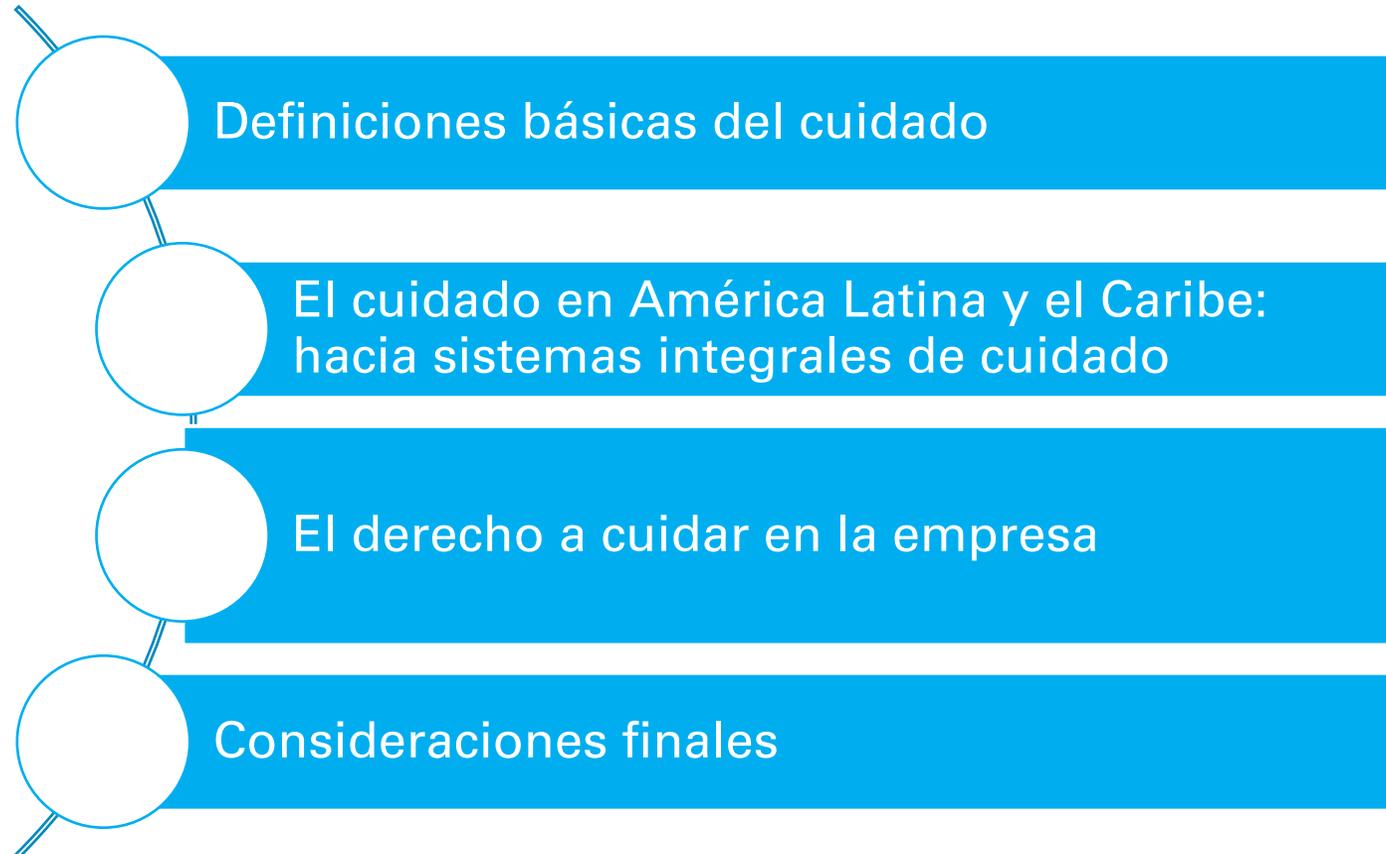


Sistemas de Cuidado en América Latina y el Caribe

La corresponsabilidad del sector privado en la construcción de sistemas integrales de cuidado



