



MAR CARIBE

EDITORIAL

SALUD Y SEGURIDAD LABORAL: PERSPECTIVAS, NORMATIVAS SOCIALES Y ECONOMICAS

LIBRO DE INVESTIGACIÓN

**ROMEL DARIO BAZÁN ROBLES
GRACIELA YADIRA LÓPEZ CHÁVEZ
LUIS ALBERTO DE LA TORRE COLLAO
MARCIAL OSWALDO CASTELLANO SILVA
GERMAN ELIAS POMACHAGUA PÉREZ
EDITH SILVA RUBIO**

DEPÓSITO LEGAL NRO. 202307856

ISBN: 978-612-5124-02-9



9 786125 124029

Salud y Seguridad Laboral: Perspectivas, Normativas Sociales y Económicas

Romel Dario Bazán Robles, Graciela Yadira López Chávez, Luis Alberto De La Torre Collao, Marcial Oswaldo Castellano Silva, German Elias Pomachagua Pérez, Edith Silva Rubio

Adaptado por: Ysaelen Odor

Compilador: Yelitza Sánchez

© Romel Dario Bazán Robles, Graciela Yadira López Chávez, Luis Alberto De La Torre Collao, Marcial Oswaldo Castellano Silva, German Elias Pomachagua Pérez, Edith Silva Rubio, 2023

Jefe de arte: Yelitza Sánchez

Diseño de cubierta: Josefrank Pernalette Lugo

Ilustraciones: Josefrank Pernalette Lugo

Editado por: Editorial Mar Caribe de Josefrank Pernalette Lugo

Jr. Leoncio Prado, 1355 – Magdalena del Mar, Lima-Perú. RUC: 15605646601

Libro electrónico disponible en http://editorialmarcaribe.es/?page_id=1666

Primera edición – agosto 2023

Formato: electrónico

ISBN: 978-612-5124-02-9

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N°: 202307856

Salud y Seguridad Laboral: Perspectivas, Normativas Sociales y Económicas

Romel Dario Bazán Robles

Graciela Yadira López Chávez

Luis Alberto De La Torre Collao

Marcial Oswaldo Castellano Silva

German Elias Pomachagua Pérez

Edith Silva Rubio

LIMA, 2023

TABLA DE CONTENIDOS

Prólogo	10
CAPÍTULO I.....	13
LOS GRANDES RETOS EN LOS MERCADOS MUNDIALES DE TRABAJO.....	13
1. Las perspectivas de los mercados de trabajo y su deterioro en el año 2022.	13
1.1 La Adversidad del Mercado Laboral resiente la justicia social.....	14
1.2 La Confluencia de varias Crisis frena el aumento del Empleo	15
1.3 La Desaceleración del Crecimiento del Empleo.	16
1.4 El riesgo de la Calidad del Empleo.	18
1.5 La importancia de la productividad en el empleo.	19
1.5.1 Los riesgos de la contracción	22
1.6 La Fragmentación del espacio político mundial.	23
1.7 Brecha Mundial en términos de ocupación.....	24
1.8 Tendencias en una recuperación incierta del mercado laboral	26
Gráfico 1.1.....	27
Tasa de desempleo, 2007-2023 a escala mundial.....	27
Gráfico 1.2.....	28
Tasas de desempleo a escala mundial, por (sub)región y grupos de países con arreglo a sus ingresos, en 2019, 2022 y 2023.....	28
(valores porcentuales)	28
1.9 El Déficit de empleos apunta a importantes déficits.....	28
Gráfico 1.3.....	29
Brecha de empleo en 2023, por sexo y nivel de ingreso	29
Gráfico 1.4.....	30
Brecha de empleo por nivel de ingreso del país, 2005-2023	30
Gráfico 1.5. Brecha de empleo en países en desarrollo en 2023,.....	31
por riesgo de endeudamiento del país	31
1.10 Las facetas acentuadas de la «policrisis»	32

1.11 La protección social: catalizador del desarrollo sostenible inclusivo y de los empleos decentes	33
1.11.1 Las pensiones de vejez como catalizador del crecimiento y de la justicia social .	34
Gráfico 1.6.....	35
Valor promedio de los efectos de la ampliación histórica de las pensiones sociales;	35
países para los que se dispone de información.....	35
1.12 Políticas de ayuda económica para aumentar la resiliencia en materia de ocupación.	37
CAPÍTULO II	39
LOS TRABAJADORES DOMESTICOS EN EL MUNDO	39
2. Convenio sobre los trabajadores domésticos.	39
2.1 Los trabajadores domésticos en el mundo.	40
Gráfico 2.1.....	40
Trabajadoras y trabajadores domésticos en porcentaje del empleo total y en porcentaje de los trabajadores.....	40
Gráfico 2.2.....	42
Distribución del personal doméstico por subregión, en porcentaje del total mundial	42
de trabajadores domésticos, 2019	42
Figura 2.1	43
Trabajadoras y trabajadores domésticos	43
2.2 Algunas formas de trabajo doméstico	44
Figura 2.2	45
Elementos para la salud y seguridad en el trabajo doméstico.....	45
2.3 Posibilidades para un trabajo Decente y Seguro en los trabajadores Domésticos.	46
Gráfico 2.3.....	47
Proporción de empleo informal entre los trabajadores domésticos y los demás trabajadores, por región (%), 2019	47
Gráfico 2.4.....	48
Cobertura de los trabajadores domésticos en la legislación laboral nacional, por región (%), en 2020.....	48

Gráfico 2.5.....	50
Porcentajes de trabajadores domésticos con derechos relativos a condiciones 50	50
de trabajo fundamentales, comparados a otros trabajadores, 2020.....	50
2.3.5 El aspecto Salarial.....	51
Gráfico 2.6.....	52
Salario mensual promedio de los trabajadores domésticos como porcentaje del salario mensual promedio de los demás trabajadores, por región y sexo, 2019	52
Gráfico 2.7.....	55
Pautas del tiempo de trabajo de los trabajadores domésticos, tanto formales como.....	55
informales, comparadas a las de los demás trabajadores, por sexo y región (%), 2019	55
2.4 La Salud y Seguridad en el trabajo se logra con el esfuerzo de todos.	60
2.5 La Salud y Seguridad en el trabajo comienza las familias.....	69
2.6 Promover y Garantizar el Cumplimiento.	70
2.7 Promover la cultura de Seguridad y Salud en el trabajo.	73
2.8 La Ruta a Seguir hacia el trabajo Decente.	75
2.9 Primera Fase Lograr una Estadística total de personas empleadas en servicio doméstico, que poseen un empleo informal.....	76
2.10 Segunda Fase análisis de algunas lagunas de la legislación laboral.	77
2.11 Tercera fase factores que redundan en prácticas de empleo informal e incumplimiento.	78
2.12 Cuarta Etapa examinar los resultados de las fases de diagnóstico y formular una estrategia o plan mediante el diálogo social.....	79
2.13 Aplicar el plan de acción y observar los avances.	80
CAPÍTULO III.....	81
LOS CUIDADOS EN EL TRABAJO.....	81
3. Licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo.....	81
3.1 Un Derecho humano la licencia de maternidad.	81
3.2 La licencia de paternidad para hacer posible los derechos y responsabilidades de los hombre en los cuidados.....	84

3.3 La licencia parental de atención especial tiene como objetivo ayudar a las personas a equilibrar sus obligaciones laborales y familiares de manera más eficaz.	86
3.4 El Lugar de trabajo para empezar a promover la seguridad y la salud como mecanismo de prevención.	88
3.5 Los lugares de trabajo que propician la lactancia materna obtienen resultados positivos en materia de nutrición y salud.	89
3.6 Los servicios de cuidado infantil es una necesidad para los niños, el desarrollo de empleos para las mujeres.	90
3.7 Garantizar un envejecimiento digno.	92
Figura 3.1	93
Ratificación del Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183).....	93
Figura 3.2	93
ratificación del Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156).....	93
3.8 La inversión en políticas de cuidado.	94
Figura 3.3	94
Tiempo de la diferencia global en la política de cuidado infantil	94
3.9 Políticas de cuidado transformadoras.....	96
3.10 Políticas de cuidado transformadoras.....	98
3.11 Compromisos de la OIT con la alianza global para los cuidados.....	99
3.12 Invertir en la economía de cuidado.	100
3.13 La protección de la maternidad.	103
3.14 Duración de la licencia de maternidad.	107
CAPÍTULO IV	109
ARMONIZAR LA VIDA FAMILIAR Y LA VIDA LABORAL	109
4 Licencias parentales y otras licencias para los cuidados	109
4.1 La importancia de los cuidados sostenidos en la familia.	110
4.2 Concesión a los padres de licencia parental.	110
4.3 La Universalidad de los servicios.	113

Tabla 4.1	114
Licencia parental de que disponen los hogares, 2021	114
(núm. de países)	114
Tabla 4.2.....	115
Países con incremento de la duración de la licencia parental o han.....	115
introducido la licencia parental entre 2011 y 2021	115
4.4 La vulnerabilidad laboral de las mujeres.	116
4.5 Mantener la seguridad de los ingresos	117
Tabla 4.3	118
Prestaciones monetarias por licencia parental, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)	118
4.6 Fuentes de financiación para una responsabilidad compartida	119
4.7 La exclusión de categorías de trabajadores.....	119
Figura 4.1	122
hombres beneficiarios de la licencia parental remunerada en determinados países de la OCDE, último año disponible	122
4.8 La garantía de Seguridad laboral para todos y todas.....	123
Figura 4.2	124
Progenitores potenciales relacionada con la duración de protección contra el despido, por región y grupo de ingresos, 2021%.....	124
4.9 Seguridad Laboral y responsabilidades familiares.....	125
4.10 Licencia por motivos urgentes.	127
4.11 Salud y Seguridad Laboral para las mujeres embarazadas.....	130
4.12 El derecho a un entorno laboral seguro y sin discriminación.	132
4.13 Tiempo de Trabajo Digno.....	133
4.14 Respetar el derecho al control prenatal.	135
Tabla 4.4	139
Países con modificaciones de protección legal contra los trabajos peligrosos o insalubres de las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia entre 2011 y 2021	139

4.15 Alternativas al trabajo peligroso e insalubre.	139
Figura 4.3	141
Madres potenciales, según la provisión de alternativas al trabajo peligroso o insalubre que realizan las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)	141
4.16 La importancia del cuidado infantil en la sociedad y en la economía.....	142
4.17 Más allá de las licencias para cuidados.....	143
4.18 La oportunidad ignorada de contar con servicios de cuidado infantil de calidad. .	147
Gráfico 4.1.....	148
Salario medio de los maestros de DEPI y de preprimaria frente al salario medio de	148
los maestros de la escuela primaria en determinados países, año más reciente (%).....	148
Gráfico 4.2.....	150
Ratio de mujeres con hijos pequeños (0-5 años) empleadas con respecto.....	150
a la población y tasas brutas de inscripción en programas de DEPI.....	150
en determinados países, año más reciente.....	150
4.19 La conexión entre Licencia para cuidado y servicio de cuidados.....	151
Conclusión.....	156
BIBLIOGRAFÍA.....	158

Prólogo

El presente trabajo destaca los importantes vacíos legales que persisten en muchos países, lo que lleva a la falta de protección y apoyo a los trabajadores con responsabilidades familiares. Enfatiza la importancia de adherirse a las normas internacionales del trabajo, en particular los convenios y recomendaciones de la OIT sobre la protección de la maternidad y los trabajadores con responsabilidades familiares, para cerrar estas brechas. En la revisión del informe de la OIT arroja luz sobre la exclusión de determinados colectivos, como los autónomos, los de la economía informal, los inmigrantes, los padres adoptivos y las personas LGBTQI+, y reclama su inclusión en las políticas de cuidados. La OIT destaca de manera convincente el llamado a la acción, instando a los formuladores de políticas a invertir en un conjunto transformador de políticas de atención, se argumenta que tales políticas son cruciales para construir un mundo del cuidado que promueva un mejor trabajo y una mayor igualdad de género.

Uno de los aspectos más resaltantes que destaca la OIT es el reconocimiento de la licencia de maternidad como un derecho humano y laboral universal que sigue sin cumplirse en muchos países. Enfatiza la importancia de la licencia de maternidad remunerada y con protección laboral y el acceso a una atención adecuada de la salud materno infantil para garantizar el bienestar, la seguridad y la satisfacción económica de las mujeres y sus hijos. Se destaca que estas medidas no solo son esenciales para los derechos de las personas, sino también críticas para lograr la igualdad de género. El informe de la OIT "Cuidado en el trabajo: Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo" ofrece un análisis exhaustivo de las políticas y prácticas de cuidados a nivel mundial. Se centra en varios aspectos del cuidado, incluidas las políticas de maternidad, paternidad, cuidado a largo plazo y otras licencias para el cuidado, así como el cuidado infantil a largo plazo. El informe se basa en un extenso estudio legal realizado por la OIT, que examinó las leyes y los avances logrados en 185 países durante la última década.

En un desarrollo positivo, la duración promedio mundial de la licencia de maternidad paga a una tasa de al menos el 67 por ciento de los ingresos anteriores fue de 18,0 semanas en 2021. Esto representa un aumento de 3,5 semanas desde 2011, lo que indica un progreso en la prestación de apoyo financiero adecuado durante la licencia de maternidad. Es alentador observar que 123 países en todo el mundo ofrecen licencia de maternidad totalmente remunerada, lo que beneficia a nueve de cada diez madres potenciales. En los últimos años, ha habido un progreso significativo en la adopción de disposiciones sobre licencia de maternidad por parte de países de todo el mundo. A partir de 2021, casi todos los 185 países estudiados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han implementado legislación con respecto a la licencia de maternidad. Sin embargo, todavía existen variaciones en la forma en que se cumplen estas disposiciones, tanto entre países como entre diferentes grupos de trabajadores según su lugar de trabajo, la duración de la licencia de maternidad, es crucial

considerar el aspecto financiero. Los beneficios en efectivo de la licencia de maternidad deberían ser suficientes para garantizar el bienestar tanto de la madre como de su hijo, protegiéndolos de la pobreza y las privaciones, especialmente para las mujeres en la economía informal. Las normas de la OIT estipulan que estos beneficios en efectivo deben ser al menos dos tercios (67 por ciento) de los ingresos anteriores de la mujer, con la recomendación de aumentarlos al 100 por ciento siempre que sea posible. De acuerdo con las normas de la OIT, el período mínimo de licencia por maternidad debe ser de 14 semanas, con una recomendación de extenderlo a por lo menos 18 semanas para garantizar un descanso y una recuperación adecuados para las madres. Es alentador observar que en 2021, 120 países han implementado una duración de licencia por maternidad de al menos 14 semanas. Además, 52 países han cumplido o excedido el estándar de 18 semanas de la OIT, lo que brinda un marco de tiempo adecuado para que las madres se recuperen.

Estos países albergan a tres de cada diez madres potenciales en todo el mundo, lo que destaca el impacto positivo de las normas internacionales del trabajo. Vale la pena mencionar que incluso en países que no han ratificado los convenios de la OIT sobre protección de la maternidad, se ha avanzado en cumplir o superar el estándar de 14 semanas. Desde 2011, otros 23 países se han esforzado por proporcionar suficientes permisos de maternidad, lo que demuestra aún más la influencia de las normas internacionales del trabajo. Sin embargo, es preocupante que en 64 países, la duración de la licencia de maternidad aún no alcance las 14 semanas recomendadas, lo que deja a una parte importante de las madres potenciales sin tiempo suficiente para recuperarse y cuidar a sus recién nacidos.

Sin embargo, es importante tener en cuenta que en 13 países, los beneficios proporcionados por la licencia de maternidad siguen siendo menos de dos tercios de los ingresos anteriores de una mujer. Además, en tres países, la licencia de maternidad no se paga ni se reconoce, por tanto es crucial reconocer que la protección de la maternidad es un bien público y una responsabilidad colectiva. De acuerdo con las normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los empleadores no deben soportar la carga financiera exclusiva de la licencia de maternidad. En cambio, estos beneficios en efectivo deben proporcionarse a través del seguro social obligatorio, fondos públicos o asistencia social no contributiva para las mujeres que no califican para los beneficios de la seguridad social. Esto es especialmente vital para las mujeres que trabajan en la economía informal o como personas que trabajan por cuenta propia.

Hay que asegurar que todas las mujeres, especialmente aquellas pertenecientes a grupos vulnerables y que trabajan en la economía informal, tengan garantizado el derecho fundamental a la licencia de maternidad remunerada y con protección laboral es de suma importancia. Sin embargo, ciertos grupos de mujeres trabajadoras todavía enfrentan una baja cobertura en lo que respecta a las disposiciones sobre licencia de maternidad. En 2021, solo

81 países requieren la provisión de beneficios en efectivo para la licencia de maternidad para mujeres que trabajan por cuenta propia. Esto significa que 496 millones de mujeres que trabajan por cuenta propia viven en países sin una cobertura de seguro de salud adecuada. De los 185 países analizados, un total de 98 países cumplen con los tres requisitos fundamentales del Convenio No. 183 de la OIT, brindando beneficios potenciales al 70% de las mujeres embarazadas, lo que equivale a aproximadamente 1.200 millones de mujeres. Sin embargo, todavía hay 82 países que no cumplen al menos una norma de la OIT sobre licencia de maternidad, lo que deja a 649 millones de mujeres sin una protección adecuada por maternidad, las reformas legales en esta área han sido lentas, con solo 18 países mejorando su legislación sobre licencia de maternidad para cumplir con los estándares de la OIT entre 2011 y 2021.

Al ritmo actual, se necesitarán al menos 46 años para garantizar un nivel mínimo de derechos de licencia por maternidad. en los 185 países analizados, lo que podría dificultar la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible para 2030. En 2021, la mayoría de las madres potenciales, más de dos tercios, viven en países donde las prestaciones en metálico de la licencia por maternidad se financian a través de medidas de protección social. Sin embargo, todavía hay dos de cada 10 mujeres embarazadas que enfrentan el riesgo de protección inadecuada y discriminación. Esto se debe a que en 45 países, los empleadores están legalmente obligados a pagar los beneficios completos de la licencia por maternidad y solo ocho países han hecho la transición desde tales regímenes.

CAPÍTULO I

LOS GRANDES RETOS EN LOS MERCADOS MUNDIALES DE TRABAJO

1. Las perspectivas de los mercados de trabajo y su deterioro en el año 2022.

La crisis del covid-19 exacerbó aún más los niveles de informalidad y pobreza laboral, a pesar de la recuperación inicial observada en 2021, se espera que la escasez actual de oportunidades para mejorar las condiciones de empleo empeore debido a una desaceleración económica anticipada. Esto perjudicará aún más a los trabajadores y los empujará hacia condiciones de trabajo precarias, en los últimos tiempos, diversos factores como las tensiones geopolíticas, el conflicto en Ucrania, la recuperación desigual tras la pandemia y las interrupciones en las cadenas de suministro han llevado a una situación que recuerda a la estanflación, que se caracteriza por una alta inflación y un crecimiento económico simultáneo, este fenómeno no se ha visto desde la década de 1970.

En consecuencia, los encargados de formular políticas enfrentan un dilema complejo al tratar de contener la inflación mientras promueven el crecimiento del empleo, lo que aún es incompleto en la mayoría de los países. A pesar de los esfuerzos por recuperarse de la crisis de la covid-19, los niveles de empleo y las horas de trabajo aún no han alcanzado los niveles previos a la pandemia de 2019. En este entorno desafiante, existe un déficit persistente de trabajo decente en todo el mundo, lo que socava la justicia social, millones de personas siguen sin tener acceso a un empleo remunerado, y quienes tienen empleo a menudo se enfrentan a la falta de protección social y a la incapacidad de ejercer sus derechos fundamentales en el trabajo.

Esto se debe principalmente a su condición de trabajo informal o a la ausencia de canales para expresar sus intereses a través del diálogo social. La desigualdad de ingresos sigue siendo un problema importante, que atrapa a muchos trabajadores en la pobreza. Las perspectivas sombrías del mercado laboral no solo se observan entre países sino también dentro de un mismo país, con disparidades entre hombres y mujeres, las dificultades específicas que enfrentan los jóvenes. Sin embargo, la situación se complica aún más por las perturbaciones de la oferta, en particular en los mercados de alimentos y productos básicos, que provocan un aumento de los costos de producción y la inflación de los precios al consumidor.

Como resultado, los bancos centrales han adoptado políticas más restrictivas para abordar estos problemas. Desafortunadamente, la falta de un crecimiento proporcional de los ingresos exagera la crisis del costo de vida, poniendo en peligro los medios de subsistencia de los hogares y con el riesgo de una disminución de la demanda agregada. Además, muchos países

han acumulado deudas significativas mientras intentaban recuperarse de las graves consecuencias de la pandemia, creando el potencial para una crisis de deuda soberana mundial que dificulta su frágil recuperación económica.

Existen varias consecuencias negativas asociadas a estos los empleos de menor calidad y una protección social insuficiente, conducen a una disminución de los ingresos reales de los trabajadores particularmente cuando los precios son muchos más altos, que los ingresos nominales, este fenómeno económico tiene un impacto negativo en el poder adquisitivo de los trabajadores, así como en la demanda de los países en desarrollo, tanto a las personas de ingresos bajos, como a las cadenas de suministros globales. Además la interrupción de las cadenas de suministro representa una importante amenaza para las oportunidades de empleo y la calidad del trabajo, especialmente en los mercados fronterizos generando un atraso en las perspectivas de los mercados laborales.

En general se ha materializado en el entorno global una alta incertidumbre que ha provocado la caída de inversiones empresariales, en las pequeñas y medianas empresas, la misma incertidumbre ha repercutido en una disminución de los salarios reales y un cambio hacia el empleo informal para los trabajadores. Como resultado el progreso de la reducción de la pobreza durante la última década ha sido limitado, al igual que las mejoras en los niveles de vida, la calidad del trabajo se debilita debido al poco crecimiento de la productividad en todo el mundo, en consecuencia los obstáculos para el desarrollo de trabajos dignos se vuelve todo un desafío a nivel mundial.

1.1 La Adversidad del Mercado Laboral resiente la justicia social.

El déficit de empleo afecta De manera desproporcionada a las mujeres actualmente, el déficit de empleo femenino es del 15,0 por ciento, en comparación con el 10,5 por ciento de los hombres, la desigualdad de las tasas entre géneros contribuyen a esta disparidad, incluido las responsabilidades por hijo y familiares, como es el trabajo de cuidados no remunerado, que puede disuadir a las mujeres de buscar empleo activamente o dificultar su capacidad para aceptar ofertas de trabajo con poca antelación. Además, la falta de oportunidades de empleo decente y de capacitación, preparación adecuada exacerban aún más el déficit de empleo. No se puede subestimar la importancia del trabajo decente para lograr la justicia social.

La mayoría de los hogares dependen de los ingresos generados por oportunidades de trabajo decente que brinda una compensación justa, seguridad laborales y protección social. En 2022, había muchas personas en todo el mundo que no tenían trabajo. Fue un número realmente grande, con 473 millones de personas que no pudieron encontrar trabajo. Esto significa que alrededor del 12,3% de las personas tenían dificultades para encontrar trabajo esta medida, conocida como déficit global de empleos, cuantifica la demanda insatisfecha de empleo a nivel mundial. Abarca 205 millones de mujeres que están oficialmente

desempleadas, lo que equivale a una tasa de desempleo del 5,8 por ciento, así como 268 millones de empleo insatisfecho por no estar calificadas como desempleadas por no cumplir con ciertos criterios. Es particularmente preocupante que los países de ingresos bajos y medianos bajos experimentan tasas de incidencia más altas del déficit de empleo. Esto destaca la necesidad urgente de fomentar el desarrollo de trabajo digno para las mujeres para que tengan un acceso digno al trabajo para mejorar su calidad de vida y contribuir a un bienestar general. Entre un 13 y un 20 por ciento aumento el déficit en los países de ingresos bajos mientras que se mantiene un 11 por ciento en los países de ingresos medios y sólo un 8 por ciento en los países de ingresos altos.

Los empleos de menor calidad y la falta de protección social suficiente tienen el efecto negativo de reducir los ingresos de los trabajadores. Esta disminución de los ingresos se vuelve aún más pronunciada cuando aumentan los precios, lo que lleva a una disminución de la demanda de bienes y servicios en los países en desarrollo. Esto, a su vez, impacta a los países de ingresos altos, ya que están interconectados a través de cadenas de suministro globales. Además, las interrupciones constantes en estas cadenas de suministro representan una amenaza para las oportunidades de empleo y la calidad general de los trabajos, particularmente en los mercados fronterizos, como resultado, la perspectiva de una rápida recuperación en el mercado laboral se ve aún más fuera de nuestro alcance.

1.2 La Confluencia de varias Crisis frena el aumento del Empleo

El mercado laboral enfrenta numerosos desafíos debido al impacto de la pandemia, la crisis del costo de vida y los eventos geopolíticos. Las tasas de inflación se han disparado a sus niveles más altos en décadas debido a los choques de oferta y el aumento de la demanda, lo que ha resultado en un aumento de los precios. Los conflictos geopolíticos, particularmente en Ucrania, han empeorado aún más la escasez de suministro y han creado una atmósfera de incertidumbre. Como resultado, la crisis del costo de vida está erosionando gradualmente el poder adquisitivo del ingreso disponible de los hogares y deprimiendo la demanda agregada. Además de los desafíos inmediatos, también se están produciendo cambios estructurales notables a largo plazo en los mercados laborales mundiales.

Por ejemplo, el creciente impacto del cambio climático ha llevado a una mayor incidencia de eventos catastróficos, el endurecimiento de la política monetaria no solo restringe las condiciones de financiamiento en países donde la gente tiene mucho dinero y recursos, suceden cosas que también afectan a países donde la gente no tiene tanto dinero y recursos. La falta de coordinación de políticas entre las economías dominantes plantea un riesgo, ya que pueden priorizar sus problemas internos sin considerar el posible impacto colateral. El número de oportunidades laborales ha disminuido significativamente en los países que brindan datos al respecto. Si bien las ofertas de trabajo habían alcanzado niveles

sin precedentes anteriormente, aún permanecían relativamente altas en octubre de 2022 cuando se observan desde una perspectiva histórica. El porcentaje de empleo informal oscila entre el 20%; los países de ingresos medianos altos experimentan un déficit de alrededor del 11% y los países de ingresos altos tienen un déficit menor de solo el 8%.

La interacción entre los factores macroeconómicos, las tendencias a largo plazo y los cambios institucionales afecta el crecimiento del empleo de manera diferente en los países según sus niveles de ingreso en las perspectivas macroeconómicas son pesimistas, lo que implica que las condiciones generales no pueden ser propicias para el mundo en general para la creación de empleo. Los eventos climáticos naturales y extremos, como la degradación de la tierra, la erosión del suelo, las olas de calor, las precipitaciones impredecibles, han provocado que las condiciones de vida sean muchos más desafiantes para hacer frente a nuevas realidades se necesitan importantes esfuerzos de adaptación, incluidas inversiones de infraestructura en las regiones más afectadas.

Estas medidas de adaptación representan una oportunidad en mundo para la generación de empleo, particularmente para áreas empobrecidas como África, además del envejecimiento de la población se ha convertido en uno de los problemas más apremiantes en los países desarrollados y en muchas economías emergentes, esta serie de cambios ha provocado la contracción de oportunidades laborales provocando el fenómeno migratorio con el crecimiento de altas tasas a la par de los avances tecnológicos en términos positivos como la inteligencia artificial, aun no cumple la predicción optimista de acelerar el crecimiento económico, la productividad y aliviar el desarrollo de tareas pesadas. No obstante, son estas innovaciones cruciales para abordar la escasa demanda resultado de los cambios demográficos.

En los países de ingresos altos, se espera que las tasas de crecimiento se estabilicen después de alcanzar valores máximos en 2021 y 2022 por otro lado, otros países verán que sus cifras de crecimiento vuelven a niveles normales. Sin embargo, la falta de cobertura de protección social en los países de ingresos bajos y medianos muchos trabajadores no podrán dejar de trabajar, al contrario se verán obligados a buscar empleo en la economía informal a medida que la actividades económicas se desacelera por el contrario, los países de altos ingresos utilizaran estos mecanismos para evitar la pérdida de empleos además, los países de altos ingresos pueden enfrentar una escasez de trabajadores en el futuro debido a una población activo que envejece, esto puede incitar a estos países hacer esfuerzos para retener a sus trabajadores el mayor tiempo posible.

1.3 La Desaceleración del Crecimiento del Empleo.

En el futuro habrá menos puestos de trabajo nuevos disponibles en el mundo en comparación con épocas anteriores. A nivel mundial la cantidad de puestos de trabajo es de 1% en 2023, lo que representa un avance mucho más lento del 2,3% en 2022. Esta predicción se hizo después de haber revisado la estimación anterior para que fuera aún más baja es 2024,

el crecimiento del empleo desafortunadamente, en los países ricos, no habrá mucho crecimiento laboral por otro lado, en los países más pobres habrá más empleos nuevos antes de la pandemia.

Sin embargo, es importante señalar que la intensidad de esta recuperación estuvo impulsada en buena medida por el empleo informal. En 2022, cuatro de cada cinco empleos creados para mujeres estaban en el sector informal, en comparación con solo dos de cada tres empleos para hombres las perspectivas de empleo mundial para 2023 pronostica una desaceleración del crecimiento, con un aumento previsto de solo el 1,0 % en comparación con la tasa de crecimiento del 2,3% proyectada para 2022, esta revisión refleja un importante ajuste de la baja de 0,5 puntos porcentuales con respecto a la estimación anterior.

Las perspectivas para 2024 tampoco son prometedoras, ya que se prevé que el crecimiento del empleo aumento solo un 1,1 por ciento. Como era de esperar, el promedio de horas semanales trabajadas por trabajador disminuirá ligeramente en 2023 debido a la ralentización de la economía, situándose ligeramente por encima de las 41 horas semanales. Esta actividad reducida limita los ingresos potenciales de los trabajadores y comprimirá las oportunidades de transición a trabajos mejor pagados y de calidad dada la desaceleración del empleo mundiales, es poco probable que los resultados de la crisis del covid-19 se corrijan en los próximos dos años. Aunque el crecimiento del empleo en 2022 mejoró la tasa de empleo global es de 56,4%, en comparación con el 54,5% en 2020,todavía está por debajo del nivel de 2019 en casi medio punto porcentual.

El total de horas semanales trabajadas en 2022 se mantuvo un 1,4% por debajo del cuarto trimestre de 2019, inclusive después del ajuste el crecimiento de la población representa el equivalente a 41 millones de puestos de trabajo a tiempo completo en 2021, el crecimiento del empleo se recuperó gracias a la reanudación de la actividad en sectores claves de la economía, y las condiciones del mercado laborales continuaron mejorando en 2022. La tasa de empleo en Europa y Asia Central superó los niveles anteriores a la crisis en 2022 y casi ha recuperado la mayor parte de las pérdidas experimentadas en otras regiones. Las mujeres, que se vieron afectadas de manera desproporcionada por la pérdida de empleos en 2020, experimentaron un crecimiento laboral significativo. Para 2022, la tasa de empleo femeninos se había recuperado a 0,3 puntos porcentuales de los niveles anteriores a la crisis, mientras que la brecha para el empleo masculino era de 0,6 puntos porcentuales.

De hecho, la fuerza laboral en Europa y Asia Central disminuirá en 2023. A pesar de las tendencias en los indicadores clave del mercado laboral, cada región seguirá experimentando una clara escasez de mano de obra calificada, que probablemente se verá exacerbada por las condiciones económicas mundiales y los desafíos a largo plazo. Especialmente el cambio climático, es probable que el crecimiento de la oferta laboral

mundial continúe desacelerándose, lo que provocará una grave escasez de mano de obra, especialmente en las economías avanzadas, una de las razones de la recesión económica.

Esto era de esperar, ya que el aumento de los niveles de ingresos en los países en desarrollo y emergentes durante la última década ha permitido que muchos ciudadanos jóvenes continúen su educación. Sin embargo, la proporción de jóvenes que permanecen desempleados, sin educación y sin capacitación (los llamados nini) es muy alta, lo que afectará negativamente sus futuras oportunidades en el mercado laboral. La disminución de nini es un problema importante que debe corregirse para que la economía mundial se beneficie del crecimiento demográfico juvenil en muchos países en desarrollo, incluso una reducción parcial del déficit mundial de empleo aumentando el empleo asalariado reduciría el déficit de empleo decente e impulsaría la actividad económica.

Las economías desarrolladas han avanzado en este sentido, ofreciendo a los trabajadores mayores oportunidades para permanecer conectados al mercado laboral; son el único grupo de países donde la tasa de participación de la fuerza laboral ha aumentado en lugar de disminuir durante la última década, el desempleo aumentó ligeramente en alrededor de 3 millones a 208 millones. Esto corresponde a una tasa de desempleo del 5,8%. A pesar de las sombrías perspectivas económicas mundiales, se espera que el desempleo global aumente solo marginalmente a medida que disminuye drásticamente.

El crecimiento de los salarios reales ha absorbido la mayor parte del impacto de la aceleración del entorno inflacionario. Pero si bien el desempleo mundial ha disminuido drásticamente de 235 millones en 2020 a 205 millones en 2022, sigue siendo 13 millones más que en 2019. Solo en América, Europa y Asia Central, la tasa de desempleo en 2022 es inferior al nivel previo a la crisis; en otras regiones se mantienen por encima de este nivel.

1.4 El riesgo de la Calidad del Empleo.

La inflación también juega un papel en el impacto de la distribución del ingreso. Muchos trabajadores y empresas no pueden aumentar sus ingresos en proporción a la inflación, lo que provoca una disminución de sus ingresos reales. Por otro lado, algunos trabajadores y empresas, en particular los del sector energético, pueden beneficiarse de aumentos de ingresos superiores a la tasa de inflación, lo que se traduce en un aumento de sus ingresos reales. En general, estas condiciones económicas contribuyen a una disminución de los ingresos de muchas personas, más allá del problema de no tener suficientes puestos de trabajo disponibles, la preocupación por la calidad de los puestos de trabajo disponibles también es crucial.

Muchas personas no pueden permitirse el lujo de estar desempleadas si no tienen acceso a los mecanismos de protección social. Como resultado, a menudo terminan aceptando cualquier tipo de trabajo, incluso si está mal pagado o tiene horarios de trabajo

inconvenientes. Esto significa que con la desaceleración económica esperada, los trabajadores pueden verse obligados a aceptar trabajos de menor calidad de lo que preferirían. Además, como los precios aumentan más rápido que los salarios, incluso aquellos que logran mantener su trabajo actual verán una disminución en su ingreso disponible.

Los déficits de trabajo decente pueden variar en cuanto a su gravedad y naturaleza según la región. Sin embargo, se pueden encontrar en varias regiones del mundo, en los Estados Árabes, el norte de África y el sur de Asia existen importantes diferencias de género en los indicadores del mercado laboral, como las tasas de actividad. En América Latina y el Caribe, así como en África Subsahariana, las altas tasas de informalidad impiden el acceso a la protección social y los derechos laborales fundamentales. Cada región experimenta algún tipo de déficit en lo que respecta al trabajo decente, es probable que el deterioro de las condiciones económicas mundiales revierta cualquier progreso que se haya logrado y empeore estos déficits de varias maneras.

