

CUIDADOS Y SECTOR EMPRESARIAL

OPORTUNIDADES PARA EL
DESARROLLO CON IGUALDAD
EN AMÉRICA LATINA

CUIDADOS Y SECTOR EMPRESARIAL: OPORTUNIDADES PARA EL DESARROLLO CON IGUALDAD EN AMÉRICA LATINA

@ONU Mujeres
Octubre, 2024

Autoría del estudio: Paula Basaldua, consultora de la Oficina Regional para las Américas y el Caribe de ONU Mujeres.

Dirección General: María Noel Vaeza, directora regional de ONU Mujeres para las Américas y el Caribe, Cecilia Alemany, directora regional adjunta.

Coordinación del documento: Teresa Pérez del Castillo

La elaboración de este material ha contado con el apoyo de los equipos de Empoderamiento Económico de las Mujeres de la Oficina Regional y Oficinas País de ONU Mujeres para las Américas y el Caribe. Se agradecen la revisión y los valiosos aportes de Natalia Buenahora, Beatriz García, Laura Pérez Castaño, Marta San Juan, Constanza Narancio y Verónica Espinel de ONU Mujeres.

Diagramación: Teresa López, diseñadora gráfica y editorial de ONU Mujeres

El contenido y la información de esta publicación puede ser utilizado siempre que se cite la fuente. **Cita:** ONU Mujeres (2024). *Cuidados y sector empresarial: oportunidades para el desarrollo con igualdad en América Latina*.

Prólogo

América Latina y el Caribe atraviesan una crisis vinculada a los cuidados que impacta desproporcionadamente en las mujeres de la región, quienes dedican cotidianamente el triple de tiempo que sus pares varones para la realización de actividades no remuneradas. Esta sobrecarga limita las posibilidades de disfrutar plenamente de sus derechos en condiciones de igualdad, y a la vez tiene un impacto en su autonomía económica: la pobreza feminizada está directamente relacionada con la afectación de tiempo que implican los cuidados no remunerados.

En la región, ONU Mujeres apoya la creación de una sociedad del cuidado para alcanzar modelos de sistemas de cuidados corresponsables no solamente entre hombres y mujeres, sino también entre el Estado, el mercado, la comunidad y los hogares.

El sector empresarial, tanto privado como de la economía social y solidaria, es un pilar fundamental para la creación de trabajo decente en América Latina y el Caribe, y por ello debe considerar entre sus criterios a las medidas destinadas a reconocer y redistribuir el trabajo de cuidados no remunerado, incorporando acciones concretas al interior de las organizaciones que permitan reducir la carga mencionada que asumen las mujeres trabajadoras en los diferentes sectores de la economía. A la vez se debe recompensar de manera justa a las y los trabajadores del cuidado y apoyar las actividades de representación conforme a la normativa vigente para el ejercicio de sus derechos laborales.

Adecuar de forma más equitativa la actual organización social de los cuidados es una condición ineludible para alcanzar sociedades más justas y tiene múltiples ventajas para las organizaciones empresariales, cuyo compromiso para la acción puede incidir profundamente tanto a nivel interno de cada organización como en el ámbito social y económico.

Apoyar estos cambios desde el sector empresarial posibilitará sin dudas un gran avance en la búsqueda de la igualdad de género en la región, permitirá elevar la calidad del empleo y dotar de mayor autonomía económica a las mujeres de América Latina y del Caribe, aportando sustancialmente a un futuro próspero donde nadie quede atrás.

María Noel Vaeza

Directora regional de ONU Mujeres para las Américas y el Caribe

Índice

	Prólogo	3
01	Introducción	7
02	Hablar de cuidados	9
	2.1. El trabajo de cuidados no remunerado y las familias	10
	2.2. El trabajo de cuidados remunerado	12
03	Poner los cuidados en el centro	14
	3.1. Los cuidados y las desigualdades de género a nivel global	16
04	Los cuidados en América Latina y el Caribe: su impacto en las brechas de género	17
	4.1. ¿Cómo impactan las tareas de cuidado en la inserción laboral de las mujeres en América Latina y el Caribe?	18
05	Avanzar hacia sociedades del cuidado	19
	5.1. ONU Mujeres y el apoyo a una reorganización justa de los cuidados	20
06	Marco internacional de igualdad de género: aspectos vinculados con los cuidados y el sector empresarial	23
	6.1. Declaración Universal de los Derechos Humanos	24
	6.2. Convenciones internacionales sobre igualdad de género	24
	6.3. Declaración y Plataforma de Acción de Beijing y Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe	27
	6.4. Convenios de la OIT	29
	6.5. La Agenda 2030 y la igualdad de género	32
	6.6. Iniciativas internacionales específicas orientadas al sector empresarial que incorporan la dimensión de los cuidados	34
07	Redes internacionales que impulsan la agenda de cuidados y corresponsabilidad social	39
	7.1. Alianza Global por los Cuidados	39
	7.2. RedCUIDAR+	40
	7.3. Grupo de Trabajo Mundial para Abordar el Cuidado Infantil	40
	7.4. Compromiso de las ciudades con los cuidados	41

08	Avanzar en políticas de cuidados en el sector empresarial. Aportes desde las políticas públicas	42
	8.1. Iniciativas de política pública de apoyo a la incorporación de la dimensión de los cuidados en el sector empresarial de América Latina y el Caribe	43
09	La importancia del sector empresarial para reconocer, reducir, redistribuir, recompensar y representar el trabajo de cuidados	51
	9.1. ¿Por qué hablar del sector empresarial?	51
	9.2. El sector empresarial y su rol clave para apoyar una mayor igualdad en los cuidados. Estrategias virtuosas para la igualdad y el empleo decente	53
10	Buenas prácticas empresarias vinculadas al cuidado en América Latina y el Caribe	56
	10.1. ¿Qué es una buena práctica?	56
	10.2. Resumen de experiencias en el sector empresarial	56
	Anexos	61
	Documentos de ONU Mujeres que sirven de guía para incorporar políticas de cuidados en empresas	63
	Bibliografía	65

01.

Introducción

Este documento es un aporte a la conversación pública sobre los cuidados no remunerados y las contribuciones que el sector empresarial puede hacer en la construcción de agendas que pongan los cuidados en el centro de la vida social para generar condiciones de mayor igualdad de género.

Según datos de la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, aunque no se incorpora a las cuentas nacionales, aporta valor a las economías representando un 21,3 % del PIB en promedio en la región, llegando a alcanzar más de un 25 % del PIB total en algunos países y el 74,5 % de ese aporte lo realizan las mujeres¹.

La falta de reconocimiento a la contribución que realizan -en su mayoría- las mujeres se apoya en la persistente reproducción cultural de estereotipos de género tanto en las prácticas como en los discursos, ya que los cuidados que se ejercen en los hogares son considerados como actividades meramente “reproductivas”, mientras que el trabajo fuera del hogar sí es considerado “productivo”. Desde un enfoque de género, ambas categorías pueden ser interpeladas, ya que este aporte “invisible” -que implica la reproducción material y cotidiana de la vida de las personas-, es, sin embargo, una condición necesaria para el desarrollo de actividades que generan rentabilidad económica y para el funcionamiento social.

El ejemplo más notorio quedó en evidencia en los momentos más agudos de la pandemia del COVID 19, cuando las mujeres estuvieron en la primera línea de respuesta, cuidando a personas dependientes en los hogares durante los períodos de inactividad económica y educativa, y también cuidando a personas enfermas en los hospitales u otras instituciones vinculadas a la atención de la salud (ONU Mujeres y CEPAL, 2020).

1 Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), (31 de octubre de 2023) *Columna de Opinión*, por José Manuel Salazar-Xirinachs, Secretario Ejecutivo de la CEPAL. Día Internacional de los Cuidados y el Apoyo. Cepal.



Incluso en términos de trabajo y empleo, ciertos sectores vinculados al cuidado -como la educación, la salud y el trabajo doméstico, que suelen estar feminizados, reproduciendo así la dinámica de los hogares- también se ven afectados por esa desvalorización ya que, aunque cuentan con un reconocimiento moral, quienes se desempeñan en esos sectores padecen altos niveles de informalidad o precariedad y sus salarios suelen ser menores en relación a los que se ofrecen otros sectores de la economía².

Este material propone visibilizar la intrínseca relación entre la esfera productiva del mercado y el trabajo de cuidados no remunerado como dos aspectos que aportan valor al sistema económico, incorporando elementos teóricos para su comprensión, así como fundamentos y herramientas para que el sector empresarial pueda poner en marcha y consolidar los mecanismos que permitirán un valioso aporte a la reorganización justa de los cuidados -es decir, corresponsable socialmente y con enfoque de género- en los países de América Latina y el Caribe. Para consolidar con éxito sistemas integrales de cuidado en la región, mientras que los Estados deben ser garantes del acceso al derecho al cuidado -sobre la base de un modelo de corresponsabilidad social que incluye a la sociedad civil, el sector privado y las familias- las empresas pueden jugar un rol importante en la construcción de alianzas virtuosas para concretar tales objetivos (ONU Mujeres y CEPAL, 2021).

En la primera parte del documento se presenta un recorrido introductorio con conceptos vinculados al tema, y una serie de datos que dan cuenta del panorama a nivel mundial y regional. Luego se desarrolla una caracterización de cómo la desigual distribución de los cuidados tiene impacto sobre las mujeres y sus posibilidades de inserción laboral, afectando su desarrollo personal y autonomía económica.

En la segunda parte, se presentan los marcos internacionales que dan cuenta de la necesidad de incluir a los cuidados como parte fundamental del accionar en materia de derechos humanos e igualdad de género, incorporando además instrumentos específicos que hacen al campo de la gestión empresarial, el trabajo decente y su vinculación con la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible.

A continuación, se describen redes y experiencias colectivas que impulsan la agenda de los cuidados en diferentes ámbitos y se destacan una serie de políticas públicas de distintos países de la región que han sido diseñadas para promover y acompañar la reorganización de los cuidados en sus sociedades, beneficiando la gestión empresarial y logrando sociedades más igualitarias e inclusivas.

Para finalizar, se presentan recomendaciones para incorporar un enfoque integral de cuidados con perspectiva de género y corresponsabilidad en el ámbito empresarial, junto a una serie de buenas prácticas relevadas en distintos países de América Latina y El Caribe que pueden servir de inspiración para iniciar o profundizar las acciones al interior de las organizaciones.

2 Organización internacional del Trabajo (OIT) : (11 de noviembre de 2024). [La economía de los cuidados](#).

02.

Hablar de cuidados

ONU Mujeres al hablar de “cuidados” refiere a todas “las actividades que regeneran diaria y generacionalmente el bienestar físico y emocional de las personas. Incluye las tareas cotidianas de gestión y sostenimiento de la vida, como el mantenimiento de los espacios y bienes domésticos, el cuidado de los cuerpos, la educación y formación de las personas, el mantenimiento de las relaciones sociales o el apoyo psicológico a los miembros de la familia. Hace, por lo tanto, referencia a un amplio conjunto de aspectos que abarcan los cuidados en salud, el cuidado de los hogares, el cuidado a las personas dependientes y a las personas que cuidan o el autocuidado”³.

Generar conversaciones en torno a los cuidados, requiere conocer o profundizar el conocimiento sobre una práctica social, histórica y permanente, que interpela tanto a nivel individual como colectivo: si cuidar de otras personas, recibir cuidados y autocuidarse es una parte intrínseca del desarrollo a lo largo de todo el ciclo vital, también es un componente fundamental de la reproducción de las sociedades y sus sistemas; es decir que los cuidados, aún hoy poco visibilizados en la *agenda pública*, contribuyen de manera sustancial tanto a la reproducción de la vida humana, como al desarrollo de las economías y el bienestar de las personas.

EN LA VIDA COTIDIANA, LAS **ACTIVIDADES DE CUIDADO** SE REVELAN TRANSVERSALMENTE A LO LARGO DEL DÍA Y DE LOS ESPACIOS, CON DIFERENTE AFECTACIÓN SEGÚN EL GÉNERO DE LAS PERSONAS.



3 ONU Mujeres y CEPAL (19 de agosto de 2020). Julio Bango. *Cuidados en América Latina y El Caribe en tiempos de COVID-19. Hacia sistemas integrales para fortalecer la respuesta y la recuperación.*

Este trabajo de cuidados puede ser **remunerado**, cuando quienes lo realizan son personas trabajadoras que se desempeñan en instituciones públicas, privadas o en el hogar (personal de salud o limpieza, educadores y educadoras que se desempeñan en instituciones educativas, trabajadoras remuneradas del hogar, etc.). El trabajo de cuidado también puede ser no remunerado, cuando lo realizan las familias sin apoyo social ni económico. Esta falta de apoyo genera efectos negativos tanto para las mujeres - en la región todavía dedican más del triple de tiempo al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado que los hombres (ONU Mujeres, 2017)- como para la sociedad, ya que culturalmente no se reconoce su valor ni la importancia de brindar cuidados de calidad a las personas. Además, a nivel económico se pierden tanto las capacidades de contar con talentos individuales como las posibilidades de generar nuevos nichos de negocio.

Este estudio se centra, principalmente, en el trabajo de cuidados **no remunerado**, ofreciendo información sobre conceptos básicos, datos y marcos normativos en la región de Latinoamérica y el Caribe, para luego poner el foco en las contribuciones que el sector empresarial puede aportar en la construcción de agendas que pongan los cuidados en el centro del debate público y generen condiciones de mayor igualdad de género.

2.1. EL TRABAJO DE CUIDADOS NO REMUNERADO Y LAS FAMILIAS

En los hogares, realizar trabajo de cuidados implica tanto abordar las tareas de gestión y sostenimiento de la vida (preparar alimentos, mantener la ropa limpia, ordenar la casa, entre otras), como brindar la asistencia física y emocional a las personas, incluyendo además el propio autocuidado. A estas actividades se las puede definir como actividades de **cuidado directo**, mientras que otras -tales como conseguir un turno médico, hacer la lista de compras e ir por los insumos para realizar las tareas del hogar o conseguir los materiales de estudio para un/a integrante de la familia- son consideradas actividades de **cuidado indirecto**. Un tercer tipo de cuidados son los **cuidados pasivos**, que implican un estado de vigilancia o el estar pendiente de personas dependientes que requieren atención, aunque se caracterizan por poder llevarse a cabo en forma simultánea a otras actividades, inclusive de descanso u ocio (DANE y ONU Mujeres, 2020). Estas dos últimas, en términos de valoración social son aún más invisibles que la primera, y generan una “carga mental” que afecta el tiempo y la calidad de vida de quien se ocupa de cuidar.

En los hogares, la mayor cantidad de actividades de trabajo de cuidado no remunerado se ejercen cotidianamente y las realizan las mujeres. Esta vinculación femenina en las tareas del hogar no es algo “natural” sino que tiene su anclaje cultural en la reproducción de *estereotipos*

de género⁴, los cuales -promoviendo la *división sexual del trabajo*⁵- asocian el rol de las mujeres a las actividades que tienen relación con lo doméstico y favorecen la inserción de los varones en actividades externas al hogar, desalentando la disposición hacia las actividades de cuidado. En la actualidad, las mujeres trabajan fuera del hogar para proveer ingresos tanto como los varones; aunque las cifras señalan que la participación femenina es mucho más baja: en América Latina y El Caribe, por cada 100 hombres que trabajan sólo lo hacen 68 mujeres. El “costo oculto” del cuidado afecta sus posibilidades de insertarse en actividades remuneradas y generar esos recursos con igualdad de oportunidades, e invisibiliza el hecho de que los hombres aún no asumen las responsabilidades familiares de cuidado de manera equitativa y corresponsable (OIT y PNUD, 2009).

Según datos de la CEPAL, en América Latina, en promedio, cada día las mujeres dedican el triple del tiempo al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado en comparación al tiempo que le dedican los hombres⁶. Esta sobrecarga incide en el tiempo disponible para realizar otras actividades, tanto remuneradas como de desarrollo personal, impactando negativamente en el ejercicio de los derechos de las mujeres.

