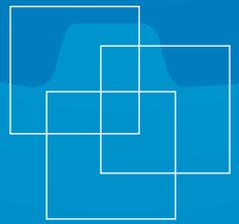
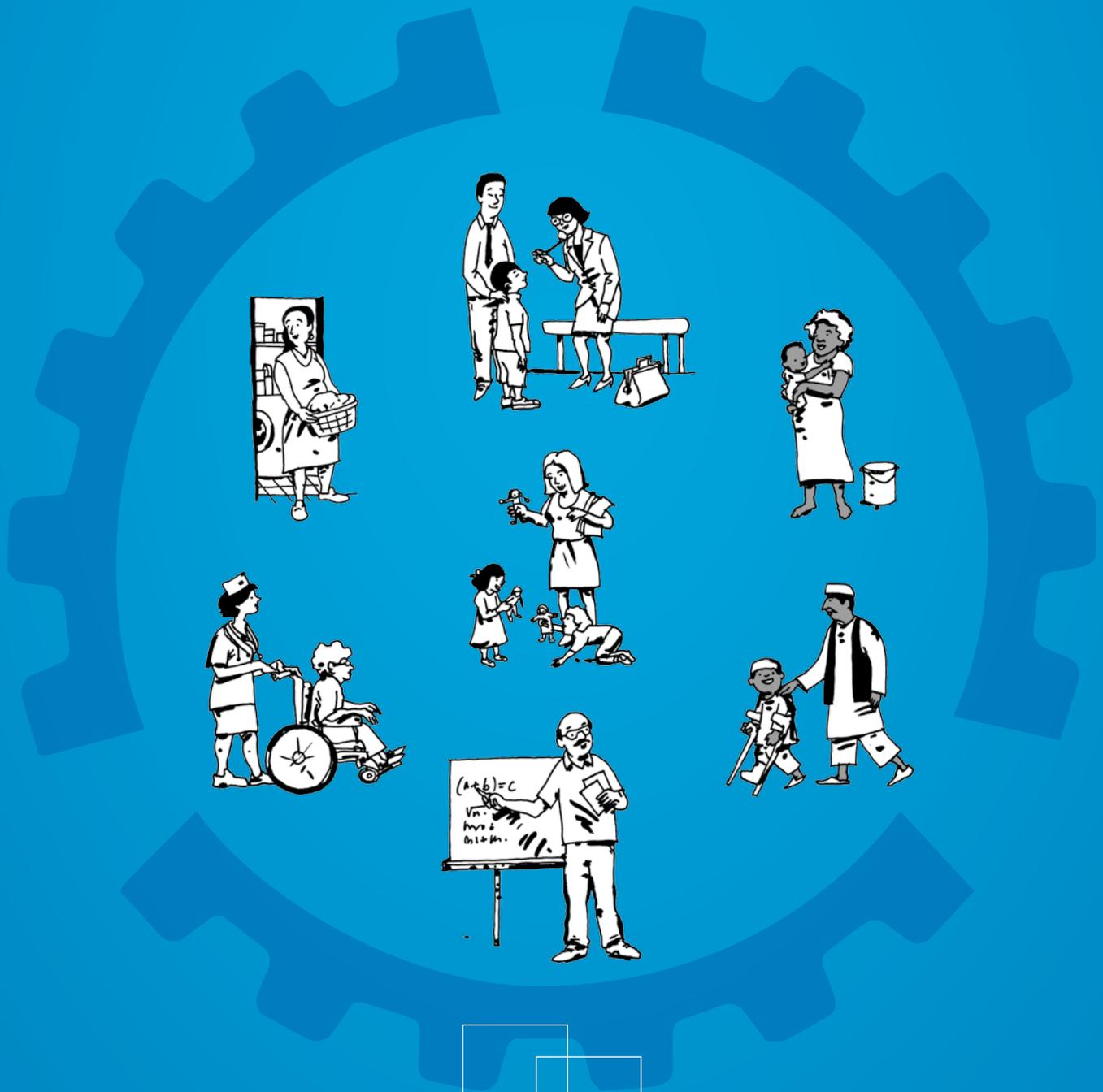




EL TRABAJO DE CUIDADOS Y LOS TRABAJADORES DEL CUIDADO PARA UN FUTURO CON TRABAJO DECENTE



RESUMEN EJECUTIVO

El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente

El trabajo de cuidados, tanto remunerado como no remunerado, es de vital importancia para el futuro del trabajo decente. El crecimiento de la población, el envejecimiento de las sociedades, las familias cambiantes, el lugar todavía secundario de las mujeres en los mercados de trabajo y las deficiencias en las políticas sociales exigen que los gobiernos, los empleadores, los sindicatos y los ciudadanos adopten medidas urgentes en lo que respecta a la organización del trabajo de cuidados. Si no se afrontan de manera adecuada, los déficits actuales en la prestación de servicios de cuidado y su calidad crearán una grave e insostenible crisis del cuidado a nivel mundial y aumentarán más aún la desigualdad de género en el trabajo.

El trabajo de cuidados comprende dos tipos de actividades superpuestas: las *actividades de cuidado directo, personal y relacional*, como dar de comer a un bebé o cuidar de un cónyuge enfermo, y las *actividades de cuidado indirecto*, como cocinar y limpiar. El *trabajo de cuidados no remunerado* consiste en la prestación de cuidados por parte de *cuidadoras y cuidadores no remunerados* sin recibir una retribución económica a cambio. La prestación de cuidados no remunerada se considera un trabajo, por lo que es una dimensión fundamental del mundo del trabajo¹. El *trabajo de cuidados remunerado* es realizado por *trabajadores y trabajadoras del cuidado* a cambio de una remuneración o beneficio. Estos comprenden una gran diversidad de trabajadores de los servicios personales, como el personal de enfermería, el personal médico, y los trabajadores y trabajadoras del cuidado personal. Las trabajadoras y trabajadores domésticos, que prestan cuidados tanto directos como indirectos en los hogares, también integran la fuerza de trabajo dedicada a la prestación de cuidados.

El grueso del trabajo de cuidados en todo el mundo es realizado por cuidadoras y cuidadores no remunerados, en su mayoría mujeres y niñas pertenecientes a grupos socialmente desfavorecidos. El trabajo de cuidados no remunerado es un factor clave para determinar si las mujeres acceden al empleo y permanecen en él, así como la calidad de los trabajos que desempeñan. Si bien la prestación de cuidados puede ser gratificante, cuando se realiza en exceso y cuando conlleva un alto grado de penosidad obstaculiza las oportunidades económicas y el bienestar de las cuidadoras y cuidadores no remunerados, y menoscaba su goce general de los derechos humanos.

La mayoría de los trabajadores del cuidado remunerados son mujeres, con frecuencia migrantes, y cuando trabajan en la economía informal lo hacen en condiciones precarias y a cambio de un salario muy bajo. El trabajo de cuidados remunerado seguirá siendo una importante fuente de empleo en el futuro, en particular para las mujeres. La naturaleza relacional del trabajo de cuidados limita el potencial de sustitución de la mano de obra humana por robots y otras tecnologías.

Las condiciones del trabajo de cuidados no remunerado tienen un impacto en la manera en que las cuidadoras y cuidadores no remunerados acceden al trabajo remunerado y permanecen en él, e influyen en las condiciones de trabajo de todos los trabajadores y trabajadoras del cuidado. Este «círculo de trabajo de cuidados no remunerado – trabajo remunerado – trabajo de cuidados remunerado» afecta asimismo a la desigualdad de género en el trabajo remunerado fuera de la economía del cuidado, y tiene repercusiones en la desigualdad de género dentro de los hogares y en la capacidad de las mujeres y los hombres para prestar cuidados no remunerados.

Redunda en el interés superior de todos y todas asegurar unas buenas condiciones de prestación de cuidados en sus formas tanto remunerada como no remunerada. Las políticas transformadoras y el trabajo de cuidados decente son fundamentales para asegurar un futuro del trabajo que se apoye en la justicia social y promueva la igualdad de género para todos. Su aplicación exigirá duplicar la inversión en la economía del cuidado, lo que podría conducir a un total de 475 millones de empleos de aquí a 2030, es decir 269 millones de nuevos empleos.

