



Organización
Internacional
del Trabajo

#FuturoDelTrabajo

Foto: @FAO

Nota técnica

► **Serie Panorama Laboral
en América Latina y el Caribe 2023**

Cuidados y sostenibilidad. Agenda para un nuevo contrato eco-social

Agosto, 2023



Para la OIT el cuidado del planeta y el de las personas están estrechamente ligados. Con base en normas estadísticas internacionales (2013), la OIT considera que el trabajo de cuidados no remunerado es trabajo, y que poner en el centro del desarrollo tanto el trabajo de cuidados remunerado como el no remunerado, es crucial para fraguar un nuevo contrato eco-social para el trabajo decente y la justicia social, que ponga la sostenibilidad del planeta y la sostenibilidad de la vida en el centro de la Agenda de desarrollo.

Esta Nota Técnica de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe - Departamento de Género y No-discriminación, fue elaborada para el Tercer Encuentro Global sobre Trabajo de Cuidados, desarrollado en Costa Rica el 8 de Junio 2023, para la ponencia OIT: Transformar la agenda de investigación en cuidados para un nuevo contrato eco-social.

Sus autoras son Laura Addati, Paz Arancibia, Larraitz Lexartza y María Elena Valenzuela.

Índice

1. Los aportes al cuidado desde el mundo del trabajo: La OIT y el marco virtuoso de las 5 Rs	3
2. Los cuidados para la sostenibilidad del planeta: cuidar la casa común es también una cuestión de género	5
3. Los cuidados para la sostenibilidad de la vida: los aportes desde el mundo del trabajo	7
4. Los cuidados para la sostenibilidad de la vida: la inversión en licencias y servicios de cuidado	8
5. Valorar a los que realizan una tarea esencial para el bienestar y la calidad de la vida: Los trabajadores del cuidado remunerado	11
6. Las personas trabajadoras domésticas remuneradas como parte esencial de los cuidados	12
7. Conclusión: Hacia un nuevo contrato eco-social que ponga los cuidados en el centro de la justicia social	13
Bibliografía	14

Para la OIT el cuidado del planeta y el de las personas están estrechamente ligados. Con base en normas estadísticas internacionales (2013), la OIT considera que el trabajo de cuidados no remunerado es trabajo, y que poner en el centro del desarrollo tanto el trabajo de cuidados remunerado como el no remunerado, es crucial para fraguar un nuevo contrato eco-social para el trabajo decente y la justicia social, que ponga la sostenibilidad del planeta y la sostenibilidad de la vida en el centro de la Agenda de desarrollo. En este mismo sentido, el Compromiso de Buenos Aires (CEPAL, 2022) hace un llamado a transitar hacia un nuevo estilo de desarrollo que priorice la sostenibilidad de la vida y del planeta y reconozca que los cuidados son parte de los derechos humanos fundamentales.

Es por ello que, para entender este nuevo cambio de paradigma, la OIT ha dirigido su enfoque de investigación en género y no-discriminación en la región en dos sentidos:

- (i) El primero busca entender la estrecha relación entre el trabajo de cuidado, el cambio climático y la desigualdad de género, y en este marco, los cuidados son un componente central de la agenda de Transición Justa, la generación de empleos verdes y **la sostenibilidad del planeta**, reconociendo la interacción y mutuos beneficios de las agendas climáticas y de género. Es decir, entender el cambio de paradigma socioeconómico que la Transición Justa demanda, poniendo al centro “sociedades de cuidados” que reconocen, valoran, miden y usan como base de la toma de decisión el cuidado –remunerado y no– y tanto a los cuidadores como a los que son cuidados.
- (ii) El segundo enfoque se centra en los cuidados para la **sostenibilidad de la vida**, a través de una aproximación a los cuidados en el mundo del trabajo. Se trata de entender la importancia de los cuidados para la vida cotidiana, y cómo estos son esenciales para sostener la economía y la sociedad y el bienestar general. En este sentido, se reconoce la necesidad de políticas públicas que promuevan el acceso a políticas y servicios de cuidados de calidad, así como la protección y reconocimiento de los derechos de las personas trabajadoras del cuidado, en particular las más vulnerables, como las trabajadoras no remuneradas, la trabajadoras domésticas y otros grupos de trabajadores del cuidado vulnerables con múltiples interseccionalidades: migrantes, trabajadoras comunitarias, afrodescendientes, indígenas, trabajadoras con discapacidad y otros.