Contenido



Definiciones básicas del cuidado



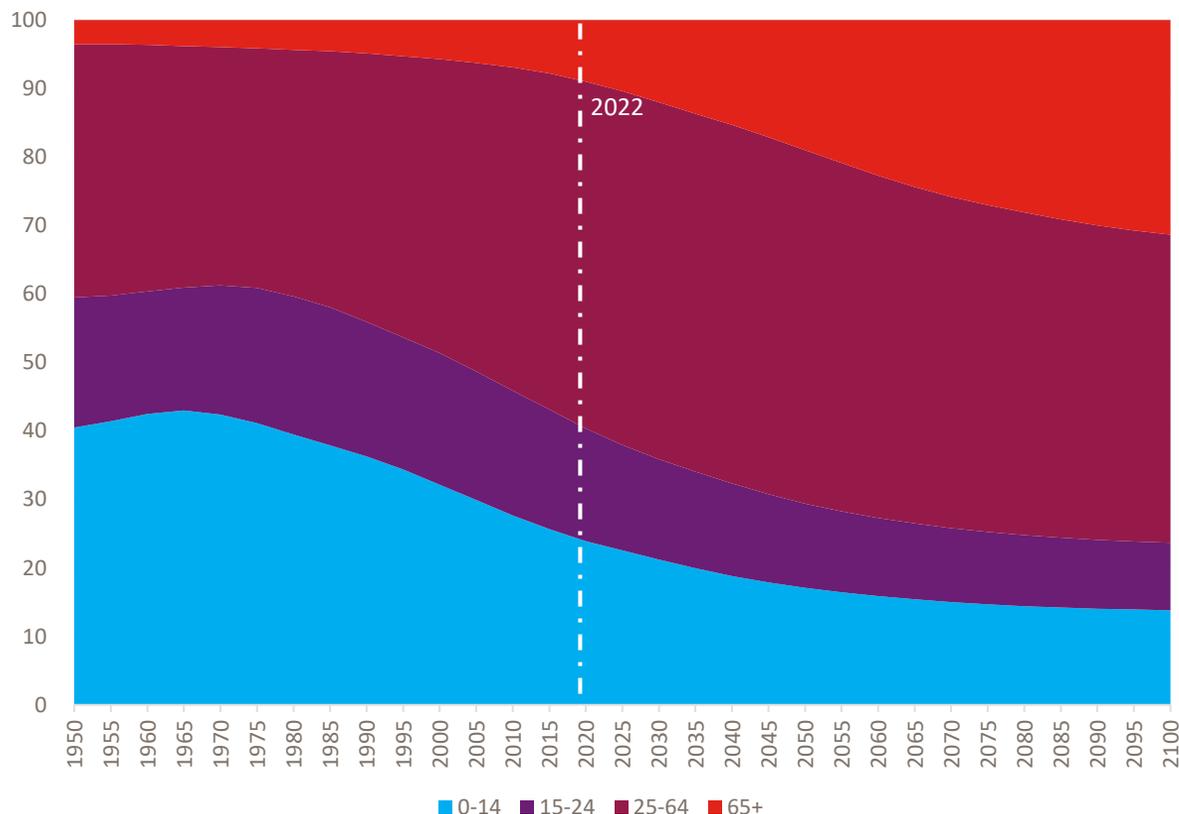
CUIDADO: Actividades que buscan el bienestar físico, emocional y mental de niños y niñas, personas con discapacidad y adultos mayores.

- Es un derecho: El derecho a ser cuidado, a cuidar, y al autocuidado.
- Es una función esencial de la reproducción social

ORGANIZACIÓN SOCIAL DEL CUIDADO: La forma en que se distribuyen, comprenden y gestionan las necesidades de cuidados y que está en la base del funcionamiento del sistema económico y de la política social.

- La organización social actual del cuidado se basa en roles de género y en un reparto desigual del trabajo de cuidado, realizado principalmente por mujeres y niñas.

Por qué ahora? 1. Demografía...