La falta de oferta pública de servicios de cuidado en determinados territorios también impacta proporcionalmente en la mayor sobrecarga para las mujeres, como suele pasar, por ejemplo, en ámbitos rurales. De acuerdo con un estudio realizado por el Consejo Latinoamericano en Ciencias Sociales (CLACSO) y ONU Mujeres, una de las especificidades de las áreas rurales es la débil cobertura pública y privada de servicios de diferente tipo y la escasez de infraestructura adecuada disponible. Además, se menciona que factores vinculados a la dispersión geográfica, la estructura demográfica y las dificultades de accesibilidad desalientan la instalación de servicios en estos territorios (CLACSO, ONU Mujeres, 2022)

Mientras que una mayor dedicación de las mujeres a las tareas de cuidado no remuneradas es un aspecto transversal a todas las clases sociales, al analizar en particular lo que ocurre con relación a los ingresos, se observa que las mujeres sin ingresos propios dedican más horas diarias que quienes cuentan con un ingreso y pueden tercerizar los servicios de cuidado, para así disponer de mayor tiempo libre. En ambos casos, al realizar la comparación con los varones se verifica una menor dedicación por parte de ellos, ya sea que tengan o no ingresos propios.

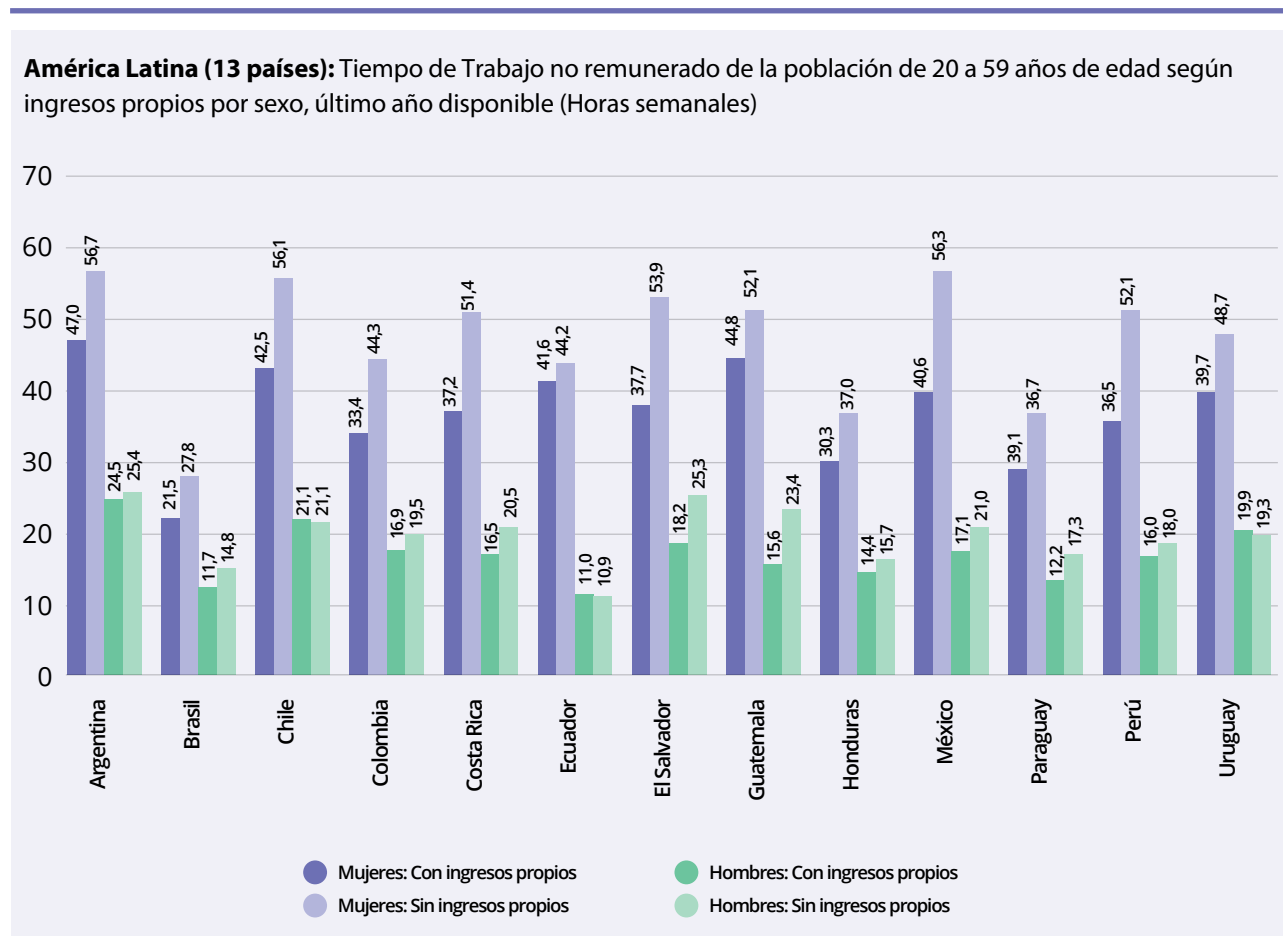
4 Los estereotipos de género refieren a pautas sociales que son asimiladas consciente e inconscientemente mediante procesos de socialización que se internalizan desde la infancia. Por ejemplo, se manifiestan en los juegos diferenciados que practican niños y niñas o las profesiones que eligen mayoritariamente los varones y las mujeres.

5 Se denomina división sexual del trabajo a la distribución de tareas entre varones y mujeres que se cumplen conforme a los estereotipos de género y las expectativas sociales: a las mujeres se las identifica con el espacio doméstico y con la responsabilidad de asumir la provisión de cuidados y bienestar de las familias, mientras que a los hombres se los asocia a las actividades laborales fuera del hogar y su inserción en los asuntos públicos.

6 Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (20 de setiembre de 2023). [Indicadores de Autonomía Económica](#).

Esta situación explica la interseccionalidad que incide sobre el tiempo de las mujeres dedicado a estas actividades, y su incidencia directa en la feminización de la pobreza.

Gráfico 1. Tiempo de trabajo no remunerado según ingresos propios por sexo



Fuente: CEPAL, sobre la base del Repositorio de información sobre uso del tiempo de América Latina y el Caribe.

2.2. EL TRABAJO DE CUIDADOS REMUNERADO

El trabajo de cuidados puede ser, como hemos señalado, tanto no remunerado -es decir aquel que realizan las personas sin retribución monetaria-, como también hay actividades de cuidado remuneradas, cuando el cuidado es externalizado mediante el apoyo de personas y profesionales que proveen servicios de cuidado a cambio de un salario; por ejemplo, el personal de casas particulares o las personas que trabajan en servicios de salud y educación. En este caso, también las mujeres son quienes en su mayoría se insertan en esos espacios laborales que se denominan “feminizados”, extendiendo las funciones de cuidado por fuera del propio entorno doméstico. A nivel mundial, las mujeres representan el 67 % de la fuerza laboral en

actividades de cuidado remunerado⁷, mientras que, en el continente americano, son mujeres el 76 % de todas las personas trabajadoras del cuidado y el 92 % de las personas trabajadoras domésticas (OIT, 2019).

La desvalorización social del cuidado tiene implicancias económicas para las mujeres, ya que estas ocupaciones, aun cuando son tan necesarias, no son reconocidas adecuadamente, por lo que suelen presentar mayores índices de informalidad y peores indicadores en términos de remuneración. A modo de ejemplo, sólo el 59 % de países iberoamericanos regula un salario mínimo para las trabajadoras domésticas y apenas un 32 % de países iberoamericanos regula los horarios, descansos y/o vacaciones de las trabajadoras domésticas⁸.

En contraposición, las actividades denominadas “masculinizadas” -en particular aquellas que representan a los sectores más dinámicos de las economías- son aquellas que presentan mejores condiciones laborales en términos de formalidad e ingresos, y en las cuales la presencia de mujeres es aún escasa. Esa inserción diferencial también está vinculada, como ha sido mencionado, a estereotipos de género presentes en el mercado laboral y es uno de los factores⁹ que explica la brecha salarial de género: las estimaciones de la OIT en el año 2019 indican una brecha salarial media mundial entre hombres y mujeres de aproximadamente el 20 %, según los datos de 80 países (OIT, 2022)

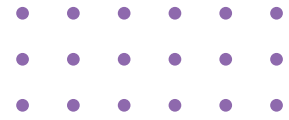
Hace ya varias décadas se ha comenzado a hablar de “economía de los cuidados” para definir y reconocer a estas actividades dentro de un sector específico que genera trabajo decente y valor social.

Desarrollar este sector económico mediante políticas y financiamiento que posibilite su consolidación, permitiría abordar la *crisis de los cuidados* que afecta la región, profundizada por factores como el envejecimiento de la población -debido a una menor cantidad de nacimientos y la mayor esperanza de vida-, la mayor tasa de actividad de las mujeres en el ámbito laboral y el déficit de políticas e infraestructura necesarias para cuidar a las personas dependientes (ONU Mujeres y CEPAL, 2021).

7 OIT- ILOSTAT. [La huella femenina en el trabajo asistencial](#) (7 de noviembre de 2023).

8 ONU Mujeres y SEGIB. [Panorama Iberoamericano](#). (Consulta 24 de setiembre de 2024).

9 Además de la inserción sectorial diferenciada entre varones y mujeres, otros factores que afectan las brechas salariales de género son el acceso a empleo formal, educación, las horas trabajadas y la penalización por maternidad, por mencionar algunos.



03.

Poner los cuidados en el centro

Los cuidados atraviesan la vida de todas las personas y reflejan, por un lado, la materialidad de la reciprocidad -es decir, la experiencia de cuidar y recibir cuidados - y, por otro, el aspecto social de cuidar.

TODAS LAS PERSONAS, EN TODOS LOS MOMENTOS
DE LA VIDA, REQUIEREN DE CUIDADOS.

Ciertos factores como la edad, el estado de salud, las condiciones físicas, los aspectos educativos y culturales o las circunstancias afectan la demanda de cuidados por parte de las personas, y a la vez determinan su posibilidad de brindarlos a terceras personas. Por ejemplo, una persona requiere de cuidados para adquirir su autonomía cuando atraviesa su infancia, luego probablemente en la edad adulta cuide de sí misma y deba cuidar de otras personas, puede requerir cuidados ante una enfermedad o más adelante en su vejez. Por lo tanto, es preciso comprender que el cuidado, además de acompañar el ciclo de vida de las personas y ser un factor clave del desarrollo personal, es además un componente esencial de la reproducción de la sociedad, al permitir el sostenimiento de la vida y el funcionamiento de las actividades en su conjunto (ONU Mujeres, 2022).

Como ya se ha mencionado, un aspecto sensible en la formulación de respuestas que permitan redistribuir socialmente los cuidados es considerar la intersección entre éstos y las condiciones materiales presentes en los territorios habitados, debido a la existencia de grandes brechas de desigualdad entre espacios rurales y aglomerados urbanos. Este análisis es central para dar cuenta de los puntos de partida en la calidad de vida cotidiana de quienes cuidan y demandan



cuidados; factores como la proximidad a infraestructuras de cuidado, servicios disponibles, equipamientos y lugares de abastecimiento, así como la accesibilidad en términos físicos y económicos, son cruciales para lograr una redistribución social equitativa y mejorar el bienestar de las personas involucradas en el cuidado (ONU Mujeres, 2024).

Hacer realidad el derecho al cuidado -esto es, abordar el desafío de garantizar simultáneamente el derecho al cuidado de todas las personas que lo requieran, con el derecho a cuidar en condiciones de calidad e igualdad (ONU Mujeres y CEPAL 2021) – conlleva, entonces, una responsabilidad social compartida. Para alcanzar este objetivo las sociedades deben aplicar estrategias en torno **a las 5 R:**

- **Reconocer** el trabajo de cuidados no remunerado y su impacto en el bienestar de la sociedad.
- **Reducir** el trabajo de cuidados no remunerado que actualmente sobrecarga a las mujeres, implementando estrategias múltiples bajo un enfoque de justicia social y Derechos Humanos con perspectiva de género.
- **Redistribuir** más equitativamente el trabajo de cuidados no remunerado que se realiza en los hogares, promoviendo las labores domésticas compartidas, y, en el caso de los varones, la corresponsabilidad en el cuidado de personas familiares dependientes. Redistribuir también implica delegar el cuidado en ámbitos externos a los hogares, como centros de cuidado públicos o comunitarios para personas dependientes, o el apoyo de las empresas empleadoras para subsidiar los servicios pagos de cuidado.
- **Recompensar** el trabajo de cuidado remunerado de manera justa, creando trabajo decente para las personas trabajadoras en los cuidados.
- **Representar** asegurando el diálogo social y la negociación colectiva de quienes trabajan en la economía de los cuidados de forma remunerada.

Las brechas de género podrán resolverse únicamente si se considera a los cuidados como una dimensión estructural de la desigualdad; su complejidad deberá abordarse desde diferentes ámbitos y con múltiples herramientas, de manera que se impulse con efectividad la Agenda 2030 y materializar el progreso y el bienestar para todas las personas, sin dejar a nadie atrás.

3.1. LOS CUIDADOS Y LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO A NIVEL GLOBAL

Para el año 2030, se estima que el número de personas receptoras de cuidados ascenderá a 2.300 millones en todo el mundo, incluyendo a personas adultas mayores, niñas y niños en edades comprendidas entre los 6 y los 14 años, y personas con discapacidades fuera de estos grupos. Cada día se dedican en el planeta 16.400 millones de horas al trabajo de cuidados no remunerado, lo que corresponde a 2.000 millones de personas trabajando ocho horas al día sin recibir un ingreso a cambio. Se calcula que esos servicios valorizados sobre la base de un salario mínimo horario representarían el 9 % del PIB mundial, lo que corresponde a 11 billones de USD (OIT, 2019 Op. Cit.).

Mientras que, a nivel mundial, en este escenario son las mujeres quienes invierten su tiempo para realizar las tres cuartas partes del trabajo de cuidados no remunerado, 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 REMUNERADA, LO CUAL A LO LARGO DE UN AÑO REPRESENTA UN TOTAL DE 201 DÍAS DE TRABAJO PARA LAS MUJERES EN COMPARACIÓN CON 63 DÍAS DE TRABAJO PARA LOS HOMBRES (OIT, 2019, OP. CIT.).

Según información relevada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 2018, 1.400 millones de personas adultas con responsabilidades familiares tenían un empleo (500 millones de mujeres y 900 millones de hombres), es decir que globalmente, el 60,7 % de personas adultas empleadas viven con personas que requieren de cuidados (OIT, 2019, Op. Cit.).

04.

Los cuidados en América Latina y el Caribe: su impacto en las brechas de género

En la mayoría de los países de la región las mujeres trabajan más tiempo total que los varones, pero con menor proporción en horas remuneradas. En 16 países de América Latina, las mujeres dedican entre 22,1 y 42,8 horas semanales al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, mientras que los hombres dedican entre 6,7 y 19,8 horas cada semana. A modo de ejemplo, la tasa de participación laboral de las mujeres en hogares con presencia de niñas y niños es del 61,6 %, frente al 73,5 % de las mujeres en hogares sin niñas y niños. En los hombres, en cambio, las tasas son de 95,2 % y 88,3 %, respectivamente¹⁰.

En los países de ALC, las mujeres en la región tienen más posibilidades que los varones de perder sus trabajos a causa de un aumento de las responsabilidades del cuidado infantil (Fundación EU-LAC, ONU Mujeres et. Al. 2023): los estudios indican que la presencia de hijas e hijos en edad escolar incide en la pérdida de puestos de trabajo de las mujeres, sin afectar a los varones (Banco Mundial, 2021).

Hasta 2021, en la región vivían alrededor de 85 millones de personas en situación de discapacidad, equivalentes al 15 % de la población total (Banco Mundial, 2021b), y debido al envejecimiento poblacional de la región se espera que el número de personas con discapacidad aumente en el futuro a aproximadamente 145,5 millones de personas para 2050. A su vez, en la región, las personas adultas

10 CEPAL: Banco de datos regional para el seguimiento de los ODS en América Latina y el Caribe. Nota: No se proporciona un promedio regional debido a las diferencias metodológicas entre países. Los datos no son comparables entre países debido a estas diferencias.



mayores en el año 2030 llegarán a ser el 17 % de la población total y se espera que la esperanza de vida continúe aumentando hasta alcanzar los 77 años al finalizar esta década (Fundación EU-LAC, ONU Mujeres et Al, 2023).