Para la OIT el cuidado del planeta y el de las personas están estrechamente ligados. La OIT destaca así, la importancia de una visión integral y transversal de la sostenibilidad, que aborde tanto la dimensión ambiental como la social y económica, reconociendo la importancia de los cuidados y la equidad de género en la construcción de un desarrollo sostenible y justo.

La OIT destaca así, la importancia de una visión integral y transversal de la sostenibilidad, que aborde tanto la dimensión ambiental como la social y económica, reconociendo la importancia de los cuidados y la equidad de género en la construcción de un desarrollo sostenible y justo.

1. Los aportes al cuidado desde el mundo del trabajo: La OIT y el marco virtuoso de las 5 Rs

La injusta organización social de los cuidados contribuye a ampliar las brechas de género, la feminización de la pobreza y las desigualdades socioeconómicas (OIT, 2019). Aunque los compromisos mundiales y los argumentos a favor de la inversión en cuidados son claros a nivel global y también en América Latina,



El marco de las 5R pretende la consecución de dos objetivos: (i) reconocer, redistribuir y reducir el trabajo de cuidados y (ii) recompensar con empleos decentes y representar en los espacios de diálogo social.

hasta ahora no existen a una escala transformadora sistemas integrales de políticas de cuidados con empleos de calidad.

El Marco de las 5R para el Trabajo de Cuidados Decente de la OIT reconoce que el modelo de cuidado actual es insostenible y perpetúa la desigualdad de género, social y medioambiental. El marco que se detalla en *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente* (OIT, 2019) propone una hoja de ruta transformadora en materia de género para las políticas públicas basadas en los derechos humanos.

Para la OIT, este marco crea un círculo virtuoso que mitiga las desigualdades relacionadas con el cuidado, aborda las barreras que impiden que las mujeres accedan al trabajo remunerado y que las sitúen en empleos de peor calidad, mejora las condiciones de todas las trabajadoras y trabajadores del cuidado, lo cual redundará en un mejoramiento de la calidad de la atención (OIT, 2019). El marco de las 5R pretende la consecución de dos objetivos: (i) reconocer, redistribuir y reducir el trabajo de cuidados y (ii) recompensar y representar.

Las 5R para el Trabajo de Cuidados Decente de la OIT

- **Reconocer:** Implica valorar y hacer visible el trabajo no remunerado de cuidado y reconocer que es una actividad vital y fundamental para el bienestar humano y para el desarrollo sostenible de las sociedades.
- **Redistribuir:** Implica repartir equitativamente el cuidado entre toda la sociedad, incluyendo el Estado y el mercado, y en el interior de los hogares entre hombres y mujeres (Razavi). Se busca disminuir la carga de cuidados que recae desproporcionadamente en las mujeres, y fomentar la corresponsabilidad de los hombres en el cuidado de sus familias.
- **Reducir:** Implica reducir el tiempo que se dedica al trabajo de cuidado no remunerado, especialmente para aquellas personas que lo proveen, por medio del suministro de infraestructura social, la ampliación de sistemas de cuidados y la cobertura de servicios públicos. Esto implica garantizar que los cuidados sean accesibles, asequibles y de calidad, de modo que las personas que se dedican al cuidado puedan desarrollar sus potencialidades y empoderamiento y tener más tiempo para otras actividades. Esto también implica adecuar la normativa, institucionalidad y cultura laboral a fin de permitir a trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares ejercer el derecho a cuidar.
- **Recompensar:** Este principio busca generar un número adecuado de puestos de trabajo digno para cubrir las necesidades de cuidado o apoyo y ofrecer condiciones de trabajo decente, salarios dignos y entornos seguros para las personas trabajadoras del cuidado remunerado, en condiciones de sostenibilidad medioambiental. Además, se busca garantizar el derecho a cuidar y al empleo, así como el acceso a protección social a quienes cuidan o han dedicado su vida al cuidado no remunerado y han quedado fuera de los sistemas contributivos.
- **Representar:** Este principio busca asegurar la participación efectiva en escenarios de diálogo social y la garantía de la libertad sindical a las personas trabajadoras remuneradas del sector de cuidados. Además, se busca asegurar la voz y participación de quienes hacen trabajo de cuidado de manera no remunerada en otras instancias de la vida comunitaria y pública, para garantizar que proveedores y receptores de cuidados sean parte fundamental de la toma de decisiones socioeconómica y medio ambientales en “sociedades de cuidado y verdes”.