- **Población que envejece:** El 9% de las personas en la región son mayores de 65 años, mientras que en los países de altos ingresos, esto casi se duplicó.
- Las tasas de fertilidad están disminuyendo y están por debajo del nivel de reemplazo
- Los hogares de la región tienden a ser más pequeños, y la prevalencia de los hogares monoparentales ha aumentado
- Casos de países:
 - Uruguay: más del 15% de la población tiene más de 65 años, como en Europa a finales de los 90

2. Incorporación de mujeres al mercado laboral...

Country or Association of countries	1990	2000	2010	2019	Change 1990-2019
Perú	45,1	57,1	75,2	74,1	29,0
Uruguay	54,0	61,9	67,2	68,1	14,1
European Union	55,7	59,0	63,7	67,9	12,3
Brasil	44,6	53,9	58,5	61,9	17,3
Colombia	53,5	57,1	60,1	61,6	8,1
Caribbean States	55,8	55,9	57,7	61,0	5,2
Panamá	41,0	48,4	51,0	60,0	19,0
Argentina	52,0	57,1	55,2	59,5	7,5
Chile	35,9	42,4	52,7	59,1	23,3
Dominican Republic	37,6	43,0	45,8	58,5	20,9
Latin America and the Caribbean	44,3	50,7	55,1	57,9	13,6
Honduras	45,8	46,7	46,1	54,3	8,5
Nicaragua	37,9	39,9	49,3	52,9	14,9
Belize	36,5	42,4	48,5	52,2	15,7
México	35,5	41,1	46,0	49,1	13,7
Venezuela	47,1	50,4	52,9	46,4	-0,7
Guatemala	39,9	42,8	42,5	42,5	2,6

- Entre 1990 y 2019: la tasa de participación laboral femenina aumentó casi 14 pp., un ritmo ligeramente superior al de la Unión Europea
- Grandes diferencias entre países: los estados del Caribe y Perú están cerca de los países de la UE, mientras que América Central está por debajo del 50%
- **PERO el 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%.

Pero... 1. Persiste la desigual distribución del cuidado

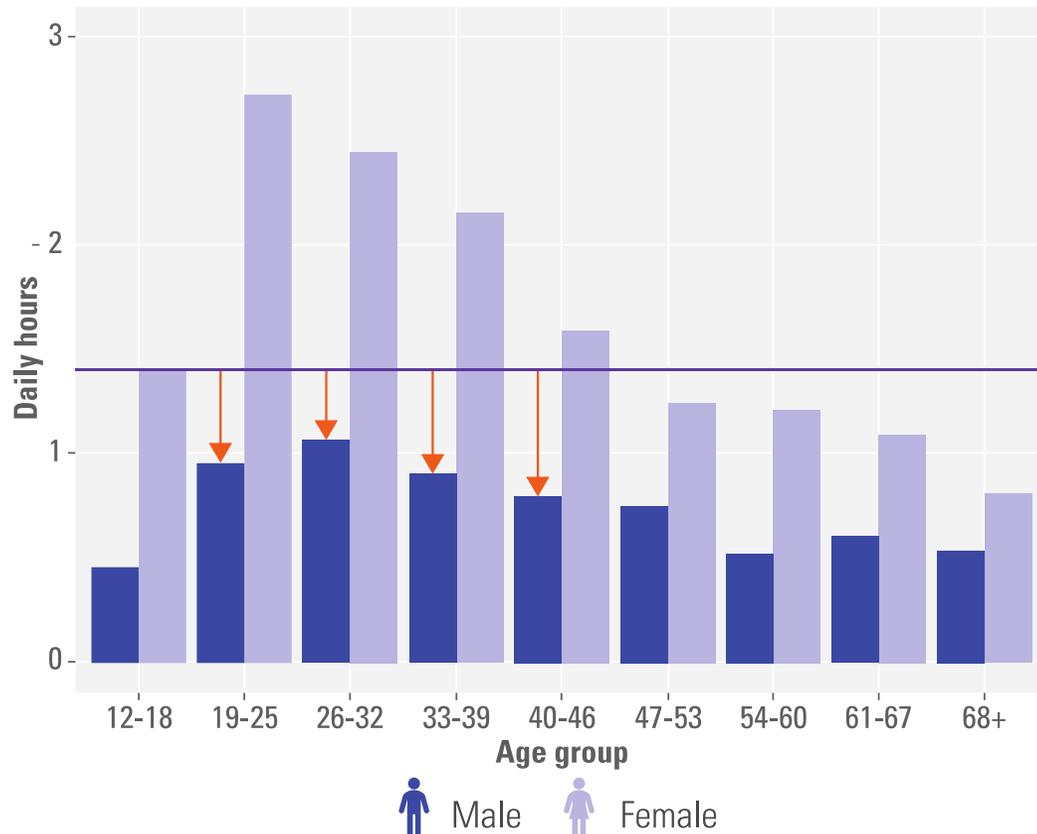
Tiempo dedicado a quehaceres domésticos y cuidados no remunerados, según sexo y tipo de trabajo no remunerado, último año disponible (CEPAL).