4.1. ¿CÓMO IMPACTAN LAS TAREAS DE CUIDADO EN LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE?

Según datos del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), la brecha de participación en el mercado laboral se dispara a 40 % cuando se analiza la inserción de hombres y mujeres con hijos menores de cinco años. En contraste, la brecha es menor al promedio (24 %) entre aquellos hombres y mujeres con hijos mayores de 18 años. Ello ejemplifica la dificultad para las mujeres de conciliar sus trayectorias laborales con la maternidad y los mayores desafíos que enfrentan cuando deciden ser madres (BID, 2019).

De acuerdo con información de ONU Mujeres, al analizar el escenario en América Latina y el Caribe las evidencias señalan también que “el tiempo dedicado al trabajo doméstico y de cuidados no remunerados es el principal obstáculo para la participación plena de las mujeres en el mercado laboral”¹¹. Asimismo, según un informe de la CEPAL, alrededor de un 60 % de las mujeres en hogares con presencia de niños y niñas menores de 15 años declara no participar en el mercado laboral por atender responsabilidades familiares, mientras que, en hogares sin presencia de niños y niñas del mismo tramo de edad, esta cifra se acerca a un 18 %” (ONU MUJERES y CEPAL, 2022: 13).

La ausencia de políticas de cuidado institucionales que acompañen los primeros años de crianza, así como la falta de reconocimiento por parte de las organizaciones empleadoras de las necesidades de cuidado que requieren otras personas en el hogar, tiene un doble impacto: por una parte, la sobrecarga de trabajo genera a nivel individual escasez y mala calidad de tiempo disponible, limitando las posibilidades de las mujeres de percibir ingresos propios, insertarse laboralmente en empleos de calidad, desarrollar sus propios negocios y avanzar en su autonomía económica. Por otro lado, para las empresas puede generar dificultades en el clima laboral, ausentismo, baja en el rendimiento por problemas de salud mental entre las mujeres empleadas debido al estrés y pérdida de talento, ya que muchas mujeres deciden optar por la renuncia cuando no encuentran posibilidades de conciliación.

11 ONU Mujeres. [Preguntas y respuestas: cuidados, sistemas integrales y financiamiento](#). (19 de octubre de 2022).

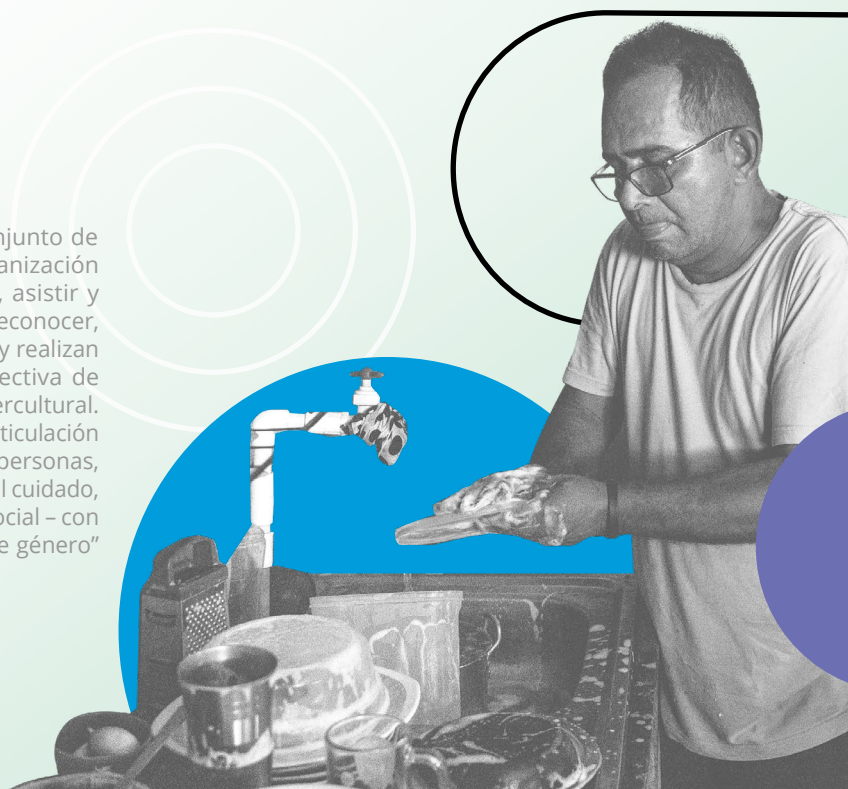
05.

Avanzar hacia sociedades del cuidado

El esfuerzo de los gobiernos en América Latina y el Caribe por establecer sistemas integrales de cuidados¹² en los países incluye la adopción de medidas para promover la modificación de la tradicional división sexual del trabajo, e implementar políticas articuladas con diferentes sectores que permitan ejercer el derecho a cuidar y recibir cuidados en condiciones de calidad e igualdad (ONU Mujeres y CEPAL, 2021, Op. Cit). La inversión en servicios y políticas de cuidado tanto a nivel público como desde el sector empresarial impacta en el desarrollo económico y de las comunidades, crea empleo decente e incrementa la participación de las mujeres en la fuerza laboral, al mismo tiempo que favorece la inclusión del mejor talento (femenino y masculino) en empresas e instituciones.

En cuanto a las organizaciones del sector empresarial comprometidas con la Agenda 2030, las empresas reconocen cada vez más que la igualdad de género es un compromiso que deben considerar en sus acciones en materia de responsabilidad empresarial y sustentabilidad. Paulatinamente despliegan acciones para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en términos generales, así como también comienzan a establecer medidas específicas vinculadas al cuidado y la corresponsabilidad.

12 Los sistemas de cuidados se definen “como el conjunto de políticas encaminadas a concretar una nueva organización social de los cuidados con la finalidad de cuidar, asistir y apoyar a las personas que lo requieren, así como reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidados -que hoy realizan mayoritariamente las mujeres, desde una perspectiva de derechos humanos, de género, interseccional e intercultural. Dichas políticas han de implementarse en base a la articulación interinstitucional desde un enfoque centrado en las personas, donde el Estado sea el garante del acceso al derecho al cuidado, sobre la base de un modelo de corresponsabilidad social – con la sociedad civil, el sector privado y las familias- y de género” (ONU Mujeres-CEPAL, 2021).



5.1. ONU MUJERES Y EL APOYO A UNA REORGANIZACIÓN JUSTA DE LOS CUIDADOS

En las Américas y el Caribe, ONU Mujeres impulsa con determinación la agenda de los cuidados, mediante numerosas actividades de apoyo a diferentes partes interesadas en toda la región.

En materia de acciones públicas sobre cuidados, ONU Mujeres brinda apoyo y asistencia técnica a los gobiernos nacionales y subnacionales de la región en su avance hacia la formulación de políticas públicas y sistemas integrales de cuidados. Algunos de sus impactos más destacados son:

- 16 países de la región¹³ han diseñado e implementado o están en proceso de diseñar leyes, políticas, estrategias y planes de acción hacia sistemas integrales de cuidados. Más de 44 estrategias, políticas y/o planes de acción nacionales y locales para la promoción de la atención en cuidados.
- 5 países¹⁴ han aprobado leyes para implantar sistemas y políticas de cuidados y 7 países¹⁵ tienen leyes en proceso de debate.
- ONU Mujeres presentó una opinión escrita a la Corte IDH en ocasión de la solicitud de Opinión Consultiva realizada por Argentina sobre “El contenido y el alcance del derecho al cuidado y su interrelación con otros derechos”
- Se ha brindado apoyo a los avances en términos de compromiso político a organizaciones intergubernamentales: XV Conferencia Regional sobre la Mujer y Compromiso de Buenos Aires¹⁶ sobre la Sociedad del Cuidado (2022).
- ONU Mujeres promueve el Pacto Birregional por los Cuidados entre América Latina y la Unión Europea¹⁷.

13 Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Cuba, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, Costa Rica, México, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay.

14 Costa Rica, Ecuador, Panamá, Uruguay y Venezuela.

15 Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México, Paraguay y Perú

16 CEPAL. Compromiso de Buenos Aires. (Fecha de consulta 24 de setiembre de 2024).

17 Pacto birregional por los cuidados entre América Latina y el Caribe y la Unión Europea. (Fecha de consulta 24 de setiembre de 2024).

Asimismo, ONU Mujeres contribuye a la generación de conocimiento sobre inversiones en la economía de los cuidados. En ese sentido, cinco países han desarrollado estudios de costeo de servicios de cuidado que permiten identificar las diferencias entre oferta y demanda, así como los costos de la inversión para ampliar la infraestructura existente y sus beneficios tanto económicos como sociales -Argentina, México, Panamá, Paraguay y Perú- utilizando la *Metodología para estimar los costos e impactos económicos de la implementación de servicios de cuidado en América Latina y el Caribe* (ONU Mujeres, 2022). En Argentina la medición se realizó, además, en algunas provincias.

ONU Mujeres también aborda la generación de insumos, datos y análisis prospectivos para los procesos de discusión y toma de decisiones sobre el financiamiento para ampliar la cobertura de los servicios de cuidado. Asimismo, ofrece cursos en línea y comunidades de intercambio y análisis en torno a la temática de cuidados en toda la región. Entre las más destacadas, el curso "Hacia sistemas integrales de cuidados. Formación para la acción en políticas públicas", realizado en conjunto con PNUD, OIT y CEPAL, que en 2024 se celebró por quinto año consecutivo y las Comunidades de aprendizaje convocadas por la Alianza Global por los Cuidados que ponen el foco en diversas temáticas, la más reciente en torno a los retos de la financiación de las políticas y sistemas de cuidados en el sur global.

Por otro lado, también brinda asistencia técnica especializada en temas de cuidado:

- Diseño de experiencias piloto a nivel local con el objetivo de probar eficacia de las estrategias y favorecer la interinstitucionalidad.
- Confección de hojas de ruta para la construcción del sistema integral de cuidados.
- Asesoramiento técnico de los marcos normativos existentes en relación con cuidados y en el desarrollo de marcos legislativos para la creación de sistemas de cuidados.
- Elaboración de diagnósticos y estudios de oferta y demanda de servicios de cuidados.
- Aplicación de metodología de costeo y proyección de impactos económicos de la implementación de servicios de cuidados, identificando sus efectos en el producto bruto interno, en el empleo y en los ingresos fiscales.
- Generación de insumos, datos y análisis prospectivos para procesos de discusión y de toma de decisiones sobre el financiamiento para ampliar la cobertura a los servicios de cuidados.
- Participación en instancias de capacitación para la instalación y apropiación de la noción de cuidados y del sistema integral de cuidados, con actores clave a nivel local, nacional y regional.

- Análisis y apoyo en la elaboración de estrategias de formación de cuidadoras y cuidadores.
- Acompañamiento en el desarrollo de procesos de diálogos sociales para generar las condiciones de legitimidad y consenso social a favor de un sistema integral de cuidados.
- Apoyo a la conformación de cooperativas de servicios de cuidados de mujeres.

De este modo, se desempeña de forma permanente un trabajo continuo y profundo en América Latina y El Caribe con el objetivo de apoyar la reorganización justa de los cuidados, promoviendo las “5R” mencionadas e invitando a los diferentes actores a involucrarse con esta agenda virtuosa para todas las partes¹⁸.

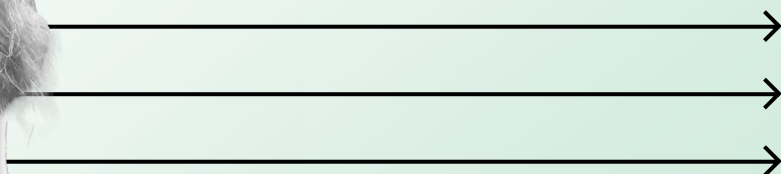
18 Todas las publicaciones sobre los temas mencionados pueden encontrarse en: [Promoción de políticas y sistemas integrales de cuidados | ONU Mujeres – América Latina y el Caribe](#).

06.

Marco internacional de igualdad de género: aspectos vinculados con los cuidados y el sector empresarial

En esta sección se presentan, de forma resumida, un conjunto de instrumentos de derecho internacional de los derechos humanos y su relación con los cuidados. Estos instrumentos de carácter diverso se han construido a lo largo de varias décadas, y han surgido en el marco del trabajo de las Naciones Unidas alineado a su misión de impulsar la igualdad de oportunidades y el desarrollo sostenible. Las herramientas que se mencionan no expresan acuerdos *específicos* sobre los cuidados, aunque incorporan esta dimensión en contextos más amplios, incluso algunos muy particulares en la promoción de los derechos de las mujeres. En este sentido, la información ofrecida permite aportar mayores recursos a la caracterización que se ofrece en torno a la vinculación entre el trabajo remunerado que se realiza en el ámbito productivo, y el trabajo de cuidados no remunerado que se realiza en los hogares o la comunidad desde un enfoque sensible a las desigualdades de género.

CONOCER ESTE MARCO -Y RECONOCER EL NEXO INELUDIBLE ENTRE AMBOS TIPOS DE TRABAJO-, PERMITIRÁ INSTRUMENTAR MEJOR AQUELLOS MECANISMOS QUE EL SECTOR EMPRESARIAL UTILIZA PARA CUMPLIR CON SU RESPONSABILIDAD EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS E IGUALDAD DE GÉNERO, SIN DISCRIMINACIÓN DE NINGUNA ÍNDOLE.



6.1. DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

La *Declaración Universal de los Derechos Humanos* (DUDH) es el primer documento que promueve un marco común entre los países y establece cuáles son los derechos humanos fundamentales inalienables a las personas por el hecho de serlo. Esta Declaración marcó un hito en la historia como resultado de lo ocurrido en la Segunda Guerra Mundial. La comunidad internacional se comprometió a no permitir nunca más atrocidades como las sucedidas en ese conflicto. Fue proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948, en su Resolución 217 A (III) y es ampliamente reconocida como herramienta fundante, inspiración para muchos otros instrumentos de derechos humanos posteriores.

En su **Artículo 25**, la DUDH establece: *“1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.*

2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.”

La DUDH, antes de desarrollar el articulado, establece que *“todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que tanto los individuos como las instituciones, inspirándose constantemente en ella, promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades, y aseguren, por medidas progresivas de carácter nacional e internacional, su reconocimiento y aplicación universales y efectivos, tanto entre los pueblos de los Estados Miembros como entre los de los territorios colocados bajo su jurisdicción”*, invitando a todos los actores de la sociedad a ser protagonistas de los objetivos de esta Declaración.

6.2. CONVENCIONES INTERNACIONALES SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO

Las dos Convenciones Internacionales que promovieron el reconocimiento de la igualdad de oportunidades y la sanción a la violencia contra las mujeres son la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención Belém Do Pará -instrumento exclusivamente latinoamericano-, ambas redactadas desde un enfoque de derechos humanos.

A continuación, se presentan ambos instrumentos, los cuales fueron aprobados hace más de 30 años y ratificados progresivamente por los países de América Latina y el Caribe. Es importante destacar que ya en ese momento identificaron la necesidad de visibilizar aspectos relacionados con los estereotipos de género, el trabajo y los cuidados. Pueden encontrarse en sus textos

originales las referencias completas, mientras que aquí presentamos los puntos más destacados en torno a la identificación de las actividades de la **igualdad de oportunidades y el derecho al cuidado en el ámbito del trabajo**.

6.2.1. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW).

Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, conocida como CEDAW, entró en vigor el 3 de septiembre de 1981.

En esta Convención, la expresión “*discriminación contra la mujer*” refiere a “*toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera*”.