2. Los cuidados para la sostenibilidad del planeta: cuidar la casa común es también una cuestión de género

Los cuidados son un componente central de la agenda de Transición Justa y una parte integral de la transición hacia una economía verde. Para la OIT y como recogido en el Preámbulo del Acuerdo de París, firmado en la COP 21, en 2015, sólo una estrategia basada en los principios de la Transición Justa permitirá avanzar hacia una economía más verde e inclusiva, que responda a los pilares del trabajo decente y contribuya erradicar la pobreza y la desigualdad de género.

Reconocer y dar mayor visibilidad a los vínculos entre el cambio climático y el trabajo de cuidado que realizan las mujeres –con especial atención a la situación de grupos sociales que viven múltiples formas de exclusión–, e incorporar de manera prioritaria el cuidado y los problemas que acarrea la pobreza de tiempo en el diseño de las políticas climáticas es fundamental para llevar a cabo una agenda transformadora de género. Este ha sido el argumento del estudio de la OIT *Empleos verdes, una oportunidad para las mujeres en América Latina. Cambio climático, género y transición justa* (OIT, 2023b).

Los desastres naturales, la contaminación y las altas temperaturas limitan el desarrollo de las actividades económicas y destruyen empleos. Los cálculos de la OIT estiman que, el 40 por ciento de la mano de obra mundial (1.200 millones de puestos de trabajo), dependen de los servicios de los ecosistemas y, por lo tanto, corren un grave riesgo debido al calentamiento global y a la degradación del medio ambiente (OIT, 2018)¹.

La paradoja de América Latina es que, a pesar de que su aporte al total de emisiones de GEI² es relativamente baja (8 por ciento) es una de las zonas más afectadas por el cambio climático y los fenómenos meteorológicos extremos, cada vez más frecuentes, tienen un efecto negativo sobre las actividades económicas, el empleo y el bienestar de las personas y acentúa las diversas formas que asume la desigualdad. Esto es particularmente relevante en América Latina, al ser una de las regiones más desiguales del mundo, con altísimas tasas de concentración de la riqueza y la propiedad de la tierra.

Y es, además, una región cruzada por múltiples desigualdades (de ingresos, de género, de interseccionalidad). Es por ello, que para hacer frente al cambio climático en América Latina se exige (i) abordar al mismo tiempo las causas estructurales de la desigualdad, (ii) mejorar las condiciones de vida de las personas y (iii) generar oportunidades laborales que respondan a los criterios de un trabajo decente.



La dimensión de género es clave, porque, aunque la degradación ambiental y el aumento de la temperatura nos afecta a todas las personas, impone mayores costos a quienes tienen menos recursos para enfrentarlos.

Para la OIT una transición justa significa ecologizar la economía de manera justa e inclusiva para todas las personas, lo que requiere un enfoque integrado de políticas, es decir que la agenda de género, la de empleo y la climática no caminen por carriles separados. Una agenda transformadora que incluya también políticas de cuidados y protección social que garanticen la seguridad y el bienestar de las mujeres y proporcionen las condiciones adecuadas para su participación en el mercado laboral, así como para transformar las normas de género.

La dimensión de género es clave, porque, aunque la degradación ambiental y el aumento de la temperatura nos afecta a todas las personas, impone mayores costos

¹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_638150.pdf

² GEI : Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (medidas en dióxido de carbono CO₂).



Un círculo vicioso de exclusión

Las mujeres indígenas que viven en zonas rurales juegan un papel crucial en la preservación de la biodiversidad, y realizan la mayor parte del trabajo agrícola y doméstico, pero no tienen el mismo acceso a recursos en comparación con áreas no indígenas ni respecto a los hombres en sus comunidades, lo que genera un círculo vicioso de exclusión.

Si las respuestas de política climática son neutras en cuanto al género, pueden tener efectos negativos.



a quienes tienen menos recursos para enfrentarlos. Recordemos que el índice de feminidad de la pobreza en América Latina es de 116. Es decir, por cada 100 hombres viviendo en hogares pobres en la región, hay 116 mujeres en similar situación (CEPAL 2021). Esta pobreza se debe a que sus salarios son inferiores y a que una proporción importante (27.6 por ciento) no cuenta con ingresos propios.