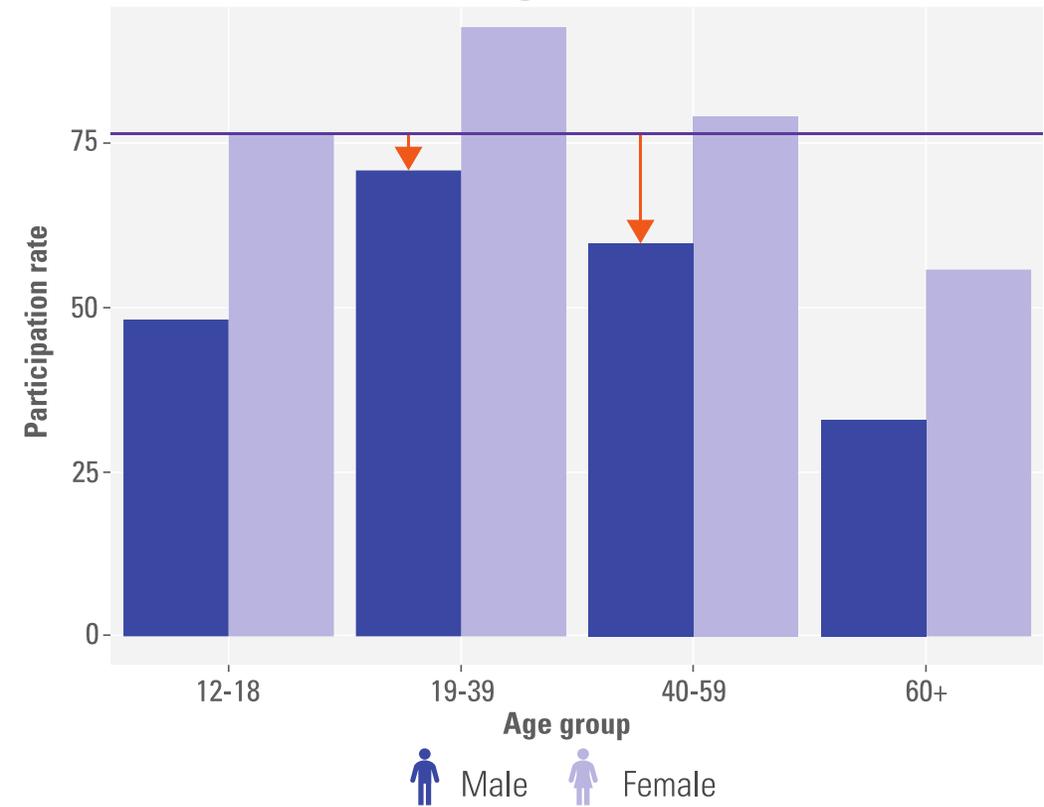
- Las mujeres dedican **entre el doble y siete veces el tiempo** que los hombres dedican al trabajo doméstico no remunerado
- Incluso en los países europeos, las mujeres siguen dedicando más tiempo al cuidado. Sin embargo, la brecha es menor.
- La oferta de servicios públicos y privados importa en la superación de esta distribución

2. Niños, niñas y adolescentes también cuidan

Time spent on childcare, by sex and age (hours/day).



Participation in care of children up to 5 years old, by sex and age (rate*).



Source: ENUT Colombia, 2016.

Source: ENUT Mexico, 2019.

*Participation rate: % of women and men that provide feeding assistance per age group.

