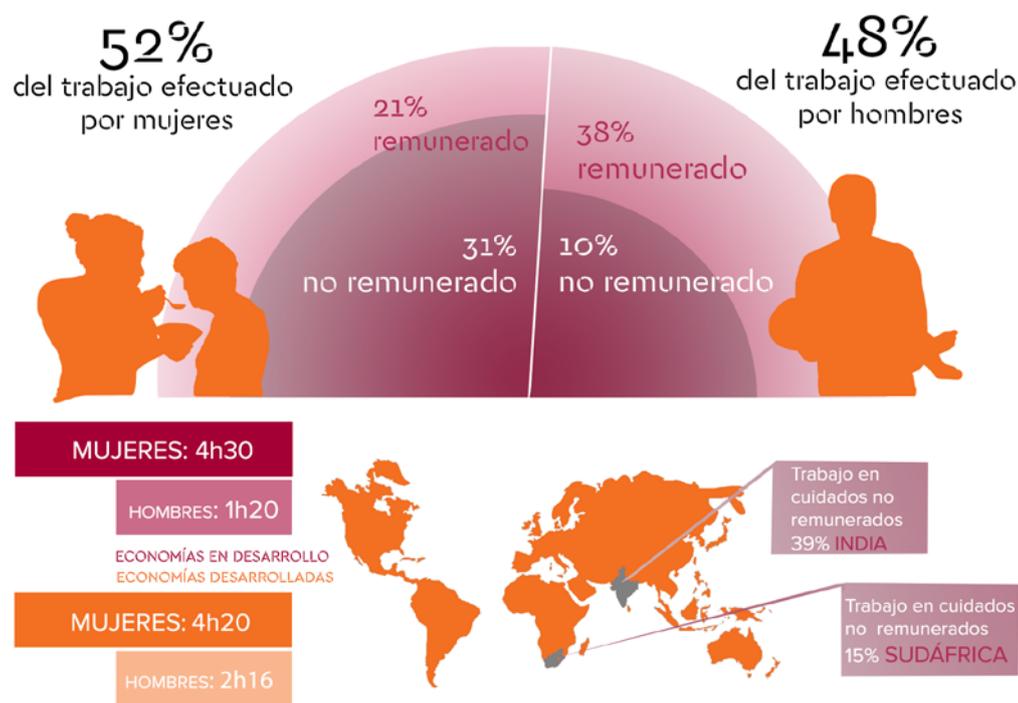


Cambiar el paradigma de cuidados, hacer frente a la discriminación y salvar la brecha salarial de género

Trabajo de cuidados no remunerado



Promedio de horas diarias de trabajo de cuidados no remunerado

FUENTE: OIT, Las mujeres en el trabajo, Tendencias 2016; PNUD, Informe sobre Desarrollo Humano 2015

El cuidado tiene un valor social intrínseco. Pero también tiene un valor económico. Las mujeres contribuyen con entre **20 – 60 por ciento del Producto Nacional Bruto** mediante el trabajo de cuidados no remunerados. Las responsabilidades de cuidados y el papel reproductivo afectan profundamente la participación de las mujeres en el mercado laboral, incluyendo el tipo de trabajo que realizan, las posiciones que ocupan, la calidad de los puestos de trabajo dominados por mujeres y el salario que reciben. Incluso cuando el trabajo de cuidados está remunerado, sigue estando infravalorado y se caracteriza generalmente por malas condiciones de trabajo y bajos salarios. Recortes financieros, subcontratación y privatización contribuyen a la precarización e informalización del trabajo de cuidados remunerado. Redefinir los cuidados como una

responsabilidad social colectiva, financiado por medio de sistemas fiscales progresivos, constituye un paso indispensable para dar a hombres y mujeres la libertad de aportar cuidados y revalorizar la manera en que se ve el trabajo de cuidados remunerado y no remunerado.