Los desastres naturales y eventos climáticos extremos aumentan la carga de trabajo de cuidado de la familia aumentando la pobreza de tiempo de las mujeres y presionándolas a retirarse del mercado de trabajo. Las mujeres son, además, mayoría entre los pobres energéticos obligados a destinar numerosas horas para buscar biomasa para cocinar y calentarse, o agua para beber.

Para la mayoría de las mujeres que trabajan en la economía informal y en pequeñas empresas, una gran mayoría en América Latina y el Caribe, es especialmente difícil recuperarse de los efectos de las catástrofes medioambientales. Estos obstáculos son especialmente preocupantes para las mujeres que



Una agenda transformadora con dimensión de género implica fomentar un cambio cultural que lleve a reconocer el cuidado como un bien público y no como una responsabilidad de las mujeres.

tienen una identidad indígena u afrodescendiente, así como para las que tienen la condición de inmigrantes o discapacitadas. Por ejemplo, las mujeres indígenas que viven en zonas rurales juegan un papel crucial en la preservación de la biodiversidad, y realizan la mayor parte del trabajo agrícola y doméstico, pero no tienen el mismo acceso a recursos en comparación con áreas no indígenas ni respecto a los hombres en sus comunidades, lo que genera un círculo vicioso de exclusión. Por lo tanto,

si las respuestas de política climática son neutras en cuanto al género pueden tener efectos negativos.

Una agenda transformadora con dimensión de género implica fomentar un cambio cultural que lleve a reconocer el cuidado como un bien público y no como una responsabilidad de las mujeres. Incorporar en las estrategias climáticas el objetivo de promover una distribución más equitativa y democrática del trabajo de cuidado, evitando sobrecargar a las mujeres. Invertir en servicios de cuidado con empleos de calidad, en caminos y en transportes verdes más accesibles y apropiados a las necesidades de las mujeres, un requisito para abrir nuevas oportunidades de inclusión productiva (OIT 2023b).

Además, una transición justa reconoce la importancia del diálogo social y los aportes de los actores del mundo del trabajo en la búsqueda de acuerdos para enfrentar el cambio climático e incorporar la voz de las mujeres en los diagnósticos sobre los efectos del cambio climático y en las políticas de adaptación y mitigación. Por lo tanto, una transición justa debe incluir medidas específicas para garantizar la participación efectiva de las mujeres en los procesos de toma de decisiones, y para incorporar sus perspectivas y necesidades en las políticas y estrategias relacionadas con el cambio climático y la sostenibilidad ambiental.

3. Los cuidados para la sostenibilidad de la vida: los aportes desde el mundo del trabajo

Las crisis superpuestas relacionadas con la pandemia, el cambio climático y las desigualdades de larga data, impactaron de manera desproporcionada en nuestra región, 14 millones de mujeres salieron del mercado de trabajo a la desocupación, muchas de ellas por cargas relacionadas con los cuidados, y esto supuso un desafío para la región al enfrentar un retroceso sin precedentes en la igualdad de género en el mundo del trabajo (OIT, 2021b).

De esta manera y tras la pandemia del COVID-19, la importancia de los cuidados para la vida, el planeta y para que las economías y las sociedades funcionen ha logrado mayor reconocimiento. Al mismo tiempo, esta crisis ha profundizado las brechas en la distribución del cuidado, cargando aún más este trabajo sobre las mujeres. Algunas de las respuestas fiscales producidas en el momento más álgido de la pandemia, demostraron que la transformación de la economía del cuidado es posible y necesaria (OIT, 2022a), como se señala en el *Llamamiento a la Acción de la OIT para una recuperación centrada en el ser humano* (2021), la *Agenda Común del Secretario General* (2021) y el *Acelerador Mundial para la Protección Social y el Empleo para transiciones justas*.