Respecto de patrones culturales estereotipados, en su artículo 5 expresa:

Los Estados Parte tomarán todas las medidas apropiadas para:

- a. Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres;*
- b. Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos (...)*

Mientras que en el Artículo 11, vinculado al mundo laboral indica:

1. Los Estados Parte adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

- a. El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;*
- b. El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;*

- c. *El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;*
- d. *El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;*
- e. *El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;*

2. *A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Parte tomarán medidas adecuadas para:*

- a. *Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;*
- b. *Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;*
- c. *Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;*
- d. *Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella (...)*

6.2.2. Convención de Belém Do Pará

El 9 de junio de 1994, la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos (OEA) aprobó la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como Convención de Belém do Pará. Este fue el primer tratado de derechos humanos en el mundo en reconocer que la violencia contra las mujeres constituye una violación a los derechos humanos, instando a los Estados a tomar medidas para reconocerla, prevenirla y sancionarla. En su artículo 8 señala que los Estados deben actuar para *"modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres (...) para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitimizan o exacerban la violencia contra la mujer"*.

6.3. DECLARACIÓN Y PLATAFORMA DE ACCIÓN DE BEIJING Y CONFERENCIA REGIONAL SOBRE LA MUJER DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer fue celebrada en Beijing, en el año 1995, fue un hito para la agenda mundial de igualdad de género. De este encuentro, en el que participaron cerca de 10.000 personas representantes de gobiernos, instituciones y organizaciones no gubernamentales, surgió la **Declaración y Plataforma de Acción de Beijing**, adoptada de forma unánime por 189 países. Este documento es un programa a favor de la igualdad de género, e incorpora una serie de objetivos estratégicos para el progreso de las mujeres en diferentes espacios, incluyendo la esfera económica y el ámbito doméstico.

Con relación a los cuidados, en el apartado 29 del Capítulo II menciona que *“debe reconocerse la importancia social de la maternidad y de la función de ambos progenitores en la familia, así como en la crianza de los hijos. La crianza de los hijos requiere que los progenitores, las mujeres y los hombres, así como la sociedad en su conjunto, compartan responsabilidades. La maternidad, la condición de progenitor y la función de la mujer en la procreación no deben ser motivo de discriminación ni limitar la plena participación de la mujer en la sociedad.”*

Este texto, de avanzada por su enfoque, con respecto a estos temas y en el apartado sobre *“La Mujer y la economía”* declaraba, ya en esos años, que *“dado que a menudo (las) políticas determinan la forma en que las mujeres y los hombres deciden, entre otras cosas, cómo dividirán su tiempo entre el trabajo remunerado y el no remunerado en el marco de esas políticas, la evolución real de esas estructuras y políticas económicas incide directamente en el acceso de la mujer y el hombre a los recursos económicos, en su poder económico y, por ende, en su situación recíproca en el plano individual y familiar, así como en la sociedad en su conjunto”,* y hacía notar que *“la discriminación en los sistemas de educación y capacitación, así como en las prácticas de contratación, remuneración, ascenso y movilidad horizontal, las condiciones de trabajo inflexibles, la falta de acceso a los recursos productivos, la distribución inadecuada de las tareas familiares, junto con la falta o insuficiencia de servicios tales como los de guardería siguen restringiendo el empleo así como las oportunidades económicas, profesionales y de otra índole y la movilidad de las mujeres, aumentan los problemas relacionados con su participación en las actividades económicas”*. A lo largo de este capítulo, la Declaración fundamenta mediante un análisis contundente de la situación mundial acerca de cómo **las mujeres contribuyen al desarrollo mediante su “trabajo remunerado y también mediante una importante labor no remunerada”**.

En materia de cuidados, otras convenciones internacionales abordan desde un enfoque de derechos humanos la promoción del derecho a recibir cuidados:

- Convención de los Derechos del Niño (1981), art. 3º, 4º, 18º, 23º, 30º y 24º inciso 2.
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Protocolo de San Salvador (1988), artículo 17º.
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, (2007), art. 28º.
- Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores, 2015, art. 12º. (Güezmes García y Vaeza (coords.), 2023).

En el Anexo 1 puede ampliarse el desarrollo cronológico del derecho al cuidado en los instrumentos internacionales de derechos humanos, elaborado por ONU Mujeres y CEPAL.

A nivel regional, en el año 2022, la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM/OEA) y el Programa EUROsociAL+ elaboraron una Ley Modelo Interamericana de Cuidados¹⁹ que tiene como propósito contribuir a la eliminación de barreras estructurales que afectan la igualdad de género a través del fortalecimiento de los marcos normativos de los Estados. Esta herramienta *“recoge elementos clave de instrumentos internacionales y se basa en estándares existentes en materia de derechos, no discriminación e igualdad entre hombres y mujeres. Tiene como objeto reconocer, redistribuir, regular, promocionar y generar nuevas formas de atención del trabajo de cuidados y doméstico no remunerado, así como visibilizar y reconocer la contribución histórica de las mujeres en esta materia”*.

En su capítulo IV sobre redistribución de los cuidados y corresponsabilidad, menciona las obligaciones de los Estados y las entidades empleadoras en materia de corresponsabilidad social de los cuidados, incluyendo aspectos vinculados a los derechos promovidos de las y los trabajadores.

Si bien esta herramienta no es vinculante, se destaca por un abordaje sistémico y por identificar en sus argumentos los beneficios que perderían las empresas de los países de América Latina y El Caribe si persistieran los actuales niveles de desigualdad de género, lo que implica un avance en la formulación del problema. Adicionalmente, la propuesta normativa en clave regional puede adaptarse a cada contexto particular, por lo cual es una oportunidad para iniciar o profundizar diálogos con distintas partes interesadas en los países, incluyendo al sector empresarial.

América Latina y el Caribe cuenta con una Agenda Regional de Género propia, que se ha ido construyendo y consolidando durante los últimos 45 años mediante compromisos suscritos por los Estados miembros de la CEPAL en las reuniones de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. La Conferencia se ha constituido en el principal foro intergubernamental regional en el ámbito de las Naciones Unidas sobre los derechos de las mujeres y la igualdad de género (CEPAL y ONU Mujeres, 2024).

19 [Ley Modelo Interamericana de Cuidados.](#)

.En materia de políticas públicas, es el diálogo de alto nivel más reciente en el que los gobiernos de la región han reconocido el valor de los cuidados y el espacio institucional de mayor relevancia en el cual se ha destacado la función social clave que los cuidados tienen para la producción y reproducción de la vida y el bienestar de las sociedades (ONU Mujeres y CEPAL, 2020, Op. Cit.).

La Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe es un órgano subsidiario de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y es el principal foro intergubernamental sobre los derechos de las mujeres y la igualdad de género en la región. Es organizada por la CEPAL, como Secretaría de la Conferencia y, desde 2020, en coordinación con la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres). Se convoca periódicamente para analizar la situación regional y subregional respecto de la autonomía y los derechos de las mujeres, presentar recomendaciones en materia de políticas públicas de igualdad de género y realizar evaluaciones periódicas de las actividades llevadas a cabo en cumplimiento de los acuerdos regionales e internacionales.

En la XIV Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, celebrada en Santiago de Chile, el Compromiso de Santiago²⁰ hace mención explícita de la necesidad de “implementar políticas contracíclicas sensibles a las desigualdades de género para mitigar los efectos de crisis y recesiones económicas en la vida de las mujeres, y promover marcos normativos y políticas que dinamicen la economía en sectores clave, incluido el de la economía del cuidado”, recomendación que ha sido enfatizada en la XV Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, cuyo tema principal “La sociedad del cuidado: horizonte para una recuperación sostenible con igualdad de género” dio como resultado el Compromiso de Buenos Aires²¹.

6.4. CONVENIOS DE LA OIT

En el ámbito de las normas que rigen de manera tripartita las relaciones laborales, la Organización Internacional del Trabajo cuenta con cuatro normas fundamentales en materia de igualdad de género que se vinculan con los cuidados. A continuación, presentamos brevemente cada una de ellas:

20 [Compromiso de Santiago.](#)

21 [Compromiso de Buenos Aires.](#)

6.4.1. Convenio N° 100 sobre igualdad de remuneración (1951)

Establece que se deberá garantizar la aplicación a todas las personas trabajadoras el principio de igualdad de remuneración, sin discriminación alguna entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor²².

6.4.2. Convenio N° 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958)

Este convenio, en su artículo 2 obliga a los Estados Miembro a *“formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación”*, y, en su artículo 3, plantea que se encuentren los medios para obtener la cooperación de las organizaciones tanto de empleadores como de trabajadores para cumplir con ello y evitar las situaciones de discriminación en el trabajo.

6.4.3. Convenio N° 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981)

Este Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores, y establece que desde el ámbito público se deberá promover y garantizar que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales, teniendo en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social. En su artículo 8²³ señala que *“la responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo”*²⁴.

6.4.4. Convenio N° 183 de protección de la maternidad (2000)

El Convenio 183 retoma un conjunto de convenios internacionales que se vinculan con la igualdad de oportunidades y de trato para las y los trabajadores estableciendo que la protección del embarazo es una responsabilidad compartida, que incluye a los gobiernos, las empresas y la sociedad. Detalla que para efectivizar la protección de la maternidad es preciso considerar cinco componentes: licencias por maternidad, protección del empleo para las mujeres, prestaciones pecuniarias y médicas, protección de la salud y lactancia. El convenio establece una licencia de al menos 14 semanas y un período de seis semanas de licencia obligatoria para las mujeres luego del parto. También establece el derecho a una licencia adicional en el caso de enfermedad

22 OIT. C100 - [Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 \(núm. 100\)](#) (fecha de consulta 1 de setiembre de 2024).

23 [Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares.](#)

24 OIT. C156 - [Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 \(núm. 156\)](#) (fecha de consulta 1 de setiembre de 2024).

o complicaciones como consecuencia del embarazo o del parto, prevé prestaciones de dinero durante la licencia que deben financiarse mediante un seguro social obligatorio o con cargo a fondos públicos. Protege a las mujeres de despidos en caso de embarazo, durante la licencia o después de su reincorporación al trabajo, a excepción de motivos debidamente justificados que no estén relacionados con el embarazo. Ofrece la garantía para las mujeres de ejercer su derecho a retornar al mismo puesto de trabajo, o a un puesto equivalente con la misma remuneración. Prohíbe la discriminación por causa de la maternidad, así como la exigencia de una prueba de embarazo, y garantiza el derecho a descansos o una reducción de la jornada por razones de lactancia²⁵.

La Recomendación N° 191 del Convenio 183 extiende la cobertura a todas las mujeres empleadas, independientemente de su ocupación o del tipo de establecimiento, incluyendo a aquellas que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente, y frecuentemente no gozan de protección alguna (OIT, 2009). También propone la extensión de la licencia de maternidad por al menos 18 semanas, su ampliación por nacimientos múltiples y la extensión de las mismas garantías y derechos en caso de mujeres adoptantes, entre otras recomendaciones²⁶.

En América Latina y El Caribe, las licencias por maternidad no son homogéneas; las leyes nacionales establecen períodos que varían entre 10²⁷ y 26 semanas según cada país²⁸. Debido a las brechas mencionadas, el diálogo tripartito -entre empresas, sindicatos y gobiernos- es un instrumento necesario para continuar avanzando en la protección de la maternidad. Considerar en estos ámbitos, la revisión de las licencias por paternidad es clave para poder implementar la efectiva corresponsabilidad en las actividades de cuidado.

Otros ejemplos de instrumentos y decisiones de este organismo sobre igualdad de género pueden consultarse en el *Anexo 2*. En el ámbito empresarial, puede considerarse también la declaración de la OIT relativa a los Principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, y la Carta Internacional de Derechos Humanos²⁹.

25 OIT. C183 - [Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 \(núm. 183\)](#) (fecha de consulta 1 de setiembre de 2024).

26 OIT. R191 - [Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 \(núm. 191\)](#) (fecha de consulta 1 de setiembre de 2024).

27 En contrario al piso mínimo de las 14 semanas establecidas por el Convenio 183 de la OIT.

28 Para mayor información desagregada por países, véase: ONU Mujeres y SEGIB. [Legislación por país. Protección de la maternidad](#) (fecha de consulta 20 de setiembre de 2024).

29 [Carta Internacional de Derechos Humanos](#).

La OIT impulsa el fortalecimiento del derecho al cuidado como parte de las estrategias que permiten crear empleo decente e incrementar el desarrollo económico de los países. En la 112.ª reunión de Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra en junio de 2024, se acordó entre los Resultados de la Discusión General sobre el Trabajo Decente y la Economía del Cuidado definir que “El cuidado es esencial para el bienestar humano, social, económico y ambiental y el desarrollo sostenible. El trabajo del cuidado, remunerado y no remunerado, es esencial para realizar cualquier otro trabajo. Una economía del cuidado sólida y que funcione bien contribuye a que los trabajadores de hoy y de mañana estén más sanos, crea empleo, constituye un apoyo para las empresas y mejora la productividad. Las transformaciones que experimenta el mundo del trabajo, impulsadas por las innovaciones tecnológicas, los cambios demográficos y el cambio medioambiental y climático, repercuten en la demanda y la oferta de cuidados, así como en el acceso a estos”³⁰.

6.5. LA AGENDA 2030 Y LA IGUALDAD DE GÉNERO

En septiembre de 2015, las Naciones Unidas presentaron 17 nuevos Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y 169 metas de carácter integral que abarcan las esferas económica, social y ambiental. Estos objetivos proponen alcanzar, para el año 2030, la prosperidad, la paz, la igualdad de oportunidades y el bienestar de las personas en equilibrio con el cuidado del medioambiente. La **Agenda 2030**, que implica un compromiso común y universal, incorpora de manera transversal el principio de igualdad de género y también lo especifica en el ODS 5, que cuenta con las siguientes metas particulares, entre las cuales destacamos aquellas que tienen puntos en común con los cuidados y con el ámbito laboral, y a las cuales las empresas y otras instituciones vinculadas al sector empresarial pueden contribuir, debido a que forman parte de los actores clave que inciden en aquellos procesos virtuosos orientados a favorecer cambios estructurales para el empoderamiento de las mujeres:

30 [Acta completa.](#)

- **5.1** Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo
- **5.2** Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.
- **5.3** Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina.
- **5.4** 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.
- **5.5** Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.
- **5.6** Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen.
 - **5.a** Empezar reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.
 - **5.b** Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres.
 - **5.c** Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.

Un análisis de indicadores de género a 2023 indica que “en América Latina y el Caribe, el escenario para el cumplimiento de las metas de los ODS es desafiante al considerar el contexto de crisis en cascada. En la región se ha generado una pausa e, incluso, un retroceso en el progreso de las metas de varios ODS, lo que impacta de manera directa en toda la población y, en mayor

medida, en las mujeres. Es por esto que debe priorizarse la transversalización de la perspectiva de género en todos los esfuerzos. Es necesario avanzar hacia soluciones sinérgicas y urgentes que adopten estrategias interseccionales que respondan a las necesidades específicas de mujeres y niñas, prestando especial atención a superar la desigualdad en la región y, por ello, hay que impulsar planes de recuperación con acciones afirmativas para lograr la igualdad sustantiva. Invertir en la sociedad del cuidado constituye un cambio significativo y revitalizador para la región. Esto también contribuiría a la generación de empleo, a la dinamización de la economía y a la corresponsabilidad social y de género, impulsores de un futuro productivo, inclusivo y sostenible” (CEPAL y ONU Mujeres, 2024: 12).

Todas las empresas, de cualquier tamaño y sector, y en cualquier país, pueden involucrarse y accionar para contribuir a este objetivo. Para facilitar ese compromiso, veremos a continuación aportes específicos disponibles para el sector empresarial, -que incorporan ejes vinculados a los cuidados- siendo uno de ellos los Principios de empoderamiento de las mujeres, que han surgido como resultado del trabajo conjunto del Pacto Global y ONU Mujeres.