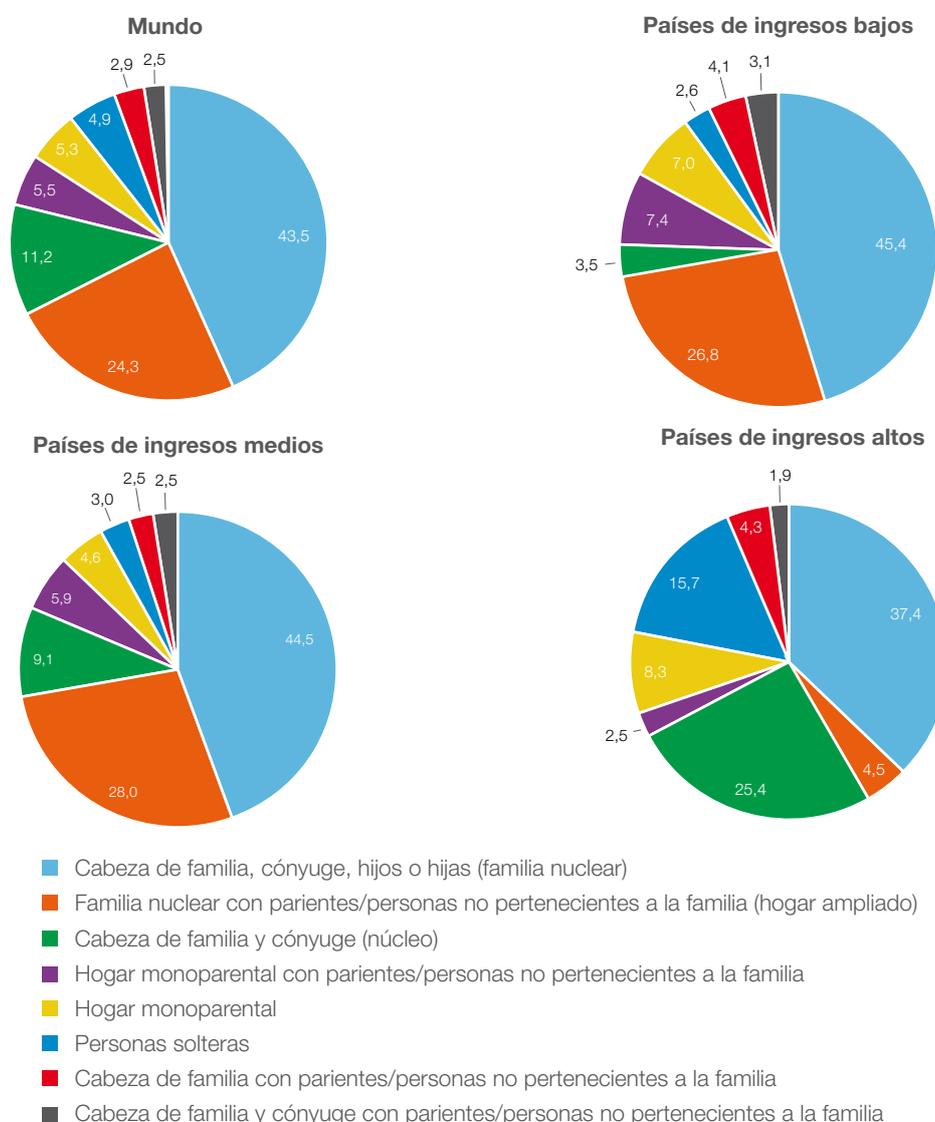
EL TRABAJO DE CUIDADOS EN UN MUNDO CAMBIANTE

Los cambios en las estructuras familiares, los índices más elevados de dependencia de los cuidados y las necesidades de cuidado en continua evolución, unidos al incremento de la tasa de empleo de las mujeres en ciertos países, han reducido la disponibilidad de la prestación de cuidados no remunerada y han conducido al aumento de la demanda de trabajo de cuidados remunerado. En 2015, había 2100 millones de personas necesitadas de cuidados (1900 millones de niñas y niños menores de 15 años de edad, de los cuales 800 millones eran menores de 6 años, y 200 millones de personas mayores que habían alcanzado o superado la esperanza de vida saludable). De aquí a 2030, se prevé que el número de beneficiarios de cuidados ascenderá a 2300 millones, a saber, 100 millones más de personas mayores y 100 millones más de niñas y niños de edades comprendidas entre los 6 y los 14 años.

La prevalencia de discapacidades graves significa que entre 110 y 190 millones de personas con discapacidades podrían necesitar cuidados o asistencia durante toda su vida². También ha aumentado la demanda de trabajo de cuidados tanto remunerado como no remunerado prestado en el hogar para las personas con discapacidades.

Los hogares se han hecho más pequeños y el papel tradicional de la familia ampliada se ha reducido considerablemente. En 2018, las familias nucleares representan el porcentaje más alto de la población mundial en edad de trabajar, a saber, el 43,5 por ciento o 2400 millones de personas. Esta misma cifra para las familias ampliadas representa casi una cuarta parte: el 24,3 por ciento o 1300 millones de personas (véase el gráfico 1). Otra clara expresión de estos cambios en las estructuras familiares es la prevalencia de los hogares monoparentales, que constituyen el 5,3 por ciento de la población mundial en edad de trabajar (300 millones de personas). A escala mundial, el 78,4 por ciento de estos hogares están encabezados por mujeres, que están asumiendo cada vez más las responsabilidades financieras y de cuidado de niñas y niños sin el apoyo de los padres.

A menos que estas necesidades de cuidado adicionales sean abordadas por políticas de cuidado adecuadas, esta demanda adicional de trabajo de cuidados remunerado –si continúa sin satisfacerse– probablemente siga limitando la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo, imponiendo una carga adicional a las mujeres y acentuando más aún la desigualdad de género en el trabajo.

Gráfico 1. Población en edad de trabajar por tipo de hogar (porcentajes) y grupo de ingresos, último año disponible

Nota: Véase el capítulo 1, gráfico 1.2 (90 países).

Fuente: Cálculos de la OIT basados en microdatos de encuestas sobre la fuerza de trabajo y de encuestas de hogares.

EL TRABAJO DE CUIDADOS NO REMUNERADO Y LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO

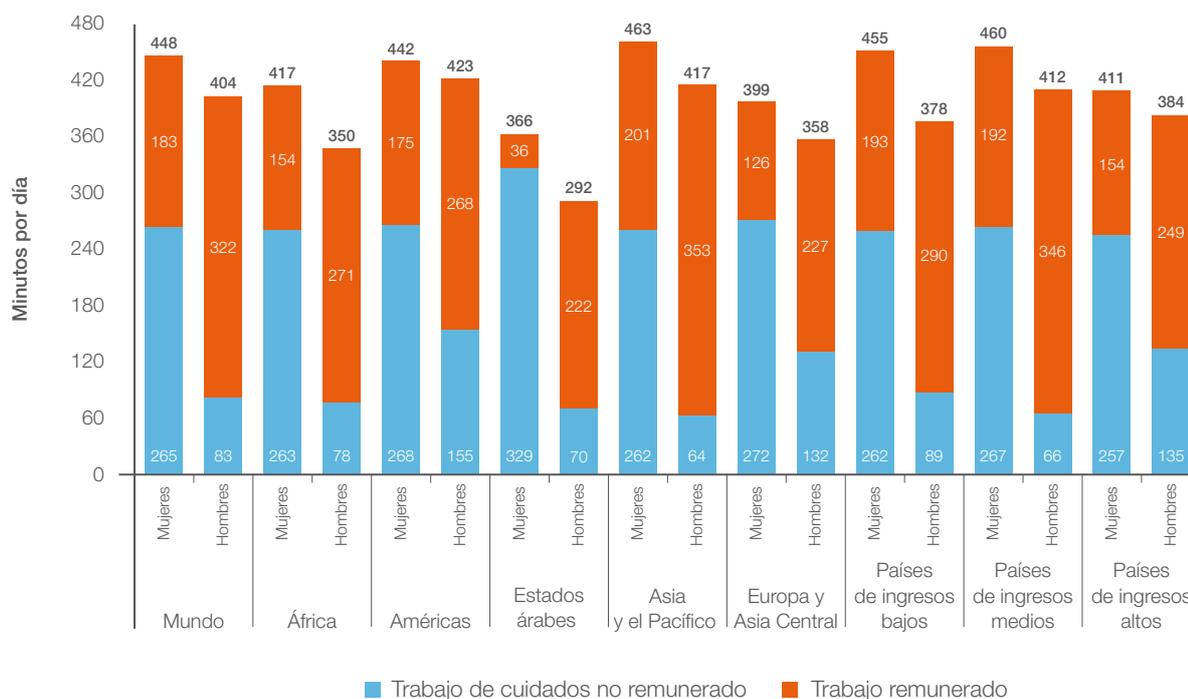
Las mujeres realizan el 76,2 por ciento de todo el trabajo de cuidados no remunerado, dedicándole 3,2 veces más tiempo que los hombres

El trabajo de cuidados no remunerado realiza una contribución importante a las economías de los países, así como al bienestar individual y de la sociedad. Las cuidadoras y cuidadores no remunerados satisfacen la gran mayoría de las necesidades de cuidado en todo el mundo. Sin embargo, su trabajo de cuidados no remunerado sigue siendo mayormente invisible y no reconocido, y no se tiene en cuenta en la toma de decisiones. Las estimaciones basadas en datos de encuestas sobre uso del tiempo llevadas a cabo en 64 países (que representan

el 66,9 por ciento de la población mundial en edad de trabajar) muestran que cada día se dedican 16 400 millones de horas al trabajo de cuidados no remunerado. Esto corresponde a 2000 millones de personas trabajando ocho horas al día sin recibir una remuneración a cambio. Si estos servicios se valoraran sobre la base de un salario mínimo horario, representarían el 9 por ciento del PIB mundial, lo que corresponde a 11 billones de dólares de los Estados Unidos (correspondientes a la paridad del poder adquisitivo en 2011). La mayor parte del trabajo de cuidados no remunerado consiste en tareas domésticas (el 81,8 por ciento), seguido del cuidado personal directo (el 13,0 por ciento) y del trabajo voluntario (el 5,2 por ciento).

A escala mundial, sin excepción, las mujeres realizan las tres cuartas partes del trabajo de cuidados no remunerado, a saber, el 76,2 por ciento del total de horas dedicadas al mismo. Ningún país del mundo registra una prestación de cuidados no remunerada igualitaria entre hombres y mujeres. Las mujeres dedican en promedio 3,2 veces más tiempo que los hombres a la prestación de cuidados no remunerados, a saber, 4 horas y 25 minutos al día frente a 1 hora y 23 minutos en el caso de los hombres. A lo largo de un año, esto representa un total de 201 días de trabajo (sobre una base de ocho horas diarias) para las mujeres en comparación con 63 días de trabajo para los hombres. En todas las regiones, las mujeres dedican más tiempo al trabajo de cuidados no remunerado que sus homólogos masculinos, desde 1,7 veces más en las Américas hasta 4,7 veces más en los Estados árabes. En todo el mundo, la prestación de cuidados no remunerados es más intensiva para las niñas y las mujeres que viven en países de ingresos medios, las mujeres casadas y adultas, con un nivel educativo más bajo, residentes en zonas rurales y con niños que no han alcanzado la edad de escolarización.

Gráfico 2. Tiempo dedicado diariamente al trabajo de cuidados no remunerado, al trabajo remunerado y al trabajo total, por sexo, región y grupo de ingresos, último año disponible



Nota: Véase el capítulo 2, gráfico 2.8 (64 países).

Fuente: Cálculos de la OIT basados en Charmes, de próxima aparición (véase el informe completo).

El trabajo remunerado de las mujeres no transforma por sí solo, automáticamente, la división por sexo del trabajo no remunerado. En todas las regiones y grupos de ingresos, cuando se consideran conjuntamente el trabajo a cambio de una remuneración o beneficio y el trabajo de cuidados no remunerado, la jornada laboral promedio de las mujeres (7 horas y 28 minutos) es más larga que la de los hombres (6 horas y 44 minutos), pese a las diferencias considerables que existen entre los países (véase el gráfico 2). Esto hace que las mujeres sean sistemáticamente más pobres de tiempo que los hombres, incluso después de realizar ajustes para considerar las horas de empleo. Asimismo, el trabajo de cuidados no remunerado en exceso y extenuante puede conducir a estrategias de cuidado subóptimas, lo que tiene consecuencias negativas para los beneficiarios de los cuidados, como los bebés, los niños y las niñas, las personas con discapacidades y las personas mayores, así como para las propias cuidadoras y cuidadores no remunerados.

En algunos países, la contribución de los hombres al trabajo de cuidados no remunerado ha aumentado en los veinte últimos años. Sin embargo, entre 1997 y 2012, la brecha de género en el tiempo dedicado a la prestación de cuidados no remunerada apenas disminuyó en 7 minutos (al pasar de 1 hora y 49 minutos a 1 hora y 42 minutos) en los 23 países que cuentan con series cronológicas de datos. A este ritmo, cerrar la brecha de género observada en la prestación de cuidados no remunerada en estos países llevará 210 años (es decir, no hasta 2228). Este lentísimo ritmo de cambio cuestiona la efectividad de las políticas pasadas y actuales para abordar el alcance y la división del trabajo de cuidados no remunerado en los dos últimos decenios.

