación colectiva y promoción de la igualdad de género en América Latina*. OIT-ACTRAV-CSA. Informes técnicos 2016/3 (inédito).

TORADA, R., L. LEXARTZA y J. MARTÍNEZ (2012). *Combatiendo la desigualdad desde lo básico. Piso de protección social e igualdad de género*. El Salvador: OIT-PNUD-ONU Mujeres.

TRONTO, J. (2013). *Caring Democracy: Markets, Equality, and Justice*. NYU Press.

UNIFEM (2000). «El progreso de la mujer: potenciación y economía». En *El progreso de las mujeres en el mundo 2000*. Nueva York: Fondo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM).



Autoras

Soledad Salvador. Magíster en Economía. Investigadora del Área Desarrollo y Género del Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo, Uruguay (CIEDUR). Consultora para distintos organismos nacionales e internacionales. Docente de la Maestría Género, Sociedad y Políticas de PRIGEPP-FLACSO. Sus áreas de interés son las desigualdades de género en el mercado laboral, los sistemas de protección social y la economía del cuidado.

Daniela de los Santos. Estudiante avanzada de la Licenciatura en Sociología de la Universidad Católica del Uruguay. Asistente de investigación en el Área de Desarrollo y Género del Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo, Uruguay (CIEDUR). Sus áreas de interés son las desigualdades de género y económicas, los sistemas de protección social, la metodología de investigación y los estudios urbanos.

Pie de imprenta

Friedrich-Ebert-Stiftung | Uruguay
Plaza Cagancha 1145 piso 8 | 11100 Montevideo |
Uruguay

Responsable:
Uta Dirksen, representante de la Fundación
Friedrich Ebert (FES) en Uruguay
Tel.: +598-2902-29-38 | Fax: +598-2902-29-41
<http://www.fesur.org.uy> | fesur@fesur.org.uy

Diagramación | glyphos |
Edición y corrección de estilo | María Lila Ltaif |
Impresión | Impresos DIB |
Depósito legal | 371.999/17 |

Fundación Friedrich Ebert (FES)

La Fundación Friedrich Ebert (FES) fue creada en 1925, y es la fundación política más antigua de Alemania. Es una institución privada y de utilidad pública, comprometida con el ideario de la democracia social. La fundación debe su nombre a Friedrich Ebert, primer presidente alemán democráticamente elegido, y da continuidad a su legado de hacer efectiva la libertad, la solidaridad y la justicia social. Cumple esa tarea en Alemania y en el exterior en sus programas de formación política y de cooperación internacional, así como en el apoyo a becarios y el fomento de la investigación.

Para solicitar publicaciones:

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.

Las opiniones expresadas en esta publicación no representan necesariamente las de la Friedrich-Ebert-Stiftung (o las de la organización para la que trabajan los autores y las de las entidades que auspiciaron la investigación).

Esta publicación ha sido impresa en papel fabricado de acuerdo con los criterios de una gestión forestal sostenible.

ISBN: 978-9974-8488-8-7