6.6. INICIATIVAS INTERNACIONALES ESPECÍFICAS ORIENTADAS AL SECTOR EMPRESARIAL QUE INCORPORAN LA DIMENSIÓN DE LOS CUIDADOS

Las acciones de responsabilidad social empresarial (RSE) involucran la gestión por parte de las empresas de determinadas acciones propias y voluntarias que se ejecutan en el marco de su política de sustentabilidad. Se trata de comportamientos por parte de las empresas que tienen en cuenta los impactos que sus decisiones y actividades generan, con enfoque de derechos humanos y respeto por el medioambiente. La aplicación de compromisos puede reportarse mediante un estado de información no financiera en el cual se incluyen aspectos sociales, medioambientales y de gobernanza corporativa (en inglés, ESG³¹). En algunos países existen normativas que exigen a empresas de determinado tamaño reportes³² y en otros, donde no hay legislación expresa, pueden ser guiados por diferentes marcos internacionales para demostrar los avances³³. En este sentido las organizaciones y los equipos de trabajo se comprometen ya no sólo con los resultados financieros, sino con el bienestar de las personas y el cuidado de los territorios que se ven afectadas por sus operaciones. Entre los marcos utilizados que toman aspectos de la igualdad de género con enfoque de cuidados se encuentran los Principios de Empoderamiento de las Mujeres y la Guía ISO de Igualdad de Género.

31 Gestión Empresarial Sostenible. ¿Qué son las siglas ASG o ESG? Pacto Mundial Red Española. (fecha de consulta 20 de noviembre de 2024). Disponible en

32 A modo de ejemplo, Brasil incorporó en 2023 las Normas de Divulgación de Sostenibilidad NIIF del Consejo Internacional de Normas de Sostenibilidad (ISSB) al marco regulatorio brasileño, las cuales serán de uso voluntario a partir de 2024, y de uso obligatorio desde el 1 de enero de 2026.

33 Según datos de KPMG (2022), el 69% de las empresas latinoamericanas reportan ESG. El 28% utiliza el formato Reporte Integrado.

6.6.1. Principios para el Empoderamiento de las Mujeres: su aporte a la agenda de los cuidados en el sector privado

En el año 2010, ONU Mujeres y Pacto Global³⁴ crearon los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs, por sus siglas en inglés, Women Empowerment Principles), con el fin de brindar una plataforma orientativa a las empresas sobre cómo promover el enfoque de género. Los WEPs constituyen la mayor plataforma a nivel mundial para la acción empresarial a favor de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Actualmente son más de 10.000 las empresas adheridas a los principios a nivel global y más de 2.500 en América Latina y el Caribe³⁵. En el marco de estos principios, se promueve entre otros aspectos la corresponsabilidad social y los cuidados en el sector empresarial; un equipo experto diseña y despliega acciones específicas para las empresas de la región.

ONU Mujeres disponibiliza diferentes herramientas en línea³⁶ vinculadas a los WEPs, así como una agenda de abordaje conexa que ofrece al sector empresarial orientaciones prácticas sobre cómo empoderar a las mujeres en el lugar de trabajo, los mercados y la comunidad. Estos principios proponen objetivos y herramientas diseñadas para apoyar a las empresas a examinar las políticas y prácticas con las que cuentan con el propósito de fortalecer su gestión de la igualdad. Los siete principios³⁷ son el vehículo principal para la implementación corporativa de la igualdad de género de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, representando una plataforma poderosa de conocimiento e intercambio para compartir experiencias y lecciones aprendidas sobre cómo la igualdad de género se vincula con sus resultados finales.

34 El Pacto Global es un llamado a las empresas para que incorporen 10 principios universales relacionados con los derechos humanos, el trabajo, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción en sus estrategias y operaciones, así como para que actúen de forma que avancen los objetivos sociales y la implementación de los ODS. [Más información.](#)

35 [Women's Empowerment Principles.](#)

36 Sugerimos visitar el [WEPs brochure](#), un documento inicial orientativo para empresas que contempla una mirada estratégica y práctica de gestión corporativa con enfoque de género y la [caja de herramientas WEPs](#).

37 La información completa y todos los principios pueden consultarse [aquí](#).

PRINCIPIOS PARA EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES:



En relación con los cuidados y las empresas, el **Principio 2**, *Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo*, alienta a las organizaciones empresariales a respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación. Este principio promueve:

- Fomentar una cultura laboral inclusiva y eliminar la discriminación por motivos de género de todas las políticas y prácticas.
- Asignar la misma remuneración, incluyendo beneficios y bonificaciones, por un trabajo de igual valor y garantizar como mínimo un salario digno para todas las mujeres y hombres empleados.
- Implementar prácticas de reclutamiento y retención sensibles al género y reclutar y nombrar de manera proactiva a mujeres para puestos gerenciales y ejecutivos y para la junta directiva corporativa.
- Ofrecer contratos de trabajo flexibles, permisos y oportunidades de reingreso a puestos de igual salario y estatus.
- Apoyar el acceso de mujeres y hombres al cuidado de niños, niñas y dependientes a través de servicios, brindar recursos e información.
- Estimular a los hombres a aprovechar la licencia parental para nivelar entre las mujeres y los hombres empleados.

- Garantizar la igualdad de oportunidades para mujeres provenientes de diversos ambientes para liderar organizaciones y grupos de trabajo importantes.

También el **Principio 3**, *Garantizar la salud, seguridad y bienestar de todas las mujeres y hombres en el trabajo*, impulsa el accionar de las empresas para generar un entorno seguro y saludable para todas las personas empleadas. En este principio se trabajan los siguientes aspectos relacionados con los cuidados:

- Garantizar al personal, incluidos las y los trabajadores a tiempo parcial, el acceso equitativo al seguro médico y el apoyo personalizado para el personal con necesidades especiales, incluyendo a personas con discapacidad y sobrevivientes de violencia y acoso.
- Respetar los derechos de las trabajadoras y trabajadores a contar con tiempo libre para recibir atención médica y asesoramiento para sí mismos y para sus dependientes.
- Proporcionar condiciones de trabajo seguras y protección contra la exposición a materiales peligrosos y divulgar los riesgos potenciales, incluida la salud reproductiva.

En este marco de acción, el desarrollo de políticas internas y externas empresariales que promuevan la corresponsabilidad en los cuidados contribuye, no sólo a cumplir con los WEPs, sino también a desarmar la matriz de la desigualdad estructural entre varones y mujeres, que tiene su anclaje en la distribución desigual del trabajo no remunerado de cuidados que se realiza en los hogares, y cuyos efectos impactan en las oportunidades y las trayectorias laborales de cada género.

ONU Mujeres apoya la articulación entre el sector público y el privado para la ampliación de inversiones en políticas y servicios de cuidado que permitan impactar en el desarrollo económico y de las comunidades, creando empleo decente e incrementando la participación de las mujeres en la fuerza laboral.

6.6.2. Norma ISO de Igualdad de Género 53800:2024

ISO (Organización Internacional de Normalización³⁸) es una federación mundial integrada por 172 organismos nacionales de normalización (organismos miembros de ISO). Las normas ISO son el resultado de un acuerdo internacional entre expertos, y pueden ser definirse como fórmulas que describen la mejor manera de hacer algo: puede tratarse de la fabricación de un producto, la gestión de un proceso, la prestación de un servicio o el suministro de materiales; las normas son de aplicación voluntaria, abarcan una enorme variedad de actividades y conocimientos de personas expertas, incorporando las necesidades de las empresas a las que representan: fabricantes, vendedores, compradores, clientes, asociaciones comerciales, usuarios o reguladores.

38 [Organización Internacional de Normalización.](#)

El propósito de la Guía ISO 53800:2024 es proporcionar directrices, definiciones, procedimientos y herramientas a las organizaciones públicas y privadas para fomentar, apoyar y orientar que avancen de forma sostenible en la promoción y el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, tanto interna como externamente. Su objetivo es proporcionar orientación a las organizaciones en el cumplimiento de sus obligaciones con respecto a la igualdad de género y la Agenda 2030 de la ONU (en particular, el ODS 5 sobre igualdad de género)³⁹. Esta guía reconoce en sus orientaciones la necesidad de abordar la corresponsabilidad en los cuidados por parte de las organizaciones, reduciendo de ese modo la carga de trabajo no remunerado para las mujeres. El documento ha sido validado por un Grupo de Trabajo conformado por partes interesadas de los siguientes países: Argentina, Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, España, Guatemala, Honduras, República Dominicana, México, Panamá, Paraguay, Perú y Uruguay.

El documento publicado por CoreWoman, *El rol del sector privado en la transformación de la economía del cuidado en América Latina: propuestas para la acción*, menciona herramientas adicionales y señala que *“las certificaciones pueden ser un instrumento útil para incentivar acciones en torno al cuidado, y para visibilizar a las empresas que toman este tipo de iniciativas, lo cual incluye de forma explícita el cumplimiento de indicadores sobre el cuidado”* (CoreWoman,2023)

39 ISO. ISO 53800:2024(es). Directrices para la promoción e implementación de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (Fecha de consulta 24 de setiembre de 2024).

07.

Redes internacionales que impulsan la agenda de cuidados y corresponsabilidad social

A nivel internacional, se han iniciado en los últimos años diversas alianzas con el propósito de establecer diálogos, conocer los puntos de partida y conectar esfuerzos para avanzar en el establecimiento de la agenda de los cuidados como aspecto intrínseco de la Igualdad de Género y de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Tales alianzas son promovidas en diferentes ámbitos y por una multiplicidad de actores, que retoman diferentes aspectos y dimensiones de los cuidados. A continuación, presentamos algunos ejemplos, tanto de iniciativas a las que podrían sumarse las organizaciones del ámbito empresarial, como de redes que pueden inspirar nuevas estrategias de trabajo compartido.

7.1. ALIANZA GLOBAL POR LOS CUIDADOS

Es la primera comunidad global que facilita y propicia espacios de diálogo, análisis, intercambio de experiencias y aprendizajes sobre los cuidados, su reconocimiento como una necesidad, un trabajo y un derecho. Es una articulación entre gobiernos, sociedad civil, asociaciones gremiales, el sector de la filantropía, organismos internacionales y la academia con miras a implementar la agenda de cuidados desde el nivel local hasta el global. La Alianza Global por los Cuidados fue convocada por el Gobierno de México, a través del INMUJERES, y ONU Mujeres. Se lanzó en París a mediados del año 2021 como una acción colectiva y multiactor para posicionar y avanzar la agenda de los cuidados.



La Alianza Global por los Cuidados⁴⁰ trabaja en distintas áreas, facilitando la articulación entre sus integrantes⁴¹ y conectando a actores que impulsan la agenda de cuidados en todo el mundo y en diversos sectores.

7.2. REDCUIDAR+

La Red de Políticas de Cuidados de Larga Duración en América Latina y el Caribe (RedCUIDAR+) se lanzó en agosto de 2020 para apoyar los esfuerzos de los países de América Latina y el Caribe y aumentar su capacidad institucional y técnica en el área de los servicios de cuidados de larga duración. La Red pretende ser un espacio para el diálogo y la reflexión a nivel regional sobre los procesos de construcción de sistemas de cuidado y fortalecimiento de servicios para adultos mayores y personas con discapacidad en marcha en diferentes países de América Latina.

El objetivo principal de la Red es fomentar y facilitar el intercambio de conocimientos y experiencias entre los miembros participantes, y promover oportunidades de colaboración entre los formuladores de políticas que dan forma a las políticas de cuidados de larga duración en América Latina y el Caribe (ALC) y los expertos en políticas en la materia. De esta manera, la Red ha ayudado a los países de la región a desarrollar su capacidad institucional y técnica para implementar servicios de cuidados de larga duración y ha ayudado a promover buenas prácticas en esta área⁴².

7.3. GRUPO DE TRABAJO MUNDIAL PARA ABORDAR EL CUIDADO INFANTIL

En el año 2018, bajo una iniciativa liderada por la Corporación Financiera Internacional (IFC), miembro del Grupo del Banco Mundial, treinta organizaciones de todo el mundo, entre ellas organizaciones internacionales como OIT y UNICEF, proveedores de servicios de cuidado, empresas, instituciones de investigación, organizaciones sin fines de lucro y los gobiernos nacionales de Paraguay y Canadá se han unido para desarrollar directrices para que las empresas implementen programas de apoyo al cuidado infantil.

La IFC ha impulsado un llamado de atención sobre la necesidad de establecer directrices globales para una atención segura y de buena calidad debido al creciente reconocimiento entre los responsables de las políticas y las empresas de todo el mundo de que el acceso a servicios de cuidado infantil es fundamental para el crecimiento económico y la igualdad de género.

40 [Alianza Global por los Cuidados](#).

41 [XXX Integrantes](#) (consultado el 10/09/2024).

42 Más información disponible en [aquí](#).

Este grupo de trabajo ha desarrollado una Guía práctica para empresas del sector privado⁴³ que aborda diversos aspectos de la implantación de los servicios de cuidado infantil a cargo de empleadores, como la calidad, la sostenibilidad financiera y la medición de resultados. La publicación fue desarrollada en respuesta a la demanda de orientación de las empresas que buscan implementar servicios de cuidado infantil.

7.4. COMPROMISO DE LAS CIUDADES CON LOS CUIDADOS

Es un compromiso de los gobiernos locales de América del Sur, promovido en la XXVII Cumbre de Mercociudades “Ciudades amigas, ciudades más verdes”, llevada a cabo en Montevideo, en el año 2022. Dentro de los tres ejes conceptuales priorizados de la Cumbre, “Ciudades de Cuidados”⁴⁴ se ha constituido como un espacio de debate y coordinación para la acción, dando lugar a una estrategia de trabajo colectiva a nivel de las ciudades que integran la Red Mercociudades.

43 [Guía práctica para empresas del sector privado.](#)

44 Los otros ejes fueron “Ciudad ambientalmente sustentable” y “Ciudad innovadora”. Más información en la [web](#).

08.

Avanzar en políticas de cuidados en el sector empresarial. Aportes desde las políticas públicas

El diseño de políticas públicas que involucren a las empresas en la redistribución de los cuidados puede considerar diferentes puntos de entrada: la creación y/o adaptación de marcos normativos que incorporen la dimensión del cuidado en las políticas laborales y negociaciones colectivas (políticas de licencias, permisos de cuidado, apoyo a los gastos familiares derivados del cuidado), la oferta de estímulos fiscales para la adaptación de infraestructura del cuidado a pymes (centros de cuidado para hijos e hijas de las personas trabajadoras o salas de lactancia, por ejemplo) o los incentivos para la adopción de un enfoque de cuidados en las políticas empresariales de sostenibilidad son algunos de los ejemplos posibles.

En todos los casos, es importante generar espacios de diálogo constructivos donde pueda ser considerada tanto la perspectiva de los actores que participan en el proceso (funcionariado público, equipos técnicos, sector empleador y representantes gremiales) como de las propias mujeres, en particular las trabajadoras y empresarias afectadas por la desproporcionada carga de cuidado no remunerado, como así también quienes puedan proveer soluciones innovadoras para revertir esa situación.

Crear soluciones para incorporar progresivamente un enfoque de cuidados en el sector empresarial con apoyo de los gobiernos permitirá obtener los siguientes **beneficios a nivel social y a nivel de las organizaciones:**



- **Retención de talento:** las personas pueden optar por quedarse en las organizaciones cuentan con mecanismos y planes laborales que se adaptan a sus necesidades en materia de cuidados.
- **Conciliación de la vida laboral y familiar:** las políticas de cuidado activas en las empresas permiten a las familias equilibrar sus responsabilidades laborales y de cuidado, reduciendo el estrés de las personas trabajadoras y su impacto en la salud laboral, reduciendo especialmente la carga mental de las mujeres.
- **Superar los techos de cristal:** redistribuir las actividades de cuidado entre géneros facilita la participación laboral de las mujeres y el desarrollo de sus carreras al proporcionar opciones de cuidado para sus hijos/as y otras personas de su entorno afectivo, promoviendo el crecimiento económico con equidad.
- **Mejora de la productividad:** Redistribuir el cuidado permite reducir el ausentismo y la rotación del personal, así como un mejor desempeño de sus funciones.
- **Buen clima laboral:** Una empresa que apoya la resolución de los cuidados familiares crea ambientes de trabajo más positivos y promueve un sentimiento de pertenencia por parte de las y los trabajadores, que se sienten acompañados en el trabajo de cuidar a las personas dependientes de su familia.