El trabajo de cuidados es indispensable para el funcionamiento de nuestras sociedades y para nuestro bienestar, además de contribuir enormemente a la economía. Sin embargo, cuando las mujeres se ven obligadas a asumir mayoritariamente la carga del trabajo de cuidados no remunerado, ven limitadas las opciones para realizar otras actividades, incluyendo el trabajo remunerado. Globalmente, la tasa de trabajo remunerado de los hombres duplica la de las mujeres, mientras que la

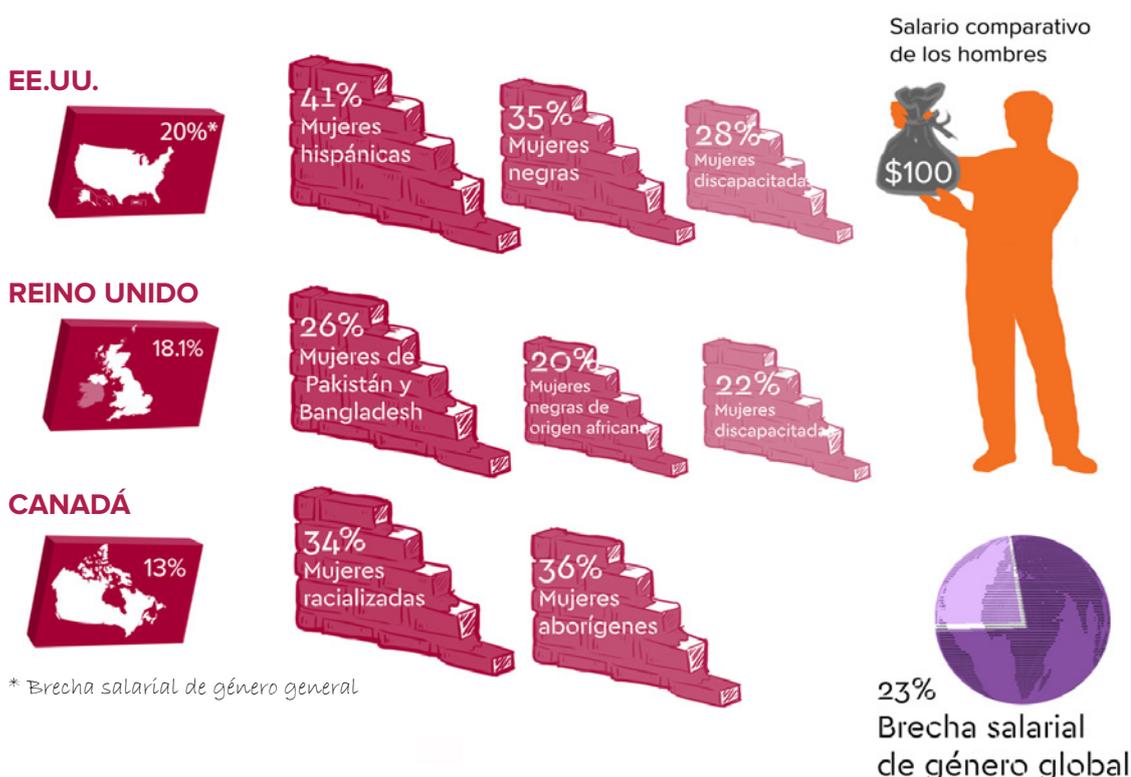
tasa de trabajo de cuidados no remunerado de las mujeres es tres veces superior a la de los hombres.

La discriminación suele acompañar a las mujeres cuando realizan un trabajo remunerado. La evidencia del techo de cristal constituye tan solo un ejemplo de ello. Las mujeres ocupan apenas el 22 por ciento de los cargos directivos. Aunque las cifras varían de una región a otra, en conjunto el 32 por ciento de las empresas no tienen ni una mujer entre sus altos directivos. Para las mujeres de color, con discapacidades o migrantes, las cifras son aún más tremendas. La **segregación profesional** ha estado omnipresente en todos los tiempos y todos los niveles de prosperidad económica. Tanto en las economías industrializadas como en desarrollo, los hombres están sobre-representados en empleos mejor pagados en artesanía, comercio, operaciones en planta y de maquinaria, así como en puestos legislativos y directivos, mientras que las mujeres están sobre-representadas en empleos peor pagados en los sectores de cuidados y servicios, como educación, sanidad y aportación de cuidados, hostelería, trabajo de oficina y venta, así como en la manufactura ligera en las cadenas mundiales de suministro.