La desaceleración de la demanda de los países de altos ingresos ha tenido un efecto dominó en las cadenas de suministro mundiales, particularmente en los países de bajos y medianos ingresos. Se estima que, en promedio, el 11,3 % de los puestos de trabajo en una muestra de 24 países de ingresos medios dependen de cadenas de suministro globales que los conectan con países de ingresos altos, excluyendo los sectores agrícola y de servicios. En algunas economías más pequeñas, esta proporción supera el 20%. En los países de medianos ingresos, los sectores con una mayor integración de las cadenas de suministro globales tienden a tener un mayor porcentaje de empleo asalariado, menos informalidad y una menor proporción de trabajadores con salarios bajos, lo que ofrece un empleo de mayor calidad potencial.

El impacto devastador de la recesión económica actual lo sienten especialmente los hogares más pobres, que corren un mayor riesgo de caer en la pobreza y sufrir inseguridad alimentaria. En regiones como el África subsahariana y el sur de Asia, un porcentaje significativo de la población ocupada, específicamente el 60,8 % y el 34,7 % respectivamente, se clasifican como trabajadores pobres y ganan solo US\$ 3,10 por día (PPA per cápita). Sin embargo, a medida que la demanda continúa disminuyendo en los países de ingresos altos, es probable que el crecimiento del empleo en los países de ingresos medios se desplace hacia actividades que no están vinculadas a las cadenas de suministro mundiales, esto podría conducir a una disminución de la calidad general del empleo en estos países.

1.5 La importancia de la productividad en el empleo.

El prolongado período de lento crecimiento y disminución de la productividad que han estado experimentando los países avanzados ahora también está comenzando a afectar a las principales economías emergentes. Este es un tema de gran preocupación porque el crecimiento de la productividad es crucial para abordar varias crisis, incluido el poder

adquisitivo de las personas, el bienestar general y la sostenibilidad ecológica. Para combatir las amenazas que se ciernen sobre el trabajo decente y el bienestar, como la pobreza generalizada, la informalidad y los lugares de trabajo inseguros, es necesario invertir, innovar y difundir el progreso tecnológico. Por ejemplo, se reconoce que invertir en las habilidades y capacidades de las personas es uno de los principales impulsores del crecimiento de la productividad laboral.

Además, cumplir con los objetivos climáticos descritos en el Acuerdo de París requiere un progreso tecnológico acelerado, lo que permite que las economías crezcan de manera más eficiente en términos de consumo de energía y otros recursos naturales mientras emiten menos gases de efecto invernadero. Sin embargo, durante las últimas dos décadas, ha habido una desaceleración gradual en el crecimiento de la productividad, particularmente en las economías avanzadas, pero la tendencia también se está volviendo cada vez más notoria en las principales economías emergentes. No es sólo el crecimiento de la productividad lo que preocupa, sino también la distribución desigual de sus beneficios, parte de los ingresos que se destina al trabajo ha ido disminuyendo en todo el mundo durante los últimos quince años, incluso antes de la crisis de la covid-19. La disminución de los salarios mínimos reales durante varias décadas, junto con el debilitamiento de ciertas instituciones del mercado laboral y la falta de un diálogo social efectivo a mayor escala, ha impedido que los trabajadores participen plena y equitativamente de los beneficios del crecimiento económico.

La creciente concentración de industrias en ciertos sectores exagera la desigualdad y dificulta el dinamismo económico, en particular para las pequeñas y medianas empresas. El recrudecimiento de la desigualdad y la desaceleración del crecimiento de la productividad se refuerzan mutuamente, ya que concentran el ingreso de una manera que no estimula la inversión. Si bien la innovación tecnológica en la economía digital avanza rápidamente, los beneficios no se distribuyen de manera uniforme. La concentración dentro de los sectores, especialmente en la economía digital, es frecuente debido a la importancia de los activos intangibles en el modelo de negocio. En consecuencia, el crecimiento de la productividad difiere entre unas pocas empresas líderes, lo que exagera aún más la desigualdad.

El debilitamiento de las inversiones también ha afectado el crecimiento de la productividad, en parte debido a los altos niveles de incertidumbre económica. A pesar de las bajas tasas de interés, la incertidumbre económica imperante desde la crisis financiera mundial ha obstaculizado la inversión. Esta desaceleración de las inversiones a menudo ha ido acompañada de un cambio hacia la inversión residencial, que no contribuye significativamente a la mejora de la productividad, esto se puede atribuir a la volatilidad de las condiciones económicas resultantes de las crisis recientes, que desalientan a las empresas a expandir su capacidad o iniciar nuevas empresas.

Avanzar hacia un entorno macroeconómico más estable probablemente ayudaría a mitigar el déficit de inversión magnificado por la pandemia. Además, la implementación de medidas más fuertes para abordar las desigualdades estimularía la actividad de inversión al aumentar el ingreso disponible de manera más amplia. Las innovaciones digitales han tenido efectos indirectos limitados en la productividad económica general y no han logrado impulsar significativamente el empleo y el crecimiento. En cambio, estas innovaciones han beneficiado principalmente a los sectores altamente calificados, exacerbando la desigualdad y contribuyendo a una desaceleración de la productividad. Para abordar estos problemas, se necesitan más avances en aplicaciones que beneficien a la sociedad en su conjunto, particularmente en áreas como la gestión de la movilidad y la transición a la energía sostenible.

También existen oportunidades para facilitar la adopción de modalidades de trabajo remotas e híbridas y para desarrollar soluciones innovadoras que apoyen la colaboración en un mercado laboral cada vez más diverso. Es crucial innovar en los marcos regulatorios y de políticas para fortalecer el desarrollo tecnológico en áreas socialmente impactantes, utilizando una combinación de medidas regulatorias, enfoques de contratación pública y colaboraciones entre los actores sociales para mejorar la productividad. Además, el deterioro de las perspectivas laborales y el aumento del empleo informal han disminuido aún más los incentivos para la inversión productiva. El panorama incierto de la economía mundial ha llevado a una expansión más rápida del empleo en el sector informal, lo que a su vez afecta las tasas de inversión.

Se espera que esta tendencia a la baja en las tasas de inversión persista a largo plazo, particularmente en las economías avanzadas, independientemente de la evolución de las tasas de interés a corto plazo. Además, el aumento de la informalidad está asociado con un menor crecimiento de los salarios y una reducción de los incentivos para que los empleadores inviertan en actualizar y mejorar las habilidades de la fuerza laboral.

Además, el impacto de las innovaciones digitales en la productividad no ha sido lo suficientemente generalizado como para impulsar significativamente el empleo y el crecimiento económico. En cambio, las ganancias en productividad se han concentrado en ciertos sectores, lo que ha llevado a una mayor desigualdad y una desaceleración en la productividad general. Lo que se necesita son más avances en aplicaciones que beneficien a la sociedad en su conjunto, como la gestión de la movilidad y la transición a la energía sostenible. También hay oportunidades para apoyar el trabajo remoto e híbrido y para abordar la necesidad de soluciones innovadoras en un mercado laboral cada vez más diverso, para promover la productividad, es necesario innovar en los marcos regulatorios y de políticas, combinando regulaciones y compras públicas con colaboraciones entre los actores sociales.

El debilitamiento de las inversiones también ha tenido un efecto sobre el crecimiento de la productividad, en parte debido a los altos niveles de incertidumbre económica. A pesar de las bajas tasas de interés, la incertidumbre económica imperante desde la crisis financiera mundial ha obstaculizado la inversión. Esto ha resultado en un cambio hacia la inversión residencial, que no contribuye tanto a la mejora de la productividad. Este cambio se puede atribuir a la volatilidad de las condiciones económicas provocadas por las crisis recientes, que han desalentado a las empresas a expandirse o iniciar nuevos negocios. Se espera que el desarrollo de un entorno macroeconómico que se caracterice por una mayor estabilidad desempeñe un papel crucial para abordar de manera efectiva la brecha de inversión que se ha ampliado significativamente como resultado de la pandemia en curso, la implementación de medidas para corregir las desigualdades estimularía la actividad inversora al aumentar la renta disponible de las personas. El deterioro de las perspectivas laborales y el aumento del empleo informal han disminuido aún más los incentivos para la inversión productiva en un futuro lleno de incertidumbre

La incertidumbre que rodea el futuro de la economía global ha llevado a una expansión más rápida de los trabajadores informales. Esto tendrá implicaciones para las tasas de inversión, que se espera que continúen cayendo a largo plazo, particularmente en las economías avanzadas, independientemente de las fluctuaciones de las tasas de interés a corto plazo. Además, el aumento de la informalidad está asociado con un menor crecimiento de los salarios y una reducción de los incentivos para que los empleadores inviertan en actualizar y mejorar sus habilidades.

1.5.1 Los riesgos de la contracción

El impacto de las innovaciones digitales en la productividad no ha sido lo suficientemente generalizado como para impulsar significativamente el empleo y el crecimiento económico. En cambio, las ganancias en productividad se han concentrado en ciertos sectores, lo que ha llevado a una mayor desigualdad y una desaceleración en la productividad general, lo que se necesita son más avances en aplicaciones que beneficien a la sociedad en su conjunto, como la gestión de la movilidad y la transición a la energía sostenible. También hay oportunidades para apoyar el trabajo remoto e híbrido y para abordar la necesidad de soluciones innovadoras en un mercado laboral cada vez más diverso.

Para promover la productividad, es necesario innovar en los marcos regulatorios y de políticas, combinando regulaciones y compras públicas con colaboraciones entre los actores sociales, el debilitamiento de las inversiones también ha tenido un efecto sobre el crecimiento de la productividad, en parte debido a los altos niveles de incertidumbre económica. A pesar de las bajas tasas de interés, la incertidumbre económica imperante desde la crisis financiera mundial ha obstaculizado la inversión, esto ha resultado en un cambio hacia la inversión residencial, que no contribuye tanto a la mejora de la productividad.

Este cambio se puede atribuir a la volatilidad de las condiciones económicas provocadas por las crisis recientes, que han desalentado a las empresas a expandirse o iniciar nuevos negocios. Una posible solución a la brecha de inversión que se ha visto exacerbada por la pandemia es el establecimiento de un entorno macroeconómico más estable. Al implementar medidas que promuevan la estabilidad y la previsibilidad en la economía, es posible aliviar los impactos negativos de la pandemia y fomentar una mayor inversión.

La implementación de medidas para corregir las desigualdades estimularía la actividad inversora al aumentar la renta disponible de las personas, el deterioro de las perspectivas laborales y el aumento del empleo informal han disminuido aún más los incentivos para la inversión productiva. La incertidumbre que rodea el futuro de la economía global ha llevado a una expansión más rápida de los trabajadores informales. Esto tendrá implicaciones para las tasas de inversión, que se espera que continúen cayendo a largo plazo, particularmente en las economías avanzadas, independientemente de las fluctuaciones de las tasas de interés a corto plazo, el aumento de la informalidad está asociado con un menor crecimiento de los salarios y una reducción de los incentivos para que los empleadores inviertan en actualizar y mejorar sus habilidades.

1.6 La Fragmentación del espacio político mundial.

La recuperación de la pandemia ha sido desigual en los diferentes países, con diferentes niveles de exposición a las tensiones geopolíticas y aumentos de precios debido a los choques de oferta. Los países europeos, por ejemplo, están experimentando aumentos significativos y repentinos en los costos de la energía, lo que contribuye a una dinámica de estanflación. Mientras tanto, los países africanos se enfrentan a aumentos exacerbados en los precios de los alimentos, que han sido un problema recurrente en los últimos años. Muchos países del África subsahariana dependen en gran medida de las importaciones de alimentos, ya que no son autosuficientes en la producción de alimentos y sus importaciones no están bien diversificadas.

Garantizar el acceso a bienes y servicios básicos a precios razonables se ha convertido en una de las principales prioridades en todo el mundo, a menudo sin tener en cuenta los efectos indirectos sobre las normas internacionales. En un contexto de importantes déficits de trabajo decente y justicia social, es necesario un nuevo contrato social global para mejorar la resiliencia de las economías y sociedades frente a múltiples crisis. La Declaración del Centenario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 2019 y su Llamado mundial a la acción para una recuperación inclusiva y centrada en las personas de la crisis de la covid-19 proporcionan los elementos fundamentales de esta estrategia tanto a nivel nacional como internacional.

En 2023, la OIT lanzará una Coalición mundial por la justicia social para fortalecer la solidaridad mundial y mejorar la coherencia de las políticas a fin de promover medidas e

inversiones que respalden la justicia social. Las principales instituciones y formuladores de políticas están lidiando con la desafiante decisión de continuar apoyando la recuperación de la pandemia o abordar el problema de la alta inflación. Si bien muchos países aún no han recuperado completamente sus niveles previos a la pandemia en términos de horas trabajadas, ha habido un aumento significativo en la inflación, tanto en alimentos como en energía.

Como resultado, los gobiernos se ven obligados a normalizar sus políticas y reducir gradualmente las medidas de emergencia que se introdujeron durante la pandemia. Esto es especialmente desafiante para los gobiernos que han acumulado una deuda sustancial para apoyar a las empresas y los hogares locales. En respuesta a estas múltiples crisis económicas y geopolíticas, la solidaridad internacional es más importante que nunca. Iniciativas como el Acelerador Global de Empleo y Protección Social para Transiciones Justas, propuesto por las Naciones Unidas, junto con la participación de las partes interesadas en la formulación de políticas a nivel nacional e internacional, son medidas cruciales que fortalecerán la coherencia de las políticas y las alianzas en abordar las dificultades actuales y las tendencias futuras en el mundo del trabajo.

1.7 Brecha Mundial en términos de ocupación

Algunos países están lidiando con crisis complejas y en cascada que interactúan con problemas globales más amplios, lo que exacerba el impacto en el mercado laboral. Estas crisis van desde desastres naturales como los terremotos en Turquía y la República Árabe Siria hasta múltiples crisis económicas, como la situación en Sri Lanka. Estas crisis agravan aún más los efectos persistentes de la pandemia de covid-19 y la crisis mundial del costo de vida. En los países en desarrollo, particularmente en los de bajos ingresos, existen importantes déficits regulatorios en términos de protección de los trabajadores y derechos laborales. Los países endeudados de bajos ingresos enfrentan un déficit de empleos aún mayor, alcanzando el 25,7 % para 2023. Comparativamente, los países en desarrollo de bajo riesgo tienen un déficit de empleos del 11 %, esta disparidad refleja las restricciones financieras y fiscales que dificultan las respuestas políticas y empeoran las condiciones del mercado laboral en países de bajos ingresos muy endeudados o de alto riesgo.

La recuperación del mercado laboral se ve obstaculizada por diversas perturbaciones y riesgos mundiales, en particular en los países de ingresos bajos y medianos. Estos países enfrentan una combinación de inflación, altas tasas de interés y un riesgo de deuda cada vez mayor, lo que limita su capacidad para responder a la crisis múltiple en curso que están experimentando. Para el año 2023, los expertos predicen que la escasez mundial de oportunidades de empleo alcanzará la asombrosa cifra de 453 millones de personas, superando en más del doble la tasa de desempleo actual. Esta cifra, que incluye a todas las personas que están dispuestas a trabajar pero no tienen trabajo, brinda una comprensión integral de la escala de los problemas de empleo. El déficit de puestos de trabajo es

particularmente elevado entre las mujeres, con una tasa del 14,5 por ciento frente al 9,8 por ciento entre los hombres.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), no se espera que los países y regiones de bajos ingresos como África y los Estados Árabes alcancen los niveles de desempleo previos a la pandemia este año. Si bien se prevé que la tasa mundial de desempleo caiga por debajo del nivel de la pandemia para 2023, esto se debe principalmente a la resiliencia de los países de altos ingresos y no indica una recuperación generalizada. Las disparidades en el déficit de puestos de trabajo resaltan la desigualdad mundial en las oportunidades de empleo. Los países de ingresos bajos tienen la tasa más alta de escasez de puestos de trabajo con un 21,5 %, mientras que los países de ingresos medios tienen una tasa ligeramente superior al 11 %. Los países de altos ingresos tienen las tasas más bajas con un 8,2 por ciento, en particular, los países de bajos ingresos han experimentado un aumento prolongado en la tasa de brecha laboral, pasando del 19,1 % en 2005 al 21,5 % en 2023.

Para abordar los desafíos financieros de implementar estas pensiones básicas, el Acelerador Global para el Empleo y la Protección de la ONU, así como la Coalición Global para la Justicia Social, podrían colaborar y aunar recursos. Esta colaboración podría facilitar potencialmente la introducción de pensiones básicas de vejez como parte de una reforma integral de la arquitectura financiera global, con el objetivo de satisfacer mejor las necesidades de los países de bajos ingresos. Según nuevas estimaciones de la OIT, la implementación de un sistema nacional de seguridad social en los países en desarrollo, como la expansión de las pensiones básicas de vejez, podría aumentar significativamente el PIB per cápita.

Específicamente, se proyecta que aumente el PIB per cápita en un 14,8 por ciento durante un período de diez años en países de ingresos bajos y medianos bajos. Adicionalmente, estas pensiones básicas también tendrían un impacto positivo en la reducción de la pobreza, reduciendo el porcentaje de la población que vive por debajo del umbral de pobreza de US\$2,15 (PPA) en 6 puntos porcentuales. Además, se espera que contribuya a un aumento del 40 por ciento en la participación en los ingresos para la distribución de ingresos más bajos, mejorando la igualdad de ingresos en 2,5 puntos porcentuales. Esta expansión de las pensiones de vejez también ayudaría a reducir la brecha de ingresos por género, reduciéndola en 3,6 puntos porcentuales, lo que equivale al avance logrado a nivel mundial en los últimos quince años.

Si bien los recursos financieros necesarios para implementar estas pensiones básicas de vejez son significativos, no son inalcanzables. En los países en desarrollo, el costo anual de proporcionar pensiones básicas al nivel del umbral de pobreza ascendería al 1,6 por ciento del PIB. Este costo sería un poco más alto para los países de ingresos bajos con un 2,3 % del PIB y un poco más bajo para los países de ingresos medianos bajos con un 1,5 % del PIB.

Específicamente para el África subsahariana, el costo estimado sería de alrededor de 23.300 millones de dólares estadounidenses, equivalente al 1,4 por ciento del PIB. Sin embargo, vale la pena señalar que esta cifra representa alrededor del 12,5 por ciento de la ayuda oficial anual para el desarrollo proporcionada en todo el mundo.

1.8 Tendencias en una recuperación incierta del mercado laboral

Los desafíos de la inflación y las altas tasas de interés siguen pesando mucho en los diferentes mercados laborales. Aunque se espera que la situación mejore en algunos países, el espacio fiscal en las economías más pobres es extremadamente limitado. Esto restringe su capacidad para responder con eficacia a un mundo caracterizado por múltiples crisis, incluidos conflictos, desastres naturales y recesiones económicas. Estas crisis amplifican los efectos de los shocks globales resultantes de la pandemia de covid-19 y la crisis del costo de vida, en consecuencia, las disparidades en el empleo se han ampliado a nivel mundial, y los países de bajos ingresos experimentan los déficits más significativos en sus mercados laborales.

La crisis actual en el costo de vida ha sido desencadenada por la guerra en Ucrania y el impacto continuo de la pandemia de covid-19. Esta crisis ha tenido un efecto generalizado en los ingresos y los medios de subsistencia en todo el mundo, en particular en los países que aún se encuentran en proceso de desarrollo. Se proyecta que el crecimiento del PIB mundial se desacelere a 2,8 por ciento este año, en comparación con una desaceleración de 3,4 por ciento en 2022. Sin embargo, es importante señalar que esta desaceleración general oculta una divergencia significativa entre las economías avanzadas y las economías en desarrollo. En los países de ingresos altos, los mercados laborales continúan enfrentando tensiones a pesar de los múltiples aumentos en las tasas de interés. Algunos déficits de ocupación aún persisten incluso en estas economías, por otro lado, ciertas economías emergentes, como India, han experimentado un fuerte repunte en el crecimiento económico. Sin embargo, los países de bajos ingresos están lidiando con altos niveles de deuda y crecientes costos de endeudamiento, lo que restringe aún más su capacidad para promover el trabajo decente y la productividad. La inflación persistente ha requerido medidas agresivas de ajuste de la política monetaria, las tasas de inflación en todo el mundo han comenzado a aumentar, lo que lleva a tasas de interés más altas.

En 2021, hubo un aumento en las tasas de interés del banco central, y esta tendencia continuó aumentando significativamente en 2022 en todos los grupos de países clasificados según el ingreso. Como resultado, hubo una necesidad de un endurecimiento significativo de la política monetaria. A principios de 2023, había 37 de 162 países que tenían altas tasas de interés establecidas por sus bancos centrales. Estos países en su mayoría no son muy ricos y tienen ingresos medios. Esta información se encuentra en el gráfico 1.1, se espera que las expectativas de inflación se mantengan altas, lo que conducirá a un mayor endurecimiento de

la política monetaria en aproximadamente la mitad de los países. Si bien casi todos los países de ingresos altos es posible que experimenten un mayor endurecimiento, se anticipa que solo una minoría de los países de ingresos bajos y medianos se verán afectados. Aunque las tasas de interés reales, que son cruciales para la actividad económica, se han mantenido relativamente bajas en las economías avanzadas, el endurecimiento continuo de la política monetaria, junto con la disminución de la inflación, podría llevar a que las tasas de interés anticipadas y realizadas alcancen niveles más altos, esto podría tener consecuencias negativas para los mercados laborales¹ (FMI 2023).

Gráfico 1.1

Tasa de desempleo, 2007-2023 a escala mundial
(valores porcentuales)



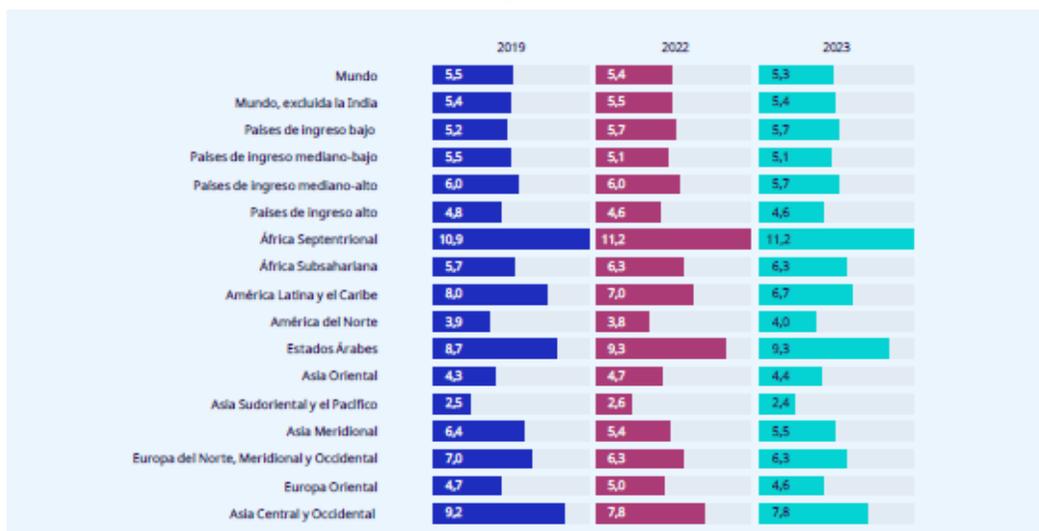
Fuente: Estimaciones de la OIT.

¹ El endurecimiento de la política monetaria también plantea el riesgo de inestabilidad financiera, que podría tener un efecto importante en el mercado laboral.

Gráfico 1.2

Tasas de desempleo a escala mundial, por (sub)región y grupos de países con arreglo a sus ingresos, en 2019, 2022 y 2023

(valores porcentuales)



Fuente: Estimaciones de la OIT.

Mientras navegamos por la crisis de la covid-19, se espera que las tasas de desempleo en África y los Estados Árabes sigan siendo alarmantemente altas en 2023, en marcado contraste con los niveles observados en 2019. Sin embargo, hay buenas noticias que se encuentran en otras regiones como América Latina y el Caribe, Europa del Norte, del Sur y Occidental, así como Asia Central y Occidental. Estas regiones han logrado dar pasos significativos en la reducción de sus tasas de desempleo, superando los niveles observados antes de que estallara la crisis. Por otro lado, los países de bajos ingresos han tenido dificultades para recuperarse y aún no se han recuperado del devastador golpe que sufrieron sus tasas de empleo en 2019, como se ilustra en el gráfico 1.2.

1.9 El Déficit de empleos apunta a importantes déficits.

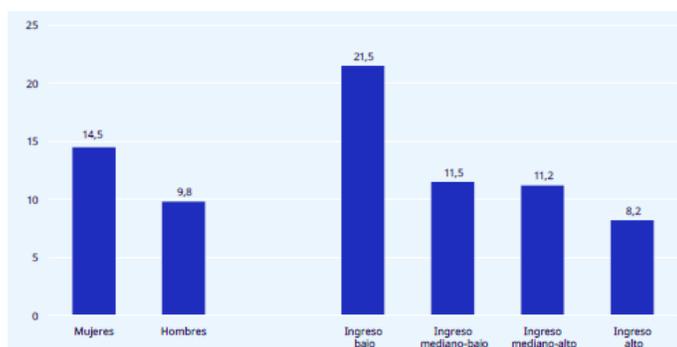
El déficit de empleo varía en las diferentes regiones del mundo, en 2023, se espera que los países de bajos ingresos enfrenten la tasa de déficit de empleo más alta, alcanzando el 21,5 por ciento. Por el contrario, la tasa de déficit de puestos de trabajo en los países de ingresos medianos está ligeramente por encima del 11 por ciento. Los países de altos ingresos reportan tasas más bajas de déficit de empleo, con una tasa del 8,2 por ciento. Vale la pena señalar que, si bien solo unos pocos países, principalmente naciones de altos ingresos, experimentan tasas de déficit de empleo relativamente bajas, el resto del mundo está lidiando con una importante subutilización de la mano de obra. Para 2023, se proyecta que el déficit mundial de empleos alcance los 453 millones de personas, lo que representa el 11,7 % de la población mundial.

Esta cifra es más del doble del número de personas desempleadas. El déficit mundial de empleos abarca tanto a los 191 millones de personas desempleadas como a 262 millones de personas adicionales que desean empleo pero no cumplen los criterios para ser clasificados como desempleados. Esta última categoría incluye a las personas que se han desanimado en su búsqueda de empleo y aquellas que no pueden aceptar un empleo a corto plazo debido a las responsabilidades de cuidado, entre otros. Las cifras de desempleo son cruciales para comprender el alcance de la subutilización de la mano de obra, particularmente en los países en desarrollo.

Sin embargo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha introducido un nuevo indicador denominado déficit de empleo, que ofrece una medida más completa de la demanda insatisfecha de puestos de trabajo en todo el mundo. A diferencia de la tasa de desempleo, el déficit de empleo tiene en cuenta a las personas que están dispuestas a trabajar pero no tienen trabajo. Para calcular este indicador, la OIT utiliza las mismas fuentes de datos que las estadísticas de desempleo, así como los datos de las encuestas de población activa para incluir a las personas que buscan empleo activamente y a las que trabajarían si tuvieran la oportunidad. En consecuencia, el déficit de empleo sirve como un complemento valioso de la tasa de desempleo y proporciona una comprensión más holística de la subutilización de la mano de obra².

Gráfico 1.3

Brecha de empleo en 2023, por sexo y nivel de ingreso
(valores porcentuales)



² El indicador de déficit de empleo de la OIT complementa los indicadores existentes utilizados por la OIT en sus estimaciones modeladas. Combina estimaciones de desempleo, la fuerza laboral potencial y las personas que están dispuestas a trabajar pero que no buscan empleo activamente. Estas categorías están definidas en la Resolución sobre estadísticas de trabajo, ocupación y subutilización de la fuerza laboral, 19ª CIET. Al igual que el indicador SU3, el déficit de empleo incluye personas desempleadas y buscadores de empleo que no están disponibles para trabajar. Sin embargo, también incluye a personas que no están categorizadas como desempleadas o buscadoras de empleo pero que están buscando empleo activamente. Para obtener más información sobre el indicador y sus diferencias con el desempleo, consulte WESO Trends 2023.

Fuente: Base de datos ILOSTAT, estimaciones de la OIT basadas en modelos.

Gráfico 1.4

Brecha de empleo por nivel de ingreso del país, 2005-2023
(valores porcentuales)



Fuente: Base de datos ILOSTAT, estimaciones de la OIT basadas en modelos.

Los países endeudados enfrentan los desafíos más importantes del mercado laboral y tienen una flexibilidad regulatoria limitada, lo que dificulta su capacidad para responder a las crisis actuales y futuras. Entre los países de bajos ingresos, los clasificados como endeudados tienen una tasa de déficit de empleo mucho mayor, que se estima alcanzará el 25,7 % en 2023, en comparación con el 11,0 % en los países en desarrollo de bajo riesgo. Esto destaca la importancia de la asistencia financiera para los países endeudados para promover la recuperación económica y el empleo. El déficit de puestos de trabajo a nivel mundial sigue siendo un problema persistente, que afecta especialmente a las mujeres, que tienen una tasa de déficit de puestos de trabajo más alta que la de los hombres. Los países de bajos ingresos tienen la mayor disparidad de género en los déficits de empleo, y las mujeres se enfrentan a una tasa de escasez de puestos de trabajo que es 9 puntos porcentuales más alta que la de los hombres.

Aunque se pronostica una disminución en la tasa de déficit de empleo global para 2023, existen diferencias significativas entre los países en función de sus niveles de ingresos. Se espera que los países de bajos ingresos experimenten poca variación en su tasa de déficit de empleo en 2023, y son el único grupo que experimenta un aumento prolongado de esta tasa. Ha pasado del 19,1 por ciento en 2005 al 21,5 por ciento en 2023. Esto refleja la falta de suficientes oportunidades de empleo para su creciente población joven, no se espera que los países de ingresos medios-bajos experimenten mucha variación en su tasa de déficit de empleo en 2023, pero han registrado una disminución prolongada notable. Por otro lado, se

prevé que los países de ingresos medianos altos tengan la mayor disminución (0,5 puntos porcentuales) en su tasa de déficit de empleo en 2023. Los países de ingresos altos han experimentado la mayor mejora a largo plazo en su tasa de déficit de empleo, con una disminución de 4 puntos porcentuales desde la crisis financiera mundial en 2008-2009 y una disminución adicional de 0,3 puntos porcentuales en 2023. En general, la correlación entre el endeudamiento y la tasa de escasez de empleos subraya el papel crucial del apoyo financiero para facilitar la recuperación económica y oportunidades de empleo en estos países.

Gráfico 1.5. Brecha de empleo en países en desarrollo en 2023,
por riesgo de endeudamiento del país
(valores porcentuales)



Fuente: Tasa de brecha de empleo (valores porcentuales), base de datos ILOSTAT, estimaciones de la OIT basadas en modelos; riesgo de endeudamiento del país, análisis del FMI sobre sostenibilidad de la deuda, países de ingreso bajo, Debt Sustainability Analysis – Low-Income Countries.

Las estimaciones se derivan de la metodología de modelado de la OIT, en general, la lista y los datos que la acompañan brindan información valiosa sobre la situación del empleo y la sostenibilidad de la deuda de los países en desarrollo, en particular los de bajos ingresos. Estos conocimientos se pueden utilizar para informar las decisiones políticas y las intervenciones destinadas a promover el crecimiento económico y reducir la pobreza en estos países.

Sin embargo, tenga en cuenta que los países Dominica, Estados Federados de Micronesia, Granada, Islas Marshall, Kiribati y Tuvalu están excluidos de la lista porque no hay datos disponibles para ellos. Es importante señalar que el análisis de sostenibilidad de la deuda está diseñado específicamente para países de bajos ingresos, ya que sus situaciones económicas y necesidades de desarrollo difieren de las de los países de altos ingresos. El

análisis tiene en cuenta varios factores, como el crecimiento económico del país, las políticas fiscales y el financiamiento externo. Los datos proporcionados en la lista incluyen la tasa de brecha laboral, que es una estimación basada en el modelo de la Organización Internacional del Trabajo. Esta tasa representa el porcentaje de la población que se encuentra desempleada o subempleada, los datos de la tasa de brecha laboral, la lista también proporciona información sobre el riesgo de endeudamiento del país. Este análisis lo lleva a cabo el Fondo Monetario Internacional y se centra específicamente en los países de bajos ingresos, el análisis de sostenibilidad de la deuda evalúa la capacidad de estos países para gestionar sus deudas sin enfrentarse a graves dificultades financieras.

1.10 Las facetas acentuadas de la «policrisis»

Si bien el riesgo de múltiples crisis es una preocupación importante que impacta a la comunidad global, es particularmente desafiante para los países en desarrollo. Estas naciones enfrentan la abrumadora tarea de lidiar con crisis complejas e interconectadas que no solo interactúan con problemas globales más amplios sino que también intensifican los efectos en sus mercados laborales. Estas crisis pueden abarcar una amplia gama de desafíos, desde desastres naturales y conflictos hasta la carga adicional de la pandemia de covid-19, el aumento del costo de vida y los impactos del cambio climático.

Los efectos acumulativos de estas múltiples crisis son considerables, como se ve en países como Sri Lanka, que ha experimentado crisis económicas y desastres naturales, y Turquía y la República Árabe Siria, que han sido devastados por conflictos. Además, estas crisis han exacerbado aún más la inflación y han interrumpido las cadenas de suministro, y la guerra en Ucrania continúa influyendo no solo en su propio mercado laboral sino también en los de los países vecinos a través de la afluencia de refugiados. Sri Lanka, en particular, se ha enfrentado a una crisis económica debido a desequilibrios macroeconómicos y problemas estructurales de larga data.

El país ha sido golpeado por una serie de crisis, comenzando con los atentados de Pascua en 2019 y seguido por el impacto devastador de la pandemia de covid-19, que afectó severamente la economía y el empleo, especialmente en el sector turístico. Al igual que otros países en desarrollo, Sri Lanka ha sido testigo del impacto desproporcionado de estas crisis en grupos vulnerables como mujeres, jóvenes y micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES), en particular aquellas que operan en la economía informal. Las medidas adoptadas para mitigar la propagación del virus provocaron la paralización de las actividades económicas, lo que se tradujo en una contracción de la producción en 2019 y una caída significativa del 4,6% en 2020 durante el período de confinamiento. Sin embargo, ha habido una recuperación parcial en 2021 con una tasa de crecimiento del 3,5 por ciento, los efectos secundarios del conflicto de Ucrania han agravado aún más los desafíos que enfrentan estos países en desarrollo.

El mercado laboral en la República de Siria también experimentó los efectos devastadores del terremoto. Un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) destacó el impacto significativo en el empleo y el mercado laboral tras el desastre natural. La recuperación inicial de la economía de Sri Lanka se detuvo abruptamente, lo que provocó una crisis de la balanza de pagos y la posterior incapacidad para pagar las deudas en abril de 2022. Esto resultó en una disminución significativa de la producción, con una disminución del 7,8 por ciento en 2022 y un asombroso 12,4 por ciento. disminución porcentual en el cuarto trimestre de ese año. El país también enfrentó una grave escasez de combustible y otros productos esenciales, lo que exacerbó aún más la recesión económica, la inflación se disparó a más del 46 por ciento, causando un daño significativo a los ingresos reales y los medios de subsistencia.

En un esfuerzo por estabilizar la situación, se firmó un programa de ayuda del FMI en marzo de 2023. Si bien se han logrado algunos avances en términos de estabilización, todavía se espera que la economía se contraiga un 3,0 por ciento este año. El impacto de la crisis en el mercado laboral ha sido severo, con un gran número de micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES) que se han visto obligadas a cerrar. Las empresas sobrevivientes han tenido que implementar medidas drásticas, que incluyen importantes recortes de empleo, reducción de horas de trabajo y, en algunos casos, reducción de salarios. Las mujeres en el mercado laboral de Sri Lanka se han visto particularmente afectadas, ya que su tasa de participación cayó del 34,5 % en 2019 al 32,1 % en 2022. Desafortunadamente, debido al lento proceso de reestructuración de la deuda, la estabilización macroeconómica y los efectos de otras reformas, se espera que la recuperación sea lenta.