8.1. INICIATIVAS DE POLÍTICA PÚBLICA DE APOYO A LA INCORPORACIÓN DE LA DIMENSIÓN DE LOS CUIDADOS EN EL SECTOR EMPRESARIAL DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

Como se ha visto a lo largo del documento, alcanzar el objetivo de reconocer, reducir, redistribuir, recompensar y representar el trabajo de cuidados implica un compromiso social que tiene entre sus responsables a diversos actores y que requiere del desarrollo sostenido e integral de diversas iniciativas. En el caso de los Estados, el diseño y la implementación de políticas públicas que contribuyan a lograr ese propósito resulta clave para fortalecer los marcos normativos, los presupuestos, la infraestructura disponible y la articulación con los otros corresponsables de alcanzar la equidad social y de género en los cuidados. A continuación, se presenta una selección no exhaustiva de experiencias de políticas públicas en América Latina y El Caribe relevadas por el Observatorio de Igualdad de Género de la CEPAL con el propósito de ilustrar cómo las normas públicas pueden favorecer la adopción de medidas vinculadas al cuidado y generar un impacto

directo en la ampliación de derechos de las personas trabajadoras que se desempeñan en el ámbito empresarial⁴⁵:

ANGUILA

El Código del Trabajo del año 2003 detalla leyes sobre el período de maternidad, la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres y las condiciones especiales para las mujeres embarazadas.

ANTIGUA Y BARBUDA

Su Código laboral del año 1998 establece el derecho a la licencia por maternidad de seis semanas a las mujeres trabajadoras con antigüedad laboral superior a 12 meses.

ARGENTINA

En el año 2022, luego de más de 47 años, se reglamentó el artículo 179 de la Ley de Contrato de Trabajo mediante el decreto 144/2022, entrando en vigencia sus obligaciones a partir del año siguiente. La medida contempla tres tipos de respuesta en materia de cuidados que deberán ofrecer las entidades empleadoras: implementación de los “espacios de cuidado” para niñas y niños de entre 45 días y 3 años de edad inclusive, que estén a cargo de las personas trabajadoras, dentro de la empresa o en espacios aledaños; el subsidio por prestación de cuidado domiciliario a menores de esas edades, o el reembolso por pago de asistencia a un establecimiento privado. La obligación de la prestación alcanza a entidades empleadoras en cuyo establecimiento presten servicio 100 o más personas trabajadoras.

BOLIVIA

El Decreto Supremo 0012 del año 2009 de orden nacional establece que la madre y/o padre progenitores, independiente del estado civil, gozarán de inamovilidad laboral desde la gestación hasta que su hijo cumpla un año de edad.

A nivel local, la Ley n° 380, - Ley Municipal de Corresponsabilidad en el Trabajo del Cuidado no Remunerado de Cochabamba-, tiene por objeto promover la corresponsabilidad familiar y

45 Los casos, salvo referencia específica, han sido seleccionados de la base de datos de CEPAL que contiene la legislación de cuidado existente a nivel nacional y subnacional contenida en las cartas constitucionales y otros instrumentos legislativos de los países de América Latina y el Caribe. La información completa de los países se encuentra disponible [aquí](#).

social y garantizar la corresponsabilidad pública en el trabajo de cuidado no remunerado, para mejorar las condiciones de acceso de las mujeres a la educación, empleo, actividad económica, participación social y la participación política en igualdad de oportunidades. Esta ley beneficia a las mujeres, protege a niñas y niños, a personas adultas mayores y personas con discapacidad.

BRASIL

El Programa Empresa Ciudadana, establecido por la Ley N.º 11.770/2008 y reglamentado por el Decreto N.º 7.052/2009, amplía en sesenta días la duración de la licencia de maternidad establecida por normativa nacional y en quince días (además de los cinco ya establecidos) la duración de la licencia de paternidad (Ley N.º 13.257/2016). Los beneficios para mujeres y varones empleados se efectivizan a partir de que las empresas adhieren al Programa, y en el caso de los varones requiere la acreditación de participación del empleado en un programa o actividad de orientación sobre paternidad responsable.

El aumento del beneficio también se aplica a los empleados de una persona jurídica que adopta u obtiene la custodia judicial con el fin de adoptar un niño o niña. Durante el período de prórroga de la licencia de maternidad y de paternidad, el trabajador tendrá derecho a la remuneración íntegra⁴⁶.

CHILE

La Norma General CVE 2280369 del 2023 crea el Consejo Asesor Presidencial, de carácter interministerial, para la elaboración de la Política Nacional e Integral de Cuidados, el cual se relacionará con el o la presidenta de la República a través del Ministerio de Desarrollo Social y Familia. Tendrá como objetivo asesorar en la elaboración de la Política Nacional e Integral de Cuidados, considerando en su diseño el bienestar y una nueva forma de organizar socialmente los cuidados con la finalidad de asistir y apoyar a las personas que lo requieran, así como reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidados desde una perspectiva de derechos humanos, de género, interseccional e intercultural.

La Ley N.º 20.764 del año 2014 modifica el *Código Laboral* estableciendo la eliminación de la discriminación, la garantía en la igualdad de derechos de ambos padres, así como el derecho a una adecuada distribución de las responsabilidades familiares. Los padres podrán abandonar su lugar de trabajo durante una hora al día para alimentar a los hijos de hasta dos años de edad.

La Ley N.º 20.137 del año 2006 otorga permiso laboral por muerte y nacimiento de parientes. Modifica el artículo 66 del Código del Trabajo para disponer que, *en el caso de muerte de un hijo*,

46 Más información [aquí](#).

así como en el de muerte del cónyuge, toda persona trabajadora tendrá derecho a siete días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

En el caso de las madres trabajadoras, el artículo 203 del Código del Trabajo obliga a las empresas, que tienen veinte o más trabajadoras, a tener centros de cuidado infantil anexas e independientes del local del trabajo para que las mujeres puedan dejar a sus hijos e hijas menores de dos años mientras trabajan. Alternativamente, el empleador podrá pagar los costos de una sala cuna de todas aquellas mujeres que tienen hijos o hijas menores de dos años (ONU Mujeres, 2023).

COLOMBIA

La ciudad de Bogotá cuenta con un Sistema Distrital de Cuidado, cuyo propósito es contribuir a la igualdad de oportunidades para las mujeres a través de la ampliación y cualificación de la oferta institucional de servicios del cuidado. Este sistema se basa en tres grandes objetivos como son: **reconocer** el trabajo de cuidado a las personas que lo realizan; **redistribuir** el trabajo de cuidado entre hombres y mujeres, y **reducir** los tiempos de trabajo de cuidado no remunerado a las personas cuidadoras. El mecanismo de gobernanza se establece por medio de la Comisión Intersectorial del Sistema Distrital de Cuidado (SIDICU) estipulada por medio del Decreto 237/2020⁴⁷.

Sus servicios son brindados por el Estado, el sector privado y el sector comunitario, bajo un modelo de corresponsabilidad que tiene tres propósitos: *1. Fortalecer y ampliar la oferta de servicios de cuidado para la atención a la población con mayores niveles de dependencia funcional* *2. Desarrollar una estrategia que valore y resigne el trabajo de cuidado y* *3. Implementar una estrategia de cambio cultural y pedagógica frente a la corresponsabilidad en la realización del trabajo de cuidado en los hogares y comunidades, a fin de redistribuir este trabajo entre hombres y mujeres, propendiendo por el desarrollo de nuevas masculinidades*⁴⁸.

COSTA RICA

La *Política Nacional de Cuidados 2021-2031* tiene el objetivo de implementar progresivamente un sistema de atención a las personas en situación de dependencia, es decir, las personas que necesitan apoyos y cuidados para realizar sus actividades diarias. Esta política pública está diseñada para brindar bienestar a personas adultas mayores, con discapacidad o con enfermedades crónicas que necesitan apoyos y cuidados para realizar sus actividades diarias y busca ampliar la cobertura de prestaciones ya existentes en el país y sumar nuevas modalidades

47 [Sistema Distrital del Cuidado.](#)

48 [Manzanas del Cuidado.](#)

de cuidados que combinan el entorno familiar y el uso de la tecnología. Servicios como la teleasistencia, la atención en el domicilio, los centros de día, las residencias de larga estancia y la Red de Cuido de Personas Mayores, se desarrollarán para llevar bienestar a las personas que requieren cuidados y a sus familias, evitando la institucionalización. El Componente 4 de la Política Nacional de Cuidados busca *“contribuir a la generación de condiciones para el avance de la corresponsabilidad social de los cuidados y apoyos y el cierre de brechas de género en materia laboral”*⁴⁹.

CUBA

El Acuerdo Número IX-109 del año 2022 aprueba el *Proyecto de Ley de Código de las Familias*, que en el punto f) del artículo 4 estipula regular los derechos de las personas a *“la igualdad plena entre mujeres y hombres, a la distribución equitativa del tiempo destinado al trabajo doméstico y de cuidado entre todos los miembros de la familia, sin sobrecargas para ninguno de ellos, y a que se respete el derecho de las parejas a decidir si desean tener descendencia y el número y el momento para hacerlo, preservando en todo caso el derecho de las mujeres a decidir sobre sus cuerpos”*. Además, en el artículo 212 se reconoce *la valoración económica del trabajo doméstico y de cuidado*.

El Decreto 56/21, Decreto-Ley *“De la Maternidad de la Trabajadora y la Responsabilidad de las Familias”*, establece regulaciones relativas a la maternidad de la trabajadora, a los fines de ampliar los beneficios aprobados en esa materia, con los objetivos siguientes: a) Asegurar y facilitar a la mujer trabajadora la atención médica durante el embarazo, el descanso pre y posnatal, la lactancia materna y, a ambos padres, el cuidado del menor; b) regular prestaciones monetarias, económica y social, desde las treinta y cuatro (34) semanas de embarazo o treinta y dos (32) si es múltiple y hasta que el menor arribe a su primer año de vida; c) establecer una protección al padre u otro familiar trabajador de los determinados en el presente Decreto-Ley, a quien se encargue el cuidado del menor, en caso de fallecimiento de la madre; d) otorgar una prestación monetaria a la madre o al padre con hijos enfermos o a la abuela o abuelo, en lo adelante los abuelos, a quien se encargue su cuidado; e) conceder el derecho a disfrutar de la prestación social a los abuelos, al cuidado de un menor, cuya madre es estudiante, para contribuir a garantizar la continuidad de estudios y su autonomía; y f) disponer un tratamiento diferenciado cuando el menor requiera de atenciones especiales.”

El *Código de Familia*, sancionado mediante la Ley nº 1.263 del año 1974, establece la responsabilidad compartida entre la madre y el padre de atender, cuidar, proteger, educar, asistir, dar profundo afecto y preparar para la vida a sus hijos e hijas, constituyendo un derecho y un deber de ambos asumir cabalmente tales responsabilidades, así como disfrutar de las satisfacciones derivadas de una estrecha relación con ellos desde las más tempranas etapas de la vida.

49 [Política Nacional de Cuidados 2021 - 2031](#).

ECUADOR

El Acuerdo Ministerial 183 de 2011 aprueba las normas para el manejo de *Bancos de Leche Humana, Implementación y Funcionamiento de Lactarios en el sector Público y Privado e Implementación de la Iniciativa Hospital Amigo del Niño*. Válido para todas las instituciones donde trabajen 20 o más mujeres en edad fértil.

EL SALVADOR

El Decreto 20 del año 2018 aprobó la *Ley Especial para la Regulación e Instalación de Salas Cunas para hijas e hijos de las y los trabajadores*, con edad entre 4 meses y 3 años de edad, durante el tiempo que dure la jornada laboral de su progenitor o progenitora, siempre que la empresa u organización cuente con un personal que supere las 100 personas.

GUATEMALA

La Constitución Política de la República de Guatemala (reformada por Acuerdo legislativo N.º 18-93 del 17 de noviembre de 1993) establece como garantías del Estado: la protección a la familia (art. 47); la maternidad (art. 52); y la protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios (art. 102, inc. K).

Por su parte el Decreto 64-92 introdujo reformas al Código del Trabajo incorporando la licencia de paternidad de dos días y la licencia por maternidad retribuida con el ciento por ciento de su salario durante los treinta (30) días que precedan al parto y los 54 días siguientes. Señala que los días que no pueda disfrutar antes del parto, se le acumularán para ser disfrutados en la etapa postparto, de tal manera que la madre trabajadora goce de ochenta y cuatro (84) días efectivos de descanso durante ese período.

MÉXICO

La Constitución Política de los Estados Unidos de México del 2017 establece que las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximada para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos e hijas.

La Constitución Política de la Ciudad de México, del año 2019, en su artículo 56 establece que el derecho al cuidado *incluye el derecho de todas las personas a cuidarse, a cuidar y a ser cuidadas; consiste en que todas las personas tengan asegurado un conjunto de actividades básicas encaminadas a garantizar la realización cotidiana de las condiciones de vida que les permiten alimentarse, educarse, estar sanas y vivir adecuadamente, lo que comprende tanto el cuidado material, que implica un trabajo con valor económico, como el cuidado psicológico, que conlleva un vínculo afectivo.*

PANAMÁ

El Decreto Ejecutivo 244 -2012 adopta la *Política Pública de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres* (PPIOM). La PPIOM contiene un eje temático, entre otros, sobre economía, pobreza y trabajo. Entre sus lineamientos estratégicos reconoce el trabajo doméstico no remunerado, como actividad económica que genera riqueza y bienestar social, y propone elaborar un sistema de valoración del trabajo de cuidado; políticas de fomento de la corresponsabilidad del trabajo no remunerado realizado en el ámbito del hogar que facilite el acceso de las mujeres al ámbito productivo ; y el desarrollo de un nuevo modelo de relaciones laborales y empleo de calidad con enfoque de género, que facilite la corresponsabilidad para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

PERÚ

La *Política Nacional de Igualdad de Género*, aprobada mediante Decreto Supremo N.º 008-2019-MIMP, dispone como lineamiento 4.1: “La Implementación del Sistema Nacional de Cuidados con enfoque de género para personas en situación de dependencia”. Los servicios de cuidado se han incorporado en la Política Nacional Multisectorial para Niñas, Niños y Adolescentes al 2030, la Política Nacional Multisectorial para las Personas Adultas Mayores al 2030, Política Nacional Multisectorial en Discapacidad para el Desarrollo al 2030 y el *Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos*. Este Plan con marco temporal 2021-2025 fue aprobado por Decreto Supremo N.º 009-2021-JUS y publicado en el diario oficial *El Peruano* el 11 de junio de 2021. Asimismo, fue traducido al quechua, aimara e inglés, con el fin de facilitar su difusión entre la ciudadanía en general y la comunidad internacional. En él se describen los objetivos y las actividades que abordan el rol de las empresas en la promoción de políticas en materia de cuidados⁵⁰.

50 [Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos 2021-2025.](#)

REPÚBLICA DOMINICANA

Desde 2020, el Gobierno nacional avanza en la construcción participativa de un sistema nacional de cuidados. Como punto de partida, se puso en marcha la estrategia piloto *Comunidades de Cuidado* en dos municipios priorizados, que servirán de modelo para todo el país, Azua y Santo Domingo Este, en los cuales se elaboran planes locales de cuidados.

La *Mesa Local de Cuidados de Azua* constituye un ejercicio de articulación, participación e inclusión, que unifica el diálogo entre los actores gubernamentales y no gubernamentales claves del territorio, incluyendo al sector privado, para articular soluciones a las necesidades de cuidado de la población. El *Plan Local de Cuidados de Azua 2023*, elaborado por la Mesa Local de Cuidados de este municipio, constituye un punto de partida para posicionar el cuidado como una necesidad prioritaria para el desarrollo económico y social, contribuyendo a su valorización y redistribución, desde un enfoque de derechos, equidad y corresponsabilidad social. A través de sus cuatro componentes y dieciocho líneas de acción, el Plan Local de Cuidados de Azua impulsará el desarrollo de un movimiento social a favor del cuidado en el municipio, que promueva un cambio cultural en torno al cuidado, profesionalice el trabajo remunerado de cuidados y fomente oportunidades de empleo formal y digno; así como también amplíe y fortalezca la cobertura y calidad de los servicios de cuidado⁵¹.