En América Latina los esfuerzos por incorporar los cuidados a la agenda pública no son nuevos. Una de las iniciativas de más larga data es la impulsada en el marco de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe de la CEPAL. En este marco, los estados miembros cuentan con una Agenda Regional de Género, que en los últimos 45 años ha propiciado en los últimos años la aprobación de acuerdos de cara al diseño y la implementación de políticas de cuidados impulsado de forma activa la reflexión acerca de la conformación de "Sistemas Integrales de Cuidados como pilar fundamental de la protección social" (ONU MUJERES y CEPAL 2022). En el documento "*La sociedad del cuidado*", la CEPAL plantea la necesidad de transitar hacia un nuevo modelo productivo que priorice la sostenibilidad de la vida y del planeta por encima de la acumulación de capital como precondition para un desarrollo sostenible y con igualdad (CEPAL 2022 pag17).

4. Los cuidados para la sostenibilidad de la vida: la inversión en licencias y servicios de cuidado

Para la OIT, la presencia persistente de los sesgos de género que condicionan el acceso y la distribución del trabajo remunerado y no remunerado debido a la injusta división sexual del trabajo, condenan a las mujeres a una carga desproporcionada de trabajo de cuidados no remunerado, lo que afecta su tiempo y perpetúa su desigualdad en los mercados laborales (OIT, 2019). Recordemos que en América Latina y el Caribe las mujeres emplean el triple del tiempo que los hombres a las tareas de cuidados. Al asumir la mayor parte de la carga de cuidados se limita su capacidad para participar en el mercado laboral y para acceder a empleos más productivos y mejor remunerados.

La organización del trabajo y la cultura laboral, por su parte, tienden a reforzar los patrones tradicionales de género y asignar a las mujeres trabajadoras la responsabilidad por el cuidado de su familia (resignificando una obligación como un derecho). Como resultado de esto, las mujeres enfrentan barreras y discriminaciones que las llevan a trabajar menos horas y avanzar más lentamente en el desarrollo de sus trayectorias laborales, en tanto las políticas de corresponsabilidad en el ámbito laboral son aún incipientes.

A pesar de que los argumentos a favor de la inversión en cuidados

son claros en la Región como se ha citado arriba, y de que existen algunas experiencias nacionales alentadoras como Uruguay, Argentina, Costa Rica, R. Dominicana y otras que inician el camino, como



En América Latina y el Caribe las mujeres emplean el triple del tiempo que los hombres a las tareas de cuidados. Al asumir la mayor parte de la carga de cuidados se limita su capacidad para participar en el mercado laboral y para acceder a empleos más productivos y mejor remunerados.

Sesgos de género, mujer y mercados laborales

Para la OIT, la presencia persistente de los sesgos de género que condicionan el acceso y la distribución del trabajo remunerado y no remunerado debido a la injusta división sexual del trabajo, condenan a las mujeres a una carga desproporcionada de trabajo de cuidados no remunerado, lo que **afecta su tiempo y perpetúa su desigualdad en los mercados laborales.**



Brasil y Colombia, en general las políticas nacionales no han conseguido hasta ahora poner en marcha sistemas integrados de políticas de cuidados con empleos de calidad a una escala transformadora.

La OIT calcula en *Los cuidados en el trabajo: Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo* (OIT, 2022b; OIT, 2022c) que los padres de todo el mundo, especialmente los más desfavorecidos, viven en un vacío de políticas públicas de cuidados que dura más de 3,4 años para América Latina y, al ritmo actual de reformas legales a pesar de la existencia de normas internacionales del trabajo sobre protección social C.102 (1950), maternidad C.183 (2000) y trabajadores con responsabilidades familiares C.156 (1981) haría falta unos 50 años a nivel global sólo para garantizar unos derechos mínimos de baja por maternidad, en las legislaciones nacionales, esto es 14 semanas de licencia retribuida, al menos dos tercios de las ganancias anteriores y costeadas con cargo a la seguridad social u otros fondos públicos.

Por ejemplo, con respecto a las licencias de paternidad remunerada: 16 países de la región no tienen ninguna disposición legal y el acceso universal a servicios de cuidado infantil de calidad es muy limitado. Las tasas brutas de educación de primera infancia oscilan entre el 1,2 por ciento en Panamá, el 39,7 por

ciento en Uruguay y el 90,5 por ciento en Cuba. (OIT, 2022c). Finalmente, los servicios de cuidado a largo plazo para personas adultas mayores son prácticamente inexistentes en la mayoría de los países. Se “asume” que los miembros de la familia – principalmente mujeres– prestarán servicios de atención de forma gratuita y que aquellas familias que pueden permitírselo contarán con trabajadoras de hogar y cuidados remunerados, generando una brecha de desigualdad socioeconómica entre las familias.