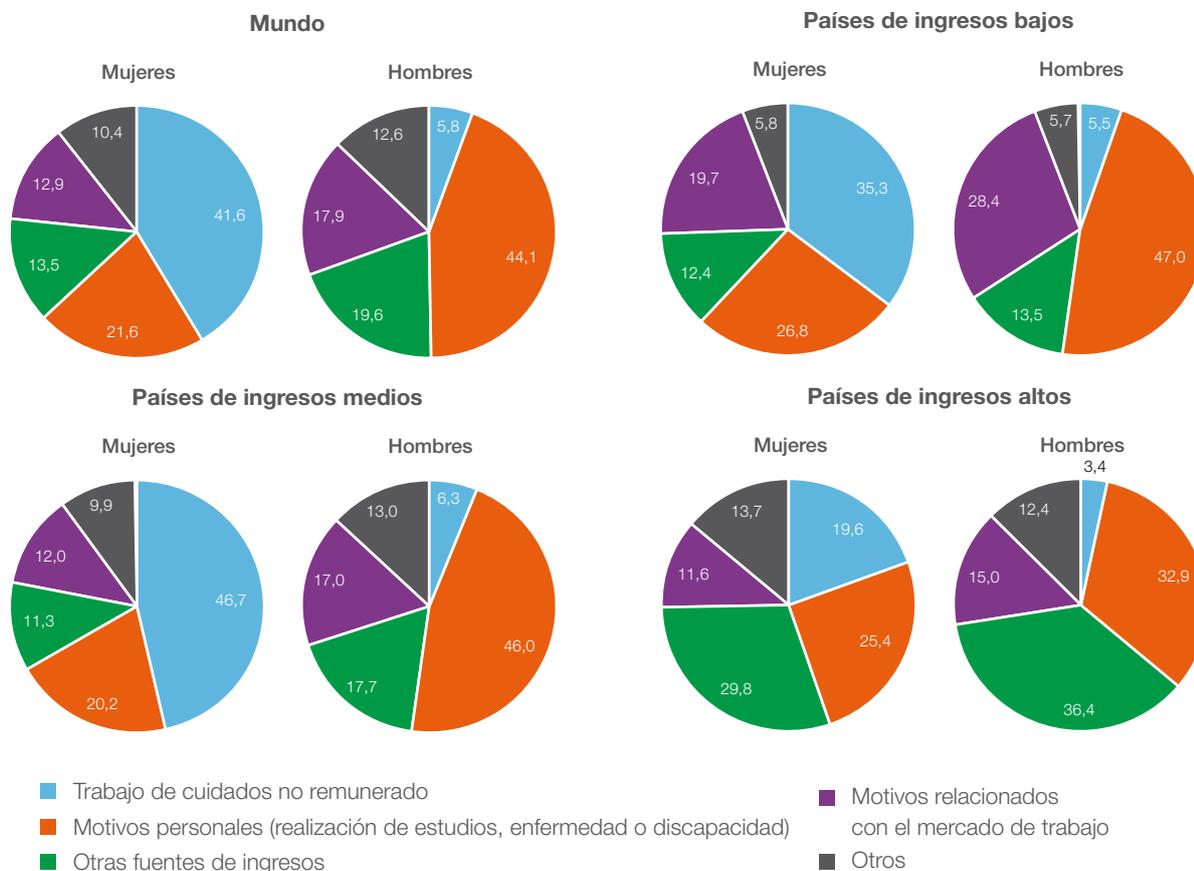
Las actitudes hacia la división por sexo del trabajo remunerado y del trabajo de cuidados no remunerado están cambiando

La desigualdad de género en el hogar y en el empleo se deriva de representaciones basadas en el género de las funciones productiva y reproductiva, que persisten en las diferentes culturas y contextos socioeconómicos. Aunque existen variaciones regionales, el modelo familiar en el que el hombre es el proveedor sigue estando, en general, profundamente arraigado en la estructura de las sociedades, y la función de cuidadora de la mujer en la familia continúa siendo central. Sin embargo, esto está cambiando. Existe una actitud muy positiva hacia el trabajo remunerado de las mujeres, y el 70 por ciento de las mujeres y el 66 por ciento de los hombres prefieren que las mujeres tengan un trabajo remunerado³. En lo que respecta al papel de los hombres, se considera cada vez más que los hombres en todo el mundo nunca han participado tanto en el trabajo de cuidados no remunerado como hasta ahora. Las personas que tienen dificultades para conciliar la vida laboral y familiar, o aquellas que probablemente tengan responsabilidades de cuidado en un futuro cercano –como las mujeres, las personas más jóvenes, los progenitores que conforman una pareja con doble sueldo y los progenitores solteros– suelen tener actitudes más progresistas y a favor de la igualdad de género que otras personas. Los cambios en las estructuras familiares y el envejecimiento de las sociedades apuntan a un aumento del número tanto de mujeres como de hombres que se enfrentarán a un conflicto potencial entre el trabajo de cuidados no remunerado y el empleo remunerado. Como consecuencia, debería preverse más apoyo a la igualdad en los roles de género y a su puesta en práctica. Este cambio de actitud y de práctica probablemente se traduzca asimismo en políticas de cuidado transformadoras. De hecho, según vayan aumentando la accesibilidad y la calidad de estas medidas, es probable que las actitudes hacia el empleo de las madres y lo que se considera una conciliación apropiada de la vida laboral y familiar favorezcan una división más igualitaria del trabajo remunerado y del trabajo de cuidados no remunerado entre las mujeres y los hombres.

647 millones de personas en edad de trabajar están fuera de la fuerza de trabajo debido a responsabilidades familiares

El trabajo de cuidados no remunerado constituye el principal obstáculo para la participación de las mujeres en los mercados de trabajo, en tanto que la distribución más igualitaria del trabajo de cuidados no remunerado entre hombres y mujeres se asocia a niveles más elevados de participación laboral femenina. A escala mundial, el principal motivo indicado por las mujeres en edad de trabajar para estar fuera de la fuerza de trabajo es el trabajo de cuidados no remunerado, mientras que para los hombres el principal motivo es «estar estudiando, enfermo o discapacitado». En 2018, 606 millones de mujeres en edad de trabajar han señalado que no están disponibles para trabajar o que no están buscando un empleo debido al trabajo de cuidados no remunerado, mientras que solo 41 millones de hombres están inactivos por la misma razón. Estos 647 millones de cuidadoras y cuidadores no remunerados a tiempo completo representan el mayor grupo de participantes potenciales en el mercado de trabajo en todo el mundo, entre los cuales las madres de niños pequeños están sobrerrepresentadas. Las cuidadoras no remuneradas a tiempo completo constituyen el 41,6 por ciento de los 1400 millones de mujeres inactivas en todo el mundo, en comparación con tan solo el 5,8 por ciento de los 706 millones de hombres inactivos (véase el gráfico 3). En todos los grupos de

Gráfico 3. Porcentaje de personas inactivas, por sexo, principal motivo de estar fuera de la fuerza de trabajo y grupo de ingresos, último año disponible



Nota: Véase el capítulo 2, gráfico 2.23 (84 países).

Fuente: Cálculos de la OIT basados en microdatos de encuestas sobre la fuerza de trabajo y de encuestas de hogares.

ingresos, el trabajo de cuidados no remunerado es el motivo más mencionado de la inactividad de las mujeres en los países de ingresos medios, y el 46,7 por ciento de las mujeres citan este motivo frente al 6,3 por ciento de los hombres. Un informe de la OIT y Gallup de 2017 concluyó que, a escala mundial, la mayoría de las mujeres preferirían trabajar a cambio de una remuneración, incluidas las que no están en la fuerza de trabajo (el 58 por ciento), y que los hombres están de acuerdo⁴. Esto significa que una gran parte de esta fuerza de trabajo potencial podría activarse a través del acceso universal a políticas, servicios e infraestructura de cuidado.

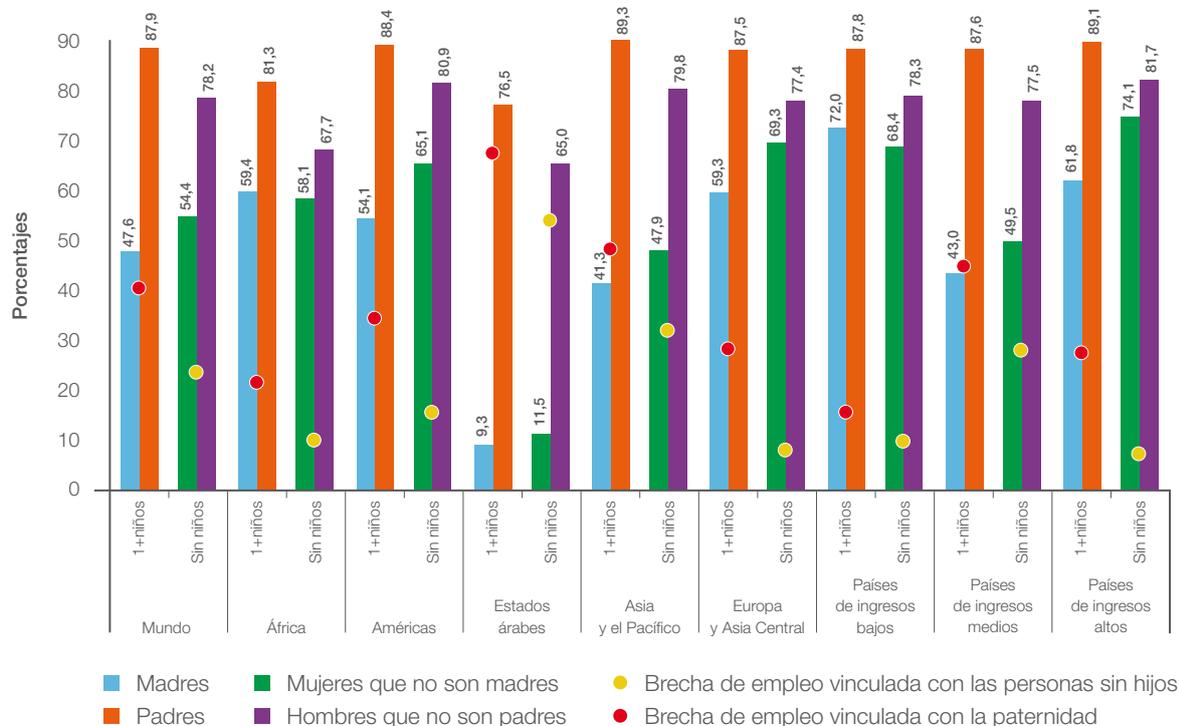
Tener un empleo al tiempo que responsabilidades familiares es la norma en todo el mundo. En 2018, 1400 millones de adultos ocupados viven con personas dependientes de cuidados (500 millones de mujeres y 900 millones de hombres). Esto significa que, a escala mundial, el 67,7 por ciento de los adultos ocupados –fundamentalmente hombres– son cuidadoras y cuidadores no remunerados potenciales. Sin embargo, la composición del hogar afecta de manera diferente a la participación de las mujeres y los hombres en el mercado de trabajo. Existe una «penalización en la participación en la fuerza de trabajo» para las mujeres con responsabilidades de cuidado, y una «prima en la participación en la fuerza de trabajo» para los hombres que viven con beneficiarios de cuidados. En comparación con las mujeres solteras, las mujeres que viven en hogares ampliados tienen 16,6 por ciento menos probabilidades de ser activas en el mercado de trabajo, mientras que el mismo valor para los hombres es en realidad 0,5 puntos porcentuales más alto, lo que les hace más activos.