Esto significa que los efectos negativos en el mercado laboral de Sri Lanka persistirán durante un período más largo, similar a las crisis económicas y financieras anteriores. Pasando a otra región, un desastre natural devastador azotó las partes sureste de Türkiye el 6 de febrero de 2023. El terremoto, que tuvo una magnitud significativa, resultó en la trágica pérdida de aproximadamente 50,000 vidas y dejó alrededor de 107,000 heridos. La región afectada albergaba a casi 4 millones de trabajadores, principalmente empleados en agricultura, manufactura, comercio y otros servicios de bajo valor agregado. El impacto inmediato de la destrucción causada por el terremoto se sintió tanto en la economía como en el mercado laboral. Se perdieron aproximadamente 220.000 puestos de trabajo, lo que provocó una disminución del 16 por ciento en el empleo.

1.11 La protección social: catalizador del desarrollo sostenible inclusivo y de los empleos decentes

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las pérdidas de ocupación en Ucrania han sido significativas, con una disminución del 15,5 por ciento en el empleo en

2022. Esto equivale a la destrucción de 2,4 millones de puestos de trabajo. Las proyecciones de la OIT para el mercado laboral en Ucrania sugieren que habrá un estancamiento de la actividad en 2023 debido a las hostilidades en curso, lo que limitará severamente el potencial de la economía ucraniana y su mercado laboral. Suponiendo que la situación de seguridad se mantenga sin cambios durante todo el año, la OIT estima una tasa de crecimiento del empleo de solo el 0,5 por ciento en 2023, lo que resultará en un aumento de solo 70 000 puestos de trabajo. Las perspectivas futuras del mercado laboral de Ucrania son muy inciertas, incluso sin cambios significativos en el conflicto. Además del impacto negativo en el empleo, la OIT estima que aproximadamente 1,7 millones de refugiados, en su mayoría mujeres, que anteriormente trabajaban en Ucrania han huido del país, en particular a Europa Occidental. Estos refugiados representaban el 11 por ciento de la mano de obra total del país antes del conflicto.

1.11.1 Las pensiones de vejez como catalizador del crecimiento y de la justicia social

Un aumento en el porcentaje de las pensiones puede conducir a un aumento del 0,6 por ciento per cápita en el crecimiento del PIB después de 20 años. Esto es particularmente relevante en las regiones donde las tasas promedio de fecundidad siguen siendo altas. Otra forma en que las pensiones pueden contribuir al crecimiento económico sostenido es afectando los resultados del mercado en la fuerza laboral. Los datos de China y Namibia muestran que la expansión de la cobertura de pensiones para los adultos mayores conduce a una disminución del trabajo agrícola y a un aumento del trabajo no agrícola entre los adultos en edad de trabajar.

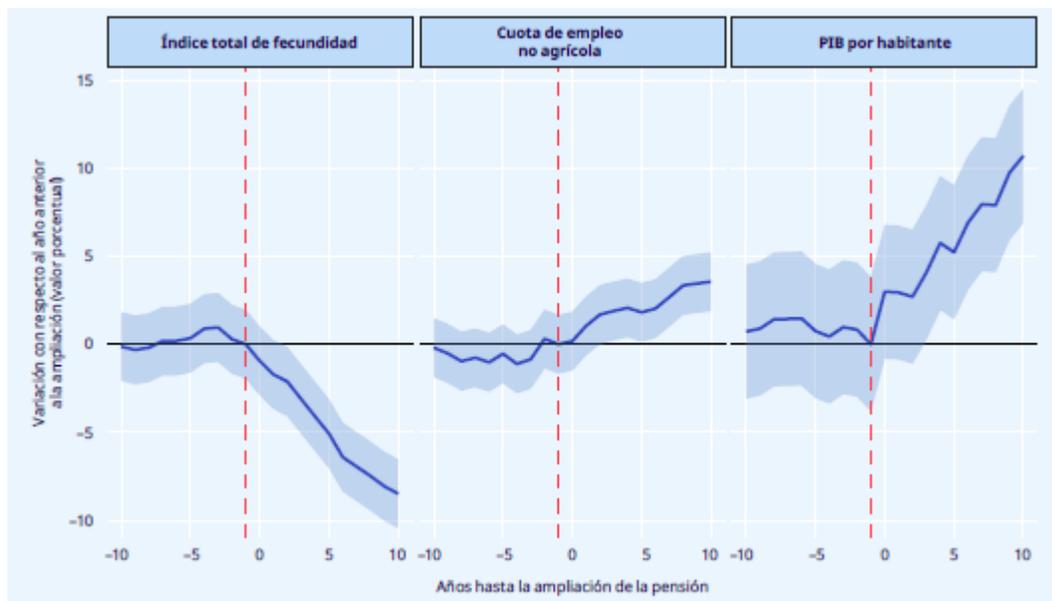
Si bien el empleo agrícola es importante en los países en desarrollo, los bajos ingresos a menudo se asocian con la agricultura de subsistencia y el trabajo familiar no remunerado. Las pensiones básicas pueden ayudar a los trabajadores en la transición de estas formas vulnerables de empleo a trabajos con mejores condiciones laborales y mayor productividad. Esta transición se puede facilitar mediante la agrupación de ingresos, donde las familias numerosas utilizan las pensiones para superar las limitaciones de liquidez o de crédito, lo que permite a los miembros de la familia buscar mejores ocupaciones en otros sectores.

Además, los ingresos de jubilación garantizados pueden alentar a las personas a asumir riesgos en su empleo, ya que tienen una red de seguridad a la que recurrir. Por último, las familias más pequeñas y las menores responsabilidades de cuidado pueden facilitar la transición de las personas del trabajo de subsistencia a otros sectores. Este alejamiento de una economía que depende en gran medida de la agricultura de subsistencia es crucial para aumentar la productividad laboral general. El empleo agrícola es mucho menos productivo en comparación con otros sectores, incluso después de considerar factores como la educación y la alfabetización, esto sugiere que la reasignación de trabajadores de la agricultura a otros sectores puede impulsar el crecimiento económico.

Según las últimas estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el impacto de la expansión de las pensiones de vejez es verdaderamente transformador. Los hallazgos de la OIT muestran que los países con tasas de fertilidad inicialmente altas han experimentado una disminución en el tamaño de la familia como resultado del aumento de las pensiones básicas de vejez. Además, ha habido un aumento notable en el empleo no agrícola y el PIB per cápita en estos países. Estos efectos son significativos en todas las variables, aunque todavía existe cierta incertidumbre, vale la pena mencionar que estas estimaciones consideran la posibilidad de una causalidad inversa, lo que significa que si un país se vuelve más rico, puede tener los medios para implementar un sistema de protección social más sólido. Tener cobertura de salud universal y pensiones de vejez en el mundo en desarrollo es realmente bueno y ayuda a muchas personas durante mucho tiempo. Al observar lo que sucedió en el pasado y la información que tenemos ahora, podemos ver que cuando los países en desarrollo dan pensiones a todos cuando envejecen, hace una gran diferencia, además, estos países experimentarían como resultado un aumento en el PIB per cápita.

Gráfico 1.6

Valor promedio de los efectos de la ampliación histórica de las pensiones sociales; países para los que se dispone de información



Nota: El gráfico muestra el efecto promedio de una ampliación de la cobertura de pensión. La línea discontinua de color rojo indica el año anterior a la ampliación de la cobertura.

Fuente: Estimaciones de la OIT.

Estos cambios positivos en la demografía y el crecimiento económico también darían como resultado una distribución más equitativa de la prosperidad. La pobreza y la desigualdad

de ingresos disminuirían sustancialmente, y toda la distribución de ingresos se volvería más equitativa. La cobertura universal de las pensiones de vejez en los países en desarrollo conduciría a una reducción de 6 puntos porcentuales en la proporción de la población que vive por debajo del umbral de pobreza de \$2,15 PPA. Esta reducción es drástica en comparación con la tasa de pobreza actual del 15,5 por ciento, el 40 por ciento inferior de la distribución del ingreso vería un aumento de 2,5 puntos porcentuales en su participación, que actualmente es del 15,3 por ciento. Según las proyecciones, durante un período de 10 años, las tasas de cobertura de las pensiones en los países en desarrollo aumentarían un 14,8 por ciento.

Este aumento tendría efectos duraderos más allá del período inicial de 10 años. Después de 20 años, la cantidad de dinero que cada persona aporta a la economía aumentaría un 3 por ciento más de lo que ya lo hace. Si bien se espera que la tasa de dependencia eventualmente sea más alta en comparación con el escenario sin expansión, alrededor de 2087, los países en desarrollo estarían en una posición económica más fuerte, mejor equipados para enfrentar los desafíos asociados con el envejecimiento de la población. Vale la pena señalar que estos hallazgos están respaldados por varios estudios, incluidos Case y Deaton (1998), Cattaneo y Razavi y Huang y Zhang (2021), que enfatizan la relación entre desigualdad, protección social y desarrollo económico.

Estas proyecciones tienen en cuenta los efectos directos de las pensiones sobre la pobreza y la desigualdad, incluida la redistribución del ingreso dentro de los hogares, así como los efectos indirectos, como el crecimiento económico, la disminución de las tasas de fertilidad y el aumento del empleo no agrícola. La extensión de las pensiones también tendría un impacto significativo en la población total de los países en desarrollo. Se pronostica que el pico de población ocurriría en 2072, más de 30 años antes que si no se extendieran las pensiones. Este cambio en la dinámica de la población supondría una disminución de 5,3 puntos porcentuales en la relación entre la población dependiente (0-14 años y mayores de 65 años) y la población en edad de trabajar (15-64 años) para 2072.

Vale la pena mencionar que las mujeres se ven afectadas de manera desproporcionada por el trabajo familiar auxiliar en el sector agrícola y la presencia de niños en los hogares, los cuales contribuyen a una menor participación laboral femenina. Abordar estos problemas a través de programas de pensiones ampliados puede tener consecuencias positivas más amplias. Si bien los recursos financieros necesarios para implementar un nivel mínimo de protección social para las personas mayores pueden parecer abrumadores, no son inalcanzables.

A pesar de las restricciones fiscales, el financiamiento de la protección social es un desafío que se puede superar. Los países en desarrollo, en particular, tienen el potencial de proporcionar pensiones básicas a su población de edad avanzada a un costo razonable. El siglo actual ha visto un aumento significativo en los ingresos del 40 por ciento inferior de la

población, mientras que el 10 por ciento superior ha experimentado una disminución. Este cambio en la distribución del ingreso ha tenido poco impacto en los asalariados de ingresos medios. Es importante señalar que los efectos estimados de la redistribución del ingreso en el 10 por ciento superior son inciertos, mientras que el impacto en el 40 por ciento inferior es significativo. Estas estimaciones se basan en ingresos relativos, y es posible que todos los grupos de ingresos puedan experimentar un aumento en los ingresos absolutos debido al crecimiento general de la actividad económica. El modelo de financiamiento específico para los programas de pensiones dependerá de las circunstancias de cada país, esta redistribución del ingreso no solo tiene implicaciones económicas, sino que también tiene efectos significativos en la igualdad de género.

Se ha demostrado que la expansión de los programas de pensiones reduce la brecha salarial de género, ya que reduce la prevalencia del empleo vulnerable y el trabajo de cuidados no remunerado que afecta predominantemente a las mujeres. Además, estos efectos se extienden más allá del mercado laboral, impactando positivamente en la salud y la educación de las mujeres, si bien existen desafíos en el financiamiento de los programas de protección social, los beneficios de ampliar las pensiones, especialmente para los adultos mayores, son significativos. El impacto potencial en la igualdad de género, la salud y la educación hacen que valga la pena para los países en desarrollo. Sin embargo, es importante considerar el contexto específico y los costos asociados con el sistema de pensiones de cada país.

1.12 Políticas de ayuda económica para aumentar la resiliencia en materia de ocupación.

Para superar estas limitaciones y garantizar que los países en desarrollo puedan promover una recuperación que genere empleo y promueva la justicia social, se necesitan iniciativas políticas. Se necesita con urgencia la solidaridad y la coordinación internacionales, especialmente para los países en desarrollo con una flexibilidad política limitada. Un enfoque multilateral es crucial para abordar la persistente escasez de empleo y las crecientes desigualdades. La reforma de la arquitectura financiera global debe incluir la reestructuración y el alivio de la deuda, así como el apoyo para financiar los Objetivos de Desarrollo Sostenible, combatir la crisis climática y crear empleo decente y productivo a través de una transición justa.

Los desafíos actuales que enfrentan las economías de todo el mundo requieren intervenciones políticas decisivas. A pesar de la naturaleza diversa de estos desafíos, las perspectivas para el mercado laboral siguen siendo muy inciertas. Para estabilizar y fortalecer los mercados laborales, es crucial implementar intervenciones regulatorias reforzadas. Sin tales intervenciones, los múltiples problemas en curso tendrán efectos negativos prolongados en el crecimiento, la resiliencia y el desarrollo, socavando la justicia social. Las políticas de empleo guiadas por la previsión deberían desempeñar un papel importante tanto a corto como a largo plazo, los países deben asegurarse de que sus iniciativas de recuperación y, en el caso

de los países afectados por conflictos y crisis, sus esfuerzos de reconstrucción promuevan el crecimiento del empleo y apoyen la transformación estructural a largo plazo. Los formuladores de políticas deben equilibrar cuidadosamente el uso de políticas macroeconómicas para controlar la inflación, considerando especialmente los factores que impulsan los aumentos de precios, mientras administran la deuda con el objetivo de proteger y promover trabajos decentes. Dado el papel crucial del empleo para sostener una recuperación inclusiva, se necesita un enfoque integral para abordar los desafíos y garantizar un futuro justo y próspero para todos. Si bien algunos países, en particular los de bajos ingresos, se han recuperado bien de la crisis de la covid-19 y han demostrado resiliencia ante nuevos desafíos, como la alta inflación y los costos de la energía, muchos países en desarrollo aún no se han recuperado. De hecho, las economías más pobres enfrentan un impacto especialmente negativo de múltiples crisis. Esta situación de enfrentar múltiples crisis conlleva el riesgo de ampliar la disparidad entre los países de altos ingresos y los países en desarrollo, particularmente las economías de bajos ingresos. Además, los crecientes niveles de deuda y el espacio fiscal limitado plantean desafíos adicionales, lo que restringe significativamente la posibilidad de intervenciones regulatorias en muchos países en desarrollo.

CAPÍTULO II

LOS TRABAJADORES DOMESTICOS EN EL MUNDO

2. Convenio sobre los trabajadores domésticos.

En 2011, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) dio un paso importante al adoptar el Convenio sobre los derechos de los trabajadores domésticos (núm. 189). Esto marcó el primer instrumento legal internacional dedicado exclusivamente a abordar los derechos y las condiciones laborales de los trabajadores domésticos. El Convenio reconoce la valiosa contribución de los trabajadores domésticos a la economía mundial y reconoce que su trabajo a menudo se subestima. Los trabajadores domésticos, incluidas las amas de casa y los cuidadores, se encuentran entre los trabajadores más marginados del mundo, tiene como objetivo garantizar que se les proporcionen condiciones de trabajo decentes, a la par de otros trabajadores, teniendo en cuenta también las características únicas de su sector. El informe presenta varios hallazgos clave de 2021, incluida la cantidad de trabajadores domésticos en todo el mundo, el porcentaje de empleo informal y el alcance de su protección legal y social. Estima la proporción de trabajadoras domésticas que trabajan informalmente, ya sea debido a vacíos en la protección legal o deficiencias en la aplicación de las normas.

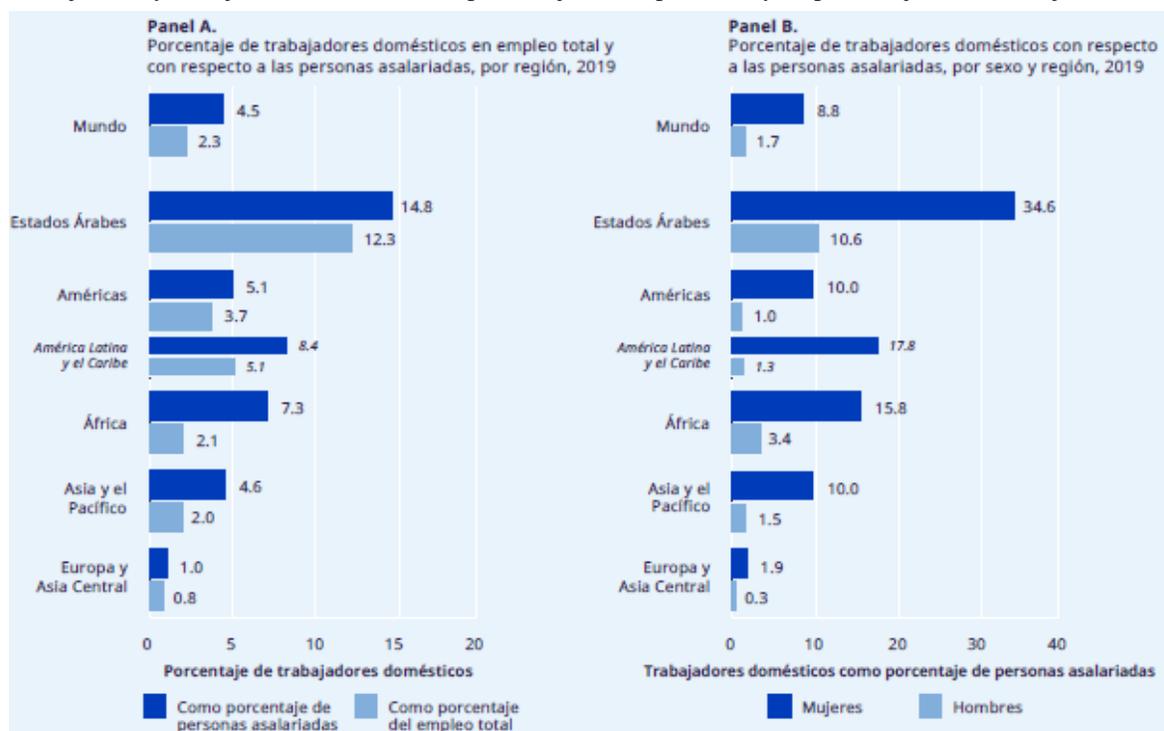
El informe también propone las mejores prácticas para abordar estas brechas y deficiencias. Además, ofrece una hoja de ruta para los gobiernos, los interlocutores sociales y otras partes interesadas involucradas en la promoción del trabajo decente para todos los trabajadores domésticos. El informe de 2021 es un recurso completo y detallado que debe utilizarse como herramienta de referencia para recopilar información sobre el estado y las condiciones de los trabajadores domésticos. Brinda información valiosa y recomendaciones para lograr un trabajo decente para este segmento de la fuerza laboral que a menudo se pasa por alto. Desde su adopción, los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores han estado trabajando juntos para promover la ratificación e implementación del Convenio núm. 189. A medida que se acercaba el décimo aniversario del Convenio en 2021, la OIT publicó un informe titulado "Haciendo Decente El trabajo, una realidad para los trabajadores domésticos: avances y perspectivas diez años después de la adopción del Convenio sobre los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)." Este informe ofrece una visión general de la situación actual de las trabajadoras del hogar, destacando los avances logrados durante la última década, así como los desafíos y brechas restantes para garantizar un trabajo decente para el personal del servicio doméstico, tanto en términos de legislación como de práctica.

2.1 Los trabajadores domésticos en el mundo.

De acuerdo con el Convenio sobre las mujeres trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), un trabajador doméstico se define como una persona que realiza servicios dentro de un hogar o para varios hogares como parte de su ocupación. Estos trabajadores son reconocidos como contribuyentes cruciales a la economía, particularmente en el ámbito de los servicios de atención. Sus responsabilidades implican brindar atención tanto directa como indirecta a los hogares privados. En 2019, el número global de personas de 14 años o más dedicadas al servicio doméstico ascendió a por lo menos 75,6 millones, englobando tanto a los empleados directamente de los hogares como a los contratados a través de proveedores de servicios. Según esta definición amplia, aproximadamente una de cada 22 personas asalariadas está empleada como trabajadora doméstica, lo que representa alrededor del 4,5 por ciento de la fuerza laboral mundial total.

Gráfico 2.1

Trabajadoras y trabajadores domésticos en porcentaje del empleo total y en porcentaje de los trabajadores



Fuente: Cálculos de la OIT.

Es importante señalar que este documento considera a todos los trabajadores domésticos como personas con empleo asalariado, por lo que las proporciones relacionadas con el trabajo doméstico se expresan como porcentaje de las personas ocupadas (excluidas las personas que trabajan por cuenta propia). La región de Asia y el Pacífico tiene la mayor

concentración de mujeres y trabajadoras domésticas, que representan el 50 por ciento de la fuerza laboral mundial, seguida por las Américas con un 23 por ciento. Por otro lado, Europa y Asia Central emplean la proporción más pequeña de trabajadores domésticos, representando solo el 4,7 por ciento. Las estimaciones proporcionadas en este informe se refieren a la definición de "trabajadores domésticos" establecida por la 20.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) en 2018, alineándola con la definición esbozada en el Convenio núm. 189.

De acuerdo con esta definición estadística, los trabajadores domésticos incluyen tres categorías:

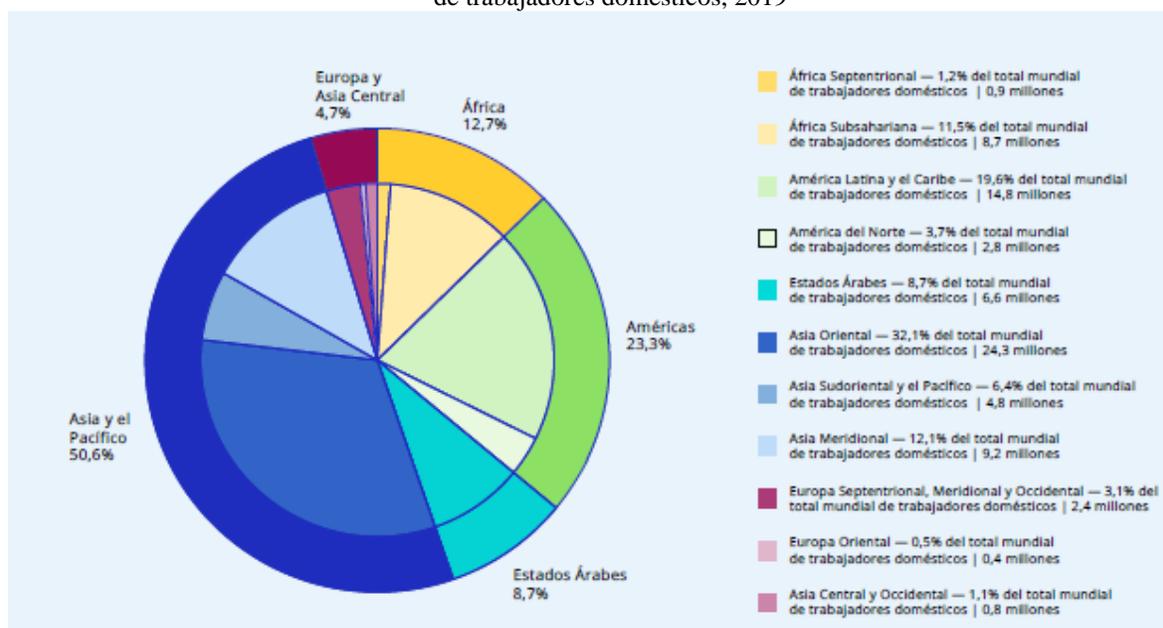
a) Personas directamente empleadas por los hogares para prestar servicios principalmente a los miembros del hogar, independientemente de la naturaleza de los servicios;

b) Trabajadores domésticos empleados por proveedores de servicios;

c) Los prestadores de servicios domésticos empleados por prestaciones. Por el contrario, los hogares que emplean trabajadores domésticos representan solo el uno por ciento de la población empleada en Europa y Asia Central. La proporción desproporcionadamente alta de trabajadores domésticos en los países de ingresos altos y medianos se puede atribuir al mayor número de hogares que sirven como empleadores y los niveles más altos de desigualdad que prevalecen en estas regiones. En los Estados Árabes, el trabajo doméstico constituye una parte importante del empleo asalariado, y las trabajadoras domésticas y las mujeres representan el 14,8 por ciento de la población total empleada. Del mismo modo, los trabajadores domésticos representan una parte considerable del empleo en África (7,3 %), América Latina y el Caribe (8,4 %) y Asia y el Pacífico (4,6 %).

Gráfico 2.2

Distribución del personal doméstico por subregión, en porcentaje del total mundial de trabajadores domésticos, 2019



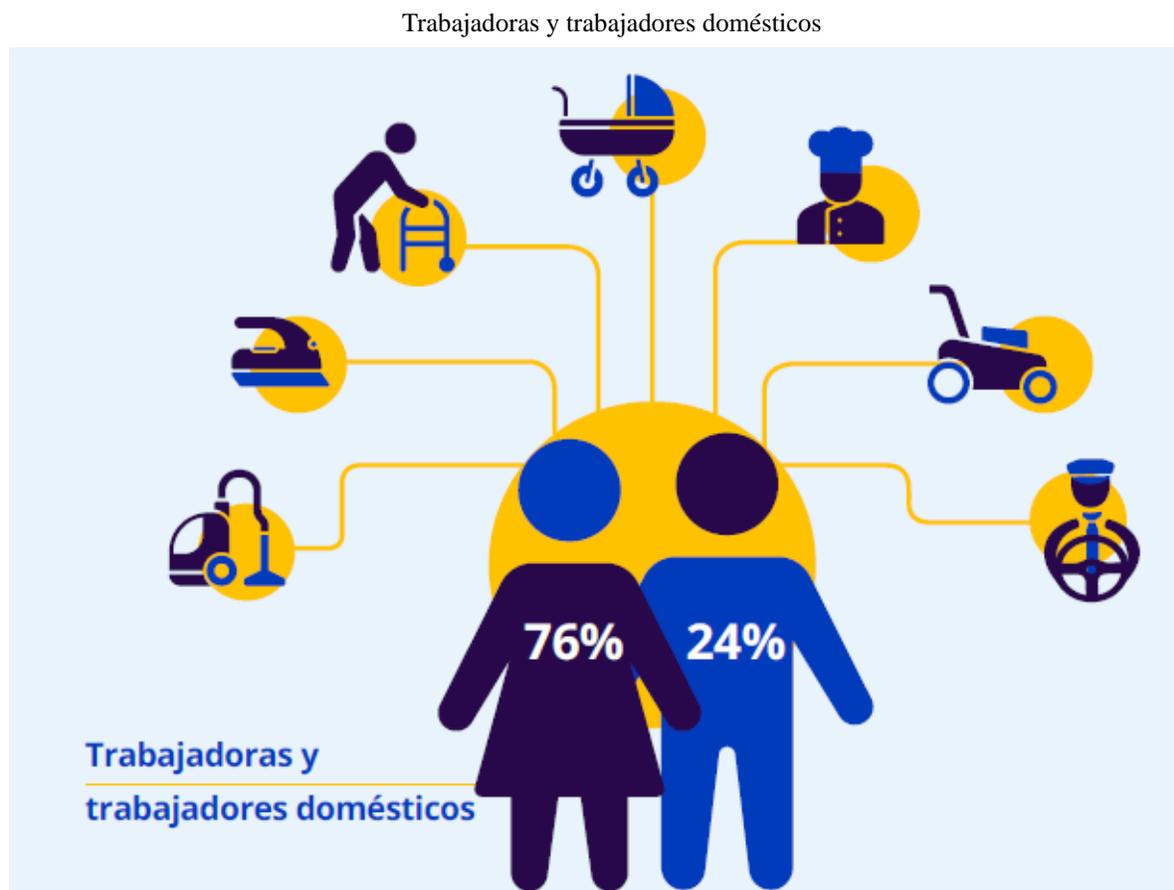
Fuente: Cálculos de la OIT.

El campo del trabajo doméstico está ocupado principalmente por mujeres, que representan una mayoría significativa con un 76,2 por ciento a nivel mundial. De hecho, de cada 12 personas en puestos asalariados, una se dedica al servicio doméstico. Cabe señalar que las mujeres constituyen más del 80 por ciento de la fuerza laboral en esta industria en las Américas, Europa y Asia Central. Sin embargo, es importante reconocer que los hombres también juegan un papel importante en el trabajo doméstico, aportando aproximadamente una cuarta parte de la fuerza laboral total en todo el mundo. En ciertas regiones, como los estados árabes, el norte de África y el sur de Asia, la participación de los hombres en el trabajo doméstico alcanza proporciones sustanciales, con un 63,4 %, 53 % y 42,6 %, respectivamente. Sin embargo, es crucial reconocer que las oportunidades generales de empleo para los hombres en el sector doméstico son considerablemente menores, con solo el 1,7 por ciento de los hombres empleados dedicados al servicio doméstico.

El campo del trabajo doméstico está ocupado principalmente por mujeres, que representan una gran mayoría del 76,2 por ciento de las personas que se dedican a las tareas del hogar. A escala mundial, aproximadamente una de cada doce personas que trabajan por un salario está empleada en el servicio doméstico. Las mujeres dominan este sector y comprenden más del 80 por ciento de la fuerza laboral en las Américas, Europa y Asia Central. A pesar de estos porcentajes notables, los hombres generalmente tienen menos

oportunidades de empleo dentro del sector doméstico. Solo un modesto 1,7 por ciento de los hombres empleados se dedican al servicio doméstico, sin embargo, los hombres también contribuyen al trabajo doméstico mundial, representando alrededor de una cuarta parte de la fuerza laboral. En ciertas regiones, la presencia masculina en el servicio doméstico es aún más prominente, con cifras que alcanzan entre el 40 y el 65 por ciento. Por ejemplo, en los Estados Árabes, el 63,4 % del trabajo doméstico lo realizan hombres, mientras que en el norte de África la cifra es del 53 % y en el sur de Asia alcanza el 42,6 %.

Figura 2.1



Fuente: Cálculos de la OIT.

Existe una clara división entre hombres y mujeres en lo que respecta a sus roles típicos en la fuerza laboral, particularmente en las ocupaciones domésticas. Generalmente, las mujeres son responsables de tareas como limpieza, asistencia y cuidado directo, mientras que los hombres tienden a dedicarse a ocupaciones como cocinar, conducir, trabajos de mantenimiento y seguridad. Se espera que la demanda de trabajo doméstico siga siendo alta en todo el mundo, especialmente teniendo en cuenta los cambios demográficos. Es probable que el número de personas empleadas en el trabajo doméstico se mantenga constante debido a

la actual desigualdad de ingresos, tanto dentro como entre países, así como a las disparidades en el acceso a la educación y los servicios de atención.

2.2 Algunas formas de trabajo doméstico

En los Estados Unidos, por ejemplo, el 57% de los trabajadores domésticos no están empleados directamente por los hogares sino a través de proveedores de servicios. En República Dominicana y Ecuador, el porcentaje de trabajadores domésticos empleados por proveedores de servicios es del 18% y 21% respectivamente. En Zambia y Senegal, alrededor del 25 % del personal doméstico está empleado a través de proveedores de servicios. La mayor proporción se observa en Tailandia (34 %), Camboya (43 %) y Nepal (51 %). Un problema recurrente al que se enfrentan los trabajadores domésticos es el cobro ilegal de tarifas por servicios o colocación, que afecta de manera desproporcionada a las trabajadoras domésticas y migrantes.

Otra tendencia creciente es el uso de plataformas digitales que ofrecen servicios domésticos. Los trabajadores que prestan servicios en los hogares ya sean individuales o domésticos, tienen una amplia gama de tareas y modalidades de trabajo, pueden trabajar por hora, día o mes, y pueden residir dentro o fuera del hogar para el que trabajan. Pueden tener contratos por escrito o trabajar sin ellos, y pueden ser empleados directamente por uno o más hogares o empleados a través de un proveedor de servicios. Los proveedores de servicios, incluidas las agencias de empleo y las plataformas digitales, desempeñan un papel crucial en el mercado laboral nacional. Las estimaciones globales de este informe cubren tanto a los trabajadores domésticos contratados directamente por los hogares como a los contratados a través de proveedores de servicios.

Aunque no se dispone de estimaciones específicas para cada tipo de contrato, los datos específicos de cada país dan una indicación de la influencia de los proveedores de servicios en el mercado laboral nacional. En la Unión Europea, el 70% de los trabajadores del hogar están empleados por entidades públicas o privadas³. Cuando están adecuadamente regulados, los proveedores de servicios pueden desempeñar un papel vital para garantizar mercados laborales justos y efectivos al conectar a los trabajadores con trabajos disponibles que coincidan con sus habilidades. Sin embargo, se han expresado preocupaciones sobre el comportamiento sin escrúpulos de algunas agencias de empleo, intermediarios laborales informales y otros operadores que operan fuera del marco legal.

El Convenio (núm. 189) y la Recomendación (núm. 201) sobre los trabajadores y las familias trabajadoras, que se establecieron en 2011, reconocen la importancia del trabajo doméstico en términos de su valor económico y significado social. Estos estándares

³ Estas cifras se basan en estimaciones sobre los servicios para las personas y los hogares producidas por la Comisión Europea.

internacionales sirven como un llamado a la acción, instando a los gobiernos y organizaciones a abordar las numerosas deficiencias y deficiencias que existen dentro de la industria del trabajo doméstico. Al adoptar estas normas, la Conferencia Internacional del Trabajo envió un mensaje claro e inequívoco de que los trabajadores domésticos, al igual que cualquier otro empleado, merecen disfrutar de condiciones de vida y de trabajo justas y razonables. Es imperativo que estos derechos no solo estén consagrados en la legislación, sino que también se respeten en la práctica, asegurando que los trabajadores domésticos sean tratados con la dignidad y el respeto que merecen.

Figura 2.2

Elementos para la salud y seguridad en el trabajo doméstico



Fuente: OIT, 2020.

Aunque todos los convenios laborales se aplican a los trabajadores y los hogares, el Convenio núm. 189 proporciona normas específicas adicionales que se adaptan al sector del servicio doméstico. Es crucial resaltar que el principal objetivo del Convenio núm. 189 es promover la igualdad de trato del personal del servicio doméstico en comparación con los demás trabajadores. Por ello, insta a los Estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a garantizar la protección laboral y social de las trabajadoras del hogar, asegurando que sus condiciones no sean menos favorables que las de los trabajadores de otros sectores. Esto incluye aspectos como la jornada laboral, los salarios, las prestaciones de la seguridad social y el acceso a la justicia.

2.3 Posibilidades para un trabajo Decente y Seguro en los trabajadores Domésticos.

En la siguiente sección, presentaremos primero las estimaciones de la OIT sobre el porcentaje de trabajadores domésticos ocupados en el empleo informal, independientemente de las causas específicas de esta informalidad. Posteriormente, profundizaremos en un examen más detallado de las dos causas de informalidad antes mencionadas. Diez años después de la adopción del Convenio número 189, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se propuso evaluar en qué medida los trabajadores domésticos podían acceder a un trabajo decente, tanto en términos de legislación como en la práctica. El principal factor utilizado para medir el acceso al trabajo decente es la informalidad, que puede surgir de dos fuentes principales. En primer lugar, la informalidad puede resultar de la exclusión de los trabajadores domésticos de las leyes laborales y de seguridad social, o de niveles inadecuados de protección legal, en segundo lugar, la informalidad puede surgir de la falta de aplicación y cumplimiento de las leyes y reglamentos existentes.