La **brecha salarial de género** constituye posiblemente la expresión más tangible de las persistentes desigualdades entre hombres y mujeres en el trabajo y en la sociedad.

Las mujeres ganan apenas 77 centavos por cada dólar que ganan los hombres. Una mayor carga de responsabilidades de cuidados implica que las mujeres tendrán más probabilidades de aceptar un trabajo a tiempo parcial, menos posibilidades de dedicar muchas horas al trabajo, más probabilidades de tener que pedir permisos para cuidar de familiares dependientes y de interrumpir sus carreras profesionales para ocuparse de sus hijos. Esto repercute en los ingresos de las mujeres a lo largo de toda nuestra vida, contribuyendo a profundizar la brecha salarial de género. Una vez más, para las mujeres de color, con discapacidades y migrantes, por ejemplo, la brecha salarial de género será aún más importante. Dado que los sistemas de seguridad social se basan en un empleo remunerado continuo, las mujeres tendrán menos posibilidades de cumplir con los requisitos de contribuciones mínimas. El hecho de no abordar la brecha salarial de género viene a sumarse al número ya inaceptablemente elevado de trabajadoras pobres, traducándose en que sean más las mujeres que llegan a la jubilación en condiciones de pobreza. De continuar la tendencia actual, la brecha salarial de género en el mundo, del 23 por ciento, no se salvará hasta 2069. Teniendo en cuenta que las mujeres están sobre-representadas en empleos con bajos salarios, la introducción de **salarios mínimos vitales** ayudaría a reducir la brecha salarial de género y a sacar a las mujeres trabajadoras de la pobreza.

Brecha salarial de género



Para los **millones de mujeres que trabajan en la economía informal**, las desventajas resultan aún más pronunciadas, incluyendo falta de acceso a un salario mínimo, derechos laborales y protección social. **Las trabajadoras del hogar** vienen a cubrir cada vez con mayor frecuencia los déficits en la aportación pública de cuidados, pero figuran entre los trabajadores más explotados.

Las políticas macroeconómicas desempeñan un papel clave a la hora de fomentar o frenar la igualdad de género, puesto que dan forma al entorno económico global. La adopción de políticas macroeconómicas destinadas a impulsar un crecimiento económico inclusivo a corto plazo y, sobre todo, a largo plazo, y que promuevan el empoderamiento económico de la mujer, requiere enfoques que reconozcan y den prioridad a la creación de empleo decente y productivo, y que apoyen los medios de subsistencia existentes en agricultura y en la economía informal. Requiere una protección social universal adecuada durante todo el ciclo vital, inversión pública en infraestructura social y rural, reducción en la cantidad de trabajo no remunerado de cuidados y del hogar a cargo de las mujeres, y aprovechar al máximo y optimizar el espacio fiscal mediante regímenes impositivos que corrijan la desigualdad y aporten suficientes recursos públicos.

La aportación de servicios públicos de calidad, como para el cuidado de niños y ancianos, así como políticas adaptadas en el lugar de trabajo que ayuden a conciliar trabajo y responsabilidades familiares, representan factores críticos para promover la igualdad de género y salvar las brechas de género. **Un informe de la CSI** muestra que invirtiendo en cuidados se pueden crear millones de empleos de calidad, se reduciría la brecha salarial de género, disminuiría la desigualdad global y contribuiría a corregir la exclusión de la mujer para acceder a empleos decentes. Los servicios de cuidados deben formar parte de **sistemas de protección social universal**, que brinden seguridad de ingresos a los desempleados y subempleados, licencias de maternidad remuneradas, cuidados infantiles y otra asistencia social y de sanidad, seguridad en caso de pérdida de ingresos debido a enfermedad o lesiones laborales, y “créditos asistenciales” para períodos de excedencia del trabajo remunerado para cuidar de una persona dependiente.

Meta 5.4 de los ODS: Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.