URUGUAY

En 2015, la ley N.º 19.353 crea el Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC), y lo define en el artículo 2º como “conjunto de acciones y medidas orientadas al diseño e implementación de políticas públicas que constituyan un modelo solidario y corresponsable entre familias, Estado, comunidad y mercado”. El Plan Nacional de Cuidados 2016-2020 reconoce el cuidado como un derecho y función social, y éste se incorpora como un nuevo pilar del bienestar que refuerza y amplía la matriz de protección social del Uruguay. El SNIC tiene como uno de los principales objetivos generar un modelo corresponsable de cuidados, entre familias, Estado, comunidad y mercado (SNC-MIDES, 2019).

En el año 2013, se sancionó la Ley N.º 19.161 que “crea el Subsidio para cuidados del recién nacido, conocido como licencia de medio horario, que permite reducir a la mitad la jornada laboral recibiendo la totalidad del salario, desde la finalización de la licencia maternal hasta los seis meses de vida del bebé. El programa introduce la novedad de conceder el derecho tanto a la madre como al padre del recién nacido. Su objetivo es facilitar el cuidado del recién nacido promoviendo el involucramiento de los padres varones en la crianza de sus hijos y, en última instancia, contribuir a cerrar las brechas de género en las trayectorias laborales” (Banco Mundial, ONU Mujeres, Udelar, 2022)

51 Más información [aquí](#).

09.

La importancia del sector empresarial para reconocer, reducir, redistribuir, recompensar y representar el trabajo de cuidados

La crisis de los cuidados demanda medidas y políticas urgentes, pero al mismo tiempo sostenibles, que sean capaces de dar respuesta a las necesidades presentes y venideras, basadas en un nuevo modelo de organización social del cuidado. Junto con las familias y los hogares, los demás actores que deberían dar respuesta a las necesidades del cuidado son el Estado, el mercado (es decir las empresas) y las entidades comunitarias sin fines de lucro. Si cada parte interviene adecuadamente, la respuesta a las necesidades de cuidado se hace más eficiente, lo que repercute directamente en un mayor bienestar social, prosperidad económica y oportunidades, especialmente para las mujeres.

9.1.¿POR QUÉ HABLAR DEL SECTOR EMPRESARIAL?

El sector empresarial representa a un conjunto de múltiples actores que componen la articulación de relaciones productivas al interior de los países y también en sus operaciones con otros países. Estos actores integran la estructura productiva, definida como “el entramado resultante de la articulación de las diferentes actividades económicas de un país determinado, y que definen un modo de especialización determinado” (Schteingart, 2017): esas actividades aportan a la generación de riqueza, soberanía y desarrollo. La estructura productiva de cada país se compone por diferentes *sectores productivos: actividades primarias, servicios e industria*



manufacturera, y por distintos tipos de empresas que, junto a decisores de política pública, entidades de financiamiento, y agentes de conocimiento contribuyen a definir *qué se produce, cómo se produce y para quién se produce*. Involucra dimensiones referidas al consumo, al empleo, los niveles de ingresos, de precios y el comercio exterior. En cuanto al empleo, el sector privado sigue siendo un pilar fundamental para la creación de trabajo decente en América Latina y el Caribe. Según estudios recientes de la CEPAL y la OIT, el sector privado genera aproximadamente el 70 % del empleo total en la región (CEPAL y OIT, 2023; OIT, 2023). En el caso de las empresas de la Economía Social y Solidaria, si bien no hay una cifra exacta consolidada para toda la región, se estima que la ESS contribuye significativamente al empleo, especialmente en sectores como cooperativas, asociaciones y empresas sociales (CEPAL, 2021).

Nos referimos al ámbito productivo como un terreno de relaciones sociales, políticas, laborales y económicas donde los impactos en términos de género son diferenciales, y al sector empresarial como un tejido de empresas de distinto tipo (públicas, privadas, mixtas, empresas sociales como las cooperativas y mutuales) y tamaño (pymes, grandes empresas, startups, etc.) cuyos objetivos pueden incorporar una mirada corresponsable socialmente en materia de cuidados.

En síntesis, puede decirse que, desde este enfoque, las actividades primarias, industriales y de servicios resultan clave para determinar el crecimiento de un país y favorecer la reducción de la pobreza, y en tal sentido la articulación entre el sector público y el sector empresarial se vuelve clave para superar las barreras en el camino al desarrollo sostenible. Es preciso mencionar que, del mismo modo en que la estructura productiva no es neutral a la hora de definir el crecimiento de largo plazo de un país, tampoco lo es en términos del abordaje de las desigualdades (MDP, 2020). Puede mencionarse en este sentido, que el entramado productivo de un país no es tampoco neutral a las brechas por razones de género y, por el contrario, en ese terreno se ponen en juego factores determinantes para superar las desigualdades de género que afectan a las mujeres, siendo uno de ellos estructural: el cuidado no remunerado.

HACER VISIBLE LA DIMENSIÓN DEL CUIDADO EN LOS SECTORES PRODUCTIVOS DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE REQUIERE DEL FORTALECIMIENTO DE LA INSTITUCIONALIDAD NORMATIVA Y LAS DE POLÍTICAS PÚBLICAS DE FOMENTO QUE APOYEN SU DESARROLLO EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL. ASIMISMO, EL ROL DE LAS EMPRESAS EN LA CONSTRUCCIÓN DE SOCIEDADES DEL CUIDADO ES CLAVE.

La adopción por parte de las empresas de un enfoque de cuidados que se integre a la gestión organizacional impactará en la redistribución, el reconocimiento y la reducción de las actividades de cuidado no remuneradas, aportando múltiples beneficios y colaborando a fortalecer el empleo de calidad para todas las personas, y en particular para las mujeres. Además, las empresas del sector de los cuidados pueden generar empleo decente recompensando de manera justa a sus trabajadoras y trabajadores, e integrar mesas de diálogo con quienes ejercen su representación gremial en busca de mejorar la calidad de su trabajo.

9.2. EL SECTOR EMPRESARIAL Y SU ROL CLAVE PARA APOYAR UNA MAYOR IGUALDAD EN LOS CUIDADOS. ESTRATEGIAS VIRTUOSAS PARA LA IGUALDAD Y EL EMPLEO DECENTE

Entre los actores del mercado, el sector empresarial puede contribuir a la resolución de la crisis actual ya que las empresas pueden aportar soluciones que involucren la gestión organizacional e impacten en sus trabajadores y trabajadoras. Generar al interior de cada organización empresaria condiciones que faciliten la reducción, la redistribución y el reconocimiento de responsabilidades de cuidado contribuirá al desarrollo equilibrado entre las tareas y responsabilidades de la vida laboral y aquellas de la vida familiar de las personas, impulsando la autonomía y el empoderamiento económico de las mujeres y contribuyendo a cerrar las distintas brechas de género en el ámbito laboral.

A continuación, se enumeran algunas **recomendaciones** para aquellas organizaciones empresariales que se encuentran comprometidas con la incorporación de políticas de cuidado.

Conocer para mejorar:

- Realizar diagnósticos internos que arrojen información sobre necesidades de cuidado familiar del personal, desagregado por género. En este sentido, la Herramienta de Análisis de Brechas de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEP)⁵² puede ser de utilidad, ya que es una herramienta orientada a las compañías y diseñada para ayudar a las empresas alrededor del mundo a evaluar la igualdad de género en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad. Entre las preguntas del diagnóstico se encuentran aspectos vinculados a la prevención de la discriminación, la salud y seguridad en el trabajo, así como otras dimensiones muy específicas de los cuidados, como las licencias parentales y los mecanismos de conciliación de la vida laboral y familiar.
- Analizar los resultados contrastando con los esquemas vigentes de permisos parentales y de cuidados generales (a personas adultas mayores y/o con discapacidad), y realizar este análisis desagregado por género. Un ejemplo podría ser evaluar cuántos varones y cuántas mujeres solicitan permiso por enfermedad familiar, para asistencia a una visita médica familiar, o a actos escolares a lo largo de un período.
- Relevar información sobre tipos de licencias parentales disponibles, contrastar con marcos normativos vigentes, identificar superávits y déficits en términos cualitativos y cuantitativos. Por ejemplo, identificar si las licencias de la empresa contemplan excedentes a la legislación vigente, o bien si brindan coberturas a licencias aún no reglamentadas en algunos países, como las licencias parentales en caso de progenitores del mismo sexo.

52 [Herramienta Empresarial de Género WEP.](#)

- Diagnóstico sobre infraestructura disponible de cuidados. Identificar en cada espacio físico de trabajo donde se desempeña el personal la existencia de lactarios o espacios de cuidado, y analizar la suficiencia considerando la cantidad de mujeres y varones. Un ejemplo sería poder garantizar la disponibilidad de lactarios, aún en empresas que cuenten con mayor porcentaje de varones.
- Diagnóstico de excedencias, permisos parciales (*part-time*) y bajas por maternidad y/o cuidados en los últimos 5 años. Analizar la cantidad de renunciadas de mujeres en el período post parto y hasta los 3 años siguientes, y si hubo por parte de la empresa acciones para evitarlas. Comparar los datos con los varones empleados que se han convertido en padres en los últimos 5 años.

Asumir compromisos colectivamente:

- Difundir el compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades entre géneros y el empoderamiento de las mujeres, y la decisión de invertir en el diseño y desarrollo (o adecuación) de una política específica de cuidados, comunicando el punto de partida y las metas a alcanzar en el mediano y largo plazo.
- Impulsar mesas de trabajo participativas para sumar la mirada de las personas trabajadoras o sus representantes a las iniciativas de la empresa vinculadas a los cuidados, de modo de identificar adecuadamente las necesidades y sus posibles soluciones.
- Apoyar la participación de personas integrantes de la empresa en redes de trabajo externas que aborden la temática de cuidados, tanto a nivel local, regional o internacional.

Formar para derribar prejuicios:

- Establecer programas de capacitación en igualdad de género, incorporando en la agenda los temas de cuidados y equidad laboral, corresponsabilidad, nuevas masculinidades y paternidades responsables.
- Abordar estrategias de capacitación tanto a nivel interno como en la cadena de valor en temas de igualdad de género y corresponsabilidad social de los cuidados.

Intervenir para transformar:

- A partir de los relevamientos realizados, extender cuantitativamente o ampliar cualitativamente licencias para madres y padres, incluyendo licencias por pérdida de embarazo, embarazos de riesgo, adopción, enfermedad de niñas y niños recién nacidos, entre otras medidas posibles.

- Tomar medidas para evitar la discriminación por uso de permisos de cuidado para hombres y mujeres, y fomentar el uso de las licencias por parte de los varones empleados.
- Contemplar la compatibilidad con las responsabilidades familiares y de cuidado en el caso de reubicación de las personas trabajadoras, acompañando con planificación temporal, licencias por movilidad y recursos económicos sus necesidades específicas.
- Ofrecer la posibilidad de trabajo remoto, con jornada flexible o por objetivos, y eliminar el requisito de la presencialidad según sea posible.
- Adecuar o desarrollar infraestructura que garantice espacios amigables con los cuidados, como lactarios o espacios de cuidado propios dentro de las empresas, o cerca de ellas. En el caso de un parque industrial, podría adaptarse una infraestructura de uso común.
- Propiciar esquemas de horarios laborales que se adapten a las actividades de cuidado que desarrollan las y los trabajadores.
- Subsidiar el costo del cuidado a las familias que asumen el cuidado de personas dependientes, ya sean niños o niñas, personas con discapacidad o personas adultas mayores.
- Incorporar el eje del cuidado en la planificación de aspectos de salud y seguridad en el trabajo.

Impactar en la comunidad

- Apoyar proyectos sociales que promuevan la redistribución de los cuidados a nivel territorial, por ejemplo, actividades realizadas por organizaciones no gubernamentales.
- Invertir en infraestructura comunitaria vinculada a los cuidados, comprometiendo gestión, articulación y recursos para cubrir los déficits existentes en las zonas de influencia de la organización empresarial.
- Diseñar, aportar ideas y colaborar en la difusión de campañas de sensibilización no sexistas y conocimiento de buenas prácticas en materia de cuidados, corresponsabilidad y nuevas masculinidades.
- Financiar proyectos que tengan como propósito desarrollar servicios de cuidado, aportando esquemas de financiamiento flexibles que permitan iniciar o escalar emprendimientos. Un ejemplo de ello es el aporte de recursos que permitan incubar cooperativas que ofrezcan servicios de cuidado de personas dependientes.

10.

Buenas prácticas empresarias vinculadas al cuidado en América Latina y el Caribe

10.1. ¿QUÉ ES UNA BUENA PRÁCTICA?

La Asamblea General de las Naciones Unidas define buenas prácticas como “iniciativas que han hecho contribuciones sobresalientes a la mejora de la calidad de vida en las ciudades y comunidades”. Se trata de iniciativas que tienen un impacto evidente en la mejora de la calidad de vida de las personas y que derivan de efectivas alianzas entre el sector público, privado y de la sociedad civil. Además, sus resultados son social, económica y ambientalmente sostenibles⁵³.

Las buenas prácticas son experiencias que han resultado exitosas y sirven de inspiración para replicarse en otros ámbitos. Conocerlas aporta información sobre lo que ha funcionado bien y ofrece la ventaja de contar con referencias documentadas cuando se está planificando una intervención similar.

10.2. RESUMEN DE EXPERIENCIAS EN EL SECTOR EMPRESARIAL

A continuación, se presenta una selección de buenas prácticas empresariales en materia de cuidados y corresponsabilidad en el sector empresarial de América Latina y el Caribe que pueden resultar útiles a la hora de diseñar por primera vez o ampliar estrategias. Los casos han sido relevados de diversas fuentes y no se presentan como una lista exhaustiva, sino como un repositorio de experiencias que demuestran

53 Programa Mundial de Alimentos. Buenas Prácticas en América Latina y el Caribe. 1 de enero de 2016.



que muchas organizaciones ya están abordando la corresponsabilidad como un aspecto de sus políticas de gestión empresarial. La diversidad de entidades del sector empresarial aquí representadas incluye a grandes empresas, cámaras empresariales, pymes, empresas sociales y redes de mujeres vinculadas a sectores económicos estratégicos y pretende dar cuenta de la oportunidad de intervenir con compromiso y eficacia independientemente de la ubicación, el tamaño, el sector o la composición de cada organización.

La entidad FEMUCOR, una federación de mutualidades de la provincia de Córdoba, Argentina, que agrupa a empresas mutuales prestadoras de diferentes servicios, capacitó a 300 personas durante el año 2022 con el objetivo de conformar una empresa cooperativa que pudiera brindar servicios de cuidados profesionalizados a las personas asociadas, sumándose a los servicios existentes tales como farmacia, proveeduría y cultura, entre otros. La iniciativa generó empleo autogestionado y actualmente ofrece a las familias beneficiarias un sistema de servicios de cuidado de personas adultas mayores confiable, de calidad y a precios justos favoreciendo la accesibilidad a los mismos. La Cooperativa Cuidarte bien cuenta con 5 sedes, 103 personas asociadas, y emplea en 2024 a 71 personas, siendo la mayoría mujeres⁵⁴.

En ese país la organización no gubernamental WIM Argentina, capítulo local de Women In Mining Internacional, conformada por mujeres trabajadoras del sector minero, realizó en el año 2023 la primer Encuesta de Cuidados a nivel nacional, que contó con la participación de 310 mujeres empleadas y 19 empresas. Entre la información presentada se mencionan tanto las políticas de inclusión existentes y deseadas como las dificultades de conciliación entre el trabajo y las actividades de cuidado⁵⁵.

En Chile, el Instituto Nacional de Propiedad Industrial (INAPI) ha innovado para impulsar entre sus trabajadores y trabajadoras un mejor balance entre la vida personal y laboral. La implementación de un sistema de teletrabajo ha ofrecido la posibilidad de elevar el desempeño institucional, mejorar la conciliación de roles y la calidad de vida laboral. Las y los teletrabajadores han comunicado una mejor resolución de sus necesidades básicas y mejora de las relaciones con sus familias, favoreciendo una mayor equidad en la distribución de roles. La organización cuenta con una herramienta que favorece la retención de los cargos críticos participa mejor posicionada en el mercado laboral y cuenta con un mayor compromiso. La organización ha relevado una mejora de la productividad hasta un 12 %, reducción del ausentismo en un 43 % comparados con personas no teletrabajadoras y comparadas con ellas mismas, ha identificado una mejora en la conciliación de roles de un 54 %⁵⁶.