Sin embargo, la OIT ha demostrado que la inversión en paquetes de políticas de cuidados integrados tiene un componente sustancial de



Invertir en la economía de los cuidados es una necesidad urgente y un pilar del programa transformador de género de la OIT, elaborado por los mandantes de la OIT (gobiernos, organizaciones de empleadores y de trabajadores), que está basado en las normas internacionales del trabajo y en la *Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo* (2019).

generación de empleo. A nivel mundial, la inversión en servicios universales de cuidado infantil y de cuidados de larga duración generará para 2035, hasta un total de 299 millones de empleos. El cálculo para 7 países de Iberoamérica es de 25,8 millones de empleos directos e indirectos (OIT, 2022c)³. Se necesitaría de una inversión de alrededor del 1,5 por ciento del PIB, además del gasto público actual del 0,3 por ciento del PIB, para una prestación universal de los cuidados infantiles de alta calidad (OIT, 2022b).

Invertir en la economía de los cuidados –creando empleos de calidad en el sector de los cuidados y promoviendo un reparto más equilibrado del trabajo de cuidados no remunerado en el hogar, y entre las familias y el Estado y la sociedad a través de políticas de cuidados– es una necesidad urgente y un pilar del programa transformador de género de la OIT, elaborado por los mandantes de la OIT (gobiernos, organizaciones de empleadores y de trabajadores), que está basado en las normas internacionales del trabajo y en la *Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo* (2019).

3 La inversión en cuidados impulsaría la generación de 11,3 millones de empleos en Brasil, 2,2 millones en Argentina, 2,8 millones en Colombia, 6,5 millones en México, 1,8 millones en Perú, 893 000 en Chile y 248 000 en Costa Rica (OIT, 2022c).

El trabajo de cuidados en América Latina y el Caribe

47,2

MILLONES DE PERSONAS
se dedican al trabajo de cuidado



MUJERES
36,8 M

HOMBRES
10,4 M



*Según cálculos de la OIT.

5. Valorar a los que realizan una tarea esencial para el bienestar y la calidad de la vida: Los trabajadores del cuidado remunerado

Grandes transformaciones globales afectan a la demanda y la oferta de trabajo remunerado y no remunerado. Entre 2015 y 2030, la demanda de trabajo de cuidados de personas adultas mayores aumentará en un 51 por ciento a nivel global (OIT 2019) y también en la Región que comienza a visualizar los cambios en su pirámide demográfica. Es en este escenario que se necesitan medidas urgentes y políticas transformadoras para avanzar hacia un escenario óptimo en la prestación de cuidados.

Sin embargo, la alta feminización del sector de cuidados que sufre un impacto por sesgo de género en el mercado de trabajo hace que las personas trabajadoras del cuidado no sean valorizadas como se merecen y sufran numerosas interseccionalidades. Ello tiene que ver con el escaso valor y reconocimiento que se atribuye a esta profesión y sus altísimos niveles de feminización, así como con las bajísimas tasas de sindicalización, además de deficitarias condiciones de trabajo que, tras el impacto de la pandemia, han llevado a la fuerza de trabajo de los servicios de cuidado a un punto de quiebre.

Dos terceras partes de las personas trabajadoras del cuidado remunerado⁴ son mujeres. La OIT calcula que 47.2 millones (36.8 millones de mujeres y 10.4 millones de hombres) se dedican al trabajo de cuidado en América Latina y el Caribe (16 por ciento del total empleo y 31 por ciento del empleo femenino).

⁴ El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente. "La fuerza de trabajo mundial dedicada a la prestación de cuidados comprende asimismo a las trabajadoras y trabajadores del cuidado que trabajan en los sectores del cuidado (la educación, la salud y trabajo social), así como a aquellos que trabajan en otros sectores, a las trabajadoras y trabajadores domésticos, y a quienes, sin prestar cuidados, trabajan en los sectores del cuidado brindando apoyo a la prestación de estos servicios". OIT 2019. Resumen ejecutivo. pag14.

Muchas personas cuidadoras se enfrentan a una penalización en la calidad del empleo que oscila entre el 4 y el 40 por ciento de los salarios por hora.