Con el COVID-19:

- En Argentina, el 57% de las mujeres expresó que durante el confinamiento sintió una sobrecarga más significativa de tareas domésticas, principalmente **en el cuidado de niños y niñas (33%)**.
- En la Ciudad de México, en 7 de cada 10 hogares la carga del cuidado de los niños y niñas pequeños recaía en las mujeres, y en 6 de cada 10 las madres se encargaban de **acompañar a los niños y niñas en sus clases** y tareas
- En Perú, la mitad de los cuidadores presentan síntomas de **depresión o ansiedad**
- En Panamá, en el 80% de los hogares, una mujer era responsable de ayudar a los niños y niñas con su educación, y la mitad también tenía un trabajo de tiempo completo o parcial.
- En Uruguay, las mujeres pasaron de trabajar un 42% menos que los hombres a un **57% menos** durante la pandemia.
- En Chile: se **incrementó la brecha laboral de género y registró la cifra más baja de participación laboral femenina**.

Una solución regional: los sistemas integrales de cuidado

El conjunto de **acciones públicas y privadas** encaminadas a **cuidar, asistir y apoyar** a las **personas** que se encuentran en **situación de dependencia** y **aquellas que se dedican a cuidarlas**.

Comprenden un conjunto articulado de nuevas prestaciones, coordinación, consolidación y expansión de servicios existentes, como la regulación de las personas y organizaciones que cumplen servicios de cuidados.

Los sistemas integrados de cuidado tienen como objetivo construir una nueva organización social del cuidado basada en el reconocimiento, reducción y redistribución de la carga del cuidado

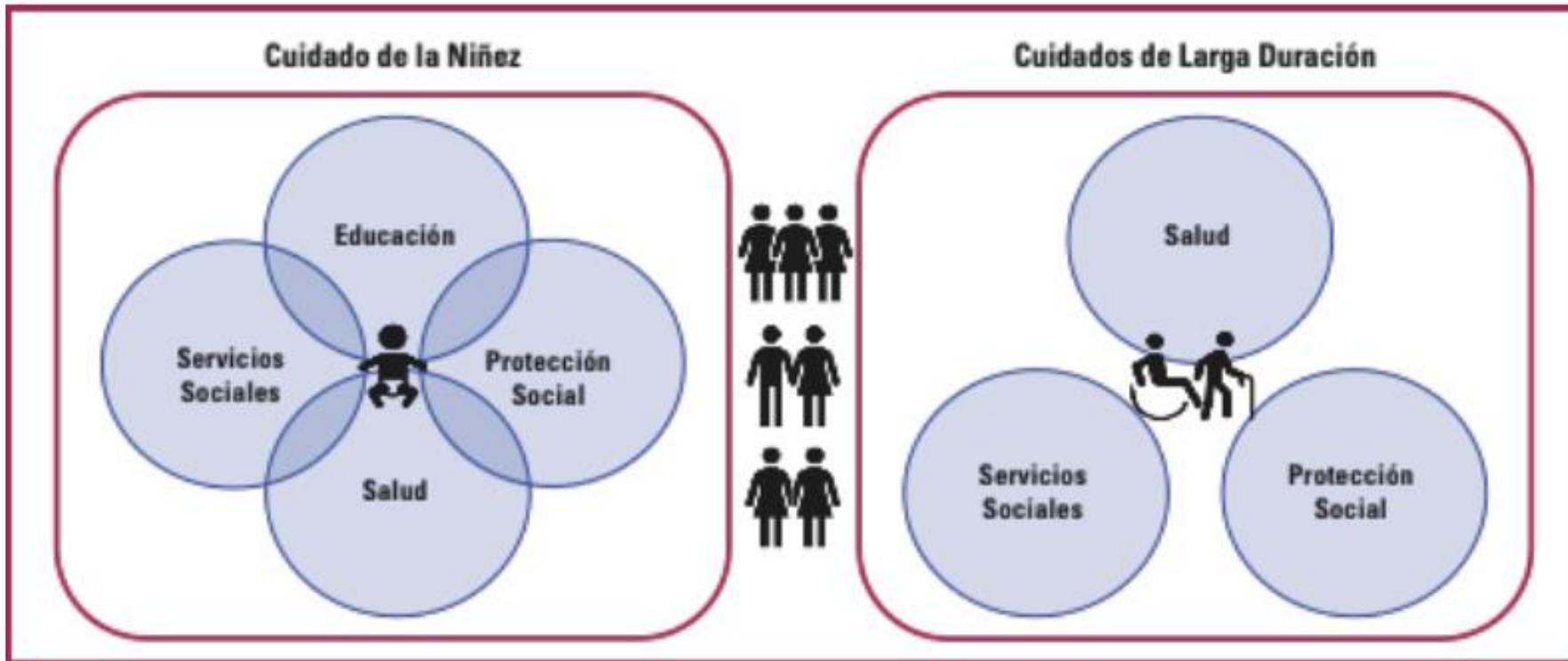
3Rs: Reconocer, Reducir y Redistribuir

Reconocer el cuidado como un elemento fundamental en nuestras sociedades.