2.3.1 La Informalidad del trabajo doméstico.

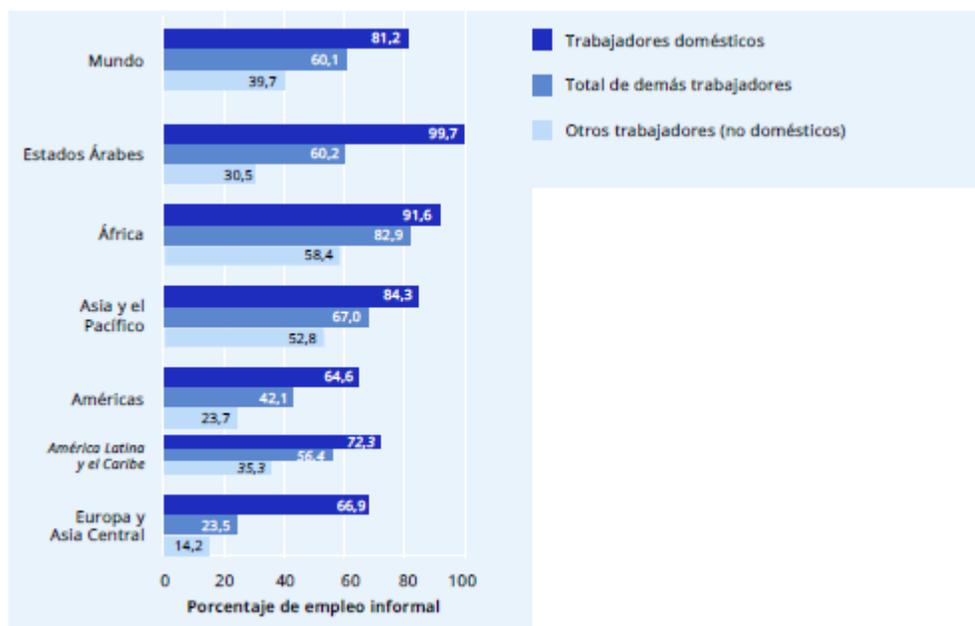
A pesar de que ocho de cada diez trabajadoras y trabajadores domésticos ejercen responsabilidades esenciales en su trabajo, ellas están predominantemente empleadas en el sector informal, lo que lamentablemente les niega el acceso a los beneficios de la seguridad social. Cabe señalar que la tasa de empleo informal entre los trabajadores domésticos tiende a ser mayor en comparación con otros tipos de trabajo, incluso en regiones donde los niveles de informalidad suelen ser altos, como África o Asia y el Pacífico.

De hecho, a nivel mundial, la proporción de empleo informal entre los trabajadores domésticos y otros trabajadores es el doble que la de otros trabajadores. En resumen, la prevalencia del empleo informal entre las trabajadoras y los trabajadores domésticos es un problema apremiante que debe abordarse. La falta de cobertura de seguridad social y los desafíos asociados, como salarios bajos y horarios de trabajo irregulares, exacerban la vulnerabilidad de estos trabajadores, las disparidades de género en la distribución del empleo informal resaltan la necesidad de intervenciones específicas para proteger y empoderar a las trabajadoras en el sector doméstico.

Es evidente que el empleo informal está estrechamente relacionado con varios factores, incluido el pago de salarios extremadamente bajos y la obligación de trabajar jornadas excesivamente cortas o largas. Este fenómeno será explorado más adelante. En términos de dinámica de género, los trabajadores domésticos, que son predominantemente mujeres, son más vulnerables al sector informal, ya que están expuestos a la informalidad en el 67 por ciento de los países examinados. Por otro lado, la mano de obra masculina está representada de manera desproporcionada en los Estados Árabes y África, donde las tasas de informalidad en el empleo doméstico son alarmantemente altas.

Gráfico 2.3

Proporción de empleo informal entre los trabajadores domésticos y los demás trabajadores, por región (%), 2019



Fuente: OIT, 2019.

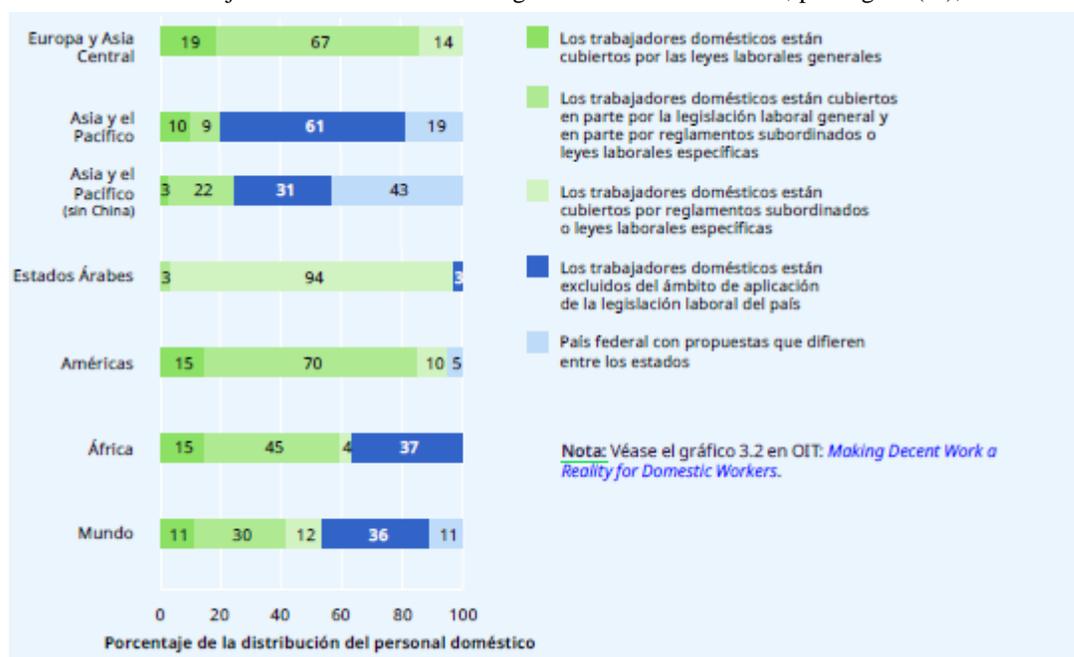
Los sistemas integrales de seguridad social desempeñan un papel vital para garantizar la estabilidad financiera de las personas, salvaguardar su salud y, en última instancia, combatir la pobreza y la desigualdad. Al brindar diversas formas de apoyo, como ayuda financiera y acceso a la atención médica, estos sistemas contribuyen a fomentar la inclusión social y defender la dignidad humana. La provisión de seguridad social universal es crucial para promover la justicia social, reducir la desigualdad y fomentar una sociedad inclusiva y sostenible.

2.3.2 Cobertura de la Legislación laboral.

A escala global, de los 108 países analizados, 95 de ellos (88 por ciento) han reconocido el trabajo doméstico en su legislación laboral. Esto significa que más de la mitad (53,4 por ciento) de todos los trabajadores domésticos masculinos y femeninos reciben algún tipo de reconocimiento legal. Los países que han implementado este reconocimiento legal lo han hecho a través de diversos medios, como la legislación laboral general, las leyes laborales específicas, las normas subordinadas o una combinación de estos enfoques. Sin embargo, es importante señalar que, a pesar de estos esfuerzos, una parte significativa (36,1 por ciento) de los trabajadores domésticos sigue estando completamente excluida de cualquier protección de la legislación laboral. Esta exclusión se puede ver en el gráfico 2.4.

Gráfico 2.4

Cobertura de los trabajadores domésticos en la legislación laboral nacional, por región (%), en 2020



Fuente: OIT, 2020.

Para ser más específicos, el 11,4 por ciento de los trabajadores domésticos están protegidos bajo el paraguas de las leyes laborales generales, mientras que el 11,8 por ciento se basan únicamente en regulaciones subordinadas o leyes laborales específicas para su protección. Además, una proporción significativa del 30,2 por ciento se beneficia de una combinación de ambos tipos de legislación para garantizar sus derechos y bienestar como trabajadores domésticos.

La legislación laboral que se aplica a los trabajadores domésticos puede dar lugar a que estos queden excluidos de determinadas disposiciones o reciban niveles inadecuados de protección. Por ejemplo, un porcentaje significativo de trabajadores domésticos no están cubiertos por restricciones de horas de trabajo, descanso semanal o vacaciones anuales pagadas, un gran número de trabajadores domésticos no tienen derecho a un salario mínimo ni a prestaciones de seguridad social. Si bien algunos países han implementado la igualdad de derechos y protecciones para los trabajadores domésticos, todavía existen disparidades en áreas como el tiempo de trabajo y los salarios. Vale la pena señalar que los países con una gran fuerza laboral doméstica a menudo tienen leyes que excluyen o brindan menos protección a los trabajadores domésticos en comparación con otros trabajadores. Sin embargo, muchos países han establecido la igualdad de derechos para las trabajadoras del hogar en cuanto a descanso, vacaciones y licencia por maternidad. Por otro lado, menos países han implementado salarios mínimos iguales o beneficios de maternidad. Solo la mitad de los

países examinados brindan igualdad de derechos con respecto a los horarios normales de la semana laboral. Estas exclusiones son más frecuentes en ciertas regiones, como Asia y el Pacífico, donde un gran porcentaje de trabajadores domésticos masculinos y femeninos están completamente excluidos de la legislación laboral. En los Estados árabes, la tasa de exclusión es aún mayor. En África, si bien un porcentaje menor de trabajadores domésticos está completamente excluido, un porcentaje significativo de ellos todavía está cubierto por condiciones menos favorables en comparación con otros trabajadores, estas disparidades regionales también son evidentes en áreas políticas específicas.

2.3.3 Seguridad Social la protección de la maternidad.

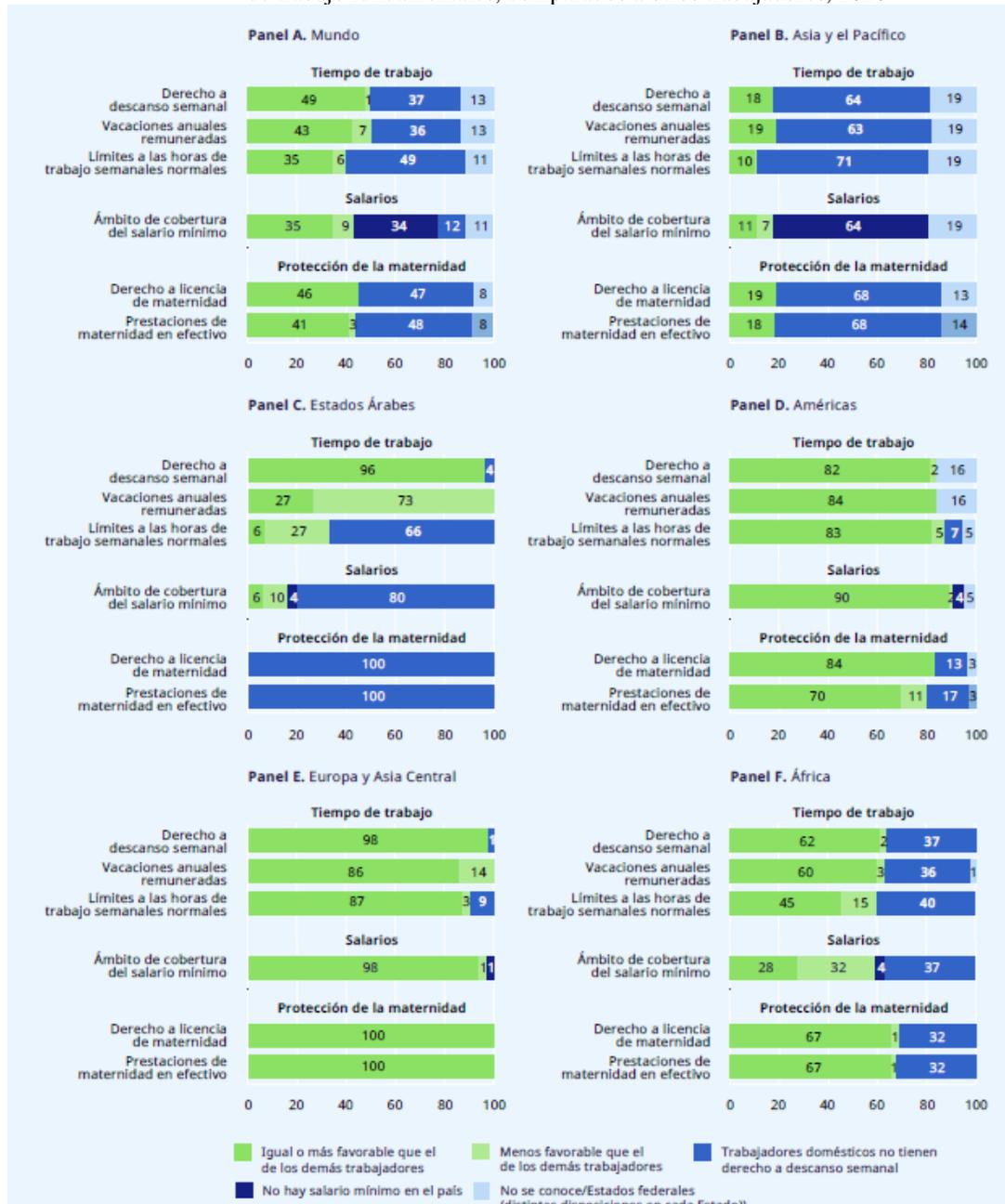
Las normas de seguridad de la OIT han ganado reconocimiento universal por su papel crucial en la orientación del desarrollo de sistemas de protección social sólidos y sostenibles que se basan en los derechos humanos. El Convenio sobre seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), aborda específicamente las nueve ramas principales de la seguridad social, que incluyen atención médica, enfermedad, desempleo, vejez, accidentes y enfermedades del trabajo, responsabilidades familiares, maternidad, invalidez y beneficios para los sobrevivientes. Según un estudio realizado por la OIT, el 60,7 por ciento de los 168 países encuestados han implementado medidas legales para brindar algún tipo de cobertura de seguridad social a los trabajadores y trabajadoras del hogar en al menos una de estas ramas (gráfico 2.5, panel A). Este importante nivel de cobertura ha tenido un impacto positivo, particularmente para las trabajadoras y trabajadoras domésticas, ya que les asegura el acceso a los beneficios esenciales de la seguridad social.

2.3.4 Condiciones de Trabajo Efectivas.

Tener cobertura legal es fundamental, sin embargo, es insuficiente para asegurar condiciones de trabajo dignas. A pesar de la existencia de leyes que garantizan la protección laboral y social, muchas trabajadoras del hogar aún se encuentran sin una protección efectiva debido a las deficiencias en la aplicación y cumplimiento de la legislación vigente. La siguiente sección profundizará en las condiciones reales de trabajo experimentadas por el personal doméstico, incluyendo aspectos tales como salarios, horas de trabajo, casos de violencia y acoso, así como el nivel de seguridad y las disposiciones de salud disponibles para ellos en su lugar de trabajo.

Gráfico 2.5

Porcentajes de trabajadores domésticos con derechos relativos a condiciones de trabajo fundamentales, comparados a otros trabajadores, 2020



Fuente: Basados en los gráficos 4.2, 4.5, 4.8, 5.2, 5.5, 6.5 y 6.8, en OIT: Making Decent Work a Reality for Domestic Workers, op. cit.

Casi la mitad (49,9 por ciento) de los trabajadores domésticos están legalmente protegidos por al menos una rama de la seguridad social. Este porcentaje varía según las regiones, con tasas más altas en Europa y Asia Central (98,2 %), las Américas (97,6 %) y África (63,4 %) y tasas notablemente más bajas en Asia y el Pacífico (27,9 %) y Estados Unidos. árabes (3,8 por ciento). De acuerdo con el Gráfico 6, Panel B, la rama de cobertura de seguridad social más común para las trabajadoras del hogar es la cobertura de pensión, la cual aplica al 45,4 por ciento del personal de servicio doméstico. Por otro lado, la rama menos común es la prestación por desempleo, que solo beneficia al 28,6 por ciento de la fuerza laboral nacional. Es crucial abordar la falta de protección de la maternidad para las mujeres que trabajan en tareas domésticas, especialmente considerando que la mayoría de los trabajadores domésticos en todo el mundo son mujeres. En términos de legislación, una proporción significativa de trabajadoras domésticas están excluidas de las disposiciones sobre licencia de maternidad (46,5 por ciento) y el derecho a recibir beneficios de maternidad en efectivo (47,6 por ciento), muchos más están prácticamente excluidos debido a su situación laboral informal, la ausencia de asistencia médica y medidas de seguridad para la prevención del SST durante el embarazo supone un grave riesgo tanto para la madre como para el bebé.

2.3.5 El aspecto Salarial

A escala mundial, los trabajadores domésticos ganan solo el 56,4 por ciento del salario mensual promedio que ganan los trabajadores en otras industrias. Las trabajadoras domésticas reciben menos de la mitad del salario mensual promedio que ganan todos los demás trabajadores, mientras que los trabajadores domésticos masculinos ganan el 67,3 por ciento del salario mensual promedio que ganan sus contrapartes en diferentes sectores. En el caso del empleo doméstico informal, la remuneración equivale sólo al 49 por ciento del salario de los trabajadores de otras industrias y al 37,6 por ciento del salario promedio de los trabajadores formales.

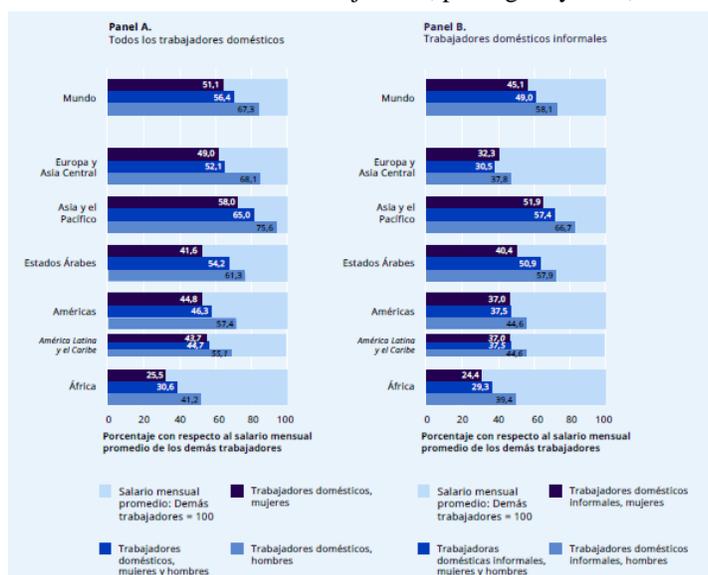
Este porcentaje cae aún más a 35,1 por ciento para los trabajadores domésticos con empleo informal, las personas empleadas en el servicio doméstico se clasifican como las peor pagadas entre los trabajadores asalariados. Quienes trabajan en el empleo doméstico informal ganan incluso menos que los trabajadores domésticos con empleo formal o los trabajadores de otros sectores. La razón de salarios tan bajos en este campo se atribuye a menudo a la ausencia de un salario mínimo específico para el servicio doméstico y/o a la violación de las normas sobre salarios mínimos. Las personas que viven en los hogares que los emplean, comúnmente denominados "personas con información privilegiada", son particularmente vulnerables, ya que normalmente trabajan muchas horas y reciben una compensación mensual que refleja tarifas por hora muy bajas.

Además, es común que una parte de su compensación se proporcione en formas no monetarias, lo que reduce aún más su pago en efectivo y aumenta su dependencia del hogar

empleador. En los países de altos ingresos, los trabajadores domésticos ganan un salario que corresponde a solo el 53 por ciento del salario promedio. Aproximadamente la mitad de estas personas trabajan menos de 35 horas por semana. Si bien esto puede resultar en un salario por hora más alto en comparación con los trabajadores domésticos en otras partes del mundo, sus ingresos siguen siendo significativamente más bajos que los de los trabajadores en otros sectores dentro de sus respectivos países. Además, África se destaca como la región donde el personal de servicio doméstico gana los salarios más bajos en comparación con los trabajadores de otras industrias. Numerosas naciones han tomado medidas para salvaguardar legalmente a los trabajadores domésticos otorgándoles los mismos derechos de salario mínimo que los demás trabajadores. Cuando estos derechos se implementan de manera efectiva, tienen el potencial de aliviar las disparidades de ingresos, las discrepancias salariales, la desigualdad de ingresos de los hogares y las tasas de pobreza. En consecuencia, contribuyen a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 1.2 y 10.1. Un análisis integral que abarcó a 39 países reveló que, en la mayoría de estos países, cumplir con las regulaciones del salario mínimo daría como resultado una reducción de la brecha salarial entre los trabajadores domésticos y otros empleados, así como una disminución de la desigualdad general entre los hogares. En diez de estos países, este cumplimiento también podría conducir a una reducción notable en las tasas generales de pobreza relativa.

Gráfico 2.6

Salario mensual promedio de los trabajadores domésticos como porcentaje del salario mensual promedio de los demás trabajadores, por región y sexo, 2019



Fuente: Cálculos de la OIT. Véanse los gráficos 7.2 y 9.5, panel A, en OIT: Making Decent Work a Reality for Domestic Workers, op. cit.

2.3.6 Tiempo del trabajo.

Si bien es poco probable que el hogar del personal tenga un horario de trabajo compatible con lo que se considera como días normales de la semana, es más probable que trabaje un horario muy corto o muy largo en comparación con otros trabajadores. Un estudio global encontró que el 64 por ciento de todos los trabajadores domésticos no trabajan en "horas normales", en contraste con el 46 por ciento entre otros trabajadores. En el ámbito del servicio doméstico, es más común trabajar jornadas excesivamente largas (más de 60 horas semanales) o jornadas muy cortas (menos de 20 horas semanales) en comparación con las personas asalariadas en todos los países y grupos de ingresos. Esta situación es aún más extrema para los trabajadores domésticos informales. Los datos muestran que la mayoría de los empleados domésticos trabajan más de 48 horas a la semana en los Estados Árabes (75 por ciento) y en Asia y el Pacífico (50 por ciento). Esto es particularmente frecuente en el trabajo doméstico "puertas adentro", que predomina en estas regiones y a menudo depende de la mano de obra migrante.

Por otro lado, en Europa y Asia Central, existe una tendencia a trabajar menos horas, con un 28 por ciento del personal doméstico trabajando menos de 20 horas y un 24 por ciento trabajando entre 25 y 34 horas. En América Latina y el Caribe, existe una mayor inclinación a trabajar en turnos "normales" en comparación con otras regiones, con un 39,9 por ciento del personal doméstico trabajando jornadas semanales de 35 a 48 horas y un 47,9 por ciento trabajando menos de 35 horas. Esto sugiere una tendencia hacia el cumplimiento de las leyes laborales y un aumento en las contrataciones por hora o por día, lo que también puede indicar una disminución en el número de trabajadoras domésticas que residen en los hogares del empleador.

Las personas que trabajan muchas horas experimentan desequilibrios entre el trabajo y la vida privada, así como repercusiones en la salud por el exceso de trabajo, lo que puede conducir al deterioro de su bienestar psicológico y físico. Trabajar turnos muy cortos o muy largos conlleva riesgos significativos. Los empleados que trabajan menos horas a menudo enfrentan ingresos bajos, inciertos e inestables, lo que exacerba la falta de trabajo decente. Por otro lado, aquellos que aceptan largas horas generalmente lo hacen porque su salario por hora es demasiado bajo, lo que los obliga a trabajar más para ganarse la vida. Para los trabajadores "de interior", las jornadas laborales prolongadas suelen ser el resultado de la ausencia de límites legales en las horas de trabajo y la falta de cobertura del salario mínimo.

2.3.7 La informalidad y las malas condiciones de trabajo

El impacto de los déficits de trabajo decente es particularmente severo para los trabajadores domésticos informales. Existe una relación recíproca entre el empleo informal y

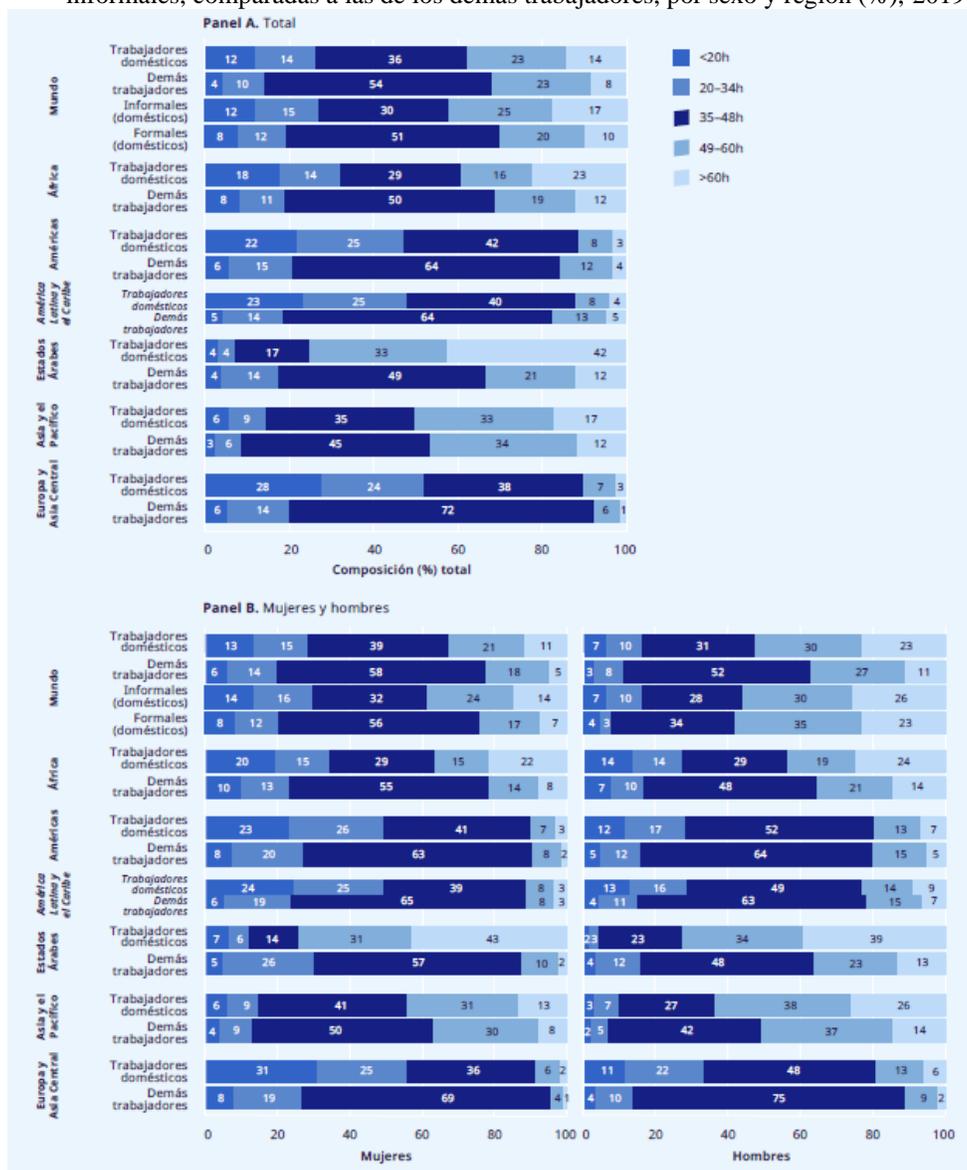
las horas de trabajo, así como los salarios. Los trabajadores domésticos informales que tienen las horas de trabajo más cortas o más largas tienden a ganar salarios más bajos y es más probable que estén empleados en el sector informal. Por otro lado, aquellos con empleo formal como trabajadores domésticos generalmente tienen horarios de trabajo más regulares y ganan salarios más altos.

Para los trabajadores domésticos que trabajan menos horas o ganan salarios más bajos, su informalidad puede ser el resultado de no cumplir con los umbrales establecidos para la cobertura de la seguridad social. Esta exclusión de la cobertura a menudo se debe a que sus horas están por debajo de los límites requeridos por hogar o por semana. Además, las largas horas de trabajo y los bajos salarios también son fuertes indicadores de informalidad, ya que sugieren la falta de límites legales adecuados o el cumplimiento de las leyes pertinentes. Los datos recopilados indican que los trabajadores domésticos que tienen jornadas laborales reducidas, a veces distribuidos entre múltiples empleadores, tienen más probabilidades de ser trabajadores informales.

Esto se ve agravado por su incapacidad para cumplir con los umbrales mínimos para los beneficios de la seguridad social en términos de la cantidad de días u horas de trabajo requeridas. De hecho, la inclusión de umbrales mínimos inapropiados puede explicar parcialmente la correlación significativa entre la jornada laboral reducida y la informalidad tanto en Europa como en Asia Central y las Américas. En estas regiones, las personas que trabajan menos de 20 horas a la semana en el servicio doméstico tienen más del doble de probabilidades de estar empleadas de manera informal en comparación con las que trabajan entre 40 y 44 horas a la semana.

Gráfico 2.7

Pautas del tiempo de trabajo de los trabajadores domésticos, tanto formales como informales, comparadas a las de los demás trabajadores, por sexo y región (%), 2019



Fuente: Cálculos de la OIT. Véanse los gráficos 7.1 y 9.3 en OIT: Making Decent Work a Reality for Domestic Workers, op. cit.

2.3.8 Salud y Seguridad en el trabajo.

Los trabajadores domésticos que viven en las casas de sus empleadores están expuestos a riesgos adicionales, como jornadas laborales más largas, aislamiento en el lugar de trabajo y exclusión social. Quienes trabajan en empleos informales son especialmente vulnerables a los riesgos de SST porque carecen de acceso a atención médica y protección

social. El personal doméstico a menudo enfrenta desafíos importantes en lo que respecta a la seguridad y salud en el trabajo (SST), lo que los hace más susceptibles a las consecuencias negativas de los riesgos en el lugar de trabajo. Esto se debe a la naturaleza de su trabajo, que se desarrolla en casas particulares, y a las circunstancias específicas de la industria en la que están empleados.

Concretamente, cuando realizan sus tareas de limpieza, las trabajadoras domésticas están frecuentemente expuestas a sustancias químicas como lejía, amoníaco, insecticidas, pegamentos y medicinas. Estas sustancias pueden ingresar a sus cuerpos a través de la inhalación, el contacto con la piel o la ingestión, lo que provoca efectos inmediatos como intoxicación o alergias, así como problemas de salud a largo plazo, como el cáncer. Además de los peligros químicos, los trabajadores domésticos también enfrentan riesgos físicos, como trabajar en alturas, y peligros ergonómicos relacionados con tareas como levantar objetos pesados, moverlos y mantener posturas repetitivas durante períodos prolongados (como estar de pie durante muchas horas).

Estos trabajadores no tienen la opción de compartir su carga de trabajo o transferirla a sus compañeros. Además, los trabajadores domésticos a menudo trabajan para varios hogares y tienen un contacto cercano con los miembros de estos hogares, lo que los hace particularmente vulnerables a las enfermedades biológicas y transmisibles, incluida la actual pandemia de covid-19. Desafortunadamente, el sector del trabajo doméstico rara vez se incluye en las disposiciones legales relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo. En algunos casos, los trabajadores domésticos están excluidos de dicha legislación porque ya están excluidos de las leyes laborales, en otros casos, están explícitamente excluidos de las normas de SST.

Esta falta de directrices claras y de reconocimiento de las características específicas del sector del trabajo doméstico dificulta abordar los problemas existentes e identificar las violaciones de las normas de SST. Por otra parte, determinados factores sociales y culturales pueden aumentar aún más la exposición de los trabajadores domésticos a los riesgos de SST. Por ejemplo, muchos trabajadores domésticos, en particular las trabajadoras y los trabajadores migrantes, así como los miembros de las comunidades indígenas, pueden ser incapaces de hablar o leer el idioma del país en el que viven y trabajan. Este nivel limitado de alfabetización puede exacerbar los desafíos que enfrentan en acceder a la información sobre los riesgos de SST, cabe señalar que los trabajadores domésticos rara vez reciben formación sobre las normas de SST.

La pandemia de covid-19 ha llamado la atención sobre el papel crucial que desempeñan los trabajadores domésticos, así como sobre las difíciles condiciones de trabajo y de vida a las que se enfrentan. El impacto de la pandemia varió según si estos trabajadores tenían un trabajo formal o informal, si vivían en el hogar de su empleador y si su país

implementó medidas de protección durante el confinamiento. Entre los trabajadores domésticos, aquellos con empleo informal se vieron particularmente afectados, enfrentando un alto riesgo de pérdida de empleo. Un estudio realizado en 20 países reveló que la mano de obra doméstica se redujo significativamente entre el último trimestre de 2019 y el segundo trimestre de 2020, con proporciones que oscilan entre el cinco y casi el 20 por ciento en la mayoría de los países europeos analizados y entre el 25 y cerca del 50 por ciento en las Américas, con Perú experimentando una reducción superior al 70 por ciento.

Incluso para aquellos que lograron mantener sus trabajos, muchos experimentaron una reducción en las horas de trabajo, lo que resultó en una disminución significativa en los salarios generales en comparación con otros trabajadores. Los trabajadores domésticos "de interior" tenían una mayor probabilidad de conservar sus trabajos, pero se enfrentaban a jornadas laborales más largas e intensas debido al cierre de escuelas y al aumento de las tareas de limpieza. A menudo, carecían de equipo de protección personal, como guantes de goma y máscaras. En casos extremos, algunos trabajadores "de interior" fueron despedidos y quedaron sin fuente de ingresos ni vivienda, lo que los puso en alto riesgo de caer en redes de trata de personas.

2.3.9 Violencia y acoso Laboral

Lograr un trabajo decente para los trabajadores domésticos sigue siendo un desafío. Son particularmente vulnerables a la violencia y el acoso debido a varios factores. Su trabajo se lleva a cabo a puerta cerrada, a menudo en condiciones aisladas y dentro de entornos de trabajo caracterizados por desequilibrios de poder. La dependencia de los empleadores, ya sea económicamente o por su condición de migrante, aumenta aún más la probabilidad de tolerar la violencia y el acoso de las trabajadoras domésticas. La ausencia de mecanismos efectivos de denuncia y las limitadas oportunidades para organizarse y ejercer la libertad sindical también contribuyen a su vulnerabilidad, la exclusión de las leyes laborales y de protección, junto con la falta de empleo formal, exagera su dependencia, ya que tienen un acceso limitado a los beneficios de desempleo u otras formas de seguro si necesitan dejar un empleador abusivo.

La falta de comprensión sobre lo que constituye violencia y acoso, el conocimiento limitado de sus derechos y la formación inadecuada sobre las normas de SST contribuyen aún más a la vulnerabilidad de las trabajadoras domésticas. Los factores demográficos como las actitudes discriminatorias basadas en el origen étnico, la nacionalidad, la condición de migrante, las barreras del idioma y la exclusión social también empeoran los riesgos a los que se enfrentan. Los riesgos psicosociales son una categoría importante de riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo (SST) que afectan a los trabajadores y trabajadoras domésticos. Entre estos riesgos, el más común es la violencia y el acoso, incluida la violencia

de género. La violencia y el acoso contra el personal doméstico son problemas generalizados profundamente arraigados en las normas sociales, a menudo considerados "normales" o "parte de nuestra cultura" para estos trabajadores (IDWF-IDWF 2020, páginas 34 y 37). Los trabajadores domésticos sufren con frecuencia diversos tipos de violencia y acoso en el lugar de trabajo, incluidos abusos económicos, psicológicos, físicos, sexuales y verbales, así como acceso inadecuado a una nutrición adecuada. Además, formas de violencia menos comunes pero preocupantes incluyen la intimidación, la coerción, la invasión de la privacidad y la retención de salarios (IDWF-IDWF 2020, p. 9).