Las madres de niñas y niños de 0 a 5 años de edad experimentan una penalización en el empleo en comparación con los padres

Sin excepción, la cantidad de tiempo dedicado por las mujeres a la prestación de cuidados no remunerada aumenta considerablemente con la presencia de niñas y niños pequeños en el hogar. Esto se traduce en lo que puede denominarse una «penalización en el empleo vinculada con la maternidad», que se observa a escala mundial y sistemáticamente en todas las regiones para las mujeres que viven con niños pequeños. En 2018, las madres de niños menores de 5 años representan las tasas de empleo más bajas (el 47,6 por ciento) en comparación no solo con los padres (el 87,9 por ciento) y los hombres que no son padres (el 78,2 por ciento), sino también con las mujeres que no son madres (el 54,4 por ciento) de niñas y niños pequeños. Este modelo contrasta con una «prima en el empleo vinculada con la paternidad», y los padres presentan la tasa más alta de empleo con respecto a la población a escala mundial y en todas las regiones en comparación con los hombres que no son padres, pero también con las mujeres que no son madres y con las madres de niñas y niños pequeños (véase el gráfico 4).

Más aún, apenas existe una pequeña variación en las tasas de empleo de los padres en relación con la población en todos los países y regiones, mientras que las tasas de empleo de las madres varían considerablemente. La «brecha de empleo vinculada con la paternidad» a escala mundial (es decir, la diferencia entre la tasa de empleo de los padres y la de las madres de niños de 0 a 5 años) es del 40,3 por ciento, y los costos relacionados con el empleo que conlleva el cuidado de niñas y niños pequeños son más altos en los países de ingresos medios para las mujeres de los tres grupos de ingresos (casi el 45 por ciento). Después de África, la región de Europa y Asia Central muestra la brecha de empleo más pequeña vinculada con la paternidad, aunque existen diferencias considerables dentro de la región. Esto refleja la accesibilidad y calidad diferentes en los distintos países de las políticas y servicios de cuidado proporcionados públicamente.

Gráfico 4. Tasas de empleo con respecto a la población de las madres y los padres de niños de 0 a 5 años, y de las mujeres y de los hombres que no son madres o padres de niños de 0 a 5 años, último año disponible



Nota: Véase el capítulo 2, gráfico 2.25 (89 países). En los países de ingresos altos el grupo de edad es de 25 a 54 años, y en los países de ingresos medios el grupo de edad es de 18 a 54 años.

Fuente: Cálculos de la OIT basados en microdatos de encuestas sobre la fuerza de trabajo y de encuestas de hogares.

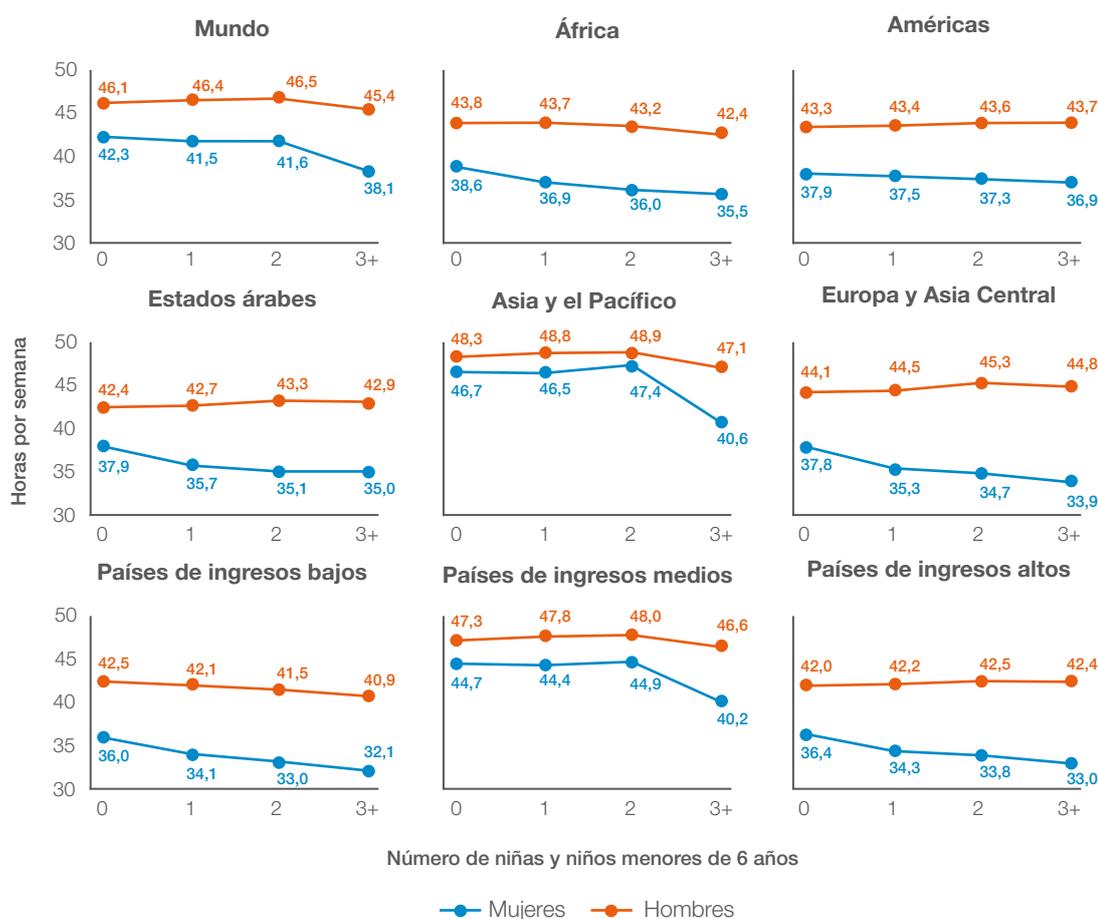
Las cuidadoras y cuidadores no remunerados se enfrentan a una penalización en la calidad del empleo

El trabajo de cuidados no remunerado es uno de los principales obstáculos a los que se enfrentan las mujeres para conseguir trabajos de mejor calidad, lo que afecta al número de horas dedicadas por las mujeres a trabajar a cambio de una remuneración o beneficio, a su situación en el empleo y a sus condiciones de trabajo. Las mujeres adultas que tienen un empleo al tiempo que responsabilidades familiares tienen más probabilidades de trabajar menos horas a cambio de una remuneración o beneficio que los hombres adultos y las mujeres adultas que no son madres. A escala mundial, las mujeres ocupadas que viven en hogares sin niños o niñas menores de 6 años trabajan una media de 42,3 horas por semana, en comparación con las 46,1 horas por semana trabajadas por los hombres. Esto representa una brecha de género en términos de horas trabajadas a cambio de una remuneración o beneficio de 3 horas y 48 minutos por semana. Vivir con al menos una niña o niño pequeño aumenta esta brecha hasta casi 5 horas (aproximadamente 1 hora menos de trabajo remunerado por semana para las mujeres, y 18 minutos más por semana para los hombres). En todas las regiones, la brecha de género por las horas dedicadas al empleo remunerado crece a medida que aumenta el número de niños. En total, las mujeres que trabajan cinco días por semana que tienen tres o más niños menores de 6 años viviendo en el hogar pierden 18 horas de trabajo remunerado o con ánimo de lucro por mes, mientras que esa pérdida no se

registra entre los hombres que se encuentran en la misma situación. La brecha entre las horas semanales trabajadas por los padres y por las madres de una niña o niño menor de 6 años es más pequeña entre las personas encuestadas que viven en la región de Asia y el Pacífico (2 horas y 18 minutos), y más amplia entre las personas que viven en Europa y Asia Central (9 horas y 12 minutos) (véase el gráfico 5). La incapacidad para trabajar largas jornadas afecta a la calidad de los empleos y al nivel de remuneración de las mujeres. En efecto, las largas jornadas de trabajo en algunos empleos predominantemente masculinos constituyen un elemento disuasorio para las cuidadoras no remuneradas reales o potenciales, que contribuye a la segregación ocupacional. La prima salarial por trabajar jornadas muy largas se incrementa también, lo cual contribuye al aumento de la brecha salarial mensual entre hombres y mujeres.

Las mujeres con responsabilidades de cuidado también tienen más probabilidades de trabajar por cuenta propia y de estar ocupadas en la economía informal, y menos probabilidades de cotizar al régimen de seguridad social. A escala mundial, el porcentaje de trabajadoras asalariadas es inferior entre las cuidadoras (el 62,2 por ciento) que entre sus homólogas

Gráfico 5. Horas semanales trabajadas a cambio de una remuneración o beneficio, por sexo y número de niñas y niños menores de 6 años, último año disponible



Nota: Véase el capítulo 2, gráfico 2.28 (86 países). En los países de ingresos altos el grupo de edad es de 25 a 54 años, y en los países de ingresos medios el grupo de edad es de 18 a 54 años.

Fuente: Cálculos de la OIT basados en microdatos de encuestas sobre la fuerza de trabajo y de encuestas de hogares.

no cuidadoras (el 67,8 por ciento). Aunque el trabajo asalariado no es en sí mismo una garantía de un trabajo de mejor calidad, esto apoya la hipótesis de que las cuidadoras y cuidadores no remunerados tienen que «transitar» hacia trabajos por cuenta propia para poder conciliar la prestación de cuidados con el trabajo remunerado o con ánimo de lucro. Además, las cuidadoras y cuidadores no remunerados suelen tener peores condiciones de trabajo; por ejemplo, las cuidadoras no remuneradas tienen más probabilidades de estar ocupadas en la economía informal (el 62,0 por ciento) que sus homólogas no cuidadoras (el 56,8 por ciento). Las trabajadoras y trabajadores asalariados con responsabilidades de cuidado también tienen menos probabilidades de estar cubiertos por el régimen de seguridad social que quienes carecen de responsabilidades de cuidado: entre las trabajadoras asalariadas, el 47,4 por ciento de cuidadoras no remuneradas cotizan al régimen de seguridad social, en comparación con el 51,6 por ciento de sus homólogas no cuidadoras.