El 67 por ciento de los trabajadores de la salud y la asistencia en todo el mundo son mujeres. El análisis mundial más exhaustivo de las desigualdades salariales entre hombres y mujeres en el sector de la salud y de los cuidados (OMS y OIT, 2022d) concluye que las mujeres se enfrentan a una brecha salarial de género mayor que en otros sectores económicos, ya que ganan de media un 24 por ciento menos que sus compañeros varones. En México, las mujeres empleadas en este sector sufren una penalización salarial que puede llegar a casi – 44 por ciento, mientras que para los hombres la penalización es de 21 por ciento.

En todos los países, con independencia del grupo de ingresos al que pertenecen, el estatus, el salario y las prestaciones de que goza el personal dedicado a la educación de primera infancia son peores que los de los docentes de la educación primaria, lo que puede conducir a unos bajos niveles de satisfacción en el empleo y a unas bajas tasas de retención del personal. Por ejemplo, los cálculos de la OIT en 11 países (OIT, 2022b) muestran que el salario medio por hora de los maestros de DEPI representa sólo una fracción del salario medio de los de la escuela primaria. Las estimaciones oscilan entre apenas el 23,3 por ciento en Nicaragua y el 37,7 por ciento en Brasil.

6. Las personas trabajadoras domésticas remuneradas como parte esencial de los cuidados

De entre todas las personas trabajadoras del cuidado, las trabajadoras del hogar remuneradas experimentan algunas de las peores condiciones de trabajo en toda la fuerza de trabajo de cuidados y son particularmente vulnerables a la explotación. Una ocupación predominantemente feminizada (el 91 por ciento de las personas dedicadas al trabajo doméstico remunerado) y también una fuente importante de empleo para mujeres vulnerables; 1 de cada 9 mujeres ocupadas es trabajadora doméstica (OIT, 2021c).

Una fuerza laboral total de alrededor de 15 millones de personas trabajadoras domésticas en América Latina y el Caribe que sufren altas tasas de informalidad, largas jornadas laborales, bajos salarios (ganando en promedio la mitad que otros empleados), a menudo excluidas de la seguridad social y privadas de los marcos de diálogo social y altamente expuestas a situaciones de violencia y acoso conforme al Convenio núm.190 (2019) sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, debido a la naturaleza aislada de su trabajo.



La OIT ha elaborado una hoja de ruta para América Latina y el Caribe para avanzar hacia el trabajo decente para trabajadoras domésticas remuneradas que cuenta con cinco ejes estratégicos.

El Convenio núm. 189 (2011) ha contribuido de manera decisiva para ampliar la cobertura de los derechos a un número considerable de personas trabajadoras domésticas remuneradas, sin embargo, todavía se está lejos de una aplicación real del Convenio 189 y la Recomendación 206 en la Región como afirma el estudio de la OIT *El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe, a 10 años del Convenio No. 189* (OIT, 2021c) y muchas sufren de una ausencia de sus derechos laborales más básicos. Las políticas y los servicios de cuidados deben incluir a las trabajadoras domésticas como una fuerza laboral más, para que formen un continuo que no sólo apoye la salud y los medios de

vida, sino también los derechos fundamentales, la igualdad de género y una mayor representación de los trabajadores del cuidado.

Por ello la OIT ha elaborado una hoja de ruta para avanzar hacia el trabajo decente para trabajadoras domésticas remuneradas (OIT, 2023a) que cuenta con cinco ejes estratégicos:

- (i) La formalización de las personas trabajadoras del cuidado.
- (ii) La equiparación de sus derechos con el resto de los trabajadores.
- (iii) La valorización del trabajo doméstico remunerado a través de la capacitación y la certificación de competencias y su reconocimiento dentro de la política nacional de cuidado.
- (iv) Abordar los riesgos en materia de salud y seguridad en el trabajo incluyendo la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- (v) El fortalecimiento de sindicatos y organizaciones de trabajadoras doméstica y la creación de espacios de diálogo que incluyan la creación de organizaciones empleadoras de trabajo doméstico.

Los estudios de la OIT muestran que la prestación pública de servicios de cuidado tiende a mejorar las condiciones de trabajo y el salario de las personas trabajadoras del sector, mientras que su prestación privada no regulada tiende a empeorarlas, independientemente del nivel de ingresos del país (OIT, 2019). Por ello cuidar de los cuidadores exige ampliar la protección laboral y social a todos los cuidadores, fomentando la profesionalización al tiempo que se evita la descualificación, garantizando la representación de los trabajadores y la negociación colectiva y evitando estrategias de “ahorro”, tanto en el sector privado como en el público, que depriman los salarios o acorten el tiempo de atención directa.