Los Gobiernos de los países nórdicos se sitúan a la cabeza, **por ejemplo**, mediante la cooperación regional e internacional para acabar con la segregación profesional y los estereotipos de género; invirtiendo en cuidados públicos de calidad, incluyendo la educación a la primera infancia; adoptando políticas de conciliación trabajo-familia como permisos parentales remunerados y sistemas de trabajo flexibles; y promoviendo la diversidad en los puestos directivos. Islandia se convirtió en el primer país del mundo en introducir una legislación estableciendo un salario igual por trabajo de igual valor para hombres y mujeres, tanto en el sector público como en el privado. La nueva legislación, que entrará en vigor en 2018, aspira además a combatir la discriminación salarial en función de la raza, nacionalidad, religión, edad o identidad de género.

Para contribuir a la implementación de la **meta 8.5 de los ODS**, la OIT, ONU Mujeres y la OCDE establecieron una Coalición Internacional en favor de la Igualdad de Remuneración (EPIC) centrándose en igual salario entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor. La Coalición incluye a Gobiernos, sindicatos, empleadores, académicos y miembros de la sociedad civil. Los objetivos principales de la Coalición son:

- Mayor concienciación y compromiso de los mandantes de la OIT y la ONU y otras partes interesadas clave a nivel global, regional y nacional, con vistas a salvar la brecha de género para 2030.
- Ratificación universal del **Convenio de la OIT sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)**
- Mejorar la legislación nacional y reforzar los mecanismos de control de la aplicación y el acceso a recursos, en línea con las normas internacionales y las buenas prácticas.
- Mayor capacidad nacional para formular y aplicar políticas y medidas prácticas destinadas a salvar la brecha salarial de género.

Meta 8.5 de los ODS: Para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

Proyecto de recomendaciones:

1. Organizar a los no organizados, incluso en la economía informal, y mejorar las condiciones de trabajo para los trabajadores/as de cuidados, incluidos los migrantes;
2. Dar prioridad a políticas de los lugares de trabajo y cláusulas en los convenios colectivos y el diálogo social que faciliten la conciliación trabajo-familia;
3. Predicar con el ejemplo y hacer que las oficinas y los regímenes de trabajo en los sindicatos ayuden a conciliar trabajo-familia;
4. Capacitar a los negociadores sindicales sobre salarios para llevar a cabo evaluaciones objetivas de los puestos de trabajo sin sesgos de género, y fomentar la transparencia salarial;
5. Hacer campaña para el reconocimiento, la reducción y la redistribución del trabajo de cuidados a través de políticas macroeconómicas que respondan al género e inversiones en infraestructura social;
6. Hacer presión y campañas a favor de una protección social universal y salarios mínimos vitales nacionales;
7. Oponerse a las normas sociales existentes en torno al papel reproductivo y de cuidados asignado a la mujer.

♀ [CSI Invertir en la economía de cuidados - simulación de los efectos en el empleo por género en países del Sur Global \(Enero de 2017\)](#)

♀ [CSI Invertir en la economía de cuidados - Un análisis de género sobre los incentivos de empleo en siete países de la OCDE \(Marzo de 2016\)](#)

♀ [Panel de Alto Nivel del Secretario General de la ONU sobre el Empoderamiento Económico de la Mujer: Cómo reconocer, reducir y redistribuir el trabajo no remunerado y los cuidados \(toolkit\) \(en inglés\)](#)

♀ [OIT, Trabajo decente en la economía de cuidados \(video\)](#)

♀ [Macroeconomic policy and women's economic empowerment 2017 \(en inglés\)](#)

♀ [IDS Redistribución del trabajo de cuidado no remunerado: Por qué los impuestos importan para los derechos de las mujeres](#)

♀ [CSI Trabajadores y trabajadoras del hogar Unidos - Guía para reforzar el poder colectivo para conquistar derechos y protecciones para los trabajadores/as del hogar \(2016\)](#)

♀ [Consejo Nórdico de Ministros/OIT: La ley definitiva para el equilibrio – Trabajo y familia en la región nórdica, 2016 \(en inglés\)](#)

♀ [ONU Mujeres/CSI “Al ritmo actual de progreso, no habrá igualdad de sueldos hasta 2069”](#)

♀ [Coalición Internacional en favor de la Igualdad de Remuneración - Coalición para lograr la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor](#)