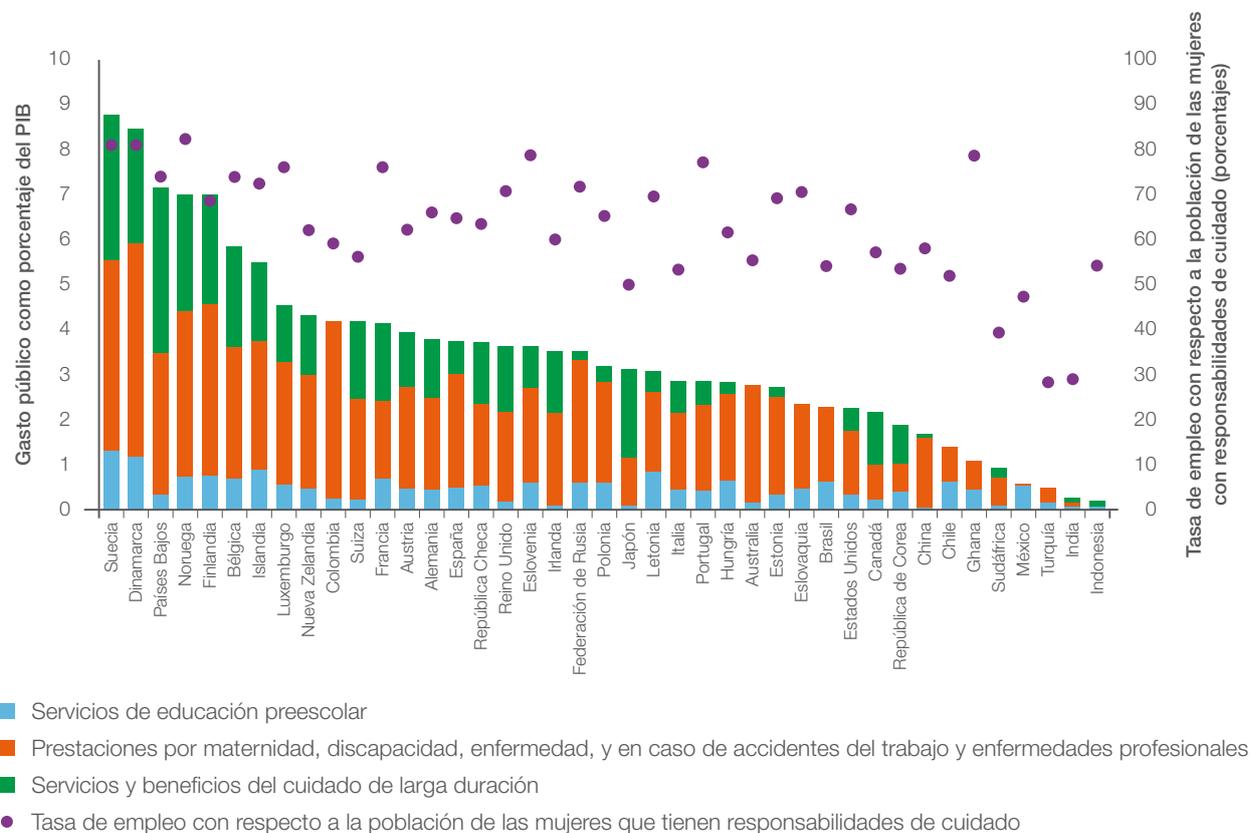
LAS POLÍTICAS DE CUIDADO Y EL TRABAJO DE CUIDADOS NO REMUNERADO

Las políticas de cuidado transformadoras dan resultados positivos en términos económicos y en lo que respecta a la salud y la igualdad de género

Las desigualdades en el trabajo de cuidados no remunerado y en la fuerza de trabajo están estrechamente relacionadas. No pueden realizarse progresos sustantivos en la consecución de la igualdad de género en la fuerza de trabajo si no se afronta en primer lugar la desigualdad en la prestación de cuidados no remunerada a través del reconocimiento, la reducción y la redistribución del trabajo de cuidados no remunerado entre las mujeres y los hombres, así como entre las familias y el Estado. Las políticas de cuidado son políticas públicas que asignan recursos para reconocer, reducir y redistribuir la prestación de cuidados no remunerada en forma de dinero, servicios y tiempo. Abarcan la prestación directa de *servicios de cuidado, tanto infantil como de personas mayores, y transferencias y prestaciones de protección social relacionadas con los cuidados* destinadas a los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares o de cuidado, a las cuidadoras y cuidadores no remunerados, o a las personas que requieren cuidados. También incluyen infraestructura pertinente para el cuidado, que reduce el trabajo penoso para las mujeres, como recolectar agua y proporcionar servicios de saneamiento y provisión de energía. Comprenden asimismo normas laborales, como *políticas relativas a las licencias y otras modalidades de trabajo favorables a la familia*, que permiten conciliar mejor el empleo remunerado con el trabajo de cuidados no remunerado.

Estas políticas son transformadoras cuando garantizan los derechos humanos, la autonomía y el bienestar tanto de las cuidadoras y cuidadores no remunerados (estén ocupados o no) como de los beneficiarios de cuidados. Las políticas de cuidado transformadoras pueden dar resultados positivos en términos económicos y en lo que respecta a la salud y la igualdad de género, conduciendo a unos mejores resultados para niñas y niños, el empleo de sus madres y la prestación de cuidados de sus padres, así como para las personas mayores y las personas con discapacidades. Los datos sobre el gasto público en políticas de cuidado seleccionadas muestran que en los países que suelen invertir más en una combinación de políticas de cuidado para compensar las contingencias de cuidado de la población en edad de trabajar —es decir, en caso de maternidad, enfermedad y discapacidad— las tasas de empleo de las cuidadoras no remuneradas de 18 a 54 años de edad suelen ser más altas que las registradas en los países que invierten comparativamente menos (véase el gráfico 6). Concretamente, en las regiones en las que existe una amplia protección de la maternidad y una licencia remunerada de paternidad, junto con una prestación de servicios de cuidado y educación de la primera infancia relativamente generosa, las tasas medias de empleo de las madres suelen ser más altas.

Gráfico 6. Gasto público en políticas de cuidado seleccionadas como porcentaje del PIB y tasa de empleo con respecto a la población de las mujeres con responsabilidades de cuidado, último año disponible



Nota: Véase el capítulo 3, gráfico 3.6 (41 países). La correlación entre la inversión en políticas de cuidado y las tasas de empleo con respecto a la población de las mujeres con responsabilidades de cuidado es del 0,67 por ciento

Fuente: UNESCO, base de datos del Instituto de Estadística; OIT, *Informe Mundial sobre la Protección Social, 2017-2019*; Banco Mundial, 2016 (véase el informe completo); cálculos de la OIT basados en microdatos de encuestas sobre la fuerza de trabajo y de encuestas de hogares.

Las políticas de cuidado sensibles a las cuestiones de género y basadas en los derechos humanos también pueden contribuir a transformar la división por sexo del trabajo en los hogares, y cambiar así las actitudes de las personas hacia el trabajo de cuidados. Existe una asociación positiva entre las licencias parentales nacionales y el tiempo dedicado por los hombres al cuidado de niñas y niños. Los países en los que los hombres dedican en promedio al menos el 60 por ciento del tiempo consagrado por las mujeres al trabajo de cuidados no remunerado también son aquellos en los que la licencia remunerada de paternidad es más larga. Estos beneficios son posibles si una parte de la prestación de cuidados asumida por las mujeres y la familia se reorienta al Estado o a servicios de mercado o sin ánimo de lucro subvencionados públicamente.

Los déficits en la cobertura de las políticas de cuidado afectan a los grupos más desfavorecidos

A pesar de los sólidos argumentos a favor de unas políticas de cuidado transformadoras, existen grandes déficits en la cobertura de las mismas en todo el mundo. Las mayores brechas

de cobertura se registran en África, Asia y el Pacífico, y los Estados árabes, y tienen consecuencias negativas tanto económicas como para la salud en las personas con necesidades de cuidado y las personas con responsabilidades de cuidado (en particular, las mujeres), las personas mayores, las personas con discapacidades, las personas que viven con el VIH, los pueblos indígenas, los residentes de las zonas rurales y quienes tienen modalidades atípicas de empleo o se encuentran en la economía informal. En América Latina y el Caribe, aunque las políticas de cuidado ocupan un lugar más destacado en la agenda de política, persisten déficits notorios, especialmente en términos de acceso a los servicios. Incluso en los países de ingresos altos, al elaborarse y aplicarse las políticas de cuidado no se abordan sistemáticamente las desigualdades sociales y de género relacionadas con la división del trabajo de cuidados y con los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres para participar en la fuerza de trabajo. En general, siguen escaseando los enfoques sensibles a las cuestiones de género y basados en los derechos humanos, y la universalidad dista mucho de haberse logrado, al igual que la suficiencia y la equidad. La función del Estado varía según el tipo de política de que se trate, pero la responsabilidad principal sigue faltando en muchos casos.

El acceso universal a la protección de la maternidad y unos regímenes de licencia más igualitarios todavía no son una realidad. En 2016, solo el 42 por ciento de los países (77 de los 184 países que cuentan con datos disponibles) cumplían las normas mínimas establecidas en el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), de la OIT, y el 39 por ciento de los países (68 de los 174 países con datos disponibles) no tenían ninguna disposición legal relativa a la licencia de paternidad (remunerada o no remunerada). El acceso universal a servicios de cuidado infantil de calidad dista mucho de haberse logrado, especialmente en los países de ingresos bajos y medios. En todo el mundo, las tasas brutas de matriculación en los servicios de cuidado y educación de la primera infancia para niñas y niños menores de 3 años de edad fueron tan solo del 18,3 por ciento en 2015, y apenas alcanzaron el 57,0 por ciento en el caso de la matriculación de niñas y niños de 3 a 6 años de edad en la educación preescolar. La educación preescolar gratuita y obligatoria durante al menos un año solo existe en 38 de 207 países⁵.