La prevención de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo está estrechamente relacionada con los esfuerzos para combatir la discriminación, promover la igualdad y mejorar la seguridad económica. Esta correlación ha sido reconocida en el Convenio sobre violencia y acoso de 2019 (núm. 190), que enfatiza la importancia de un enfoque inclusivo e integrado que considere y aborde las causas profundas y los factores de riesgo. Estos factores incluyen estereotipos de género, diversas formas de discriminación y dinámicas de poder desiguales basadas en el género. Para abordar de manera efectiva este problema omnipresente en el trabajo doméstico, se necesitan medidas integrales como la protección legal, el acceso a la justicia, el desarrollo de capacidades y la concientización.

2.3.10 La formalización del trabajo Doméstico.

A continuación se describen algunas medidas clave que son esenciales para desarrollar una estrategia para hacer realidad el trabajo decente en el sector doméstico comienza estimando el número de personas empleadas en el trabajo doméstico informal debido a dos razones principales:

- 1) falta de protección legal, incluidos los trabajadores que están excluidos de la protección o reciben niveles más bajos de protección en comparación con otros trabajadores,
- 2) Fallas en la aplicación de la legislación existente, luego presenta algunas mejores prácticas que pueden informar estrategias e intervenciones destinadas a:
 - 1) ampliar las leyes laborales y de seguridad social para garantizar niveles adecuados de protección,
 - 2) Garantizar la aplicación y el cumplimiento de estas leyes y otras reglamentaciones. Como se mencionó anteriormente, la falta de trabajo decente es un problema más grave para los trabajadores y trabajadoras del hogar en el empleo informal, que es la forma de empleo más común para ellos. Por otro lado, estar empleado en un trabajo formal significa que el trabajador o empleada doméstica no solo está protegido por las leyes laborales y de seguridad social, sino que estas leyes se cumplen y se hacen cumplir. Por lo tanto, la formalización es

tanto un medio como una condición necesaria para lograr el trabajo decente para el personal doméstico.

2.3.11 Causas de la informalidad laboral.

Para establecer un marco formal para el trabajo doméstico, es fundamental realizar un análisis exhaustivo de los factores subyacentes que contribuyen a su informalidad. Esta informalidad puede provenir de una combinación de dos condiciones principales: vacíos en la protección legal y deficiencias en su aplicación. La primera condición, vacíos en la protección legal, se refiere a la exclusión de los trabajadores domésticos de las leyes laborales y las disposiciones de seguridad social, así como a niveles insuficientes de protección que se les ofrece.

Esta falta de cobertura legal deja a las trabajadoras del hogar en una situación de vulnerabilidad y sin las garantías necesarias. La segunda condición, las deficiencias en la aplicación de las leyes, se refiere a la falta de aplicación adecuada de la legislación existente. Este incumplimiento de la ley perpetúa aún más la informalidad del trabajo doméstico, exacerbando los desafíos que enfrentan los trabajadores. Por lo tanto, lograr el trabajo decente para los trabajadores domésticos requiere de dos pasos fundamentales. En primer lugar, debe haber una expansión de las leyes laborales y de seguridad social para abarcar al personal doméstico y brindarles una protección adecuada. En segundo lugar, se debe priorizar la implementación y el cumplimiento efectivos de estas leyes para garantizar que los trabajadores domésticos puedan disfrutar de sus derechos y beneficios.

2.3.12 La lagunas jurídicas y las consecuencias de la informalidad.

Para que los trabajadores domésticos se consideren plenamente formalizados, deben contar con niveles adecuados de protección. Aunque este informe no evalúa el nivel específico de protección, compara la protección otorgada a los trabajadores domésticos con la que disfrutaban otros trabajadores, revelando brechas significativas. En algunos países, los trabajadores domésticos están protegidos por la legislación laboral, pero el nivel de protección no es equivalente al de otros trabajadores.

Esto es particularmente evidente en África, donde los trabajadores domésticos están incluidos en las leyes laborales pero tienen derechos menos favorables en comparación con otros trabajadores. Por ejemplo, solo el 53 por ciento de los trabajadores domésticos cubiertos por un salario mínimo en África tienen derecho a un salario mínimo más bajo que otros trabajadores. En general, está claro que existe una disparidad en el nivel de protección y derechos otorgados a los trabajadores domésticos en comparación con otros trabajadores en muchas regiones. Entre los trabajadores domésticos informales, la mayoría (66 por ciento o 40,7 millones) están empleados en el sector informal debido a exclusiones en las leyes laborales y de seguridad.

Esto es particularmente frecuente en los hogares de los Estados Árabes (96 por ciento) y Asia y el Pacífico (86 por ciento), donde los trabajadores domésticos han sido excluidos de la legislación laboral y de seguridad social. En África, el 61 por ciento de los trabajadores domésticos están empleados de manera informal debido a su exclusión de las leyes laborales. En los Estados Árabes, las trabajadoras y los trabajadores domésticos han obtenido gradualmente el derecho a vacaciones anuales y límites en las horas de trabajo semanales, pero estas condiciones son sistemáticamente menos favorables en comparación con las que disfrutaban otros trabajadores.

2.3.13 La Informalidad que promueve deficiencia de la aplicación.

Cuando los trabajadores domésticos tienen acceso a condiciones de protección laboral y seguridad social, y pueden ejercer sus derechos y disfrutar de sus beneficios, se consideran empleados formales. Sin embargo, a nivel mundial, hay un número significativo de personas (20,7 millones) que trabajan en el empleo doméstico informal. Esto representa el 34 por ciento de todos los trabajadores informales en los hogares, o el 27 por ciento de todos los trabajadores domésticos. A pesar de estar totalmente cubiertos por las leyes laborales y de seguridad, estos trabajadores siguen siendo considerados empleados informales porque no están registrados en el sistema de seguridad social o sus empleadores no pagan las contribuciones sociales correspondientes. Esta falta de reconocimiento formal afecta particularmente a las trabajadoras del hogar en Europa y Asia Central, así como en América Latina y el Caribe. En estas regiones, la violación de las leyes vigentes conduce a altas tasas de informalidad, con un 66,9 por ciento y un 72,3 por ciento de trabajadores domésticos y trabajadores en general, respectivamente, que permanecen informales, esto a pesar de que la mayoría de estos trabajadores ya están cubiertos por la seguridad social y las leyes laborales.

2.4 La Salud y Seguridad en el trabajo se logra con el esfuerzo de todos.

Otros países han adoptado un enfoque más progresista al extender gradualmente la protección a los trabajadores domésticos a través de disposiciones específicas dentro de las leyes existentes. Este enfoque ha sido particularmente eficaz para abordar las brechas en la seguridad social. Tailandia, por ejemplo, amplió la Ley de Protección Laboral en 2012 para incluir a los trabajadores domésticos, excepto por el salario mínimo y el máximo de horas de trabajo. Sudáfrica también incluyó a las trabajadoras domésticas en el Fondo de Seguro de Desempleo, que proporciona beneficios de maternidad.

Estas reformas fueron apoyadas con recursos para la formación y contratación de nuevos inspectores del trabajo, un enfoque para abordar la exclusión de los trabajadores domésticos de las leyes laborales y de seguridad es a través de reformas legales integrales. Algunos países han llenado con éxito las lagunas en la protección legal al incluir a los trabajadores domésticos en el código laboral general o al implementar leyes o reglamentos laborales específicos para el trabajo doméstico. Por ejemplo, Filipinas introdujo reformas en

2013 para incluir a los trabajadores domésticos en su código laboral, mientras que Argentina implementó una ley laboral específica para el trabajo doméstico en el mismo año. Garantizar un trabajo decente para los trabajadores domésticos implica abordar dos causas principales de la informalidad: llenar los vacíos legales al mismo tiempo que se garantizan niveles adecuados de protección y abordar las deficiencias en la aplicación de las leyes existentes. Se necesitan varios elementos para lograr este objetivo, muchos de los cuales ya han demostrado su eficacia y son utilizados por gobiernos, proveedores de servicios, organizaciones, trabajadores domésticos y empleadores.

La colaboración y participación activa de todos los actores es crucial para lograr los mejores resultados en la mejora de la cobertura de las leyes laborales y la seguridad social para las trabajadoras del hogar. En conclusión, garantizar el trabajo decente para los trabajadores domésticos requiere mejoras integrales y continuas en la cobertura legal. La colaboración a través del diálogo social, en particular con las organizaciones de trabajadores domésticos y los empleadores, es fundamental para impulsar este proceso. Al abordar las exclusiones en la legislación y ampliar gradualmente la protección, los países pueden trabajar para cerrar las brechas en la protección legal de los trabajadores domésticos y garantizar que tengan la misma cobertura que los demás trabajadores.

Sin embargo, el avance en términos de salario mínimo ha sido más lento. Solo ha habido un aumento marginal en el número de trabajadores domésticos que tienen derecho a recibir el mismo salario mínimo que los demás trabajadores, y eso también en efectivo. Además, ha habido algunos avances en términos de licencia de maternidad y asignaciones en efectivo para los trabajadores domésticos, asegurando que estén al menos a la par con los proporcionados a otros trabajadores. Un área en la que se han realizado avances notables es en términos de regulación del tiempo de trabajo, en particular en lo que respecta a los períodos de descanso semanal.

Gracias a la introducción de nuevas leyes o la revisión de las existentes, un mayor número de trabajadores domésticos ahora se benefician de limitaciones en sus horas de trabajo. También se les garantiza el descanso semanal y las vacaciones anuales pagadas. Desde 2010, ha habido un aumento sustancial de 21 puntos porcentuales en la proporción de trabajadores domésticos que disfrutan de períodos de descanso similares o idénticos a los de otros trabajadores. A partir de 2020, casi la mitad (48,9 por ciento) de los trabajadores domésticos en todo el mundo ahora tienen los mismos derechos que sus contrapartes en otras industrias. En el transcurso de una década, los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores han realizado esfuerzos significativos para mejorar los derechos y las protecciones de los trabajadores domésticos. Como resultado, ahora hay más leyes y políticas vigentes que se aplican específicamente a este grupo que en 2010. En general, si bien ha habido mejoras significativas en ciertas áreas, como las regulaciones del

tiempo de trabajo, aún queda trabajo por hacer para asegurar que los trabajadores domésticos reciban un trato justo y equitativo, particularmente en términos de salarios y beneficios.

En general, estas medidas tienen como objetivo mejorar la protección legal y los derechos de los trabajadores domésticos, reconociendo sus valiosas contribuciones a la sociedad y asegurando su bienestar en el lugar de trabajo. Al desarrollar leyes laborales y de seguridad, es fundamental garantizar la protección de todos los trabajadores, incluidos los trabajadores domésticos. Sin embargo, la inclusión de umbrales en la ley puede excluir inadvertidamente a ciertas personas debido a los arreglos de trabajo únicos en el entorno doméstico. Para abordar este problema, países como Uruguay, Colombia y Bélgica han ampliado la cobertura legal a los trabajadores domésticos, permitiendo que los trabajadores a tiempo parcial o con múltiples empleadores se registren en la seguridad social. Argentina también revocó un decreto obsoleto en 2013 para brindar cobertura a todos los trabajadores domésticos, independientemente de la cantidad de horas trabajadas o de los hogares empleados.

En septiembre de 2022, España adoptó un decreto para garantizar que los trabajadores domésticos tengan la misma protección en materia de seguridad y salud que cualquier otro trabajador. Esta ley entró en vigor el 1 de octubre de 2022. De manera similar, en Portugal, los empleadores están obligados por ley a garantizar que los lugares de trabajo, las herramientas, los productos y los procesos no representen un riesgo. Guyana prioriza el bienestar y la seguridad de sus trabajadores, lo que es evidente a través de su inclusión explícita de los trabajadores domésticos en su ley de seguridad y salud en el trabajo (SST). De manera similar, en Punjab, Pakistán, los empleadores de trabajadores domésticos deben cumplir con las disposiciones generales de SST para garantizar la seguridad de sus trabajadores. En un esfuerzo por abordar el problema de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, ciertos países han ampliado la definición de violencia doméstica para abarcar situaciones que se extienden más allá de las relaciones familiares convencionales. En Indonesia, las personas que residen en el hogar donde trabajan se consideran parte del grupo familiar y están protegidas contra la violencia física, psicológica, sexual y económica. La Ley de Violencia Doméstica de Ghana prohíbe todas las formas de violencia y acoso en el entorno doméstico, y los trabajadores domésticos están incluidos en la definición de relaciones familiares, lo que garantiza la protección legal.

Acceder a un trabajo decente implica tener niveles adecuados de protección, lo cual es crucial para los trabajadores domésticos. El Convenio No. 189 estipula que los estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) deben garantizar que los trabajadores domésticos reciban una protección igual a la de otras categorías de trabajadores. Sin embargo, en varios casos, los trabajadores domésticos no disfrutaban de los mismos derechos que sus contrapartes. El diálogo social desempeña un papel fundamental a la hora de

garantizar niveles adecuados de protección. Por ejemplo, en Argentina, un organismo tripartito de negociación nacional es responsable de definir los salarios y las condiciones de trabajo en el sector doméstico. Este mecanismo asegura que el salario mínimo para el personal de servicio en domicilios particulares satisfaga las necesidades tanto de los trabajadores como de los empleadores, y además tiene en cuenta las variaciones regionales (Pereyra 2018). Las organizaciones de trabajadores han jugado un papel crucial en la promoción de reformas a nivel nacional. Su movilización ha sido fundamental en países como Paraguay y Perú, donde los gobiernos finalmente establecieron el salario mínimo para los trabajadores domésticos en línea con el salario mínimo nacional.

Las organizaciones de trabajadores que representan los intereses de los trabajadores domésticos operan a nivel local, nacional, regional y mundial. Sin embargo, estas organizaciones enfrentan varios desafíos, que incluyen una alta rotación de personal, tiempo libre limitado debido a las largas jornadas laborales, dificultades para acceder a los lugares de trabajo y la falta de experiencia de muchas trabajadoras del hogar para asumir roles de liderazgo, lo que se deriva de su condición históricamente marginada en la sociedad. . A pesar de estos obstáculos, los trabajadores domésticos en muchos países se han organizado y formado sus propias organizaciones o se han unido a organizaciones de trabajadores existentes.

La Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar (FITH-FITH) está actualmente afiliada a estos esfuerzos. En la misma línea, el Sindicato de Trabajadores Domésticos del Municipio de São Paulo (STDMSp) y el Sindicato de Empleadores Domésticos del Estado de São Paulo (SEDESP) firmaron un acuerdo mutuo y estamparon oficialmente sus firmas en el documento el primer convenio colectivo del sector en 2017, el cual fue renovado posteriormente en 2021 Este acuerdo estableció un salario mínimo sectorial superior al mínimo nacional e introdujo un salario mínimo diario junto con el salario mensual. Estas disposiciones tenían por objeto proporcionar una cobertura adecuada a los trabajadores empleados por días o meses e incluían una escala salarial específica para el personal doméstico residente en el hogar del empleador, se implementaron medidas para limitar la jornada laboral (Acciari 2021).

A pesar del creciente número de organizaciones de empleadores de trabajadores domésticos, siguen siendo escasas. Sin embargo, donde existen estas organizaciones, juegan un papel crucial en la promoción del trabajo decente y actúan como una voz colectiva para los empleadores en instancias de diálogo. También ayudan a los hogares a gestionar la relación laboral. Además, estas organizaciones sirven como puente entre los intereses de los trabajadores y los empleadores, trabajando juntos para abogar por una mayor inversión pública en el trabajo doméstico.

Estas organizaciones de empleadores con frecuencia toman la iniciativa en iniciativas para formalizar el sector del trabajo doméstico, lo que conduce a mejoras beneficiosas tanto para los trabajadores domésticos como para sus empleadores. Por ejemplo, se han establecido organizaciones como FEPEM²³ en Francia y Nueva Colaboración en Italia para representar a los hogares en las negociaciones colectivas. En Italia, las organizaciones tanto nacionales como locales ahora representan a los empleadores en la mesa de negociación. De manera similar, en Brasil, el sindicato SEDESP fue fundado en 1989 para representar a los empleadores domésticos y brindarles asistencia legal en las relaciones laborales. En Zambia, la Asociación de Empleadores de Trabajadores Domésticos (AEDWZ) se estableció en 2015 para promover el diálogo social, difundir información sobre derechos y obligaciones y apoyar la resolución de conflictos laborales.

La presencia de organizaciones representativas del personal doméstico y de sus empleadores no solo garantiza mejores condiciones de trabajo, sino que también crea un ambiente propicio para la negociación y el establecimiento de acuerdos tripartitos o bipartitos, incluidos los convenios colectivos. Entidades como SACRA en Argentina y LACCU²⁴ en Uruguay se formaron inicialmente como organizaciones de la sociedad civil para representar a las amas de casa, pero luego se convirtieron en representantes del sector empleador en el servicio doméstico con fines de diálogo social.

Cuando los acuerdos laborales son el resultado de la negociación colectiva, a menudo conducen a salarios más altos, mejores condiciones de trabajo y mejores beneficios para los trabajadores, incluidos los del sector del servicio doméstico. Estos acuerdos también ayudan a establecer prácticas laborales que fomentan la formalización. Tomemos Italia, por ejemplo, donde el convenio colectivo en el sector del servicio doméstico no solo establece los términos y condiciones de trabajo, sino que también establece un sistema integral de relaciones laborales. Va más allá al proporcionar una gama de servicios destinados a apoyar el empleo y promover el bienestar de los empleados en este sector.

Estos servicios incluyen asistencia en la contratación, establecimiento de contratos, resolución de conflictos laborales e incluso asesoría fiscal y legal. Como testimonio de su compromiso, los interlocutores sociales en Italia incluso han establecido un fondo de atención bipartito para garantizar que los trabajadores y trabajadoras del hogar tengan acceso a una atención médica adecuada. Este fondo ha sido particularmente crucial durante la pandemia de COVID-19, ya que ha cubierto los costos de hospitalización y brindado apoyo durante los períodos de cuarentena para los trabajadores infectados y sus hogares (De Luca 2020).

2.4.1 Corregir las deficiencias de aplicación.

Es igualmente importante encontrar soluciones que puedan abordar el problema en cuestión y garantizar que la ley se aplique de manera efectiva. Esto incluye promover y asegurar el cumplimiento de la ley. Sin embargo, es importante reconocer que fuera del marco

legal, existen numerosos factores que contribuyen a la informalidad. Como resultado, los esfuerzos para abordar este problema implican una combinación de enfoques que permiten y disuaden las prácticas informales. Estos enfoques pueden ser implementados por varias partes, tanto individualmente como en colaboración con otros, incluidos los empleadores, los trabajadores y el gobierno. Al reforzar colectivamente la aplicación de las leyes existentes, es posible hacer realidad el trabajo decente para los trabajadores domésticos y todos los empleados en general. La Oficina de País de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para México y Cuba, así como el Honorable Consejo Técnico del IMSS, han brindado valiosa información al respecto. El examen de prácticas exitosas en todo el mundo revela que lograr este objetivo es factible a través de diversas acciones, como la simplificación de procedimientos, el fomento del empleo formal, la sensibilización de trabajadores y empleadores sobre sus derechos y responsabilidades, la promoción y garantía del cumplimiento de la ley y el fomento de una cultura de trabajo decente y cumplimiento.

2.4.2 Simplificar los procedimientos.

El cumplimiento de las obligaciones legales requiere que los trabajadores domésticos, los hogares que los emplean y los proveedores de servicios se adhieran a procedimientos específicos, desde la creación y firma de contratos hasta la finalización de varios documentos, algunos de los cuales pueden ser difíciles de entender para algunos. funcionarios La simplificación de estos trámites puede ayudar a los hogares a formalizar su relación laboral. Esto implica agilizar el registro y pago de aportes a la seguridad social a través de diversos métodos, como el diseño de sistemas basados en comportamientos individuales, la reducción de engorrosos procesos administrativos, el aumento del número de puntos de registro y centros de pago y la adopción de tecnologías digitales.

Además, las organizaciones de empleadores y los sindicatos han brindado apoyo a los hogares en la navegación por los procedimientos, a veces complejos, necesarios para declarar y registrar la relación laboral con la seguridad social. Por ejemplo, en México, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) implementó un sistema de registro digital en 2020 para simplificar el registro en línea de las trabajadoras del hogar. Este sistema permite a los empleadores registrar fácilmente a sus trabajadores domésticos en la seguridad social y realizar las contribuciones necesarias a través de Internet o una aplicación de teléfono móvil. Aunque inicialmente se diseñó para promover el distanciamiento social durante la pandemia de COVID-19, este sistema ha tenido un impacto positivo en las tasas de registro. Además, los trabajadores domésticos con múltiples empleadores ahora pueden tener una sola cuenta para recibir contribuciones de cada empleador, eliminando la necesidad de coordinación entre empleadores.

2.4.3 Promover el empleo formal

En general, es probable que tanto los trabajadores domésticos como sus empleadores prefieran el empleo formal cuando les proporciona mejores beneficios económicos en comparación con el empleo informal. Los costos asociados al empleo formal pueden reducirse mediante la implementación de incentivos fiscales, como exenciones o subsidios fiscales. Por ejemplo, Costa Rica subsidia una parte de las cotizaciones de seguro para los trabajadores domésticos y sus empleadores a través del sistema de Seguridad Social costarricense. De manera similar, Turquía también ofrece subsidios similares. Diferentes países han adoptado diversas formas de incentivos, que incluyen permitir que los empleadores deduzcan sus contribuciones de los impuestos (por ejemplo, Finlandia, Francia y Alemania), reducir las contribuciones para el pago puntual de salarios (Ecuador) o utilizar vales de servicio (Bélgica y Francia).

Francia, por ejemplo, ha logrado reducir el trabajo no declarado en un 30 por ciento entre 1996 y 2015 a través de una combinación de ventajas fiscales, subsidios a los hogares empleadores y exención de contribuciones sociales para los trabajadores domésticos. Cuando están efectivamente regulados, los proveedores de servicios también pueden desempeñar un papel en la promoción de la formalización. En Francia y Bélgica, los hogares pueden celebrar acuerdos de servicios con empresas privadas que gestionan la relación laboral con los trabajadores domésticos de conformidad con las leyes laborales y las normas de seguridad social.

Los gobiernos también han tomado medidas proactivas para promover el cumplimiento de las pautas de seguridad y salud en el trabajo (SST) para los trabajadores domésticos. Esto incluye el desarrollo de guías, campañas y actividades de divulgación con fines de capacitación. Paraguay, en 2017, adoptó una “Guía de Seguridad y Salud en el Trabajo para las Trabajadoras del Hogar” con la asistencia técnica de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la participación de las entidades pertinentes. En México, la Secretaría del Trabajo y Promoción del Empleo de la Ciudad de México (STYFE) creó un protocolo de SST para empleadores y trabajadores domésticos para mejorar su comprensión de los riesgos potenciales.

Se han realizado esfuerzos para generar conciencia sobre los derechos y obligaciones en relación con la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Estas iniciativas tienen como objetivo crear un entorno de trabajo seguro y respetuoso para las trabajadoras del hogar. La tecnología digital también se puede utilizar para promover la concienciación y el cumplimiento. Italia y Uruguay, por ejemplo, han incorporado servicios telefónicos gratuitos para consultas relacionadas con temas de protección social para trabajadores domésticos. En Sudáfrica, la Comisión de Conciliación, Mediación y Arbitraje y la Corporación de

Radiodifusión de Sudáfrica lanzaron una campaña de radio titulada "Haz que tus derechos trabajen para ti" para educar a los trabajadores vulnerables, incluidos los trabajadores domésticos, sobre sus derechos, vulnerabilidades y posibles soluciones en casos de desempleo, discriminación o quejas. Por ejemplo, en Zambia, en 2018, se lanzó un programa para sensibilizar a los empleadores de trabajadores domésticos que desconocían su obligación de registrar a sus trabajadores en la Dirección Nacional del Régimen de Pensiones (NAPSA).

De manera similar, en Angola, luego de que se promulgara una ley de seguridad social para cubrir a los trabajadores domésticos, la Dirección Provincial de Administración Pública, Trabajo y Seguridad Social realizó una campaña de registro de trabajadores en la provincia de Lunda Sur. Cuando hay falta de conocimiento o comprensión sobre las obligaciones, puede conducir a la informalidad en el empleo. Para abordar este problema, a menudo se implementan campañas de información para promover el empleo formal y el trabajo decente en diversas áreas, incluido el tiempo de trabajo, los salarios e incluso abordar la violencia y el acoso. Muchos países han llevado a cabo este tipo de campañas con resultados positivos.

Estas diversas iniciativas y colaboraciones destacan los esfuerzos que se están realizando en diferentes países para educar y empoderar a los trabajadores y empleadores en la fuerza laboral doméstica. Al brindar información, orientación y capacitación, estas organizaciones tienen como objetivo mejorar las condiciones de trabajo y las relaciones dentro de este sector. En algunos países, las organizaciones de trabajadores y de empleadores han colaborado estrechamente para crear conciencia sobre estos temas. Por ejemplo, en Argentina, el sindicato de trabajadores domésticos y la organización de empleadores domésticos desarrollaron una guía que se distribuyó tanto en formato impreso como digital. En tan solo un año, se distribuyeron más de 20.000 ejemplares impresos de la guía y otros 70.000 trabajadores y empleadores descargaron la versión digital. En Uruguay, un sindicato de trabajadoras del hogar, una asociación de empleadores, una entidad estatal de seguridad social y una universidad trabajaron juntos para crear un folleto informativo acerca de todo lo concerniente tanto a las obligaciones como los derechos tanto del empleador como de los trabajadores, esto se ha convertido en una herramienta fundamental para el sindicato, que lo utiliza en seminarios realizados a nivel nacional.

En Bélgica, se llegaron a acuerdos entre las trabajadoras del hogar, su sindicato y las empresas que participan en el sistema de bonificación para garantizar que las trabajadoras estén informadas sobre sus derechos y reciban apoyo a través del sindicato. Las organizaciones de empleadores también han desempeñado un papel importante en la mejora de la comprensión de los trabajadores y los empleadores sobre sus derechos y obligaciones. En Francia, la organización FEPEM tiene oficinas en todo el país y ofrece un servicio telefónico que brinda orientación y asesoramiento legal a los empleadores de trabajadores domésticos. Solo en 2020, este servicio telefónico recibió cerca de 30.000 llamadas. De

manera similar, en Suecia, organizaciones como Almega y KFO ofrecen capacitación en gestión y liderazgo a los empleadores, con el objetivo de mejorar su capacidad para cumplir con sus obligaciones y mejorar su conocimiento de la legislación pertinente. Ha habido varias iniciativas y organizaciones en diferentes países que tienen como objetivo educar e informar a los trabajadores y empleadores sobre sus derechos y responsabilidades en la fuerza laboral doméstica. Por ejemplo, en un país, se utilizaron unidades móviles para dirigirse específicamente a barrios con una alta concentración de empleadores de personal doméstico. Estas unidades proporcionaron información a los trabajadores y empleadores sobre sus derechos y responsabilidades, y también los ayudaron a inscribirse en el régimen de seguridad social, en un lapso de dos años, estas unidades pudieron entrevistar a alrededor de 10.000 trabajadores y empleadores.

Es vital que todos los trabajadores tengan conocimiento de sus derechos. Esta información se puede obtener a través de varios medios, como herramientas en línea, comunidades, sindicatos y organizaciones. Los trabajadores domésticos migrantes, en particular, necesitan comprender los derechos y las realidades del país al que migran y establecer contacto con redes de apoyo en ese país. Los sindicatos han sido fundamentales para empoderar a los trabajadores y los hogares a través de la representación colectiva, el suministro de información y la asistencia legal. Los horarios de trabajo, las hojas de trabajo y las nóminas son herramientas valiosas que facilitan el acuerdo entre los trabajadores domésticos y los empleadores con respecto a la planificación de tareas, las horas trabajadas y el pago de salarios, estos documentos también sirven como prueba del cumplimiento de las obligaciones legales.

Es esencial distinguir con precisión entre las horas de trabajo, los períodos de descanso y los períodos de disponibilidad para trabajar a fin de determinar el momento exacto del trabajo. En resumen, lograr el trabajo decente en el trabajo doméstico implica no solo el cumplimiento legal sino también el establecimiento de relaciones laborales respetuosas y comunicativas. Los trabajadores deben ser conscientes de sus derechos, los empleadores deben cumplir con sus obligaciones y ambas partes deben utilizar herramientas y documentación efectivas para garantizar condiciones de trabajo justas y transparentes. Las partes clave involucradas en el trabajo doméstico (los trabajadores, los empleadores y, en ocasiones, los proveedores de servicios) desempeñan un papel crucial para garantizar el trabajo decente. Si bien los marcos legales son importantes, las partes involucradas también deben tomar medidas específicas para garantizar el cumplimiento de estas leyes.

Establecer relaciones laborales basadas en el respeto mutuo, la comunicación y el diálogo es fundamental para lograr este objetivo. Los empleadores que contraten trabajadores domésticos, ya sea directamente o a través de proveedores de servicios, deben reconocer su papel en la relación laboral. Este aspecto a menudo se pasa por alto debido a la naturaleza

privada del trabajo doméstico dentro del hogar. Por lo tanto, es importante que todos los empleadores estén informados sobre los derechos de los trabajadores domésticos y cumplan con sus obligaciones legales. Los trabajadores domésticos también deben ser informados sobre sus condiciones de empleo de manera clara y comprensible, preferiblemente a través de contratos escritos que cumplan con la legislación nacional o los convenios colectivos (como el Convenio núm. 189, artículo 7).

2.5 La Salud y Seguridad en el trabajo comienza las familias.

Para todos los trabajadores es fundamental tener conocimiento de sus derechos. Esta información se puede obtener a través de varios canales, como herramientas en línea, comunidades virtuales y reales, sindicatos y otras organizaciones. En el caso de las trabajadoras domésticas migrantes, es particularmente importante conocer sus derechos y las realidades del país de destino antes de emigrar, y establecer contacto con las redes de apoyo en el país de destino. Los sindicatos han jugado un papel vital en el empoderamiento de los trabajadores y los hogares al proporcionar representación colectiva, información y asistencia legal.

Los horarios de trabajo, las hojas de trabajo y las nóminas también son herramientas importantes que facilitan el acuerdo entre los trabajadores domésticos y los empleadores con respecto a la planificación de tareas, las horas de trabajo y el pago. Estas herramientas también sirven como registros escritos de las condiciones reales de trabajo, lo que ayuda a garantizar el cumplimiento de las obligaciones legales. Es importante distinguir con precisión entre el tiempo de trabajo, los períodos de descanso y los períodos de disponibilidad para trabajar a fin de determinar las horas exactas de inicio y finalización de los trabajadores domésticos. Las diversas partes involucradas en la prestación de servicios de trabajo doméstico, incluidos el trabajador, el hogar del empleador y, en ocasiones, un proveedor de servicios, desempeñan un papel crucial para garantizar el trabajo decente.

Si bien es importante contar con marcos legales que reconozcan la relación laboral, es igualmente importante que todas las partes involucradas tomen medidas específicas para garantizar que estas leyes se implementen. Además de cumplir con sus obligaciones legales, estos actores también pueden contribuir a crear un ambiente de trabajo positivo al establecer relaciones laborales basadas en el respeto mutuo, el diálogo abierto y una comunicación clara. En general, al priorizar el respeto mutuo, la comunicación abierta y el cumplimiento de las obligaciones legales, todas las partes involucradas en el trabajo doméstico pueden contribuir a crear un entorno laboral justo y digno. Los hogares empleadores, ya sea que contraten trabajadores domésticos directamente o a través de un proveedor de servicios, deben reconocer su papel en la relación laboral. Este aspecto a menudo se pasa por alto debido al hecho de que los trabajadores domésticos se emplean en la esfera privada del hogar. Por lo tanto, es fundamental que todos los empleadores reciban información sobre los derechos de

las trabajadoras del hogar y cumplan con sus obligaciones legales en todo momento. Los trabajadores domésticos deben recibir información sobre sus condiciones de empleo de manera clara, verificable y fácilmente comprensible, preferiblemente a través de contratos escritos que cumplan con la legislación nacional o los convenios colectivos (como se establece en el Convenio núm. 189, artículo 7)

| Es importante recopilar información sobre derechos y responsabilidades de fuentes oficiales y compartir este conocimiento con amigos y familiares. Además, entablar un diálogo con los empleadores es crucial para establecer un acuerdo mutuo sobre las condiciones de empleo y mantener una relación positiva durante todo el período de empleo. También es recomendable tener un contrato por escrito para garantizar la claridad y la protección de ambas partes. La verificación de las condiciones de trabajo, como horarios, hojas de trabajo y hojas de salarios, es fundamental ya que la relación laboral entre las trabajadoras del hogar y los empleadores comienza a tomar forma durante el proceso de contratación.

Ya sea que los trabajadores domésticos sean contratados directamente por los hogares o a través de un proveedor de servicios, es fundamental garantizar prácticas de contratación justas. La contratación justa debe cumplir con las disposiciones legales, las normas internacionales del trabajo y el respeto de los derechos humanos. Por lo tanto, para lograr un trabajo decente y una contratación justa en el sector doméstico, es necesario regular a los proveedores de servicios de acuerdo con las recomendaciones y lineamientos de la Organización Internacional del Trabajo. Esta regulación debe abarcar la política social, la política tributaria, la regulación comercial y la regulación de licencias, para los trabajadores domésticos migrantes, la política de inmigración también puede incluirse en este contexto (Fudge y Hobden 2018).

2.6 Promover y Garantizar el Cumplimiento.

Algunos países también han invertido en la formación de inspectores del trabajo sobre aspectos específicos del servicio doméstico. Esta capacitación tiene como objetivo mejorar su capacidad para identificar y abordar casos de incumplimiento o abuso. Uruguay, por ejemplo, ha adoptado este enfoque brindando capacitación especializada a los equipos de inspección del trabajo doméstico. Por ejemplo, en muchos países, las inspecciones laborales han recibido el mandato de realizar visitas domiciliarias. Estas visitas sirven para múltiples propósitos, incluida la respuesta a quejas presentadas, la difusión de información y la realización de verificaciones de cumplimiento sin previo aviso. En Uruguay, bajo la Inspección General de Trabajo y Seguridad Social, se ha formado un equipo especializado para abordar específicamente la promoción y cumplimiento de las normas laborales para las trabajadoras del hogar.

Este equipo de inspección tiene la autoridad para visitar los hogares donde las personas están empleadas en el servicio doméstico. Durante estas visitas, los inspectores

pueden entrevistar a las trabajadoras o empleadas domésticas en la entrada del hogar y solicitar a los empleadores que proporcionen documentos que demuestren el cumplimiento de las obligaciones. Estas visitas también sirven como oportunidades para educar a las personas sobre sus derechos y responsabilidades e identificar casos de abuso. Es importante señalar que los inspectores no están autorizados a ingresar libremente a los hogares, pero pueden hacerlo más tarde después de obtener una orden judicial. Para garantizar la implementación efectiva de las regulaciones, es crucial contar con un mandato institucional estructurado que promueva y haga cumplir.

Esta responsabilidad se asigna a menudo a las inspecciones del trabajo, que emplean tanto medidas preventivas como acciones punitivas. Sin embargo, en lo que respecta al trabajo doméstico, las inspecciones domiciliarias han generado preocupación en muchos países. Para hacer frente a este desafío, varios países han establecido condiciones para autorizar a los inspectores a ingresar a los hogares, implementaron métodos alternativos para inspeccionar los hogares desde el exterior y mejoraron la capacidad de las inspecciones laborales.