54 VALOR ARGENTINO, Cooperativas y Mutuales por el País - Cap. 5: Seguridad Social, Salud y Cuidados. (14 de marzo de 2024).

55 WIM Argentina. Encuesta de Cuidados 2023. (15 de junio 2023).

56 INAPI. Experiencia documentada laboral: Conciliación. (fecha de consulta 20 de setiembre de 2024).

La sede de Costa Rica del Laboratorio Pfizer tiene modalidades de horarios flexibles de trabajo para su personal (tanto varones como mujeres) que suponen una jornada laboral más extensa en la semana y medio día los viernes. Existen tres posibilidades horarias: se entra a las 7:00 y se sale a las 16.30; se entra a las 8:00 y se sale a las 17.30, o se entra a las 9:00 y se sale a las 18.30. Según la hora de ingreso, los viernes se trabaja como máximo hasta las 15.30. La franja horaria que abarca la jornada laboral se acuerda con la gerencia y se establece en el contrato, aunque se puede modificar si la situación personal cambia⁵⁷.

La empresa DXC TECHNOLOGY ha sido reconocida por parte del Instituto Nacional de las Mujeres de Costa Rica por sus buenas prácticas en la categoría de corresponsabilidad social de los cuidados al elaborar la política de igualdad de género, contar con licencia de lactancia extendida y licencia de paternidad para conciliación del trabajo con la vida familiar.

En México, la Fundación Televisa, estableció una alianza con UNICEF y otros socios relevantes en el país para desarrollar una campaña informativa que permitió compartir información a madres y padres sobre cómo proveer un cuidado afectuoso y sensible a las necesidades de niños y niñas durante los primeros años de vida, tomando en cuenta que esta etapa es determinante para su salud. Esta campaña informativa se desarrolló a través de medios masivos, redes sociales y texto por telefonía celular⁵⁸.

La empresa HANSAE International, localizada en Nicaragua, invirtió en la creación de salas de lactancia en sus instalaciones y en la implementación de un plan de capacitación y consejería para que sus 2.500 trabajadoras pudieran continuar lactando a sus bebés una vez reintegradas al trabajo⁵⁹.

En Panamá la entidad bancaria Banistmo ofrece a su personal sala de lactancia, talleres de paternidad positiva, una línea de asistencia emocional que contempla asesoramiento en crianza, cuponera de tiempo libre para momentos especiales, y establece una política que contempla la cercanía del trabajo con sus hogares.

En el mismo país, Morgan & Morgan, MMG Bank y demás empresas afiliadas trabajan sensibilizando a nivel interno y hacia la comunidad en los temas de equidad de género con el fin de contribuir a una transformación efectiva de estructuras y así a una sociedad más justa. *"Durante la pandemia por COVID -19, una vez declarada la emergencia sanitaria, se movilizó al 90 % de nuestros colaboradores a teletrabajo y se capacitó a las y líderes de cada área sobre la nueva forma de trabajo para que fueran más flexibles y empáticos con el personal durante este tiempo, medida importante para la conciliación*

57 Experiencia documentada en la "Guía para trabajar en la empresa. Conciliación con corresponsabilidad Fortaleciendo derechos y generando oportunidades de mejora en el ámbito laboral", PNUD, 2013.

58 UNICEF. (En línea): [La Primera Infancia y las empresas en América Latina y el Caribe: Del compromiso a la acción.](#)

59 UNICEF. (En línea): [La Primera Infancia y las empresas en América Latina y el Caribe: Del compromiso a la acción.](#)

laboral y familiar". La entidad ha promovido en ese período el programa de "Bienestar en Casa" en donde se ha prestado especial atención a la salud mental y física. Además, implementa salas de lactancia, política de teletrabajo y de horarios flexibles⁶⁰.

En Uruguay se crearon los centros de sindicatos y empresas (SIEMPRE), previstos en el plan quinquenal de Cuidados 2016-2020. Constituyen una nueva modalidad de servicios de atención, cuidados y educación infantil bajo la órbita del Instituto del Niño y el Adolescente del Uruguay (INAU) en asociación con sindicatos y empresas de algunos sectores de actividad. Se proponen aportar al cuidado y educación de la infancia en articulación con las necesidades ocupacionales de los adultos referentes. Desde su diseño, los centros fueron pensados para ofrecer mejores oportunidades de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral a padres, madres y otros referentes de cuidado de los niños/as⁶¹. Hacia el 2021 funcionaban 10 centros y en tres de ellos hubo empresas como contraparte. Las compañías que se han sumado a esta iniciativa son: El Dorado en Maldonado, Mirtrans en Canelones y Lumin en Tacuarembó⁶².


60 ONU Mujeres, PNUD, BID, IPG Panamá, Ministerio de Desarrollo Social de Panamá (MIDES), Ministerio de trabajo y Desarrollo Laboral de Panamá y SUMARSE, Iniciativa de Pacto Global en Panamá (En línea). [Buenas Prácticas Empresariales para Promover la Igualdad de Género - IMPACTOS DE LA COVID-19 Y MEDIDAS IMPLEMENTADAS](#).

61 Ministerio de Desarrollo Social. [Implementación de los Centros de cuidados y educación con sindicatos y empresas](#) (1 de diciembre de 2019).

62 Programa Ganar Ganar (2021). [Experiencias y buenas prácticas de empresas para la gestión con igualdad de género en Uruguay](#).

Anexos

Anexo 1. Desarrollo cronológico del derecho al cuidado en los instrumentos internacionales de derechos humanos

ORGANISMO	INSTRUMENTO NORMATIVO	CONTENIDO VINCULADO AL DERECHO AL CUIDADO
	<p>Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948, art. 25° inciso 2; art. 22°.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – La maternidad y la infancia tiene derecho a cuidados, asistencia especial y seguridad social, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional.
	<p>Convenio sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) 1979. Art. No 5.a, 11° incisos 2 y 2.c. Art. No 11.2a, b y c</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres. – Para impedir la discriminación contra la mujer por matrimonio o maternidad, los Estados tomarán medidas como alentar al suministro de servicios sociales necesarios para que los padres y madres combinen obligaciones familiares con responsabilidades de trabajo y participación en la vida pública. – Prohibir, bajo pena de sanción, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil. – La licencia de maternidad con sueldo pagado.
	<p>Recomendación general CEDAW: No 17, (1991) Medición y cuantificación del trabajo doméstico no remunerado de la mujer y su reconocimiento en el producto nacional bruto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Medir y valorar el trabajo doméstico no remunerado de la mujer, reunir datos estadísticos. – Cuantificar el trabajo doméstico no remunerado de la mujer e incluirlo en el producto nacional bruto.
	<p>Recomendación general CEDAW: No 21: La igualdad en el matrimonio y en las relaciones familiares</p>	<ul style="list-style-type: none"> – La mujer tiene derecho a decidir el número y el espaciamiento de los hijos que tiene.

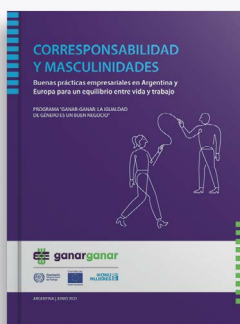
Fuente: Avances en materia de normativa del cuidado en América Latina y el Caribe

Anexo 2. Ejemplo de instrumentos y decisiones de la OIT sobre igualdad de género

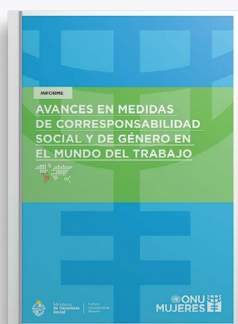
1951	Convenio sobre igualdad de remuneración (núm. 100)
1958	Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (núm. 111)
1975	Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras
1977	Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social
1981	Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (núm. 56)
1996	Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177)
1998	Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo
2000	Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)
2004	Resolución relativa a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad
2005	Decisión del Consejo de administración sobre la incorporación de las consideraciones de género en la cooperación técnica de la OIT
2008	Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa
2009	Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente
2010	Recomendación sobre el VIH y el SIDA (núm. 200)
2019	Convenio sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos (núm. 189)
2019	Convenio sobre la violencia y el acoso (núm. 193) y la Recomendación núm. 206 complementaria
2021	Resolución relativa a las desigualdades y el mundo del trabajo
2021	Lineamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID 19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente

Fuente: Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2022-2025.

Documentos de ONU Mujeres que sirven de guía para incorporar políticas de cuidados en empresas



Corresponsabilidad y masculinidades. Buenas prácticas empresariales en Argentina y Europa para un equilibrio entre vida y trabajo.



Informe Avances en medidas de Corresponsabilidad Social y de Género en el mundo del trabajo



Uso de licencias parentales y roles de género en el cuidado



Compartiendo los cuidados entre padres y madres: uso del subsidio de medio horario en Uruguay



Maternidad y Paternidad en el trabajo. Cómo pueden las empresas promover la corresponsabilidad de género en los cuidados



Experiencias y buenas prácticas de empresas para la gestión con igualdad de género en Uruguay

Bibliografía

ONU Mujeres (2024). Agenda Local de Cuidados. Lineamientos para la construcción de políticas y sistemas integrales en América Latina y el Caribe.

CEPAL /ONU-Mujeres (2024). La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y la Agenda Regional de Género en América Latina y el Caribe: indicadores de género a 2023 (LC/TS.2024/19), Santiago.

CEPAL. Indicador: Proporción del tiempo dedicado al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, desglosado por sexo (indicador ODS 5.4.1). Observatorio de Igualdad de Género. Web del Observatorio: <https://oig.cepal.org/es/indicadores/proporcion-tiempo-dedicado-al-trabajo-domestico-cuidado-no-remunerado-desglosado-sexo>

A. Güezmes García y M. N. Vaeza (coords.) (2023). “Avances en materia de normativa del cuidado en América Latina y el Caribe: hacia una sociedad del cuidado con igualdad de género”, Documentos de Proyectos (LC/TS.2022/175/Rev.1), Santiago, CEPAL/ONU-Mujeres.

CoreWoman (2023). El rol del sector privado en la transformación de la economía del cuidado en América Latina: propuestas para la acción. El rol del sector privado en la transformación de la economía del cuidado en América Latina.

CEPAL (2023). Día Internacional de los Cuidados y el Apoyo, Columna de Opinión, por José Manuel Salazar-Xirinachs, Secretario Ejecutivo de la CEPAL. Fecha de publicación 31/10/23 Disponible en: <https://www.cepal.org/es/articulos/2023-sociedad-cuidado-un-mundo-mejor>

CEPAL/OIT (2023). Hacia la creación de mejor empleo en la pospandemia”, Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe, N° 28 (LC/TS.2023/70), Santiago.

Fundación EU-LAC, ONU Mujeres, CEPAL, INMUJERES México y Alianza Global por los Cuidados (2023). Hacia políticas y sistemas integrales de cuidados con las personas en el centro: diálogos entre América Latina, el Caribe y la Unión Europea. Disponible en: <https://lac.unwomen.org/es/digital-library/publications/2023/12/hacia-politicas-y-sistemas-integrales-de-cuidados-con-las-personas-en-el-centro>

ONU Mujeres (2023). Cuidados en Chile: Avanzando hacia un sistema integral de cuidados. Disponible en: <https://lac.unwomen.org/es/digital-library/publications/2023/07/cuidados-en-chile-avanzando-hacia-un-sistema-integral-de-cuidados>

OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe (2023). Panorama Laboral 2023, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

CLACSO, ONU Mujeres (2022). Estado del arte sobre cuidados en contextos de ruralidad en América Latina y El Caribe. <https://lac.unwomen.org/sites/default/files/2023-01/linforme-Final-de-Cuidados-rurales.pdf>.

ONU Mujeres (2022). Metodología para la estimación de los costos e impactos económicos de la implementación de servicios de cuidados en América Latina y el Caribe. Disponible en: <https://mexico.unwomen.org/es/digital-library/publications/2022/10/metodologia-para-la-estimacion-de-los-costos-e-impactos-economicos-de-la-implementacion-de-servicios-de-cuidados-en-america-latina-y-el-caribe>

OIT (2022). Informe Mundial sobre Salarios 2022-2023: El impacto de la inflación y de la COVID-19 en los salarios y el poder adquisitivo. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

Banco Mundial, ONU Mujeres, Udelar (2022). Compartiendo los cuidados entre padres y madres: uso del subsidio de medio horario en Uruguay | Uruguay. Disponible en: <https://www.bancomundial.org/es/programs/latin-america-and-the-caribbean-gender-innovation-lab/publications>

Banco Mundial (2021). La inclusión de las personas con discapacidad, clave para el desarrollo sostenible de América Latina y el Caribe. Banco Mundial. Disponible en: <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2021/12/02/la-inclusion-de-las-personas-con-discapacidad-clave-para-el-desarrollo-sostenible-de-america-latina-y-el-caribe>

Banco Mundial (2021). Laboratorio de Innovación de Género del Banco Mundial para América Latina y el Caribe (2021). Los impactos de género de COVID 19 en los mercados laborales de América Latina y el Caribe. Policy Brief Enero 2021.

CEPAL (2021). Estudio Económico de América Latina y el Caribe, 2021 (LC/PUB.2021/10-P/Rev.1), Santiago.

ONU Mujeres y CEPAL (2021). Hacia la construcción de sistemas integrales de cuidados en América Latina y el Caribe. Elementos para su implementación. (LC/TS.2022/26), Santiago, 2022. Disponible en: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/b72547a3-1822-4398-8e5f-ce67f5c35103/content>

Programa Win-Win - EY (2021). Caso empresarial. Perspectivas de género e inclusión en las empresas: Impactos financieros y no financieros.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística —DANE— y ONU Mujeres (2020). Mujeres y hombres: Brechas de género en Colombia. Disponible en: <https://colombia.unwomen.org/es/biblioteca/publicaciones/2020/11/mujeres-y-hombres-brechas-de-genero-en-colombia>

ONU Mujeres y CEPAL (2020). Cuidados en América Latina y El Caribe en tiempos de COVID-19. Hacia sistemas integrales para favorecer la respuesta y la recuperación. BRIEF v 1.1. 19.08.2020. Disponible en: https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/2020/08/Final%20Brief/ES_cuidados%20covid.pdf

Ministerio de Desarrollo Productivo (2020). Hacia una visión compartida de las políticas productivas con enfoque de género. Buenos Aires, Argentina. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/hacia_una_vision_compartida_genero_9.11.20.pdf

Banco Interamericano de Desarrollo (2019). El futuro del trabajo en América Latina. ¿Cómo será el mercado laboral para las mujeres? Disponible en: https://publications.iadb.org/es/publications/spanish/viewer/El_futuro_del_trabajo_en_Am%C3%A9rica_Latina_y_el_Caribe_C%C3%B3mo_ser%C3%A1_el_mercado_laboral_para_las_mujeres_versi%C3%B3n_para_imprimir.pdf

OIT (2019). El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.

SNC-MIDES (2019). Implementación de los Centros de cuidados y educación con sindicatos y empresas. Una mirada corresponsable de los servicios, las personas que cuidan, las familias, los niños y las niñas, la comunidad y el mundo del trabajo.

Daniel Schteingart (2017). La estructura productiva: la madre de todas las batallas contra la pobreza. Revista Sociedad, n° 37. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Argentina.

ONU Mujeres (2017). El progreso de las mujeres en América Latina y el Caribe. Transformar las economías para realizar los derechos.

OIT (2009). Notas OIT sobre Trabajo y Familia, Nro 4. Serie Work and family Information Sheets del Programa sobre las Condiciones de Trabajo y del Empleo (TRAVAIL).

OIT y PNUD (2009). Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social Santiago, Oficina Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Disponible en: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_111376.pdf



OFICINA REGIONAL PARA LAS AMÉRICAS Y EL CARIBE