Los servicios de cuidado de larga duración son prácticamente inexistentes en la mayoría de los países africanos, latinoamericanos y asiáticos, y solo en algunos países de ingresos altos el Estado desempeña un papel de liderazgo en la financiación de servicios de cuidado de larga duración, lo que se traduce en una mayor cobertura. En 2015, la cobertura efectiva de las personas con discapacidades graves que recibían prestaciones fue tan solo del 27,8 por ciento, oscilando entre apenas el 9 por ciento en Asia y el Pacífico y más del 90 por ciento en Europa. Sin embargo, muchos países (103 de los 186 con datos disponibles) proporcionan prestaciones por discapacidad, pero únicamente a través de regímenes contributivos, lo que significa que solo pueden beneficiarse de estos regímenes los adultos ocupados, en su mayoría hombres⁶. El acceso al agua, las instalaciones sanitarias y la mejor calidad de los servicios de electricidad pueden conducir a mejoras en el bienestar, en particular para las niñas y mujeres que viven en hogares pobres y en las zonas rurales. Sin embargo, existen enormes diferencias regionales en lo que respecta al acceso a estas estructuras relacionadas con el cuidado.

Un factor importante que limita a la gran mayoría de los países a la hora de aplicar políticas de cuidado transformadoras son los entornos con recursos limitados. Sin embargo, los países con un PIB y unas estructuras socioeconómicas similares muestran diferentes políticas de cuidado y resultados conexos relacionados con el cuidado. Esto pone de relieve la importancia que revisten unas prioridades de política claramente definidas y una voluntad política de ampliar el espacio fiscal a fin de generar los niveles adecuados de recursos necesarios para apoyar la expansión de las políticas de cuidado y aprovechar los beneficios consiguientes.

LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEL CUIDADO Y EL EMPLEO RELACIONADO CON EL CUIDADO

La fuerza de trabajo mundial dedicada a la prestación de cuidados está integrada por 249 millones de mujeres y 132 millones de hombres

Los trabajadores y trabajadoras del cuidado son las caras y las manos de la prestación de servicios de cuidado remunerados. 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. El empleo relacionado con el cuidado es una fuente de empleo importante en todo el mundo, especialmente para las mujeres. En total, la fuerza de trabajo mundial dedicada a la prestación de cuidados asciende a 381 millones de trabajadores: 249 millones de mujeres y 132 millones de hombres. Estas cifras representan el 11,5 por ciento del empleo mundial total, el 19,3 por ciento del empleo femenino mundial y el 6,6 por ciento del empleo masculino mundial. En la mayoría de los lugares, cuanto mayor es la fuerza de trabajo dedicada a la prestación de cuidados como porcentaje del empleo total, mayor es la proporción de mujeres en ella. Son mujeres aproximadamente dos tercios de la fuerza de trabajo mundial dedicada a la prestación de cuidados, y esta proporción supera las tres cuartas partes en las Américas y en Europa y Asia Central.

La mayoría de los trabajadores y trabajadoras del cuidado están ocupados en el sector de la educación (123 millones) y en el sector de la salud y del trabajo social (92 millones). Juntos, ascienden en total a 215 millones de trabajadores (143 millones de mujeres y 72 millones de hombres), que representan el 6,5 por ciento del empleo mundial total en 2018. Las trabajadoras y trabajadores domésticos constituyen al menos el 2,1 por ciento del empleo mundial total: existen 70 millones de trabajadores domésticos empleados por hogares en el mundo, de los cuales 49 millones son mujeres y 21 millones son hombres. Los trabajadores y trabajadoras del cuidado que trabajan fuera de los sectores del cuidado son en total 24 millones, o el 0,7 por ciento del empleo mundial total. Los trabajadores y trabajadoras no dedicados a la prestación de cuidados que trabajan en sectores del cuidado (por ejemplo, contables, cocineros y cocineras, o personal de limpieza) son 72 millones de trabajadores en total, o el 2,2 por ciento del empleo mundial total.

Los empleos de mala calidad para los trabajadores y trabajadoras del cuidado conducen al trabajo de cuidados de mala calidad

Los trabajadores y trabajadoras del cuidado comparten características distintivas: al proporcionar cuidados, entran en contacto con los beneficiarios de los cuidados, con quienes a menudo entablan relaciones de cuidado prolongadas; muestran diversas calificaciones, aunque estas no suelen reconocerse o remunerarse; experimentan con frecuencia tensiones entre aquellos a quienes cuidan y las condiciones en las que deben prestar cuidados, y son en su mayoría mujeres. Sin embargo, no son un grupo homogéneo: existen diferencias y jerarquías entre los trabajadores y trabajadoras del cuidado, también en términos de remuneración, condiciones de trabajo y estatus.

El personal de enfermería y partería constituye el mayor grupo profesional en el sector de la atención de salud, y la enfermería sigue siendo la ocupación más feminizada en este sector.

Sus salarios son a menudo demasiado bajos, y el personal de enfermería recurre con frecuencia a múltiples trabajos o al aumento de sus turnos o de sus horas extraordinarias, una práctica que menoscaba la calidad de los cuidados y tiene un impacto negativo en la conciliación de la vida laboral y familiar y en la retención del personal. Los trabajadores y trabajadoras del cuidado personal –en su mayor parte a domicilio– se enfrentan a unos bajos salarios y a unas condiciones de trabajo precarias, y suelen estar expuestos a prácticas discriminatorias. Los trabajadores y trabajadoras de la salud comunitarios carecen con frecuencia de la formación necesaria para efectuar sus tareas, no cuentan con recursos suficientes, están mal remunerados o no remunerados en absoluto, y a menudo se recurre a ellos para compensar la escasez de trabajadores de la salud. La migración de los trabajadores y trabajadoras de la salud es una característica de los mercados de trabajo de salud mundiales, impulsada por las condiciones de trabajo y por las diferencias de ingresos entre los países. El reconocimiento y la certificación de las calificaciones constituyen grandes obstáculos para el personal de enfermería migrante.

Los salarios de los docentes representan el costo de mayor cuantía en la educación formal. Los salarios anuales de los docentes de la educación primaria y secundaria están en consonancia con el PIB per cápita, algo inferiores en los países de ingresos altos, pero superiores en los países de ingresos relativamente más bajos. Sin embargo, en los últimos decenios, los trabajos temporales y a tiempo parcial en el sector de la educación han experimentado un incremento. 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.

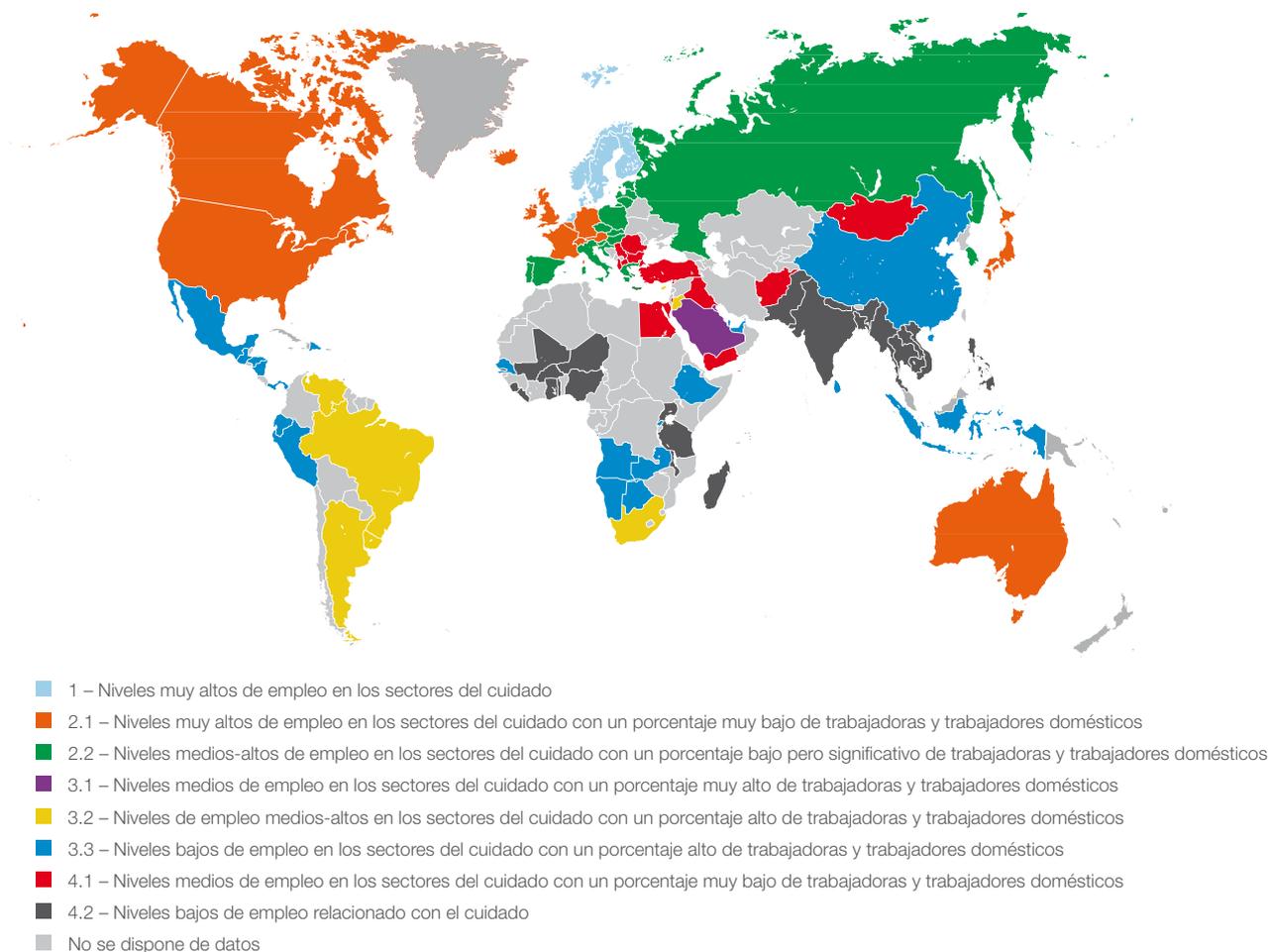
Las trabajadoras y trabajadores domésticos experimentan algunas de las peores condiciones de trabajo en toda la fuerza de trabajo dedicada a la prestación de cuidados, y son particularmente vulnerables a la explotación. Los trabajos en este sector son considerablemente impredecibles y ocasionales, y se ven afectados por una baja cobertura de la protección social y laboral. Además, la violencia en el trabajo está omnipresente en el sector del trabajo doméstico.

Los empleos de mala calidad para los trabajadores y trabajadoras del cuidado conducen al trabajo de cuidados de mala calidad. Esto redundaría en detrimento del bienestar de quienes reciben los cuidados, de quienes los prestan, y también de las cuidadoras y cuidadores no remunerados que disponen de menos opciones. Por ejemplo, el incremento de la carga de trabajo del personal de enfermería en los hospitales aumenta el riesgo de mortalidad de los pacientes internos; los calendarios ajustados privan a los trabajadores del cuidado personal de la flexibilidad necesaria para prestar los cuidados requeridos, y el elevado porcentaje de alumnos por docente se asocia con peores resultados educativos.