Además, cuando los proveedores de servicios están debidamente regulados, pueden desempeñar un papel importante en la promoción del cumplimiento de las normas de contratación y colocación de los trabajadores domésticos. En Zambia, por ejemplo, las agencias intermediarias se adhieren a un código de conducta desarrollado por un grupo de trabajo técnico tripartito sobre contratación. Este código de conducta garantiza que los salarios se paguen muy por encima de los requisitos legales mínimos y que haya un alto grado de cumplimiento, a pesar de la ausencia de un mecanismo regulatorio sistemático (Federación de Empleadores de Zambia, 2011).

De manera similar, en Ghana, las agencias de contratación autorizadas exigen que los empleadores de trabajadoras y trabajadoras domésticas declaren la existencia de una relación laboral formal con la trabajadora. Una forma de garantizar el cumplimiento de las leyes laborales y de seguridad social es mediante el uso de documentación que demuestre la relación laboral y las condiciones de trabajo. En los Estados Unidos, por ejemplo, las reglamentaciones pertinentes permiten a los empleadores solicitar a su personal doméstico que mantenga registros de sus horas y salarios, que luego deben enviarse al empleador.

El empleador tiene la responsabilidad de conservar estos registros por un período de tres años, durante los cuales los representantes del Ministerio del Trabajo podrán consultarlos en caso de ser necesario. Además, la normativa establece que los empleadores y los trabajadores deben ponerse de acuerdo sobre los períodos de descanso durante las comidas, la noche y las horas libres. Estos períodos de descanso deben tener la duración suficiente para permitir que el trabajador utilice efectivamente ese tiempo. Si se interrumpe un período de descanso, aún debe contarse como tiempo trabajado (Estados Unidos, MdT 2013). En general, estas diversas iniciativas y medidas demuestran los esfuerzos que se están realizando en

diferentes países para mejorar las condiciones laborales y los derechos de los trabajadores domésticos, asegurando que sean protegidos y tratados de manera justa. En 2015, 31 funcionarios e inspectores de servicios laborales en la República Unida de Tanzania asistieron a una capacitación organizada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El objetivo de la formación era proporcionar educación y orientación específicamente para el sector del trabajo doméstico. Además de esta iniciativa, la organización sindical de trabajadoras y trabajadores domésticos de Tanzania, en colaboración con las agencias de empleo, ha estado instando a los empleadores a firmar un contrato que otorgue al sindicato permiso para visitar los hogares donde trabaja el personal doméstico y monitorear sus condiciones laborales con un enfoque particular en la seguridad y salud en el trabajo (OIT 2015a, pp. 44-45).

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores juegan un papel crucial en la promoción del cumplimiento. Estas organizaciones no solo se dedican a crear conciencia, sino que también ayudan a identificar casos de abuso y ayudan a los trabajadores a acceder a asesoramiento y apoyo legal durante los conflictos laborales. Por otro lado, las organizaciones de empleadores contribuyen al avance del trabajo decente y el empleo formal brindando servicios administrativos y legales, así como asistencia para la regularización, que mejoran la capacidad de los empleadores para cumplir con sus obligaciones legales y garantizar condiciones de trabajo favorables para sus empleados. Cabe destacar que organizaciones de Bélgica, Brasil, Francia, Italia y Uruguay van más allá del apoyo administrativo y también ofrecen asesoramiento fiscal y contractual, junto con modelos y guías de contratos de trabajo.

Para los empleadores, existen varias organizaciones y asociaciones en diferentes países que ofrecen apoyo y asistencia en diferentes aspectos del empleo. En el estado de São Paulo, Brasil, la organización SEDESP se estableció en 1989 con el objetivo de ayudar a sus miembros a calcular los costos laborales, gestionar el pago de impuestos y brindar orientación sobre las obligaciones contractuales (Acciari 2021). De manera similar, en Italia, la asociación DOMINA⁴ tiene oficinas en todo el país y ayuda a sus miembros en la redacción de contratos que se alinean con las disposiciones del convenio colectivo, así como en la gestión de nóminas y contribuciones a la seguridad social. Vale la pena mencionar que existen esfuerzos bipartidistas en muchos países para garantizar el cumplimiento de las normas laborales. Un ejemplo es Uruguay, donde una colaboración entre un sindicato de trabajadores domésticos, una asociación de empleadores, la agencia de seguridad social y una universidad permite que los trabajadores domésticos y sus empleadores accedan a asistencia legal gratuita para garantizar que sus derechos estén protegidos.

⁴ Asociación Nacional de Familias Empleadoras de Trabajadores Domésticos (Associazione Nazionale Famiglie Datori di Lavoro Domestico-DOMINA).

Por ejemplo, una escuela sindical en Argentina ha brindado capacitación exitosa a 30 000 trabajadores domésticos hasta la fecha. Esto demuestra la eficacia de dichos programas de formación para dotar a los trabajadores de las habilidades y los conocimientos necesarios. De manera similar, en Hong Kong, China, el Sindicato General de Trabajadores Domésticos, afiliado a la Confederación de Sindicatos de Hong Kong (HKCTU), ha recibido financiamiento público para llevar a cabo un programa de capacitación para trabajadores domésticos locales. Este programa ha demostrado ser muy exitoso, con la tasa de colocación más alta entre todos los programas similares, incluso los trabajadores capacitados en este centro han podido negociar salarios más altos, lo que destaca la eficacia y el valor de la capacitación brindada.

En resumen, un programa de capacitación digno para trabajadores domésticos debe cumplir con ciertas condiciones, entre ellas contar con el apoyo de organizaciones acreditadas, brindar capacitación de alta calidad que satisfaga las necesidades específicas de los hogares y garantizar el cumplimiento de las normas laborales a través de contratos escritos. La participación de las entidades de capacitación en el proceso de contratación y el éxito de los programas de capacitación en Argentina y Hong Kong enfatizan aún más la importancia y la eficacia de dichos programas para mejorar la calidad del trabajo doméstico. Se ha observado que las entidades de formación, como los sindicatos o los centros públicos de formación profesional, no solo imparten formación sino que también actúan como puntos de contratación de los empleadores domésticos. Esto significa que cuando los empleadores se acercan a estas entidades para contratar trabajadores domésticos, están obligados a firmar contratos de trabajo que describen las condiciones de empleo de conformidad con las leyes laborales, esta práctica ayuda a garantizar que ambas partes sean conscientes de sus derechos y responsabilidades.

Otros esfuerzos de promoción centrados en la cooperación bipartidista tienen como objetivo prevenir y resolver disputas, particularmente en el ámbito laboral. Un ejemplo de tal esfuerzo es el establecimiento de Qatar Manpower Solutions Company (WISA) en abril de 2019. WISA es una empresa de propiedad pública que tiene como objetivo abordar la creciente demanda de servicios domésticos proporcionando tareas domésticas puntuales, parciales, "al aire libre" y urgentes. servicios. Para garantizar una representación justa y una comunicación eficaz, WISA ha establecido un comité bipartito compuesto por un número igual de representantes de trabajadores y empleadores. Estos comités juegan un papel vital en la promoción del diálogo social, la mejora de las relaciones laborales, la prevención y resolución de conflictos y, en última instancia, el fomento de la eficacia organizativa y el bienestar de los trabajadores.

2.7 Promover la cultura de Seguridad y Salud en el trabajo.

La prevalencia de la informalidad en el sector doméstico, incluso en países con leyes laborales y de seguridad claras, indica una norma social dañina de incumplimiento en el trabajo doméstico. Sin embargo, la existencia de prácticas exitosas sugiere que existen formas

de promover el cumplimiento. Estos esfuerzos serán más exitosos cuando exista una cultura de cumplimiento, lo que requiere un cambio en el entorno político para garantizar que las instituciones tomen las medidas necesarias para garantizar que la formalización genere beneficios reales. Esto incluye mejorar la responsabilidad social, la eficacia y la transparencia de las instituciones y proporcionar beneficios adecuados los cambios son cruciales para mejorar la percepción de equidad en las instituciones y fortalecer la motivación de trabajadores y empleadores para formalizar su trabajo. Además, la ciencia del comportamiento puede proporcionar información valiosa para diseñar programas y políticas eficaces, tomar estos pasos puede conducir a una formalización sostenible.

Es importante tener en cuenta los factores psicológicos y contextuales que influyen en el comportamiento de las personas. Por ejemplo, los empleadores pueden observar las prácticas de otros empleadores y tomar decisiones basadas en lo que ven. Si la mayoría de las personas o individuos influyentes en un entorno determinado no siguen prácticas laborales formales, es poco probable que otros se desvíen de las normas sociales. Además, incluso si un empleador personalmente cree en ofrecer empleo formal a sus trabajadores domésticos, es posible que aún dude en ir en contra de la norma social debido a la posible reacción negativa de sus colegas. Del mismo modo, las trabajadoras y los trabajadores domésticos pueden optar por no buscar un empleo formal si ven que sus colegas no tienen trabajos formales.

Las normas sociales juegan un papel importante en la influencia del comportamiento y también pueden usarse como una herramienta para modificarlo. Las intervenciones a nivel de norma social pueden cambiar las percepciones de las personas sobre lo que se considera un comportamiento convencional y deseable. Estas intervenciones han tenido éxito en varias situaciones de la vida real y, a menudo, se utilizan en campañas de comunicación destinadas a crear conciencia o cambiar comportamientos relacionados con temas específicos. Estas campañas utilizan información sobre normas sociales existentes y evidencia empírica de ciertos comportamientos para alterar las percepciones de las personas. Una estrategia para cambiar las normas sociales consiste en proporcionar información fáctica sobre las nuevas tendencias de comportamiento. Por ejemplo, si hay una disminución en la formalización en el sector doméstico, una campaña de comunicación podría resaltar el creciente número de empleadores que han registrado a su personal de servicio, para desarrollar estas campañas, es crucial primero evaluar las normas sociales vigentes en un país en particular, como lo han comenzado a hacer Guatemala y Zambia.

Las normas sociales tienen un impacto significativo en el comportamiento, pero también están influenciadas por varios factores psicológicos. Por ejemplo, las personas a menudo creen que sus acciones se alinean con sus valores personales o con la forma en que se perciben a sí mismos. Si alguien se ve a sí mismo como un empleador responsable, es más probable que adopte comportamientos que lo reflejen, como registrar adecuadamente a sus

trabajadores en la seguridad social. En Argentina, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social utilizó estrategias conductuales para fomentar el cumplimiento de este requisito de registro. Enviaron cartas informativas a las familias con ingresos superiores a un determinado umbral, recordándoles su obligación de dar de alta a sus trabajadores y facilitándoles la información necesaria. Las discusiones previas dentro de grupos específicos revelaron que la mayoría de los empleadores se consideraban buenos empleadores.

Para abordar este problema, se envió una carta a 173 022 hogares, la mitad de los cuales se asignó al azar a un grupo de control y la otra mitad a un grupo experimental. La carta tenía como objetivo reforzar la idea de que estos hogares eran buenos empleadores, al mismo tiempo que enfatizaba que el empleo informal no estaba alineado con el comportamiento de un buen empleador. Los resultados mostraron que la carta tuvo un impacto estadísticamente positivo, con un aumento del 0,23 por ciento en la tasa de registro del personal doméstico después de recibir la carta. Esto representó un aumento general del 8,9 por ciento en comparación con el grupo de control (Ohaco y Vello 2019). Además, se descubrió que la contratación informal de personal doméstico no tuvo ningún efecto sobre la autopercepción de los empleadores. Por otro lado, los empleadores trataron de justificar su incumplimiento alegando que en realidad eran los trabajadores o empleados domésticos quienes preferían no estar registrados en el sistema de seguridad social. Sin embargo, las discusiones entre los trabajadores en entornos domésticos revelaron que, en la mayoría de los casos, en realidad preferían y deseaban

2.8 La Ruta a Seguir hacia el trabajo Decente.

Asegurar que los trabajadores domésticos tengan acceso a un trabajo decente es un objetivo crucial para lograr el cumplimiento del Programa de Trabajo Decente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y reducir la desigualdad de género. Este informe destaca las dos causas principales de la informalidad en el sector del trabajo doméstico (vacíos legales y deficiencias en la aplicación) y el número significativo de trabajadores afectados por estos factores. Además, el informe propone estrategias efectivas para abordar estos problemas y cerrar las brechas en la protección y aplicación legal. En el capítulo final, el informe enfatiza cómo los gobiernos y las partes interesadas pueden utilizar el contenido y la estructura del informe para guiarlos a través de las cinco etapas necesarias para lograr el trabajo decente para las mujeres y los trabajadores domésticos.

Estas etapas implican estimar el número de trabajadoras y trabajadoras domésticas en el empleo informal, analizar las brechas en las leyes laborales y de seguridad social, identificar otros factores que contribuyen a la informalidad, formular un plan de acción integral a través del diálogo social y, finalmente, implementar y monitorear el progreso hacia las metas establecidas.

Cuando los gobiernos y los interlocutores sociales se dedican a promover la formalización y el trabajo decente en el sector del trabajo doméstico, tienen la opción de solicitar asistencia a la OIT. La OIT está dispuesta a apoyar sus esfuerzos y proporcionar varios tipos de apoyo. Antes de embarcarse en las cinco etapas, es crucial establecer un grupo de trabajo compuesto por técnicos calificados que actuarán como el principal organismo de coordinación. La composición de este grupo de trabajo debe incluir representantes de los ministerios o departamentos gubernamentales pertinentes, así como las organizaciones más destacadas que representan a los trabajadores domésticos, los empleadores y los trabajadores. Si existen organizaciones de empleadores específicamente para trabajadores domésticos, también se alienta su participación. Este grupo de trabajo puede estar integrado por el Ministerio del Trabajo o por una autoridad equivalente, definir claramente las tareas, los objetivos y el mandato del grupo de trabajo puede ayudar a guiar sus metas y actividades de manera efectiva

2.9 Primera Fase Lograr una Estadística total de personas empleadas en servicio doméstico, que poseen un empleo informal.

La afirmación "Todo lo que se puede medir se puede gestionar" implica que cualquier aspecto de una situación o problema que se pueda cuantificar o evaluar también se puede controlar o abordar de manera eficaz. En el contexto de este informe, las estimaciones proporcionadas se basan en una metodología que la mayoría de los países puede utilizar y personalizar para recopilar datos sobre el trabajo doméstico. Estos datos pueden recopilarse a través de encuestas existentes sobre la fuerza laboral o mediante encuestas especializadas diseñadas específicamente para el sector del trabajo doméstico.

Los datos recopilados deben abarcar varios aspectos, incluido el número de trabajadores y trabajadoras domésticas, así como la proporción que representan dentro del sector de empleo informal. Además, los datos demográficos sobre los trabajadores domésticos, como el género, la edad, la educación y la información relacionada con el empleo, en particular en relación con sus condiciones de trabajo (como la compensación y las horas de trabajo), junto con otros factores relevantes, pueden contribuir significativamente a las etapas posteriores de análisis y toma de decisiones. Para apoyar el proceso de recopilación y análisis de datos, el grupo de trabajo técnico puede ofrecer orientación sobre los indicadores que se pueden emplear y asistir en el proceso de recopilación y análisis de datos

Además, si te interesan los datos a nivel nacional sobre la informalidad y las condiciones laborales del personal doméstico, puedes encontrar esta información aquí. Además, "Hacer del trabajo decente una realidad para los trabajadores domésticos" proporciona datos nacionales desglosados por sexo, que están disponibles para el año más reciente posible. Estos datos incluyen estadísticas sobre el número de trabajadores domésticos y su proporción en el empleo, así como el número y distribución de trabajadores contratados directamente por los hogares o a través de proveedores de servicios. Adicionalmente,

proporciona información sobre la proporción de trabajadoras y trabajadores domésticas empleadas "dentro" o "fuera" de los hogares.

Además, la OIT asume la responsabilidad de analizar los datos recopilados y transformarlos en información valiosa. Al realizar un análisis meticuloso, la OIT tiene como objetivo generar información exclusiva sobre el estado del trabajo doméstico a nivel nacional y mundial. Esta información sirve como un recurso vital para los formuladores de políticas, investigadores y otras partes interesadas, permitiéndoles tomar decisiones informadas y desarrollar intervenciones específicas para mejorar las condiciones y los derechos de los trabajadores domésticos en todo el mundo.

2.10 Segunda Fase análisis de algunas lagunas de la legislación laboral.

Necesitamos mirar las reglas que rigen el trabajo y el apoyo a las personas para averiguar si hay áreas importantes que faltan o no funcionan bien. Esto incluye cosas como cómo se protege a las personas en el trabajo y cómo reciben apoyo financiero cuando lo necesitan. Queremos asegurarnos de que todos reciban un trato justo y tengan la ayuda que necesitan.

Los resultados obtenidos en las etapas 1 y 2 también se pueden utilizar para evaluar la proporción de trabajadores domésticos que se encuentran en un empleo informal debido a las lagunas existentes en la protección legal, en comparación con aquellos que se encuentran en un empleo informal debido a las deficiencias en la aplicación de las leyes existentes. Un indicador útil para evaluar las brechas en la protección legal es el derecho legal de los trabajadores y los hogares a una pensión contributiva. Si una persona empleada en el servicio doméstico tiene este derecho, significa reconocimiento como trabajador en virtud de la legislación laboral pertinente.

Sin embargo, cabe señalar que, como se mencionó anteriormente, no todos los trabajadores pueden tener acceso a estos beneficios. Una fase de diagnóstico efectiva generalmente implicará un examen más completo del marco legal. Este examen tiene por objeto determinar qué leyes se aplican específicamente a las trabajadoras y los trabajadores domésticos, si los hubiere, y si el nivel de protección previsto para el personal doméstico es adecuado. Para llevar a cabo este análisis, se recomienda que el grupo de técnicos supervise el proceso, con la participación de las organizaciones de trabajadores domésticos y de los empleadores, si corresponde.

Además del análisis legal, los datos cuantitativos sobre el empleo informal dentro de los hogares, recopilados en la etapa 1, se pueden combinar con los resultados del análisis legal en la etapa 2. Esta combinación permite evaluar hasta qué punto los trabajadores domésticos en el país están cubiertos por las leyes laborales y de seguridad social en comparación con otros trabajadores. Para medir esta cobertura, se puede utilizar un esquema de codificación

para registrar las disposiciones específicas aplicables a los trabajadores domésticos y si el nivel de protección brindado es igual, más favorable o menos favorable que el de otros trabajadores.

Se presenta la situación en la que los trabajadores que están sujetos a las leyes de seguridad social pueden encontrarse en una relación de trabajo informal si sus empleadores no contribuyen al régimen de seguridad social en su nombre. Esto crea una laguna en las leyes actuales. Para cuantificar esta deficiencia, podemos calcular la diferencia entre el porcentaje de trabajadoras domésticas en empleo informal (que representa el déficit total de cobertura) y el porcentaje de trabajadores y trabajadoras excluidos de la legislación de seguridad social (que representa el vacío en la protección legal). Como se mencionó anteriormente, podemos determinar el porcentaje en la etapa 1 y usar los resultados de las etapas 1 y 2 para determinar el porcentaje en la etapa 2, considerando la cobertura de pensión como una medida de cobertura de protección legal.

2.11 Tercera fase factores que redundan en prácticas de empleo informal e incumplimiento.

Incluso después de abordar las lagunas legales, las tasas de informalidad pueden seguir siendo altas. Este informe destaca que existen muchos otros factores que contribuyen a la informalidad, como la escasa capacidad institucional para hacer cumplir las leyes, la falta de conciencia entre los empleadores y los trabajadores, la preocupación por los costos, las normas sociales que no priorizan las condiciones de trabajo decente y las actitudes negativas hacia las tareas del hogar. Por lo tanto, es crucial no solo centrarse en los vacíos legales y la protección inadecuada, sino también considerar los factores de comportamiento que influyen en la informalidad en el trabajo doméstico. Realizar un diagnóstico integral que combine métodos de investigación cuantitativos y cualitativos puede ayudar a identificar estos factores y desarrollar estrategias específicas para abordarlos, el grupo de trabajo técnico puede brindar orientación sobre qué factores deben priorizarse.

Se necesita un informe completo para resumir los diversos factores adicionales de informalidad que se han identificado a través de encuestas, grupos focales, entrevistas con los principales informantes y fuentes de los medios. Este informe serviría como un valioso complemento a los informes sobre el marco legal que se estableció durante la etapa 2. Además, es necesario un informe consolidado para resumir los resultados de la fase de diagnóstico y presentar las principales conclusiones y recomendaciones. Esta información será crucial para orientar las acciones emprendidas en la fase 2 (Discusión y diseño) y la fase 3 (Aplicación y seguimiento) para abordar las brechas en la protección de las trabajadoras del hogar. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) puede brindar asistencia durante la etapa 3 utilizando su experiencia en el desarrollo de metodologías para diagnosticar los factores de informalidad en el trabajo doméstico. Su enfoque incluye la incorporación de

perspectivas conductuales para identificar comportamientos que impiden el cumplimiento y el diseño de intervenciones para superar estos obstáculos. La OIT ya ha realizado diagnósticos similares en países/territorios como Argentina, Guatemala, Hong Kong (China) y Zambia.

2.12 Cuarta Etapa examinar los resultados de las fases de diagnóstico y formular una estrategia o plan mediante el diálogo social.

Una vez que los datos de la Fase 1 hayan sido validados, se pueden utilizar para desarrollar planes de acción o hojas de ruta para formalizar el trabajo doméstico. Todos los participantes en el grupo de trabajo, así como otras partes interesadas relevantes, pueden contribuir a la creación de estrategias, planes de acción u hojas de ruta que aborden los diversos factores que contribuyen a la informalidad en el trabajo doméstico. Por ejemplo, si el diagnóstico revela que la falta de acceso a la información sobre el registro en la seguridad social es un obstáculo importante para los empleadores domésticos, se podría diseñar una intervención para difundir esta información a través de los interlocutores sociales o lanzar una campaña en los medios.

Los datos y análisis recopilados durante la fase de diagnóstico se pueden compartir con el grupo de trabajo a través de uno o varios talleres de discusión. Estos talleres brindan una oportunidad para que los asistentes participen en el diálogo y lleguen a un entendimiento colectivo de los resultados. Además, sirven como plataforma para validar los informes. El grupo de trabajo técnico también puede decidir invitar a otras partes interesadas importantes a participar en estos talleres o incluso organizar talleres separados diseñados específicamente para involucrar a otras partes interesadas, el objetivo es garantizar que todos entiendan los resultados y puedan intercambiar perspectivas.

El informe destaca la importancia de los procedimientos de registro simplificados y proporciona ejemplos de buenas prácticas del informe de la OIT sobre Hacer del trabajo decente una realidad para los trabajadores domésticos. Los planes de acción a menudo son integrales, abordan las necesidades de todas las partes involucradas y especifican acciones individuales. Estas acciones pueden incluir la revisión o ampliación de leyes y políticas, la organización de campañas de sensibilización, el diseño de sistemas de seguridad social y el desarrollo de capacidades de inspección para garantizar el cumplimiento de las normas.

Estas acciones pueden adaptarse a los factores específicos que contribuyen a la informalidad en cada país, y deben desarrollarse a través del diálogo social y la consulta con las partes interesadas. El grupo de trabajo también debe establecer un marco de monitoreo para rastrear la tasa de informalidad y las condiciones laborales de los trabajadores, así como medidas políticas específicas. Los resultados de la fase de diagnóstico pueden servir como puntos de referencia e informar la toma de decisiones sobre cómo implementar políticas específicas. Este marco es crucial para las etapas posteriores del proceso.

Con respecto a la cuarta etapa, la OIT puede ofrecer asistencia de varias maneras. En primer lugar, la OIT ha desempeñado un papel crucial reuniendo a las partes interesadas, facilitando los debates y presentando los resultados de la investigación. Además, la OIT ha brindado conocimientos técnicos sobre las normas de la OIT y las leyes internacionales que pueden abordar las lagunas legales y mejorar la implementación de estas recomendaciones. Además, la OIT también ha trabajado en el desarrollo de la capacidad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como de las organizaciones de empleadores nacionales, cuando corresponda, para permitir su participación activa en el diálogo social.

2.13 Aplicar el plan de acción y observar los avances.

Una vez que se ha desarrollado el plan de acción, es importante que el grupo responsable de su implementación supervise y coordine las actividades realizadas por las diversas partes involucradas. A lo largo del proceso de solicitud, es crucial evaluar periódicamente el progreso en relación con el diagnóstico realizado en la fase 1, así como el marco de seguimiento y los indicadores establecidos en la etapa 4. Las reuniones periódicas del grupo de trabajo pueden ayudar a monitorear el progreso y hacer los ajustes necesarios. Los resultados de la etapa 5 incluyen informes de progreso periódicos y evaluaciones de políticas. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) puede brindar asistencia durante esta etapa apoyando a los grupos de trabajo en la implementación de estrategias, fortaleciendo la capacidad de los gobiernos y las inspecciones laborales para hacer cumplir la legislación y ayudando a las organizaciones de trabajadores y empleadores en la organización y prestación de servicios. La OIT también ayuda a desarrollar sistemas de seguimiento a través de la colaboración con las oficinas nacionales de estadística y los ministerios pertinentes.

CAPÍTULO III

LOS CUIDADOS EN EL TRABAJO

3. Licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo.

En este capítulo se destacan las políticas de cuidado durante la última década, al tiempo que enfatiza las brechas persistentes que dejan a millones de trabajadores sin la protección adecuada. Al referirse a las normas laborales internacionales, en particular los convenios y recomendaciones de la OIT sobre la protección de la maternidad y los trabajadores con responsabilidades familiares, el informe establece un punto de referencia para evaluar la eficacia de las leyes y prácticas nacionales. El informe "Cuidado en el trabajo: invertir en licencias por cuidados y servicios para una mayor igualdad en el mundo del trabajo" de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ofrece un análisis exhaustivo de las políticas de cuidados a nivel mundial. Examina los marcos legales y las prácticas en 185 países, centrándose en la protección y el apoyo brindado a los trabajadores con responsabilidades familiares. Además, el informe arroja luz sobre los desafíos específicos que enfrentan los grupos marginados, como los trabajadores por cuenta propia, los de la economía informal, los migrantes, los padres adoptivos y las personas LGBTQI+. Subraya la necesidad de políticas de atención inclusivas que aborden las necesidades y vulnerabilidades únicas de estos grupos. En resumen, el informe proporciona información valiosa y recomendaciones para los responsables de la formulación de políticas y las partes interesadas para crear un mundo laboral más equitativo e inclusivo a través de políticas sólidas de atención.

3.1 Un Derecho humano la licencia de maternidad.

A pesar de estos avances, todavía hay 64 países donde la duración de la licencia de maternidad no llega a las 14 semanas recomendadas. Esto implica que aproximadamente al 30% de las futuras madres en todo el mundo se les niega su derecho a tiempo suficiente para descansar y recuperarse después del parto y cuidar a su hijo recién nacido. Esta disparidad destaca la necesidad urgente de esfuerzos globales para garantizar que todas las mujeres tengan acceso a un período adecuado de licencia de maternidad con trabajo protegido y remunerado. Al brindar a las mujeres el apoyo que necesitan durante este período crucial, podemos contribuir a su bienestar general, promover la igualdad de género y crear una sociedad más inclusiva y próspera para todos. Cuando hablamos de "potenciales madres", nos referimos a mujeres en edad reproductiva, que suele oscilar entre los 15 y los 49 años.

Es importante señalar que la mayoría de los países del mundo, casi 185 de ellos, han reconocido la importancia de la licencia de maternidad y han incorporado disposiciones al respecto en su legislación. Sin embargo, el cumplimiento de los requisitos descritos en el Convenio sobre la protección de la maternidad de la OIT, 2000 (núm. 183) varía mucho entre países y diferentes grupos de trabajadores, según el entorno de trabajo específico. La

Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha fijado un período mínimo de licencia por maternidad en 14 semanas, pero se recomienda que esta duración se extienda a por lo menos 18 semanas para garantizar que las madres tengan suficiente tiempo para descansar y recuperarse. En 2021, alrededor de 120 países se adhieren al estándar mínimo de 14 semanas, mientras que 52 países van más allá al cumplir o superar la recomendación de 18 semanas de la OIT. Cabe destacar que aproximadamente el 30% de las mujeres en edad reproductiva de todo el mundo residen en estos países. Además, desde 2011, otros 23 países han cumplido o superado el estándar de 14 semanas de la OIT, lo que demuestra el impacto positivo de las normas laborales internacionales incluso en países que no han ratificado los convenios de la OIT sobre protección de la maternidad. La licencia de maternidad con trabajo protegido y remunerada y la atención adecuada de la salud materno infantil son cruciales para el bienestar general y el empoderamiento de las mujeres y sus hijos. Estas disposiciones no solo son deseables sino también necesarias para garantizar los derechos de las mujeres a recibir atención y ser atendida, y para lograr la igualdad de género en la sociedad.

Es fundamental garantizar que las prestaciones en efectivo proporcionadas por la licencia de maternidad sean suficientes para respaldar el bienestar y la seguridad tanto de la madre como de su hijo, en particular para las mujeres que trabajan en la economía informal. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), estos beneficios en efectivo no deben ser menos de dos tercios (67 por ciento) de los ingresos anteriores de la mujer, e idealmente aumentados al 100 por ciento si es factible. A partir de 2021, la duración promedio mundial de la licencia de maternidad remunerada, con un mínimo del 67 % de los ingresos anteriores, fue de 18,0 semanas. Esto representa un crecimiento de 3,5 semanas en comparación con 2011. En particular, 123 países en todo el mundo ofrecen licencia de maternidad totalmente remunerada, beneficiando a alrededor del 90 por ciento de las mujeres embarazadas, durante la última década, 10 países han implementado aumentos en la cantidad de beneficios en efectivo proporcionados por la licencia de maternidad.

Para abordar este problema, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha establecido estándares que enfatizan que los empleadores no deben asumir la carga exclusiva de proporcionar beneficios en efectivo para la licencia de maternidad. En cambio, estos beneficios deben financiarse a través del seguro social obligatorio, fondos públicos o asistencia social no contributiva para las mujeres que no tienen derecho a otros beneficios de seguridad social, esto es especialmente importante para las mujeres que trabajan en la economía informal o por cuenta propia.

La situación actual con respecto a la licencia de maternidad es preocupante, ya que todavía no proporciona el apoyo financiero adecuado para muchas mujeres. En tres países, la licencia de maternidad no es remunerada o no se considera en absoluto. Sin embargo, se reconoce ampliamente que la protección de la maternidad es un bien público crucial y debe verse como una responsabilidad colectiva. Si bien se han logrado avances, vale la pena señalar que solo ocho países han hecho la transición de los regímenes de responsabilidad del

empleador a la seguridad social o regímenes mixtos desde 2011. Esto destaca la necesidad de realizar mayores esfuerzos para garantizar una protección integral y justa de la maternidad

para todas las mujeres. Es alentador observar que en 2021, más de dos tercios de las madres potenciales viven en países donde las prestaciones en efectivo de la licencia de maternidad se financian a través de medidas de protección social. Sin embargo, sigue siendo desconcertante que el 20 % de las mujeres embarazadas enfrenten una protección inadecuada y una posible discriminación. Esto es particularmente cierto en 45 países donde los empleadores están legalmente obligados a cubrir completamente los costos de los beneficios de licencia por maternidad.

Un total de 98 de 185 países cumplen con los criterios necesarios descritos en el Convenio No. 183 de la OIT, asegurando beneficios esenciales para aproximadamente el 70% de las madres potenciales, lo que se traduce en alrededor de 1.200 millones de mujeres. Sin embargo, es desalentador observar que 82 países actualmente no cumplen con al menos una de las normas de la OIT con respecto a la licencia de maternidad, lo que deja a 649 millones de mujeres sin la protección adecuada durante este período crucial. Lamentablemente, el progreso en la implementación de reformas legales ha sido lento durante la última década, con solo 18 países mejorando su legislación sobre licencia de maternidad para cumplir con los estándares de la OIT. Con base en el ritmo actual, se proyecta que no se logrará un nivel mínimo de derechos de licencia por maternidad en los 185 países bajo análisis por al menos otros 46 años. Este retraso representa una amenaza significativa para el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para 2030. Por lo tanto, es imperativo que garanticemos el derecho fundamental a la licencia de maternidad remunerada y con protección laboral para todas las mujeres, en particular las pertenecientes a sectores vulnerables, colectivos y empleados en sectores con altos niveles de riesgo y vulnerabilidad.

En una nota positiva, 89 países (donde residen casi cinco de cada 10 madres potenciales) garantizan el derecho a regresar al mismo trabajo o uno equivalente después de la licencia de maternidad. Sin embargo, vale la pena señalar que solo una de cada 10 madres potenciales en todo el mundo vive en los 24 países que prohíben explícitamente las pruebas de embarazo, a partir de 2011. Desafortunadamente, desde entonces, 26 países han introducido prohibiciones implícitas o explícitas contra tales pruebas, restringiendo aún más los derechos de las futuras madres. La economía informal sigue siendo un desafío importante para muchas trabajadoras, especialmente en lo que respecta a las disposiciones relativas a la licencia de maternidad.

A partir de 2021, hay 81 países que requieren beneficios en efectivo para la licencia de maternidad para mujeres que trabajan por cuenta propia. Sin embargo, esto significa que la asombrosa cifra de 496 millones de mujeres que trabajan por cuenta propia vive en países donde la cobertura de la licencia de maternidad es inadecuada, y la mayoría de ellas trabaja en

la economía informal. Además, los derechos a la igualdad de licencia por maternidad para los padres adoptivos, incluidos los de las parejas del mismo sexo, solo se ofrecen en 52 países. Desafortunadamente, esto significa que solo dos de cada 10 padres potenciales tienen acceso a estos derechos en sus países. Garantizar la protección del empleo y la no discriminación es crucial para defender el derecho a la licencia de maternidad. En 2021, la mayoría de los países brindan protección contra el despido ilegal relacionado con la maternidad, y solo 13 países carecen de tales disposiciones. Sin embargo, unos 83 países no garantizan la protección del empleo durante todo el período de maternidad. Esto pone a cinco de cada 10 madres potenciales en riesgo de enfrentar un despido discriminatorio.

3.2 La licencia de paternidad para hacer posible los derechos y responsabilidades de los hombres en los cuidados.

Además, vale la pena señalar que solo uno de cada 10 padres potenciales en todo el mundo tiene acceso a políticas de licencia de paternidad que prevén un mínimo de 10 días de licencia. Sin embargo, desde 2011, ha habido un aumento gradual en la duración de la licencia de paternidad en 16 países que ofrecen tales disposiciones. Esta tendencia, aunque lenta, indica un cambio positivo hacia la reducción de la brecha entre la licencia de maternidad y paternidad en términos de duración. En el año 2021, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) realizó un estudio en 185 países y encontró que 115 de ellos están considerando implementar políticas de licencia por paternidad. Este es un aumento significativo en comparación con la década anterior, durante la cual solo 33 países habían tomado medidas para implementar tales políticas.

Esta estadística revela que el papel de los hombres como cuidadores está ganando reconocimiento en todo el mundo. Sin embargo, es desalentador observar que casi dos tercios de los padres potenciales, que ascienden a 1260 millones de hombres, residen en países donde la licencia de paternidad aún no está disponible. Como resultado, están perdiendo una valiosa oportunidad de formar un fuerte vínculo con sus hijos recién nacidos. Si bien se han logrado algunos avances en términos de disponibilidad de la licencia de paternidad, su duración sigue siendo relativamente corta a escala mundial, en promedio, a los padres se les otorgan solo 9 días (equivalentes a 1,3 semanas) de licencia.