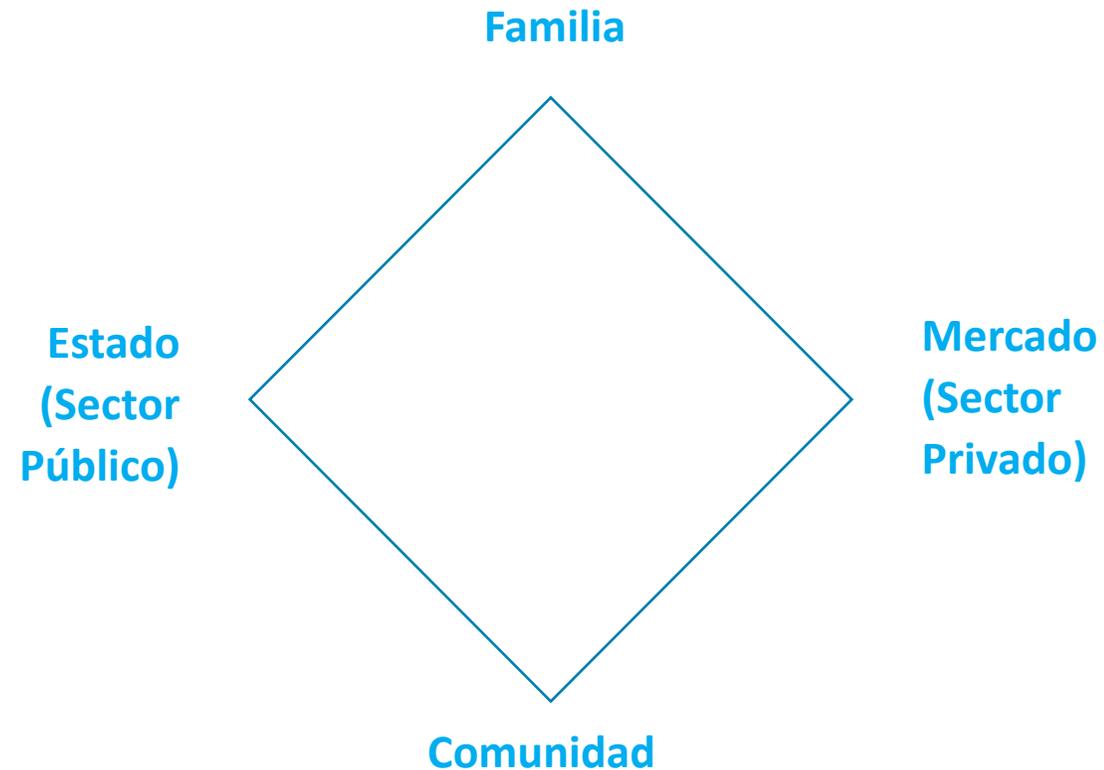
Reducir el trabajo de cuidados no remunerado a través de la mejora de los servicios y transferencias del sistema de protección social.

Redistribuir la carga de cuidado dentro del hogar de manera más equitativa, fomentando la participación masculina.

Sistemas Integrales de Cuidado = *Cuidados de la Niñez + Cuidados de Larga Duración*



Corresponsabilidad en la construcción del sistema de cuidados



El derecho al cuidado en la empresa

- 1. Licencias para cuidar** con atención al cuidado ejercido por madres *y padres*, y los requerimientos de apoyo de los adultos mayores y las personas con discapacidad también
- 2. Servicios de cuidado** en la empresa
- 3. Espacios seguros y tiempos para la lactancia**
- 4. Modalidades de trabajo flexible**
- 5. Servicios de acompañamiento para madres y padres**

Licencias para cuidar: ma/paternidad y otros requerimientos de cuidado

- En 17 países de la región la duración de las licencias es de menos de 14 semanas.
- 12 países aún no reconocen el derecho a la licencia por paternidad, y entre los que sí, 10 de ellos estipulan menos de 5 días



Fuente: Base de datos de *Mujer, Empresa y el Derecho*.