La «vía inadecuada» hacia el trabajo de cuidados decente es el modelo prevalente del empleo relacionado con el cuidado en todo el mundo

Existen grandes variaciones entre los países en lo que respecta a su tamaño y nivel de desarrollo, sus mercados de trabajo, sus políticas migratorias, y el alcance de sus servicios de salud, educativos y de cuidados. Estas variaciones influyen en los niveles y la composición del empleo relacionado con el cuidado. Un análisis de la fuerza de trabajo dedicada a la prestación de cuidados en 99 países, utilizando la técnica de «clusters» o conglomerados,

Gráfico 7. Modelos de empleo relacionado con el cuidado



Nota: Véase el capítulo 4, gráfico 4.1 (99 países).

Fuente: Cálculos de la OIT basados en microdatos de encuestas sobre la fuerza de trabajo y de encuestas de hogares.

identificó ocho modelos distintivos de empleo relacionado con el cuidado. Estos modelos agrupan algunos países de la misma región y con el mismo nivel de desarrollo, pero los modelos de empleo relacionado con el cuidado trascienden las regiones y los niveles de ingresos, mostrando que las vías hacia el empleo relacionado con el cuidado son diversas (véase el gráfico 7).

Existen dos fuentes principales de variación entre estos modelos: en primer lugar, el porcentaje de empleo en el sector de la salud y trabajo social, impulsado por la cobertura de la atención de salud y los servicios de cuidado de larga duración y, en segundo lugar, el porcentaje de empleo en el trabajo doméstico, que en muchos países incluye un número desproporcionado de trabajadoras y trabajadores domésticos migrantes. Las variaciones en el empleo relacionado con la educación son menos marcadas, hecho que se deriva del efecto combinado de niveles de cobertura cercanos a la universalidad en la educación primaria, y niveles similares (y bajos) de la cobertura de la educación para la primera infancia. Así, por ejemplo, la fuerza de trabajo dedicada a la prestación de cuidados representa el 27,7 por ciento del empleo total en los países que integran el grupo 1 (niveles muy altos de empleo en los sectores

del cuidado), mientras que en los países que integran el grupo 4.2 (niveles bajos de empleo relacionado con el cuidado) la fuerza de trabajo dedicada a la prestación de cuidados apenas representa el 4,7 por ciento del empleo total.

Una característica destacada del grupo 3 (que incluye los subgrupos 3.1, 3.2 y 3.3 del gráfico 7) es la dependencia de las trabajadoras y trabajadores domésticos, a menudo vinculada con la insuficiencia de servicios de cuidado públicos. Las trabajadoras y trabajadores domésticos (en muchos casos, trabajadoras y trabajadores domésticos migrantes) han adquirido importancia en varios contextos: cuando los sectores más prósperos de la población tienen el poder económico para subcontratar la prestación de cuidados a otro grupo de la población que dispone de menos medios económicos; cuando programas de trabajadoras y trabajadores extranjeros orientados específicamente a los cuidados facilitan su contratación y empleo por parte de hogares privados; cuando las políticas públicas proporcionan incentivos y subsidios para alentar a las personas a contratar a trabajadores y trabajadoras del cuidado, como en el caso de varias políticas de transferencias monetarias para la prestación de cuidados, y cuando las relaciones de trabajo y las condiciones de trabajo en los hogares privados están, *de jure* o *de facto*, insuficientemente reglamentadas o no reglamentadas en absoluto.

Este análisis indica que las políticas son efectivamente importantes para determinar el nivel de empleo, las condiciones de trabajo, la remuneración y el estatus de los trabajadores y trabajadoras del cuidado. Las políticas migratorias, las políticas laborales, y la cobertura y el diseño de las políticas de salud, educativas y de cuidado determinan en última instancia las condiciones de vida de los trabajadores y trabajadoras del cuidado, en comparación con otros trabajadores y con otros países y regiones. La prestación pública de servicios de cuidado tiende a mejorar las condiciones de trabajo y el salario de los trabajadores y trabajadoras del cuidado, mientras que su prestación privada no regulada tiende a empeorarlos, sea cual fuere el nivel de ingresos del país. La existencia y representatividad de las organizaciones de trabajadores que cubren a los trabajadores y trabajadoras del cuidado, así como la cobertura de los mecanismos de diálogo social, incluida la negociación colectiva, también desempeñan un papel importante al determinar las condiciones salariales y laborales de los trabajadores y trabajadoras del cuidado, y su capacidad para influir en la toma de decisiones que les afectan.

La «vía óptima» hacia el trabajo de cuidados decente significa hacer realidad el trabajo decente para los trabajadores y trabajadoras del cuidado, incluidas las trabajadoras y trabajadores domésticos y migrantes. Cuidar de los trabajadores y trabajadoras del cuidado exige invertir las tendencias descritas, ampliando la protección laboral y social a todas las trabajadoras y trabajadores del cuidado; promover la profesionalización evitando al mismo tiempo la erosión de las competencias profesionales; asegurar la representación y la negociación colectiva de los trabajadores y trabajadoras del cuidado, y evitar estrategias de ahorro de costos en los sectores del cuidado, tanto públicos como privados, que reducen los salarios o acortan el tiempo de cuidado directo.

LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEL CUIDADO Y EL FUTURO DEL TRABAJO

La inversión en la economía del cuidado para lograr los ODS representa un total de 475 millones de empleos en 2030

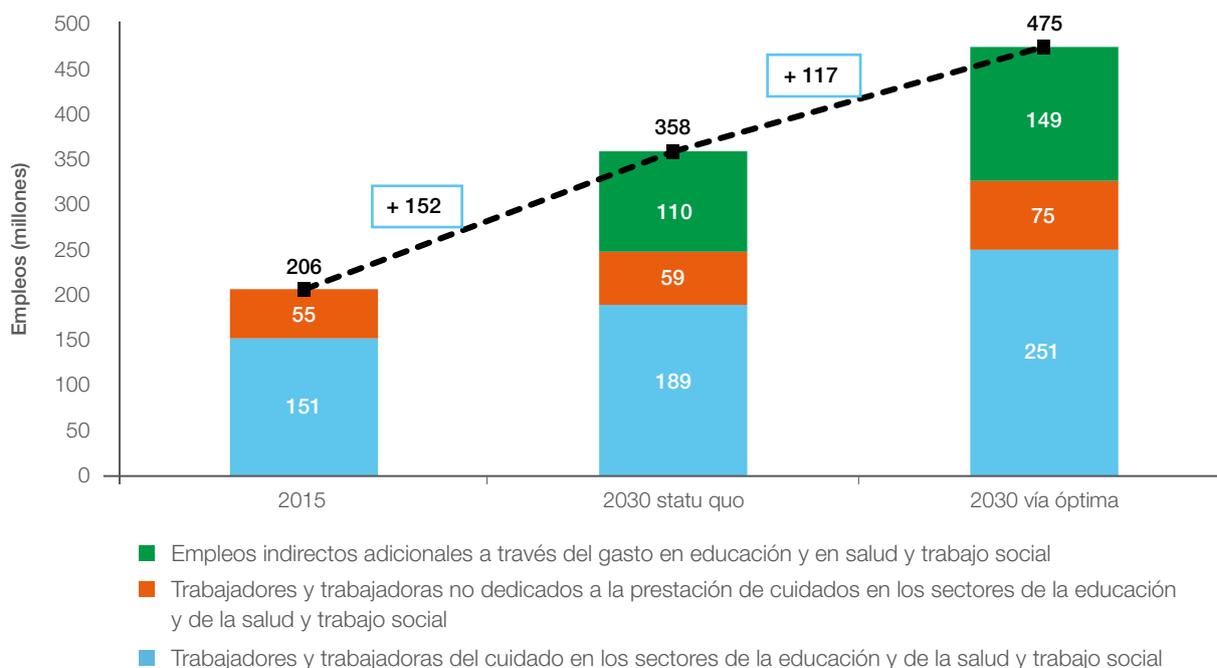
El empleo de buena calidad relacionado con el cuidado que promueve la igualdad de género y beneficia a todas las partes interesadas (los beneficiarios de los cuidados, los trabajadores y trabajadoras del cuidado, y las cuidadoras y cuidadores no remunerados) es posible y factible. Esto se demuestra en un estudio de simulación macroeconómica para el año 2030,

realizado sobre 45 países que representan el 85 por ciento del PIB mundial y cerca del 60 por ciento de la población y la fuerza de trabajo mundiales. En 2015, el empleo combinado en los sectores de la educación, y de salud y trabajo social en estos 45 países ascendió aproximadamente a 206 millones de trabajadores, lo que representa casi el 10 por ciento de su empleo total, y correspondió al 8,7 por ciento del PIB combinado de estos países.

La simulación compara un *escenario statu quo* con un *escenario de la vía óptima*. El *escenario statu quo* parte de la base de que el empleo relacionado con el cuidado seguirá el ritmo de cambio de la población y las transformaciones demográficas de aquí a 2030, de modo que las tasas de cobertura, la calidad de las prestaciones y las condiciones de trabajo actuales en los sectores del cuidado se mantengan constantes, y que los déficits de cuidados actuales persistan. Según este escenario, se estima que el empleo sectorial total en los sectores de la educación, la salud y el trabajo social probablemente aumente casi un cuarto, hasta alcanzar un total de 248 millones de empleos para 2030. Estos incluyen 94 y 95 millones de trabajadores y trabajadoras del cuidado, y 29 y 30 millones de trabajadoras y trabajadores no dedicados a la prestación de cuidados en el sector de la educación y en el sector de la salud y trabajo social, respectivamente. Además, en otros sectores se generarían 110 millones de empleos (empleos indirectos). Si prevalece el *escenario statu quo*, el número total de empleos en la economía del cuidado y en otros sectores ascenderá a 358 millones de aquí a 2030.

El *escenario de la vía óptima* se apoya en metas pertinentes establecidas por los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y se asienta en el Programa de Trabajo Decente de la OIT.

Gráfico 8. Empleo total relacionado con el cuidado y empleo conexo en 2015 y 2030, escenarios statu quo y de la vía óptima



Nota: Véase el capítulo 5, gráfico 5.11 (45 países). Para 2015, cálculos de la OIT basados en microdatos de encuestas sobre la fuerza de trabajo y de encuestas de hogares.

Fuente: Ilkharacan y Kim, de próxima aparición (véase el informe completo).