Esta duración varía significativamente entre las diferentes regiones del mundo. En comparación, la duración media de la licencia de maternidad es de 18 semanas. Esta disparidad sustancial entre la duración de la licencia de maternidad y paternidad da lugar a un fenómeno conocido como "brecha de licencia de género", que asciende a 6,17 semanas en todo el mundo. En conclusión, si bien el reconocimiento de la licencia de paternidad está creciendo, aún queda mucho por hacer a nivel mundial. La mayoría de los padres potenciales no pueden aprovechar este momento crucial para establecer un vínculo fuerte con sus recién nacidos. Además, la duración de la licencia de paternidad sigue siendo significativamente más

corta que la licencia de maternidad, lo que destaca la necesidad de realizar más esfuerzos para cerrar la brecha de licencia de género

Reconociendo la importancia de la licencia de paternidad, varios países han tomado medidas para otorgar beneficios en efectivo a los padres con licencia. Desde 2011, seis países han implementado estos beneficios en efectivo, que se financian a través de programas de protección social. Este desarrollo indica un reconocimiento creciente de la necesidad de apoyar a los padres durante su tiempo fuera del trabajo. Además, el monto de los ingresos de sustitución por la licencia de paternidad tiende a ser menor cuando los empleadores asumen el costo total. De hecho, de 102 países, 61 de ellos dependen de los empleadores para financiar únicamente la licencia de paternidad, lo que resulta en una reducción del apoyo financiero para los padres. Esta carga financiera para los empleadores puede contribuir al menor ingreso de reemplazo previsto para la licencia de paternidad. En conclusión, la licencia de paternidad no es solo un asunto personal sino también un problema social que requiere atención y acción. La resolución de la OIT destaca la importancia de la seguridad de los ingresos durante la licencia de paternidad y pide sistemas de protección social sensibles al género. Al garantizar un pago justo y adecuado por la licencia de paternidad, podemos promover la igualdad de género y alentar a los padres a asumir un papel activo en las responsabilidades del cuidado de los hijos.

El derecho a la licencia de paternidad debe extenderse a todos los padres, independientemente de cualquier forma de discriminación. Sin embargo, al igual que la licencia de maternidad, ciertos grupos de trabajadores todavía se pasan por alto en gran medida en lo que respecta a las disposiciones relativas a la licencia de paternidad. Vale la pena señalar que solo 30 países ofrecen actualmente a los hombres que trabajan por cuenta propia el mismo acceso a los beneficios en efectivo de la licencia de paternidad y, lamentablemente, muchos de estos hombres trabajan en el sector informal. Esto significa que solo cuatro de cada 100 hombres que trabajan por cuenta propia en todo el mundo residen en estos 30 países. Además, las regulaciones de licencia de paternidad aplicables a los padres adoptivos solo están presentes en 42 países, dejando solo a uno de cada 10 futuros padres que viven en esas naciones con tales disposiciones. Del mismo modo, la igualdad de derechos de licencia por paternidad para padres del mismo sexo solo está disponible en 20 países. Sin embargo, está surgiendo una tendencia positiva a medida que un número cada vez mayor de países y empresas están implementando medidas que no solo apoyan, sino que también salvaguardan y cumplen los derechos humanos de las personas LGBTQI+.

A pesar de tener derecho a ella, las tasas de utilización de la licencia de paternidad siguen siendo decepcionantemente bajas entre los padres. Sin embargo, hay formas en que el diseño de políticas y las normas sociales pueden transformarse para hacerlo más atractivo para los hombres. Una posible solución es la implementación de días obligatorios de licencia por

paternidad, que ya se ha adoptado con éxito en ocho países. Además, lanzar campañas públicas que enfatizen la importancia de los hombres como cuidadores puede ayudar a crear conciencia y cambiar las actitudes hacia la licencia de paternidad. Además, el derecho a volver al mismo trabajo o uno equivalente después de tomar la licencia de paternidad se otorga a los padres en apenas 30 países. Esta estadística representa apenas siete de cada 100 padres potenciales a nivel mundial, estas cifras resaltan la falta de apoyo integral y garantías para los padres cuando se trata de la licencia de paternidad, lo que contribuye a las tasas de utilización persistentemente bajas.

Para abordar este problema, es crucial que los gobiernos y las organizaciones prioricen e implementen políticas que protejan a los padres y promuevan su participación activa en el cuidado de los niños. Al crear un entorno más solidario e inclusivo, podemos alentar a los padres a aprovechar sus derechos de licencia por paternidad, fomentando una división más equitativa de las responsabilidades de cuidado entre los padres. Si bien las políticas de protección del empleo y de no discriminación relacionadas con la licencia de paternidad podrían mejorar significativamente las tasas de contratación, la normativa vigente actualmente es dispersa e inconsistente. Sorprendentemente, solo 55 países tienen legislación que protege explícitamente a los padres de ser despedidos ilegalmente por tomar una licencia de paternidad en 2021. Esto significa que solo uno de cada 10 padres potenciales en todo el mundo se beneficia de dicha protección. Además, en solo 36 países, los empleadores tienen la carga de probar que los despidos no están relacionados con la licencia de paternidad, pero, lamentablemente, solo nueve de cada 100 padres potenciales residen en estos países.

3.3 La licencia parental de atención especial tiene como objetivo ayudar a las personas a equilibrar sus obligaciones laborales y familiares de manera más eficaz.

La licencia parental, la licencia para cuidados a largo plazo y otras formas de licencia para cuidados especiales son cruciales para apoyar a los cuidadores, particularmente durante la pandemia de covid-19. Sin embargo, si estos tipos de permisos no están bien diseñados y no son accesibles para todos, solo se ven como soluciones menores a los desafíos del cuidado. De acuerdo con las normas de la OIT, ambos padres deben tener derecho a un período de licencia parental después de la licencia de maternidad, según lo determinen las leyes nacionales, sin temor a perder su trabajo y con la protección de sus derechos laborales. Desafortunadamente, a partir de 2021, solo 68 de los 185 países analizados por la OIT han implementado el derecho a la licencia parental, con solo tres nuevos países adoptando este derecho desde 2011.

Esto significa que solo dos de cada diez padres potenciales viven en países donde la licencia parental está garantizada por ley, y la mayoría de estos países se encuentran en Europa y Asia Central (48 de 68). Desafortunadamente, ciertos grupos de trabajadores continúan excluidos de estas disposiciones relacionadas con la licencia parental. En promedio, la duración de la licencia parental en todos los países es de 22,1 semanas (equivalente a 5,2

meses), mientras que en los 68 países que han implementado la licencia parental, la duración promedio es de 103,5 semanas (casi dos años). Durante la última década, 22 países han aumentado la duración de la licencia parental. Sin embargo, solo 46 países brindan beneficios en efectivo durante esta licencia, lo que deja 21 países donde aún no se paga. Entre estos países, solo nueve brindan beneficios en efectivo para la licencia parental a una tasa de al menos dos tercios de los ingresos anteriores del individuo. En otros países, los beneficios no están vinculados a los ingresos anteriores, lo que puede resultar en un salario más bajo para quienes toman la licencia. Desde 2011, solo nueve países más han aumentado los beneficios en efectivo para la licencia parental. Cuando la licencia parental es remunerada, normalmente se financia a través de programas de protección social en 42 de 46 países.

En resumen, la disponibilidad y la utilización de los derechos de licencia parental varían significativamente entre países. Las personas que trabajan por cuenta propia, los padres adoptivos y los padres del mismo sexo enfrentan un acceso limitado a este beneficio en muchas partes del mundo. Además, los esfuerzos para alentar la participación de los hombres en la licencia por paternidad, así como proporcionar medidas integrales de protección laboral y no discriminación, siguen estando fragmentados. En general, existe la necesidad de un mayor reconocimiento y apoyo a nivel mundial para los derechos de licencia parental para garantizar la igualdad de oportunidades y el apoyo para todos los padres potenciales. Desafortunadamente, las tasas de utilización de los derechos de licencia parental entre los hombres siguen siendo bajas. Esto se debe en parte al hecho de que la licencia parental transferible, mal remunerada y de largo plazo, a menudo utilizada para llenar los vacíos en el cuidado de los hijos, puede afectar negativamente la posición de las mujeres en el mercado laboral, ya que son las principales usuarias de este beneficio.

Para fomentar una mayor participación de los hombres en la licencia parental, 15 de los 68 países que ofrecen licencia parental han designado períodos específicos exclusivamente para los padres. Sin embargo, a pesar de los esfuerzos para promover la igualdad, la protección del empleo y la no discriminación en relación con la licencia por paternidad no se aplican de forma sistemática. Solo existen disposiciones dispersas en diferentes países para mejorar la aceptación de la licencia parental tanto por parte de mujeres como de hombres. La licencia parental es una prestación a la que no pueden acceder ampliamente las personas que trabajan por cuenta propia, ya que solo 36 países les otorgan los mismos derechos a las prestaciones en efectivo que a los padres que trabajan por cuenta ajena.

Esto significa que solo una pequeña fracción, tres de cada 100, de los trabajadores por cuenta propia en todo el mundo pueden disfrutar de este beneficio. Del mismo modo, el número de países que tienen regulaciones para que los padres adoptivos tomen la licencia parental se limita a 56, dejando solo dos de cada 10 padres potenciales con derechos legales al respecto. Además, los derechos de los padres del mismo sexo a la licencia parental solo se

reconocen en 25 países, lo que representa solo uno de cada 10 padres potenciales en todo el mundo. Además, la protección jurídica que se brinda a los padres contra el despido ilegal por tomar una licencia parental es limitada. Solo 60 países tienen una legislación que protege explícitamente a los padres de ser despedidos ilegalmente, lo que significa que esta regulación se aplica solo a dos de cada 10 padres potenciales en todo el mundo. De estos, solo 33 países imponen a los empleadores la carga de demostrar que el despido no está relacionado con el permiso parental del empleado, lo que afecta solo a siete de cada 100 padres potenciales en todo el mundo. Además, mientras que 43 de 68 países garantizan el derecho a regresar al mismo trabajo o a uno equivalente después de la licencia parental, esta garantía no está disponible universalmente.

A medida que las sociedades continúan envejeciendo, crece la necesidad de atención a largo plazo, y la licencia remunerada para atención a largo plazo puede desempeñar un papel crucial para abordar esta demanda. Sin embargo, es alarmante observar que solo 55 países, lo que representa solo dos de cada 10 adultos en todo el mundo, han incluido disposiciones para la licencia por cuidado a largo plazo en sus regulaciones. Además, de estos 55 países, solo 34 brindan licencia pagada para cuidados a largo plazo, e incluso entonces, la financiación de esta licencia generalmente se proporciona a través de los sistemas de protección social, lo que deja a los trabajadores por cuenta propia en gran medida excluidos de este derecho. Por otro lado, existe un tipo diferente de permiso llamado permiso urgente, que permite a las personas tomarse un tiempo libre de corto plazo para atender asuntos familiares urgentes. En 2021, el derecho a la licencia urgente está reconocido en la legislación de 127 de 183 países, abarcando aproximadamente a seis de cada 10 adultos en todo el mundo. Sin embargo, es importante tener en cuenta que de los 101 países que ofrecen licencia de emergencia pagada, la carga de la financiación recae en el empleador, lo que desafortunadamente significa que los trabajadores por cuenta propia se quedan en gran parte sin acceso a este derecho esencial.

3.4 El Lugar de trabajo para empezar a promover la seguridad y la salud como mecanismo de prevención.

De acuerdo con las normas de la OIT, la legislación debe ofrecer medidas de protección para las mujeres embarazadas y lactantes como alternativa a la realización de trabajos peligrosos o insalubres. Desde 2011, 21 países han dado pasos positivos al implementar nuevas medidas de protección diseñadas específicamente para estas mujeres. Sin embargo, sigue siendo alarmante que aproximadamente seis de cada 10 madres potenciales en todo el mundo aún no tengan acceso a salvaguardas tan cruciales. En la última década, solo 11 países han tomado medidas para introducir nuevas restricciones sobre el trabajo peligroso o insalubre para mujeres embarazadas o lactantes.

Sorprendentemente, a partir de 2021, todavía hay 31 países que imponen injustamente una prohibición discriminatoria a todas las mujeres, independientemente de su estado

materno, de realizar trabajos peligrosos o insalubres. Esto pone a las madres trabajadoras en un riesgo innecesario y evitable en sus lugares de trabajo. El derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable es fundamental para todos los empleados, incluidas las mujeres embarazadas o lactantes. Sin embargo, es desalentador notar que solo 40 países han implementado regulaciones que exigen a los empleadores salvaguardar a las mujeres embarazadas o lactantes de trabajos riesgosos o insalubres, de acuerdo con los estándares establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre protección de la maternidad. Esto significa que solo una de cada 10 mujeres embarazadas en todo el mundo disfruta de la protección necesaria. Para abordar este problema de manera efectiva, es imperativo realizar evaluaciones de riesgos en el lugar de trabajo, particularmente frente a la actual pandemia de covid-19. Estas evaluaciones sirven como herramientas valiosas para mitigar los riesgos de salud y seguridad ocupacional (SST), asegurando el bienestar de todos los empleados, incluidas las mujeres embarazadas o lactantes

Tener acceso a horas de trabajo decentes es crucial para la salud y la calidad de vida general de los trabajadores, especialmente aquellos que están embarazadas o amamantando. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha establecido normas sobre protección de la maternidad y seguridad social, que incluyen la provisión de tiempo libre para exámenes prenatales y atención médica materna adecuada. Estas medidas son esenciales para prevenir la mortalidad y morbilidad materna prevenible. Sin embargo, es alarmante observar que en 132 países, las mujeres no tienen derecho a tiempo libre remunerado para exámenes médicos prenatales. Como resultado, el 80 % de las mujeres en edad reproductiva en todo el mundo se ven potencialmente privadas de este beneficio crucial para la salud.

Esto es especialmente preocupante para las mujeres que trabajan en la economía informal, ya que a menudo quedan excluidas de estas protecciones. Las medidas de protección son necesarias para garantizar la seguridad y el bienestar de los trabajadores, pero, lamentablemente, muchos trabajadores todavía están expuestos a riesgos de seguridad y salud en el trabajo (SST). Esto es particularmente preocupante para las trabajadoras embarazadas y lactantes, ya que 66 países no cuentan con leyes vigentes para protegerlas de los riesgos para la salud asociados con el trabajo nocturno. Esto significa que el 40% de las madres potenciales en todo el mundo no reciben la protección legal que necesitan. Además, todavía hay 34 países que prohíben por completo que las mujeres trabajen de noche, lo que pone a todas las mujeres en riesgo de sufrir discriminación.

3.5 Los lugares de trabajo que propician la lactancia materna obtienen resultados positivos en materia de nutrición y salud.

Es crucial que a cada mujer se le otorgue el derecho fundamental a recibir tiempo de trabajo remunerado por amamantar, como lo enfatiza el Convenio sobre la Protección de la Maternidad de la OIT, 2000 (núm. 183). Sorprendentemente, a partir de 2021, un total de 138

países han reconocido e implementado la importancia de brindar seguridad de tiempo e ingresos para la lactancia materna. Estas medidas tienen el potencial de impactar positivamente en la vida de ocho de cada diez futuras madres en todo el mundo. Cabe señalar que durante la última década, siete países han dado pasos significativos al introducir descansos pagados designados específicamente para fines de lactancia. Sin embargo, es desalentador reconocer que en cuatro naciones ricas, estos descansos aún no son compensados. En una nota más alentadora, para el año 2021, un mínimo de cuatro países progresistas se ha dado cuenta del papel vital que juegan los padres en el apoyo a la lactancia y también les han extendido las pausas para amamantar.

La presencia de instalaciones de lactancia en el lugar de trabajo es crucial para crear un entorno de apoyo para la lactancia. Desafortunadamente, solo 42 países cuentan con tales instalaciones, lo que significa que solo el 60% de las madres potenciales en todo el mundo tienen acceso a ellas. Aunque las pequeñas y medianas empresas suelen estar exentas de estos requisitos, la investigación sugiere que los beneficios de la lactancia materna tanto para el recién nacido como para la madre, así como para el empleador, superan los costos relativamente bajos asociados con la implementación de estas medidas. Sorprendentemente, solo 13 países garantizan el derecho a instalaciones de lactancia en el lugar de trabajo, independientemente del número y género de los empleados, dejando solo el 5% de las madres potenciales en todo el mundo viviendo en estos países.

Es importante reconocer que imponer condiciones basadas en el género para acceder a estas instalaciones es discriminatorio, pero aún se practica en 19 países. Casi la mitad de todas las madres potenciales residen en países que otorgan dos descansos diarios para amamantar, mientras que 109 países van más allá y brindan seis meses o más de descansos diarios para amamantar. Estas políticas se alinean con las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud y apoyarían la lactancia materna exclusiva para alrededor del 70 % de las madres potenciales en todo el mundo. Sin embargo, el derecho a la interrupción de la lactancia por un mínimo de dos años solo se reconoce en diez países, lo que representa un desafío para las madres que desean continuar amamantando.

3.6 Los servicios de cuidado infantil es una necesidad para los niños, el desarrollo de empleos para las mujeres.

Sorprendentemente, de los 178 países examinados por la OIT, solo 57 han implementado programas obligatorios de desarrollo educativo en la primera infancia (ECED) para niños de 0 a 2 años a través de la legislación. En consecuencia, apenas dos de cada diez padres potenciales residen en países donde existe este derecho legal. Además, estos programas están reconocidos como un derecho universal en solo 21 países, lo que significa que solo uno de cada diez padres potenciales en todo el mundo puede acceder a servicios de cuidado infantil gratuitos o a precios asequibles. Los servicios de cuidado infantil brindan numerosas ventajas, ya que apoyan el crecimiento y desarrollo de los niños, contribuyen a la creación de

empleo, alivian la carga del trabajo de cuidado no remunerado para los padres y mejoran las oportunidades de empleo y los ingresos de por vida para las mujeres. Sorprendentemente, las estadísticas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) revelan una correlación positiva y significativa entre el número de mujeres con niños pequeños y la inscripción de estos niños en programas de desarrollo educativo de la primera infancia para niños de 0 a 2 años. A pesar de estos beneficios, la falta de servicios de cuidado infantil accesibles, las deficiencias en su calidad y disponibilidad y las condiciones laborales desfavorables representan una oportunidad perdida para alcanzar la igualdad de género, y en definitiva el desarrollo sostenible.

Es fundamental contar con una amplia gama de políticas de permisos y servicios de cuidado para garantizar un apoyo óptimo para el desarrollo de la primera infancia y la estabilidad financiera de las familias. Estas políticas permiten que las mujeres continúen participando en la fuerza laboral y ayudan a evitar que experimenten la pobreza. Por lo tanto, es importante tener acceso a estos servicios incluso después de que haya finalizado el período obligatorio de licencia remunerada para el cuidado de los hijos, o para los padres que no cuentan con suficientes políticas de licencia para el cuidado de los hijos. Desafortunadamente, solo 32 países en todo el mundo permiten actualmente a los padres utilizar los servicios públicos de cuidado infantil inmediatamente después del nacimiento de su hijo. Esto significa que solo una pequeña fracción de los padres potenciales, alrededor de uno de cada 10, reside en países que priorizan la prestación de servicios de atención en el lugar de trabajo.

Vale la pena señalar que la duración semanal legal actual de este servicio no se alinea significativamente con el horario laboral estándar en la mayoría de los países, que normalmente es de 40 horas por semana. Esto es aún más preocupante si se tiene en cuenta que muchos trabajadores mal pagados, en particular los de la economía informal, a menudo trabajan horas excesivas que superan las 48 horas por semana. Sorprendentemente, solo 30 países brindan a los padres programas de Desarrollo de la Primera Infancia (ECD, por sus siglas en inglés) establecidos por ley durante al menos 40 horas por semana, lo que representa solo ocho de cada 100 padres potenciales en todo el mundo. Si bien existen más disposiciones reglamentarias vigentes para los servicios de educación preescolar que atienden a niños de tres años hasta el comienzo de la educación primaria, todavía existen brechas significativas. De 178 países, las disposiciones legales para los servicios de educación preescolar existen en 105 países.

Esto significa que cinco de cada 10 padres potenciales en todo el mundo residen en países donde se reconocen tales derechos. Sin embargo, el acceso universal a los servicios de educación preescolar solo está garantizado en 63 países, por lo que solo cuatro de cada 10 padres potenciales viven en estos países. Además, en 80 países, los padres solo tienen derecho a los servicios de educación preescolar cuando sus hijos cumplen tres años.

Sorprendentemente, solo 33 países ofrecen servicios de educación preescolar obligatorios durante al menos 40 horas por semana, lo que solo equivale a dos de cada 10 padres potenciales en todo el mundo.

3.7 Garantizar un envejecimiento digno.

La provisión de servicios de atención a largo plazo es crucial para garantizar que las personas puedan envejecer de manera saludable y digna mientras mantienen su independencia. Ha habido un aumento significativo en la demanda de estos servicios, particularmente entre las personas mayores y las personas con discapacidad que requieren asistencia o cuidado. Este aumento de la demanda se puede atribuir al aumento general de la esperanza de vida. Además, la pandemia de covid-19 ha afectado desproporcionadamente a quienes dependen de la atención a largo plazo, así como a quienes la brindan, siendo la mayoría de los cuidadores mujeres.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) enfatiza que el estado tiene la responsabilidad última de la provisión de servicios de cuidado a largo plazo, tal como se establece en sus normas laborales internacionales sobre seguridad social. Sin embargo, es desalentador observar que solo 89 de 179 países han implementado regulaciones que ofrecen servicios públicos de atención a largo plazo para personas mayores. Esto significa que casi la mitad de las personas mayores que necesitan atención residen en países donde dichos servicios no son obligatorios por ley, en 70 países existen obligaciones legales para que los miembros de la familia cuiden a sus parientes mayores, lo que impone una carga más pesada a las mujeres y descuida la idea de la responsabilidad compartida

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha establecido estándares con respecto a los trabajadores que tienen responsabilidades familiares y aquellos que trabajan en la economía informal. Estos estándares enfatizan la importancia de crear servicios e instalaciones familiares que puedan ofrecer atención y apoyo a los miembros de la familia. Es fundamental que estos servicios de atención satisfagan las necesidades y preferencias tanto de los trabajadores como de los beneficiarios de los cuidados. Además, deben ser adecuados, apropiados, flexibles y gratuitos o a un precio razonable, según la capacidad financiera de los trabajadores.

Desafortunadamente, a pesar de estos estándares, la mayoría de las personas mayores que requieren cuidados a largo plazo no tienen acceso a ellos. Sorprendentemente, solo 87 países cuentan con regulaciones que exigen la prestación de servicios de atención en entornos residenciales. Esto implica que solo cinco de cada 10 personas mayores que necesitan cuidados pueden realmente beneficiarse de estos servicios. Además, los servicios diurnos comunitarios y los servicios de atención domiciliaria son aún más escasos, estando disponibles legalmente en solo 33 y 69 países respectivamente. En consecuencia, solo cuatro

de cada 10 personas mayores viven en países donde las regulaciones garantizan la disponibilidad de servicios de cuidado personal en el hogar.

Los mecanismos de financiación de los servicios de cuidados de larga duración deben asegurar ciertos principios como la universalidad, la adecuación, la solidaridad y la no discriminación. Sin embargo, es lamentable que menos del 20% de las personas mayores que pueden requerir cuidados residen en los 29 países donde los servicios universales de atención son obligatorios por legislación. El tema de los cuidados de larga duración para las personas mayores y sus familias persiste como un problema importante, ya que el sistema actual es insuficiente y no logra satisfacer adecuadamente sus necesidades. Esto conduce a una carga financiera sustancial para estas personas y sus seres queridos. De hecho, la asombrosa cifra de tres de cada diez personas mayores corre el riesgo de experimentar pobreza de ingresos y dificultades financieras si requieren atención a largo plazo, incluso en países donde el gobierno está legalmente obligado a brindar dichos servicios.

En consecuencia, es evidente que existen brechas generalizadas en la prestación de servicios tanto legalmente como en términos de adecuación, lo que resulta en un asombroso 84,2% de la población mundial que reside en países donde los servicios de atención a largo plazo no son universalmente accesibles ni gratuitos, esta angustiada realidad afecta a la asombrosa cifra de 205 millones de personas mayores en todo el mundo.

Figura 3.1

Ratificación del Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)



Fuente: Investigación de la OIT y base de datos NORMLEX de la OIT.

Figura 3.2

ratificación del Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)



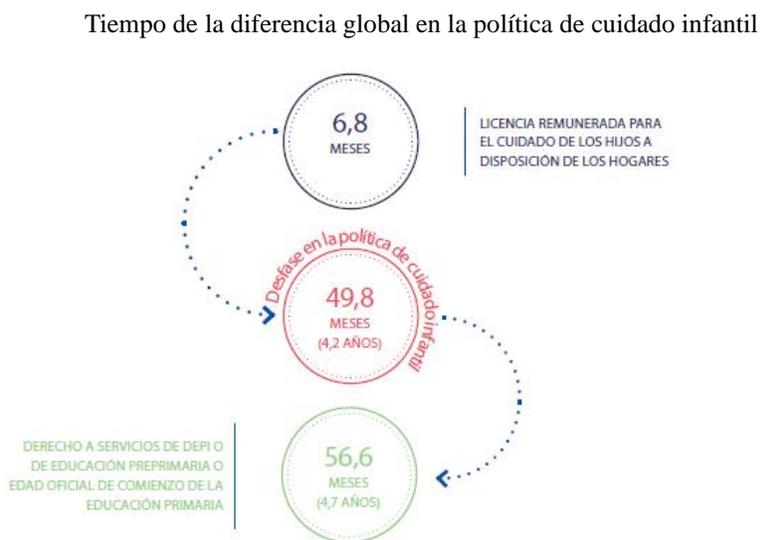
Fuente: Investigación de la OIT y base de datos NORMLEX de la OIT.

3.8 La inversión en políticas de cuidado.

Para avanzar es fundamental destinar recursos a la implementación de políticas integrales de atención que generen cambios significativos. Durante la última década, ha habido ciertos avances en las políticas de licencias y servicios de cuidados, como la alineación de las leyes nacionales con las normas laborales internacionales y el reconocimiento de la importancia de los cuidadores masculinos. Sin embargo, aún existen deficiencias sustanciales en cuanto a la disponibilidad, accesibilidad, suficiencia y calidad de las políticas de permisos y servicios de atención. Esto es especialmente evidente cuando se examinan las brechas en las políticas relacionadas con la maternidad y el cuidado del niño, ya que forman un espectro continuo de provisión de cuidados.

El informe destaca una brecha significativa en las políticas de cuidado infantil en todo el mundo, específicamente en el período entre el final de la licencia legal para el cuidado de los niños y la disponibilidad de servicios de cuidado infantil o educación preescolar para niños. En promedio, esta brecha dura 4,2 años, pero la duración varía según las diferentes regiones y países. De hecho, en 91 de 175 países, el retraso en la política de cuidado infantil supera los cinco años, lo que afecta a la asombrosa cifra de 1900 millones de padres potenciales. Durante este período prolongado, los padres se ven privados de sus derechos de cuidado, y la responsabilidad de satisfacer las necesidades de cuidado recae únicamente en ellos.

Figura 3.3



Fuente: Cálculos de la OIT basados en datos a nivel de país y del Instituto de Estadística de la UNESCO (UIS).

Cuando las políticas de cuidado no logran brindar una atención sostenible e integral, conduce al reforzamiento de las desigualdades de género en el hogar, el lugar de trabajo y la sociedad. Esto tiene impactos negativos tanto a corto como a largo plazo en el bienestar y la prosperidad de las personas, las familias, las empresas y las sociedades. Por lo tanto, es crucial acelerar urgentemente el progreso e invertir en atención para abordar estas brechas en la política de atención. Esto se puede lograr mediante la implementación de paquetes de políticas de cuidados transformadores que estén en línea con el Marco para el Trabajo Decente de Cuidados de la OIT. Estos paquetes deben adaptarse a las necesidades específicas de cada país y consistir en una combinación de tiempo (licencia), beneficios (seguridad de ingresos), derechos y servicios que empoderan a las personas para brindar y recibir atención, al mismo tiempo que promueven la igualdad de género y el trabajo decente.

Para maximizar su eficacia, estos paquetes de políticas deben basarse en los derechos humanos, ser sensibles a las cuestiones de género, ser integrados, accesibles universalmente y basarse en los principios de solidaridad, representación y diálogo social. Además, deberían adoptar un enfoque de ciclo de vida y abarcar una gama de políticas y servicios, incluidos los derechos a licencia por cuidado y apoyo a la lactancia, así como a servicios de cuidado infantil y cuidados a largo plazo, para todos los trabajadores con responsabilidades familiares.

Hay razones sólidas para invertir en el logro gradual del acceso universal a políticas de atención transformadoras diseñadas a nivel nacional. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) predice que invertir en servicios universales de cuidado infantil y cuidados a largo plazo a escala mundial creará 280 millones de puestos de trabajo para 2030 y 19 millones de puestos de trabajo adicionales para 2035, con un total de 299 millones de puestos de trabajo. Estas oportunidades laborales estarán compuestas por 96 millones de empleos directos en cuidado infantil, 136 millones de empleos directos en cuidados a largo plazo y 67 millones de empleos indirectos en sectores no relacionados con el cuidado. Estas estimaciones se derivaron de extensas tablas de insumo-producto que abarcan 82 países, que representan aproximadamente el 87% de la población mundial empleada. En particular, estos datos incluyen a mujeres y hombres que trabajan en la economía informal, además de representar el 94% del PIB mundial en 2019.

Para abordar de manera efectiva estas brechas significativas en las políticas, una inversión anual progresiva y sostenible de \$ 4.4 billones (equivalente a 4.0 % del PIB total anual) para 2030. Alternativamente, también sería suficiente una inversión anual de 5,4 billones de dólares (equivalente al 4,2 % del PIB antes de impuestos) para 2035. Es importante tener en cuenta que los ingresos fiscales aumentarían debido a una mayor rentabilidad y empleo, lo que en última instancia reduciría los requisitos de financiación para

estas políticas al 3,2 % del PIB neto (después de impuestos) en 2035. Esto equivaldría a un total después de impuestos de 4,2 billones de dólares .

Estas inversiones en el sector del cuidado tienen el potencial de generar importantes beneficios económicos y sociales. En 2035, una gran proporción de los nuevos puestos de trabajo creados como resultado de estas inversiones, el 78 por ciento, beneficiará a las mujeres al aumentar sus tasas de empleo. Además, el 84 por ciento de estos empleos serán empleos formales, lo que garantizará la estabilidad y seguridad de los trabajadores. Es crucial reconocer la importancia de las inversiones públicas en los servicios de cuidado, ya que complementan las transferencias monetarias al maximizar su impacto y sostenibilidad. A diferencia de las transferencias de efectivo, las inversiones en atención tienen el potencial de generar empleos de alta calidad y abordar las desigualdades, en particular para los grupos marginados. Para implementar de manera efectiva estas políticas transformadoras de atención, es esencial participar en el diálogo social nacional.

Este diálogo debería involucrar a los gobiernos, los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones representativas. Además, son necesarias consultas multilaterales con el sector privado, la sociedad civil, las Naciones Unidas, las universidades y los círculos filantrópicos. Es crucial incluir a quienes reciben y brindan atención en estas discusiones para garantizar que sus perspectivas y experiencias formen el camino hacia una mayor inclusión, resiliencia e igualdad de género en el mundo del trabajo. La agenda de la Organización Internacional del Trabajo para la inversión en la economía del cuidado se alinea con la Alianza Global para el Cuidado y otras iniciativas nacionales e internacionales. Proporciona un marco claro para la acción y sirve como plataforma para acelerar el progreso en la inversión en cuidados.

3.9 Políticas de cuidado transformadoras.

La crisis de los cuidados ya era un tema apremiante antes del brote de covid-19, pero la pandemia actual la ha llevado a un punto crítico, exacerbando las desigualdades de género existentes tanto en el hogar como en el lugar de trabajo. Incluso antes de la covid-19, las mujeres ya asumían el 76,2 % de la carga diaria del trabajo doméstico y del cuidado de la familia, que incluye el trabajo de cuidados no remunerado. En consecuencia, no sorprende que las responsabilidades familiares fueran uno de los principales factores que obstaculizaban la participación de las mujeres en el mercado laboral (OIT 2018a). La pandemia de covid-19 solo ha intensificado los desafíos que enfrentan las mujeres, particularmente aquellas en situaciones vulnerables y que trabajan en la economía informal, mientras luchan por equilibrar el trabajo remunerado y las obligaciones familiares.

Esto perpetúa un ciclo de pobreza, desigualdad y exclusión. A medida que se han ido desarrollando los confinamientos, las restricciones socioeconómicas y la crisis de los servicios públicos de cuidado, muchos trabajadores con responsabilidades familiares han tenido que

dedicar más tiempo al cuidado de sus hijos, familiares mayores o familiares discapacitados. Esto ha tenido graves consecuencias para su salud mental y su desempeño socioeconómico general. El impacto ha sido particularmente devastador para las mujeres en la economía informal que carecen de acceso a la protección social, como atención médica, ingresos y apoyo alimentario, y protección de la maternidad. Además, cuando el género se cruza con otras características personales como el origen étnico, la nacionalidad, la edad, la discapacidad o el estado serológico respecto del VIH, existe el riesgo de que se amplíen aún más las disparidades de género y las desigualdades entre las mujeres (OIT 2020d).

Numerosos gobiernos se han esforzado por aliviar la carga adicional del trabajo de cuidado no remunerado a través de diversos medios, como extender la licencia por cuidado, mejorar la accesibilidad a los servicios de cuidado infantil e implementar subsidios especiales para el cuidado infantil y otros servicios relacionados para quienes los necesitan (OIT 2020d; 2021a).). Esta reacción inicial sin precedentes ante la crisis de la covid-19 puso de relieve el papel crucial de las políticas de cuidados para promover el bienestar de las personas y las familias, así como para sostener la actividad económica. Si bien estas medidas ayudaron a cerrar las brechas en las políticas de atención, fueron insuficientes en muchos países. Desafortunadamente, la mayoría de estas iniciativas fueron de corta duración y cesaron antes de que los países pudieran recuperar por completo sus niveles de actividad económica y empleo previos a la pandemia.

Un aspecto clave de la agenda centrada en las personas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que se basa en las normas internacionales del trabajo y el compromiso de los mandantes de la OIT (gobiernos, organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores), es lograr un mejor equilibrio en la distribución del trabajo remunerado y de las responsabilidades familiares tanto dentro de los hogares como entre las familias y el Estado. Esta agenda está alineada con la Declaración de la OIT para el futuro del trabajo y el Llamado mundial a la acción de la OIT para una recuperación de la crisis de la COVID-19 centrada en las personas, haciendo hincapié en la inclusión, la sostenibilidad y la resiliencia.

Además, el documento del secretario general de las Naciones Unidas destaca la importancia de la "inversión a gran escala en la economía del cuidado" como una medida transformadora para acelerar el alcance de los Objetivos de Desarrollo Sostenible para 2030. A lo largo de la historia, ha habido una falta de inversión en políticas de cuidado, lo que genera brechas significativas en la cobertura de los trabajadores de la economía informal y una provisión inadecuada de licencias y servicios de cuidado, incluidas la licencia de maternidad, la licencia de paternidad, la licencia parental y otras formas de licencia para el cuidado, así como la servicios de cuidado y cuidado a largo plazo. Esto ha tenido consecuencias negativas para el empleo, los ingresos y los roles de liderazgo de los

cuidadores, en particular de las madres. Además, ha contribuido a perpetuar desigualdades profundamente arraigadas tanto en el mercado laboral como en la sociedad en su conjunto. La crisis actual ha dejado claro que seguir como hasta ahora ya no es una opción. En cambio, existe una necesidad urgente de invertir en un conjunto integral de políticas y servicios de cuidado transformadores que prioricen el bienestar de las personas, la igualdad de género, el trabajo decente y la cohesión social.