Nota: La licencia de maternidad se refiere a la suma de la licencia de maternidad remunerada y la licencia parental remunerada, excluyendo cualquier licencia parental remunerada reservada específicamente para padres. La licencia de paternidad se refiere a la suma de la licencia de paternidad remunerada y cualquier licencia parental remunerada reservada específicamente para los padres. De las economías cubiertas, 184 garantizan al menos un día de licencia de maternidad y 105 garantizan al menos un día de licencia de paternidad.

Otras licencias:

- En ALC, solo cinco países (uno sin remuneración) contemplan licencias de larga duración para cuidar a familiares enfermos o que requieren apoyo para las actividades cotidianas.
- Menos de la mitad de los países (15 de 32) reconocen licencias de emergencia familiar, y solamente en uno su financiamiento recae en la seguridad social.

OIT, 2022.

Servicios de cuidado y apoyos a la lactancia ofrecidos por la empresa

- Aunque aún las leyes nacionales no obligan a proporcionar servicios de cuidado infantil, muchos empleadores los ofrecen porque **las empresas reportan un impacto positivo significativo en sus negocios al mejorar la contratación, la retención y la productividad de los empleados** (IFC, Grupo Banco Mundial)
- En ALC, se avanza en los marcos normativos en este sentido. Ejemplo: [Argentina, 2022](#).
- La región ha avanzado más en términos de **apoyo a la lactancia**: las interrupciones para la lactancia están contempladas como derecho en 20 países de ALC, mientras que 12 países exigen instalaciones para la lactancia en el lugar de trabajo.
 - Chile: ley 21.155 (2019) sobre el valor de la maternidad y la lactancia materna; y ley 20.869 sobre publicidad de fórmulas hasta los 12 meses.

La flexibilidad en los esquemas de trabajo

- Posibilidad de adecuar los esquemas de trabajo para que respondan a las necesidades de los trabajadores, considerando las desigualdades de género en el uso del tiempo, y las demandas del mercado (OIT, 2019).
- Efectos del COVID-19:
 - **Aceleró su adopción.** 13 países legislaron sobre las modalidades flexibles de trabajo.
 - Demostró que: **(1) la productividad puede mantenerse, y en ocasiones, reduce costos; (2) la calidad y cantidad del tiempo dedicado a los seres queridos no tiene que resignarse para tener una vida laboral activa.**
- Impactos potenciales en el cuidado:
 - Permite concentrar la productividad laboral y liberar horas para atender responsabilidades de cuidado
 - Se adecúan a la situación personal de cada trabajador, incrementando la satisfacción laboral



Algunas consideraciones finales

- En la actualidad, la forma en que nos organizamos para cuidar sostiene inequidades de género y reproduce la pobreza— una nueva organización, que promueva la incorporación de las mujeres al mercado laboral (o mejor: la vida laboral de calidad) y la provisión de cuidado, puede movilizar a la economía de forma inclusiva.
- Post-COVID: se reconoce el derecho al cuidado.



Algunas consideraciones finales 2

- La discusión regional sobre sistemas de cuidado incluye al **sector privado como corresponsable**.
- Rol como proveedores de servicios de cuidado y como empleadores. Específicamente, con políticas familiares como licencias, apoyo a la lactancia, acompañamiento y flexibilidad para cuidar.
- Se presenta como **oportunidad de reevaluar las políticas existentes y trabajar hacia el interior de la empresa, en conjunto con empleadas y empleados, en esquemas y políticas que protejan y promuevan el derecho al cuidado**.
- El sector privado puede: (i) demostrar y evaluar avances con esquemas innovadores; (ii) abogar por la actualización de la normativa; (iii) revisar sus medidas y evitar estereotipos de género en el diseño de políticas

Muchas gracias

Florencia Alejandre

malejandre@unicef.org

Especialista Regional de Políticas Sociales

UNICEF LACRO

unicef 
para cada infancia