Los resultados de la simulación muestran que el aumento de la inversión en la economía del cuidado tiene el potencial de generar un total de 475 millones de empleos, a saber, 117 millones de nuevos empleos adicionales por encima del *escenario statu quo* o 269 millones de nuevos empleos adicionales por encima de los empleos en 2015 (véase el gráfico 8). De estos empleos adicionales creados, 78 millones serían en el sector de la educación y en el sector de la salud y el trabajo social, lo que aumentaría el empleo sectorial total de 206 millones de empleos en 2015 a 326 millones de empleos en 2030. Los servicios de cuidado y educación de la primera infancia (39 millones) y los servicios de cuidados de larga duración (30 millones) son los que más contribuyen a este potencial de creación de empleo, seguidos de los servicios de salud y del trabajo social, con 9 millones de empleos nuevos. Los 39 millones de empleos adicionales restantes se generan en otros sectores (empleos indirectos). Esta cifra representa una estimación conservadora, ya que el análisis no contempló los efectos inducidos en el empleo, impulsados por el aumento del gasto de consumo de los hogares.

Lograr el escenario de la vía óptima exige duplicar los niveles actuales de inversión en educación, salud y trabajo social de aquí a 2030

En el escenario *statu quo*, el gasto público y privado total en la prestación de servicios de cuidado ascendería a 14,9 billones de dólares de los Estados Unidos para 2030, lo que corresponde al 14,9 por ciento de las previsiones del PIB total combinado de los 45 países bajo análisis en 2030. El incremento del 8,7 por ciento actual del PIB (en 2015) al 14,9 por ciento en el escenario *statu quo* en 2030 está impulsado por la transformación demográfica que experimentarán estos países, y por los crecientes costos de salud y de cuidados de larga duración asociados con la misma. En otras palabras, si la inversión en la prestación de servicios de cuidado no aumenta en 6 puntos porcentuales del PIB actual, los déficits de cobertura se incrementarán y las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras del cuidado se deteriorarán.

Hacer realidad el escenario de la vía óptima hacia el trabajo de cuidados decente se traduciría en un gasto público y privado total en la prestación de servicios de cuidado que ascendería a 18,4 billones de dólares de los Estados Unidos, lo que corresponde aproximadamente al 18,3 por ciento de las previsiones del PIB total de los 45 países en 2030. En otras palabras, lograr los ODS en los sectores de la educación y la salud y trabajo social para resolver los déficits de cuidados requiere un gasto adicional correspondiente a 3,5 puntos porcentuales del PIB previsto en 2030 más allá del escenario *statu quo*. Este gasto adicional contribuye a la consecución de dos objetivos simultáneamente: en primer lugar, lograr las tasas de cobertura de toda la población en materia de atención de salud y de la población de personas mayores en materia de cuidados de larga duración, tal como establece el ODS 3 (salud y bienestar) y, en segundo lugar, lograr las tasas de matriculación en la educación (desde la educación de la primera infancia hasta la educación superior) a fin de conseguir el ODS 4 (educación de calidad). Además, este nivel de gasto asegura la consecución de estos objetivos en condiciones de trabajo decente para los trabajadores y trabajadoras del cuidado, contribuyendo al logro del ODS 8 (trabajo decente y crecimiento económico).

Los niveles requeridos de gasto en la prestación de servicios de cuidado en el escenario de la vía óptima significan duplicar los niveles actuales de gasto como porcentaje del PIB, y realizar un llamamiento para que aumente el gasto público. Como mínimo, el 17,5 por ciento de cualquier gasto público adicional se recuperaría a corto plazo a través de ingresos fiscales.

La vía óptima hacia el trabajo de cuidados decente es factible, pero debe apoyarse en políticas transformadoras y en el trabajo decente para los trabajadores y trabajadoras del cuidado

La OIT ha situado el trabajo de cuidados en el centro de las iniciativas para el centenario relativas a las mujeres en el trabajo y al futuro del trabajo. La consecución de la igualdad de género en el trabajo también es una prioridad urgente como consecuencia de la adopción del ODS 5, que tiene por objeto reconocer y valorar el trabajo de cuidados no remunerado «mediante la prestación de servicios públicos, la provisión de infraestructuras y la formulación de políticas de protección social» (meta 5.4). Este compromiso mundial con la igualdad de género ha ido acompañado de un reconocimiento del papel que desempeña el Programa de Trabajo Decente para transformar el planeta, erradicando la pobreza extrema y mitigando

Gráfico 9. El marco de las cinco R para el trabajo de cuidados decente: lograr el escenario de la vía óptima hacia el trabajo de cuidados que contemple la igualdad de género

Principales ámbitos de política	Recomendaciones de política	Medidas de política
Políticas de cuidado	Reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidados no remunerado	<ul style="list-style-type: none"> ■ Medir todas las formas de trabajo de cuidados y tener el trabajo de cuidados no remunerado en cuenta en la toma de decisiones ■ Invertir en servicios, políticas e infraestructura de cuidado de calidad ■ Promover políticas activas del mercado de trabajo que apoyen la incorporación, la reintegración y los progresos de las cuidadoras y cuidadores no remunerados en la fuerza de trabajo ■ Establecer y poner en práctica modalidades de trabajo favorables a la familia para todos los trabajadores y trabajadoras ■ Promover la información y la educación para lograr hogares, lugares de trabajo y sociedades más igualitarios en términos de género ■ Garantizar el derecho al acceso universal a servicios de cuidado de calidad ■ Asegurar unos sistemas de protección social favorables a los cuidados y sensibles a las cuestiones de género, incluidos pisos de protección social ■ Aplicar políticas relativas a las licencias que sean sensibles a las cuestiones de género y financiadas públicamente para todos los hombres y mujeres
Políticas macroeconómicas		
Políticas de protección social	Recompensar: más trabajo y trabajo decente para los trabajadores y trabajadoras del cuidado	<ul style="list-style-type: none"> ■ Regular y poner en práctica condiciones de empleo decentes y lograr la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor para todos los trabajadores y trabajadoras del cuidado ■ Velar por un entorno de trabajo seguro, atractivo y estimulante para todos los trabajadores y trabajadoras del cuidado ■ Promulgar leyes y adoptar medidas para proteger a los trabajadores y trabajadoras del cuidado migrantes
Políticas laborales	Representación, diálogo social y negociación colectiva de los trabajadores y trabajadoras del cuidado	<ul style="list-style-type: none"> ■ Asegurar la participación plena y efectiva y la igualdad de oportunidades de liderazgo de las mujeres a todos los niveles de la toma de decisiones en la vida política, económica y pública ■ Promover la libertad sindical para los trabajadores y trabajadoras y empleadores y empleadoras del cuidado ■ Promover el diálogo social y fortalecer el derecho de negociación colectiva en los sectores del cuidado ■ Promover la creación de alianzas entre los sindicatos que representan a los trabajadores y trabajadoras del cuidado, por una parte, y las organizaciones de la sociedad civil que representan a los beneficiarios de los cuidados y a las cuidadoras y cuidadores no remunerados, por otra
Políticas migratorias		

Fuente: Elaboración de los autores. Véase el capítulo 6, gráfico 6.1.

las desigualdades. Esto ha sido reafirmado por el ODS 8 sobre el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos los hombres y mujeres.

El presente informe muestra que el marco de la triple R –*reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidados*– y el Programa de Trabajo Decente confluyen para definir la vía óptima hacia el trabajo de cuidados decente basada en la justicia social. Así pues, realiza un llamamiento para que se presten cuidados de buena calidad, que beneficien tanto a las cuidadoras y cuidadores no remunerados como a las personas a quienes van destinados los cuidados, y se proporcione trabajo decente a los trabajadores y trabajadoras del cuidado. La vía óptima hacia el trabajo de cuidados decente debe apoyarse en medidas transformadoras en cinco ámbitos de política principales: políticas de cuidado, macroeconómicas, de protección social, laborales y migratorias. Estas políticas son transformadoras cuando contribuyen al *reconocimiento* del valor del trabajo de cuidados no remunerado, a la *reducción* de ciertas formas penosas de trabajo de cuidados y a la *redistribución* de las responsabilidades de cuidado entre las mujeres y los hombres y entre los hogares y el Estado. Las políticas también deben *recompensar* de manera adecuada a los trabajadores y trabajadoras del cuidado, y promover su *representación*, así como la de los beneficiarios de los cuidados y la de las cuidadoras y cuidadores no remunerados.

El gráfico 9 resume las recomendaciones y medidas de política necesarias para lograr la vía óptima hacia el trabajo de cuidados decente en el marco de las cinco R para el trabajo de cuidados decente: *reconocer, reducir y redistribuir* el trabajo de cuidados no remunerado; *recompensar* el trabajo de cuidados remunerado, promoviendo más trabajo y el trabajo decente para los trabajadores y trabajadoras del cuidado, y garantizar la *representación*, el diálogo social y la negociación colectiva de las trabajadoras y trabajadores del cuidado. Cada grupo de recomendaciones de política se corresponde con un conjunto de medidas de política encaminadas a contribuir al avance de la vía óptima hacia el trabajo de cuidados decente, y estas medidas se guían por las normas del trabajo de la OIT.

El marco de las cinco R es un enfoque de la política pública sensible a las cuestiones de género y basado en los derechos humanos, que crea un círculo virtuoso al mitigar las desigualdades relacionadas con los cuidados, encarar los obstáculos que impiden a las mujeres acceder a un trabajo remunerado y mejorar las condiciones de las cuidadoras y cuidadores no remunerados y de los trabajadores y trabajadoras del cuidado y, por extensión, de los beneficiarios de los cuidados.

NOTAS

- 1 OIT, 2013: *Resolución I: Resolución sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo*, adoptada por la 19.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, octubre de 2013 (Ginebra).
- 2 OMS y Banco Mundial, 2011: *Informe mundial sobre la discapacidad* (Ginebra).
- 3 OIT y Gallup, 2017: *Hacia un futuro mejor para las mujeres en el trabajo: la opinión de las mujeres y de los hombres* (Ginebra).
- 4 Ídem.
- 5 UNESCO, 2016: *La educación al servicio de los pueblos y el planeta. Creación de futuros sostenibles para todos*. Informe de Seguimiento de la Educación en el Mundo 2016, segunda edición (París).
- 6 OIT, 2017: *Informe Mundial sobre la Protección Social 2017-2019. La protección social universal para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible* (Ginebra).



Servicio de Género, Igualdad y Diversidad (GED)
Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad
Oficina Internacional del Trabajo (OIT)
4, route des Morillons
1211 Ginebra 22 – Suiza
tel. +41 (0) 22 799 6730
Fax +41 (0) 22 798 8685
www.ilo.org/ged
www.ilo.org/care-economy



Flanders
State of the Art



Sida