Además, numerosas mujeres dan su tiempo de trabajo no remunerado en programas públicos y privados de trabajo voluntario de cuidados en América Latina. Es importante velar por estas cuidadoras como parte integral de las políticas de cuidado y de protección social, para que tengan unas condiciones mínimas para realizar estas labores conforme a las normas y regulaciones existente a nivel nacional e internacional y que no se conviertan en espacios de trabajo precarios, sin reconocimiento de la relación laboral, acceso a la seguridad y salud en el trabajo, protección social y otros derechos que les deben ser reconocidos como parte integral de las políticas de cuidados.

7. Conclusión: Hacia un nuevo contrato eco-social que ponga los cuidados en el centro de la justicia social

El cuidado del planeta y el de las personas están estrechamente ligados. Son fundamentales para la sostenibilidad de la vida e imprescindibles para la reproducción y el bienestar social. Una Agenda transformadora de género debe integrar un marco de políticas de cuidado para la acción climática que reconozca, redistribuya y reduzca el trabajo de cuidados no remunerado y recompense con empleos decentes y verdes, asegure la representación y la participación de quienes hacen trabajo de cuidado.

Es necesario enfocar los esfuerzos en la consecución de un nuevo contrato eco-social que promueva una Transición Justa y sociedades del cuidado, más sostenibles y menos desiguales y generadoras de trabajos decentes para todas las personas. El diálogo social y los aportes de los actores del mundo del trabajo –así como la voz y la participación de las personas que proveen y reciben cuidados– debe ser el motor para la toma de decisión y alcanzar dicho acuerdo para enfrentar el cambio climático y garantizar el bienestar de las personas y del planeta.

Un nuevo contrato que asegure que todas las personas en su diversidad tengan acceso a los mismos derechos y oportunidades, y que el desarrollo económico y social sea compatible con la preservación del medio ambiente y la sostenibilidad de los recursos naturales a fin de garantizar un desarrollo sostenible, justicia social y derechos para todas las personas.

Bibliografía

CEPAL, 2023: Compromiso de Buenos Aires (LC/CRM.15/6), Santiago, 2023.

____ 2023: La sociedad del cuidado: Horizonte para una recuperación sostenible con igualdad de género. (LC/CRM.15/3), Santiago, 2023.

____ 2021: Hacia la sociedad del cuidado: los aportes de la Agenda Regional de Género en el marco del desarrollo sostenible (LC/MDM.61/3), Santiago, 2021.

CEPAL- ONU Mujeres (2021): Cuidados en América Latina y el Caribe en tiempos de COVID-19. Hacia sistemas integrales para fortalecer la respuesta y la recuperación.

OIT, 2023a: Hacer del trabajo doméstico un trabajo decente: Invertir en cuidado. Una agenda común. Hoja de ruta y recomendaciones para políticas públicas. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2023.

____ 2023b: Maria Elena, Valenzuela. OIT y Comisión Europea, Dirección General de Asociaciones Internacionales. Empleos verdes, una oportunidad para las mujeres en América Latina, Programa EUROCLIMA+, Bruselas, 2023.

____ 2022a: COVID-19 y políticas con perspectiva de género durante la pandemia. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2022.

____ 2022b: Care at work Investing in care leave and services for a more gender equal world of work. Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2012.

____ 2022c: Los cuidados en el trabajo: Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo. Informe regional complementario para América Latina y el Caribe. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2022.

____ 2022d: The gender pay gap in the health and care sector: a global analysis in the time of COVID-19. Geneva: World Health Organization and the International Labour Organization; 2022. Licence: CC BY-NC-SA 3.0 IGO.

____ 2021a: El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe, a 10 años del Convenio No. 189. Oficina Internacional del Trabajo – San José: OIT, 2021.

____ 2021b: Panorama laboral América Latina y Caribe. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2021. 272 p.

____ 2019: El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente. Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2019.

____ 2018: Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2018: Sostenibilidad medioambiental con empleo. Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2018.



Organización
Internacional
del Trabajo

► Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe 2023

 #FuturoDelTrabajo