3.10 Políticas de cuidado transformadoras.

Las políticas de cuidados tienen un impacto transformador cuando están firmemente arraigadas en los derechos humanos y laborales. Estas políticas deben estar disponibles durante todo el ciclo de vida de una persona, brindando un sistema de apoyo continuo en términos de tiempo, seguridad de ingresos, servicios y derechos. En primer lugar, el aspecto del tiempo es crucial en el cuidado. Es fundamental asignar suficientes licencias para cuidados a las personas, teniendo en cuenta diversas necesidades, como la enfermedad, la lactancia y la discapacidad. Esta licencia para cuidados debe distribuirse equitativamente entre todas las personas involucradas en la prestación de cuidados, asegurando que nadie sufra una carga desproporcionada. En resumen, las políticas de cuidados tienen el potencial de provocar transformaciones significativas en la sociedad. Al priorizar los derechos humanos y laborales y brindar un sistema de apoyo integral que abarque tiempo, seguridad de ingresos, servicios y derechos, estas políticas pueden crear un entorno de cuidado más equitativo y sostenible. Además, la prestación de servicios de calidad es otro elemento importante de las políticas de atención.

El acceso a atención médica, cuidado infantil, educación (incluida la educación preescolar) y servicios de atención a largo plazo de alta calidad es esencial. Estos servicios deben incluir a las personas con discapacidad y satisfacer las necesidades de las personas con discapacidad. Además, es crucial garantizar que haya un número adecuado de puestos de cuidado disponibles para satisfacer la demanda de estos servicios. Además, la seguridad de los ingresos juega un papel fundamental en las políticas de cuidados. Deben proporcionarse beneficios monetarios relacionados con el cuidado, incluso durante los períodos de licencia. Estos beneficios son cruciales para garantizar la salud, la dignidad y el bienestar general tanto de quienes brindan atención (ya sea remunerada o no) como de quienes la reciben. Al ofrecer apoyo financiero, las políticas de cuidado pueden aliviar la tensión financiera que a menudo se asocia con las responsabilidades de cuidado.

El concepto de trabajo decente en las políticas de cuidados tiene sus raíces en las normas internacionales del trabajo, que abarcan un conjunto integral de principios, derechos y directrices para el desarrollo y la promoción de políticas de cuidados transformadoras y la mejora de la calidad del trabajo de cuidados. Junto a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, varios convenios y recomendaciones emitidos por la Organización Internacional

del Trabajo (OIT) abordan específicamente las políticas de cuidados. Entre ellos, el Convenio (núm. 183) y la Recomendación (núm. 191) sobre la protección de la maternidad, de 2000, el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), estos convenios y recomendaciones internacionales han jugado un papel importante en la defensa de la igualdad de género, el reconocimiento de los derechos de las personas con responsabilidades familiares y la promoción de la protección y asistencia social. A pesar del paso del tiempo, los principios y derechos enunciados en estos acuerdos continúan siendo de suma importancia en la búsqueda de una sociedad más equitativa e inclusiva. Además, la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), y la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), también son relevantes para el tema de este informe.

Estas recomendaciones enfatizan la importancia de brindar beneficios y asistencia a las personas, independientemente de su edad, nacionalidad o estado civil. Esto incluye el acceso a prestaciones financiadas por Hacienda o un sistema de seguros, la asistencia gratuita de profesionales sanitarios y la protección en el trabajo tanto para el empleo como para la lactancia. Además, el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (núm. 156) y la Recomendación (núm. 165) de 1981 han sido fundamentales para reconocer el derecho a equilibrar la actividad económica y el trabajo de cuidados no remunerado. Estos convenios no solo abordan la discriminación en el empleo relacionada con el cuidado, sino que también allanaron el camino para el establecimiento de disposiciones nacionales sobre paternidad y permisos parentales, derechos de cuidado infantil y servicios de cuidados a largo plazo.

El tema de este informe está muy influido por varios convenios y recomendaciones internacionales clave, incluido el Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm. 3), que fue el primer tratado en abordar la igualdad de género y ha desempeñado un papel crucial en el reconocimiento del derecho de las mujeres a la licencia por parto y maternidad. Otro convenio significativo es el Convenio sobre la Protección de la Maternidad, 2000 (núm. 183), que ha sido ratificado por 40 países y continúa defendiendo los derechos humanos fundamentales que, lamentablemente, siguen siendo inalcanzables para la mayoría de las mujeres en todo el mundo entre otras políticas relacionadas con el cuidado. Hasta el momento, 45 países han ratificado el Convenio núm. 156, y muchos otros han modificado sus políticas de licencias y servicios de cuidado para reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidado no remunerado, con el objetivo de lograr un mejor equilibrio entre mujeres y hombres, familias y el Estado en cuanto a las responsabilidades de cuidado.

3.11 Compromisos de la OIT con la alianza global para los cuidados.

Cuando las políticas de cuidado no brindan una atención sostenible e integral de manera adecuada, se exacerbaban las desigualdades de género en diversas esferas de la vida,

como el hogar, el lugar de trabajo y la sociedad. Esto, a su vez, tiene efectos perjudiciales sobre el bienestar y la prosperidad de las personas, las familias, las empresas y las sociedades, tanto a corto como a largo plazo. Por lo tanto, es imperativo acelerar urgentemente el progreso e invertir en atención para cerrar estas brechas en la política de atención. Esto se puede lograr mediante la implementación de paquetes de políticas de cuidados transformadores que se alineen con el Marco de trabajo decente de la OIT.

Estos paquetes deben personalizarse para adaptarse a las necesidades específicas de cada país y comprenden una combinación de tiempo (licencia), beneficios (seguridad de ingresos), derechos y servicios que empoderan a las personas para brindar y recibir atención al tiempo que promueven la igualdad de género y el trabajo decente. Para maximizar la eficacia de estos paquetes de políticas, deben basarse en los derechos humanos, ser sensibles a las cuestiones de género, inclusivos, universalmente accesibles y basados en los principios de solidaridad, representación y diálogo social. Además, deberían adoptar un enfoque de ciclo de vida y abarcar una gama de políticas y servicios, incluidas disposiciones sobre licencia por cuidados, apoyo a la lactancia, cuidado infantil y servicios de atención a largo plazo, aplicables a todos los trabajadores con responsabilidades familiares. Está muy justificado invertir en el logro gradual de políticas de atención transformadora universalmente accesibles diseñadas a nivel nacional.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) proyecta que la inversión global en cuidado infantil universal y servicios de cuidado a largo plazo generará 280 millones de empleos para 2030, con 19 millones de empleos adicionales para 2035, totalizando 299 millones de empleos. Estas oportunidades laborales abarcarán 96 millones de empleos directos en cuidado infantil, 136 millones de empleos directos en cuidado a largo plazo y 67 millones de empleos indirectos en sectores no relacionados con el cuidado. Estas estimaciones se basan en tablas integrales de insumo-producto que cubren 82 países, que representan aproximadamente el 87% de la población mundial empleada. En particular, estos datos abarcan a personas, tanto mujeres como hombres, que trabajan en la economía informal y representan el 94 % del PIB mundial en 2019.

La importancia de equilibrar las responsabilidades profesionales y familiares es bien reconocida, pero se vuelve aún más desafiante ante el impacto devastador causado por la pandemia de COVID-19. La adopción e implementación de estas normas puede tener un impacto positivo significativo en la vida de los cuidadores que trabajan incansablemente para brindar atención, y también forman parte integral de un conjunto integral de políticas destinadas a apoyar a los cuidadores.

3.12 Invertir en la economía de cuidado.

La economía del cuidado se ha convertido en un tema destacado en discusiones, debates e iniciativas de políticas globales. En 2015, el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5. El

concepto de Igualdad de Género enfatiza la necesidad de que los gobiernos reconozcan y aprecien la importancia del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, y los insta a hacerlo mediante la implementación de diversas medidas, como servicios públicos, desarrollo de infraestructura y políticas de protección social. Este objetivo ha sido apoyado por varias organizaciones, incluidas las Naciones Unidas, los sistemas de Bretton Woods, el G20, el G7, la Unión Europea y la Confederación Sindical Internacional.

En marzo de 2021, el Instituto Nacional de las Mujeres de México y ONU Mujeres lanzaron la Alianza Global por los Cuidados, que tiene como objetivo reunir a gobiernos, sector privado, instituciones y organizaciones de la sociedad civil para avanzar en la agenda de trabajo de cuidados. A fines de 2021, la Alianza tenía 52 miembros, incluidos la OIT y la CSI. En septiembre de 2021, el informe del secretario general de la ONU destacó el fracaso de las sociedades para proporcionar bienes públicos esenciales como la salud, la educación y el cuidado de los niños, y pidió repensar el PIB para valorar el trabajo de cuidados no remunerado y promover la inclusión económica de las mujeres. Esto incluye invertir en atención remunerada de calidad como parte de los servicios públicos esenciales y los mecanismos de protección social.

Desde la adopción de instrumentos sobre trabajo decente para los trabajadores domésticos en 2011 y la Iniciativa Mujeres en el Trabajo en 2015, la OIT ha estado promoviendo activamente su Marco de las Cinco R para el Trabajo Decente de Cuidados. Este marco tiene como objetivo abordar las oportunidades, los desafíos y las acciones de política relacionadas con el trabajo de cuidados. La OIT ha estado trabajando en el establecimiento de normas y declaraciones para garantizar el trabajo decente para los trabajadores del cuidado.

La Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo de 2019 reconoció la importancia de la economía del cuidado para promover la igualdad de género. En consecuencia, el programa y presupuesto de la OIT para el ejercicio económico 2020-21 se centró específicamente en apoyar las inversiones en la economía del cuidado y promover un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal. En el mismo año, el diálogo político interinstitucional sobre 100 años de protección de la maternidad reafirmó el compromiso de garantizar la protección de la maternidad para todas las mujeres y pidió la ratificación acelerada y la implementación efectiva de las normas internacionales del trabajo relacionadas con la protección de la maternidad.

Las resoluciones internacionales sobre trabajo y estadísticas han puesto un fuerte énfasis en priorizar el cuidado en el mundo del trabajo. Estas iniciativas de políticas basadas en evidencia proporcionan una hoja de ruta clara para invertir en la economía del cuidado e implementar políticas de cuidado transformadoras. Una de esas resoluciones, adoptada por la 19.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo en 2013, reconoció el trabajo de cuidados no remunerado como "trabajo" legítimo y estableció directrices para medirlo en las

encuestas de población activa. Un estudio global realizado en 2017 confirmó que el desafío de equilibrar la vida profesional y personal sigue siendo un obstáculo importante para que las mujeres ingresen y avancen en el mercado laboral. Además, un informe histórico de 2018 arrojó luz sobre la escala mundial del trabajo de cuidado remunerado y no remunerado y su interconexión con el mundo laboral en evolución. Este informe llamó la atención sobre las persistentes desigualdades de género dentro de los hogares y el mercado laboral, enfatizando el papel crucial del trabajo de cuidados en la perpetuación de estas desigualdades. Además, enfatizó el potencial para la creación de empleo dentro de la economía del cuidado y la necesidad de abordar los déficits de trabajo decente en los sectores relevantes.

A raíz de la devastadora pandemia de covid-19, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha emitido un Llamado mundial a la acción en 2021. Este llamado se basa en la Declaración del Centenario, que enfatiza la importancia del diálogo y sitúa las inversiones en el economía del cuidado en el contexto de una recuperación rica en empleo que promueva el trabajo decente y la inclusión en el crecimiento económico. La OIT insta a la eliminación de la discriminación por cualquier motivo y destaca la necesidad de considerar los desafíos únicos que enfrentan los grupos marginados como los migrantes, las personas con discapacidad y las minorías étnicas. El llamado también enfatiza la importancia de brindar beneficios de seguridad social y apoyo a los ingresos durante los períodos de licencia por cuidado, así como la provisión de servicios de cuidado infantil y de largo plazo asequibles y de alta calidad como componentes integrales de los sistemas de protección social que promueven la igualdad de género.

En general, estas iniciativas destacan la importancia de reconocer y abordar los desafíos que enfrenta la economía del cuidado después de la pandemia. Piden invertir en este sector para promover la creación de empleo, el trabajo decente, la inclusión y la igualdad de género, con el objetivo final de mejorar la calidad de los servicios de atención y crear una sociedad más equitativa e inclusiva. De manera similar, la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) también ha reconocido la importancia de invertir en la economía del cuidado para facilitar el acceso a servicios de cuidado infantil y de largo plazo asequibles y de alta calidad como parte de los sistemas de protección social. Esta inversión se considera un medio para fomentar la participación de los trabajadores con responsabilidades de cuidado en la fuerza laboral y promover una distribución equitativa del trabajo de cuidado entre hombres y mujeres. El CIT se ha comprometido a ayudar a los Estados miembros a garantizar un trabajo decente para los trabajadores de la economía del cuidado, con el objetivo de hacer que estos sectores sean más atractivos y mejorar la calidad de los servicios de atención y salud.

En diciembre de 2021, la CIT adoptó una resolución sobre desigualdades y mundo del trabajo, que reconoce la necesidad de un enfoque integrado e integral para garantizar la igualdad de género, la no discriminación y promover la diversidad y la inclusión. Este

enfoque incluye eliminar las barreras que impiden que las mujeres ingresen, permanezcan y progresen en el mercado laboral, así como garantizar el acceso a los cuidados de larga duración y atención a las personas dependientes.

En resumen, la OIT está trabajando activamente para promover un cuidado asequible y de calidad para los niños y abordar los desafíos en la economía del cuidado. Los estudios, debates y publicaciones son parte de los esfuerzos de la organización para apoyar a sus integrantes y socios en el desarrollo de políticas y sistemas de atención eficaces. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) está realizando varios estudios y discusiones para abordar los desafíos y avances en la implementación de las leyes laborales internacionales relacionadas con la economía del cuidado. Un estudio se centra en el personal de enfermería, los trabajadores y los trabajadores domésticos, mientras que otro estudio examina los instrumentos relacionados con la igualdad de oportunidades y de trato. Estos estudios tienen como objetivo identificar los desafíos en la ratificación y aplicación de estas normas y encontrar soluciones prácticas para superarlos.

La publicación de este informe es una contribución significativa a la agenda de inversión en cuidados de la OIT. Brinda valiosos conocimientos, herramientas técnicas y diálogos sobre políticas para apoyar a los mandantes de la OIT y a los socios inversores en el diseño y la financiación de políticas de atención transformadoras. Estas políticas pueden incluir licencias y servicios de atención. Además, la OIT está considerando incluir una discusión general sobre el establecimiento de sistemas de cuidados inclusivos y sostenibles en la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en 2023. Esta discusión tiene como objetivo resaltar la importancia de los cuidados para promover la igualdad de género y crear un ecosistema de cuidados para todos. .

3.13 La protección de la maternidad.

Curiosamente, a partir de 2021, un total de 123 países brindan licencia de maternidad totalmente remunerada, lo que significa que una mayoría significativa de las madres potenciales, alrededor de ocho de cada diez, residen en países donde la licencia de maternidad es totalmente remunerada. Esta es definitivamente una tendencia positiva, considerando que entre 2011 y 2021, diez países han aumentado la cantidad de beneficios en efectivo por licencia de maternidad. Desafortunadamente, todavía hay algunos países que aún no han alcanzado el umbral recomendado de dos tercios. En 13 países, las prestaciones monetarias por licencia de maternidad se fijan en un monto inferior a las dos terceras partes de los ingresos anteriores de la mujer. Además, hay dos países donde la licencia de maternidad no se paga en absoluto y, sorprendentemente, en un país, ni siquiera existe. Vale la pena señalar que más de dos tercios de las madres potenciales viven en países donde los beneficios monetarios por licencia de maternidad se financian a través de la protección social.

Sin embargo, todavía hay una parte importante, dos de cada diez madres potenciales, que siguen en riesgo de protección insuficiente y discriminación. Esto es particularmente frecuente en 45 países donde todavía se exige a los empleadores que asuman íntegramente el pago de las prestaciones por licencia de maternidad. Cuando se trata de quién paga estos beneficios en efectivo, la protección de la maternidad se considera un bien público que requiere una responsabilidad colectiva. De acuerdo con las normas de la OIT, estos beneficios deben proporcionarse a través de la seguridad social obligatoria o financiamiento público. No se espera que los empleadores carguen individualmente con el costo directo de estos beneficios. En su lugar, los fondos de asistencia y la seguridad social no contributiva deben utilizarse para proporcionar beneficios de maternidad adecuados, especialmente para las mujeres que no califican para los beneficios de la seguridad social, como aquellas que trabajan en la economía informal.

Desde 2011, ha habido un cambio positivo en algunos países, ya que ocho de ellos han pasado de sistemas de responsabilidad del empleador a sistemas de seguridad social o mixta. Este cambio asegura una distribución más equitativa de la carga financiera asociada con la licencia de maternidad y promueve una mayor protección para las madres trabajadoras. El pago de la licencia por maternidad es un aspecto crucial a la hora de garantizar la salud y el bienestar tanto de la madre como del hijo, así como evitar que caigan en la pobreza. De acuerdo con las normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el monto de los beneficios en efectivo por licencia de maternidad debe ser de al menos dos tercios (67 por ciento) de los ingresos anteriores de la mujer, sin embargo, se recomienda aumentarlo al 100 por ciento cuando sea factible.

Desafortunadamente, desde 2011, 26 países han implementado nuevas políticas que implícita o explícitamente prohíben las pruebas de embarazo en relación con el empleo. Sorprendentemente, solo una de cada 10 madres potenciales vive en los 24 países que prohíben explícitamente tales pruebas de embarazo. Además, en solo dos de cada 10 madres potenciales viven en los 77 países donde los empleadores tienen la carga de la prueba para justificar el despido discriminatorio, que es una herramienta legal vital. Además, aproximadamente cinco de cada 10 potenciales madres residen en los 89 países que garantizan el derecho a la reincorporación al trabajo tras la baja por maternidad. En resumen, el estado actual de las leyes de protección de la maternidad no está alineado con las normas de la OIT en la mayoría de los países.

Esta discrepancia pone a las mujeres en riesgo de pérdida de empleo, discriminación y derechos inadecuados de licencia por maternidad. Se requieren reformas urgentes para garantizar un trato equitativo y justo para todas las madres potenciales y avanzar hacia el logro de los objetivos globales para el desarrollo sostenible. Además, surge la pregunta de si las mujeres pueden enfrentar la pérdida del empleo o la discriminación por su maternidad. La

protección del empleo y la no discriminación son factores cruciales para garantizar el derecho a la licencia de maternidad. Sorprendentemente, solo hay 13 países que no brindan protección contra el despido ilegal relacionado con la maternidad.

Esto deja a cuatro de cada 10 madres potenciales vulnerables al despido discriminatorio en los 83 países donde la protección laboral no está garantizada durante todo el período de maternidad. ¿Cumplen las leyes con las normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativas a la protección de la maternidad? Actualmente, solo el 70% de las madres potenciales residen en los 98 países que se adhieren al Convenio de Protección de la Maternidad de la OIT de 2000. Desafortunadamente, las reformas legales en relación con la legislación sobre la licencia de maternidad han sido lentas, con solo 18 países haciendo mejoras en la alineación con los estándares de la OIT entre 2011 y 2021. Dado el ritmo actual, se estima que tomará aproximadamente 46 años para que todas las mujeres alcancen un nivel mínimo de derechos de licencia por maternidad. Este retraso representa una amenaza significativa para lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible para 2030.

El alcance de las leyes de licencias con respecto a la maternidad es un tema de preocupación. Existe un acuerdo generalizado de que todas las mujeres deben tener el derecho fundamental a la licencia de maternidad, que incluye la licencia remunerada y la protección laboral. Sin embargo, todavía falta una cobertura adecuada de las prestaciones monetarias durante la licencia de maternidad, específicamente para ciertas categorías de trabajadoras. Sorprendentemente, solo 14 de cada 100 mujeres que trabajan por cuenta propia residen en países que brindan beneficios en efectivo obligatorios para la licencia de maternidad. Además, solo dos de cada 10 padres potenciales viven en países que tienen los mismos derechos de licencia por maternidad para los padres adoptivos, independientemente de su orientación sexual. Esto significa que muchas personas, incluidas las parejas del mismo sexo, no reciben el mismo nivel de apoyo y beneficios en lo que respecta a la licencia por maternidad.

La licencia de maternidad remunerada, junto con una atención médica adecuada para madres e hijos, es un aspecto crucial para proteger la salud y el bienestar económico de las trabajadoras y sus hijos, tanto antes como después del parto, así como durante el período de lactancia. Desempeña un papel vital para garantizar el derecho a recibir atención y ser atendido, y es fundamental para lograr la igualdad de género en el lugar de trabajo. Este reconocimiento y establecimiento de la importancia de la licencia de maternidad es universal y se puede encontrar en tratados clave de derechos humanos como La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer es otro documento que se hizo en 1979, que las mujeres no deben ser tratadas de manera diferente o injusta solo por ser mujeres, que deben tener los mismos derechos y oportunidades que los hombres y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979). Además, las normas laborales internacionales sobre protección de la maternidad y

seguridad social, que fueron establecidas hacen más de un siglo por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), enfatizan aún más la importancia de este tema. El primer Convenio sobre la protección de la maternidad, conocido como Convenio sobre la Protección de la Maternidad, fue adoptado en 1919 (núm. 3). El objetivo de la OIT de proteger a los niños y la maternidad, tal como se establece en la Declaración de Filadelfia (1944), también subraya la importancia de la licencia de maternidad. En 1952 se hizo una regla especial para proteger a las madres que van a tener un bebé. Esta regla se actualizó en 2000 para garantizar que las mamás reciban atención y apoyo durante el embarazo.

Otras normas pertinentes de la OIT incluyen el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), y los pisos de protección social de la OIT, 2012 (núm. 202). La importancia de garantizar los derechos de licencia por maternidad se evidencia aún más por el hecho de que la mayoría de los países han implementado disposiciones legales para la licencia por maternidad remunerada. Se ha demostrado que este derecho tiene efectos positivos en la salud de las mujeres y sus hijos, así como en la promoción y el mantenimiento de la lactancia materna (Bütikofer, Riise y Skira).

Según múltiples estudios realizados en 2021, se descubrió que los esquemas de licencia de maternidad que brindan beneficios médicos y en efectivo tienen un impacto positivo en la posición de las mujeres en el mercado laboral. Estos esquemas no solo ayudan a reducir la brecha salarial entre géneros, sino que también abordan temas como la informalidad y la protección social para las mujeres (OIT 2016a). En resumen, es crucial reconocer la importancia de los esquemas de licencia de maternidad bien diseñados con beneficios integrales. Al implementar estos esquemas, podemos mejorar la posición de las mujeres en el mercado laboral, reducir las disparidades en el salario y la protección social, y garantizar que todas las mujeres, independientemente de su situación laboral o circunstancias personales, tengan acceso al apoyo y los recursos necesarios durante la maternidad.

Es importante reconocer que la protección de la maternidad es un bien público que requiere responsabilidad colectiva. Las normas internacionales del trabajo dictan que la licencia de maternidad, junto con otras formas de licencia para cuidados, debe ser apoyada a través de la solidaridad y el riesgo compartido entre todos los miembros de la sociedad. Esto se puede lograr a través de mecanismos como la seguridad social o los impuestos generales. Al hacerlo, podemos promover la igualdad de oportunidades y resultados en el lugar de trabajo, asegurando que los empleadores no sean los únicos que carguen con los costos directos de reproducción y el bienestar de la sociedad.

Es necesario examinar a fondo la legislación nacional con respecto a cinco aspectos clave de las disposiciones relacionadas con la licencia de maternidad, específicamente en relación con el Convenio (núm. 183) y la Recomendación (núm. 191) de la OIT de 2000. Estas son las fuentes más recientes y completas de información sobre la protección de la

maternidad. Es importante señalar que las prestaciones médicas de maternidad, que abarcan la atención prenatal, la atención durante el parto y la atención posnatal, incluida la hospitalización necesaria, son componentes esenciales de la protección de la maternidad, tal como se describe en el Convenio sobre la Protección de la Maternidad, 2000 (núm. 183). (Artículo 6 (7)). La atención de la salud materna también es una parte crucial de los derechos de protección social que las madres deben tener de acuerdo con las normas de seguridad social de la OIT (Convenio No. 102 y Recomendación No. 202). Solo cuando se combinan las prestaciones monetarias por maternidad y las prestaciones médicas se puede garantizar la salud y la seguridad de los ingresos de las mujeres que dan a luz. Como resultado de la informalidad de su trabajo y de la inestabilidad de su empleo, así como de otros factores individuales o interrelacionados, estos trabajadores muchas veces se encuentran sin cobertura o en riesgo de ser excluidos

Esto es especialmente cierto para la mayoría de estos trabajadores que se ven obligados a continuar trabajando o regresar al trabajo incluso cuando no es médicamente recomendable, o se ven obligados a renunciar o reducir su trabajo remunerado, lo que finalmente afecta sus ingresos. Desafortunadamente, esto significa que estas mujeres no pueden descansar y recuperarse con el apoyo monetario y médico necesario durante las etapas cruciales del embarazo, el parto y el puerperio, poniendo en grave riesgo tanto su propia salud como la de su hijo (OIT 2013; OIT 2016a; OIT 2020e). Como referencia, los convenios pertinentes de la OIT incluyen el Convenio de la OIT sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm. 3); el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) es un conjunto de normas elaboradas por diferentes países para garantizar que las personas tengan un nivel básico de apoyo y protección. Ayuda a asegurarse de que todos tengan acceso a cosas como atención médica, dinero para cuando se jubilen y ayuda si se enferman o discapacitan. y el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103).

3.14 Duración de la licencia de maternidad.

De cada diez madres potenciales, siete residen en países donde la baja por maternidad tiene una duración mínima de 14 semanas. A partir de 2021, 184 países han implementado leyes que contemplan la licencia de maternidad legal, con la excepción de Tonga. A escala mundial, la duración media de la licencia por maternidad es de 17,6 semanas. Esto se aplica a 120 países, que representan el 72,5% de las madres potenciales, y se adhieren al requisito mínimo de 14 semanas establecido por el Convenio núm. 183. Entre estos países, 52 incluso superan el estándar recomendado de 18 semanas de licencia por maternidad según la Recomendación No. 191.

Sin embargo, es importante señalar que el 27,4% de las madres potenciales en todo el mundo viven en 64 países donde la duración de la licencia de maternidad es inferior a 14 semanas. Entre estos países, 44 otorgan entre 12 y 13 semanas de licencia, siguiendo los Convenios núms. 3, 102 y 103. Solo 20 países ofrecen menos de 12 semanas de licencia por

maternidad. Este último grupo representa el 3,3% de las madres potenciales a nivel mundial, lo que equivale a más de 63 millones de mujeres. La cifra mediana de 17,6 semanas tiene en cuenta la distribución de la población y se aplica a 180 países con datos de población disponibles. Naciones Unidas hizo un informe sobre cuántas personas hay en el mundo y cuántas habrá en el futuro. Observaron cosas como cuántos bebés nacen y cuánto vive la gente. Esto nos ayuda a entender más sobre la población mundial, la revisión de 2019 no incluye información sobre cuántas personas viven en Andorra, Islas Vírgenes Británicas, Mónaco, San Cristóbal y Nieves y San Marino. Entonces, no podemos contar las personas que viven en estos cinco países. del cálculo de los promedios ponderados por población.

Si bien el panorama mundial revela estas estadísticas, vale la pena señalar que existen variaciones regionales y nacionales significativas en los diferentes grupos de ingresos. Por ejemplo, en los Estados Árabes, el 60,8% de las madres potenciales residen en ocho países donde la duración de la licencia de maternidad es inferior a 12 semanas. En esta región, solo Irak (14 semanas), Kuwait (27 semanas) y la República Árabe Siria (21 semanas) cumplen el requisito mínimo de 14 semanas establecido por el Convenio núm. 183. En otras regiones, la proporción de madres potenciales que viven en países con menos de 14 semanas de licencia por maternidad es 51,9% en África (23 países), 55,8% en las Américas (18 países) y 17,5% en Asia y el Pacífico (15 países). En Europa y Asia Central, todas las madres potenciales viven en países que brindan un mínimo de 14 semanas de licencia por maternidad.

CAPÍTULO IV

ARMONIZAR LA VIDA FAMILIAR Y LA VIDA LABORAL

4 Licencias parentales y otras licencias para los cuidados.

En 2021, se observa que solo 68 de 185 países a nivel mundial reconocen el derecho legal a la licencia parental. Esto indica que una parte importante, en concreto dos de cada 10 padres potenciales, residen en países que reconocen esta disposición legal. Es interesante notar que desde 2011, ha habido adiciones mínimas al número de países que implementan políticas de licencia parental, con solo tres naciones adoptando tales medidas por primera vez. Al considerar la duración de la licencia parental, se encuentra que la duración promedio en todos los países es de 22,1 semanas o aproximadamente 5,2 meses. Sin embargo, en los 68 países que otorgan permisos parentales, la duración promedio aumenta significativamente a 103,5 semanas, equivalente a casi dos años.

Esta discrepancia indica que los países que ofrecen permisos parentales tienden a brindar períodos más prolongados de apoyo a los padres, lo que potencialmente les permite equilibrar mejor sus responsabilidades laborales y familiares. Curiosamente, desde 2011, ha habido 22 países que han extendido la duración obligatoria de la licencia parental. Esto sugiere un reconocimiento creciente de la importancia de proporcionar suficiente tiempo para que los padres se vinculen con sus hijos y los cuiden durante las primeras etapas de sus vidas. Si bien la licencia parental prolongada puede ofrecer numerosos beneficios, es importante considerar las posibles consecuencias que puede tener en las oportunidades de empleo de las mujeres. Cuando se utiliza como un medio para llenar los vacíos en los servicios de cuidado infantil, la licencia parental prolongada que es mal pagada y transferible puede afectar negativamente el género femenino en el mercado laboral.

Esto plantea preocupaciones sobre la igualdad de género y la posibilidad de que las mujeres enfrenten desventajas y discriminación en sus carreras debido a las decisiones que toman con respecto a la licencia parental. Un aspecto crucial para considerar cuando se habla de la licencia parental es si se paga y en qué medida. Sorprendentemente, solo uno de cada 10 padres potenciales reside en países que brindan licencia parental remunerada. Esto indica que la mayoría de las personas que se convierten en padres se quedan sin apoyo financiero durante este período crucial. Es importante tener en cuenta que en 21 de los 68 países que ofrecen la licencia parental, ésta sigue siendo no remunerada. Esta falta de asistencia financiera puede ejercer una presión significativa sobre las familias y potencialmente limitar su capacidad para cuidar adecuadamente a sus hijos. De los 68 países que permiten la licencia parental, la mayoría de 48 se encuentran en Europa y Asia Central. Esta concentración destaca las

disparidades regionales en el reconocimiento de la importancia de la licencia parental. Además, plantea preguntas sobre el nivel de apoyo y los recursos disponibles para las familias en otras partes del mundo.

¿Quién paga el dinero de los padres cuando se ausentan del trabajo para cuidar a su bebé? En la mayoría de los países, el gobierno paga por esto a través de un programa especial. Sin embargo, no todos los trabajadores son elegibles para este beneficio. En algunos países, solo ciertos tipos de trabajadores, como los que trabajan por cuenta propia, pueden obtener este dinero. Además, no todos los padres tienen los mismos derechos. Algunos países tienen leyes que otorgan a los padres adoptivos ya los padres del mismo sexo los mismos derechos que otros, pero muchos países no los tienen, por último, no muchos hombres aprovechan la oportunidad de tomar un permiso parental. Para alentar a más hombres a tomarse un tiempo libre, algunos países han reservado períodos específicos de licencia solo para los padres.

4.1 La importancia de los cuidados sostenidos en la familia.

El análisis de la legislación nacional en torno a las disposiciones sobre permisos parentales y otras opciones de permisos especiales para empleados con responsabilidades familiares. La primera parte del capítulo profundiza en tres aspectos principales de la licencia parental legal: su duración, la elegibilidad para beneficios en efectivo y la fuente de estos beneficios (cubiertos en las secciones 4.2 a 4.5). También explora las disposiciones relativas a la licencia parental para personas que trabajan por cuenta propia, padres adoptivos y padres del mismo sexo (sección 4.6), la utilización de la licencia parental (sección 4.7) y el estado de las disposiciones de protección relacionadas con el empleo y la no discriminación en relación con la licencia parental (sección 4.8).

La segunda parte del capítulo examina el estado de la legislación nacional en relación con la licencia para cuidados de larga duración y la licencia por motivos de urgencia (sección 4.9). Además de las licencias de maternidad y paternidad, existen otras políticas de licencias y arreglos laborales que pueden ayudar a los empleados a equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares. Una forma común de licencia extendida por eventos de la vida que requieren más tiempo libre es la licencia parental, que permite a las personas cuidar a sus hijos pequeños. Si bien las disposiciones sobre licencias familiares que se extienden más allá de la crianza de los hijos y los arreglos laborales flexibles no son tan frecuentes, se están generalizando debido a factores como el envejecimiento de la población, los cambios en el mundo laboral y las crisis de salud como la pandemia de covid-19. Estas medidas trabajan juntas para apoyar la integración del cuidado y el empleo a lo largo de la vida de una persona.

4.2 Concesión a los padres de licencia parental.

El permiso parental, también conocido como permiso para el cuidado de los hijos, es una modalidad de permiso de larga duración que permite a los padres cuidar de sus hijos una vez finalizado el permiso de maternidad y paternidad. Si bien cualquiera de los padres

normalmente puede recibir la licencia parental, es más común que la tomen las mujeres. Sin embargo, cuando ambos padres eligen tomar la licencia parental, existen numerosos beneficios tanto para los padres como para los hijos. Esto incluye otorgar una licencia de cuidado remunerada con protección laboral, lo cual es especialmente importante para los padres que no tienen acceso a servicios de cuidado infantil asequibles y de calidad que se alineen con sus horas de trabajo. En estos casos, la licencia parental se convierte en un componente crucial de las "políticas de continuidad del cuidado" que tienen como objetivo ayudar a los padres a equilibrar sus responsabilidades de cuidado con su empleo. También sirve como medio para salvaguardar la posición de los padres en la fuerza laboral hasta la introducción de la educación primaria universal y obligatoria. Para cumplir este papel de manera efectiva, la licencia parental debe diseñarse cuidadosamente para satisfacer las necesidades de los padres y promover la integración perfecta del trabajo y las tareas de cuidado.

Promover la igualdad de género en el lugar de trabajo es crucial, y la investigación ha demostrado que la licencia parental juega un papel importante en el logro de este objetivo. Cuando los papás se toman un tiempo libre del trabajo para estar con sus hijos, las mamás se sienten menos cansadas y estresadas. También alienta a los papás a hacer más cosas para ayudar a cuidar a la familia, las responsabilidades de cuidado a largo plazo no remuneradas, lo que ayuda a desafiar los roles de género tradicionales. Además, se ha descubierto que la licencia parental beneficia el desarrollo de los niños, ya que reciben interacción y estimulación de ambos padres, lo que genera mejores resultados en comparación con cuando solo tienen un cuidador. Además, la licencia parental se ha relacionado con una mejor salud para los niños, en particular a través de una mayor frecuencia de lactancia materna. Si bien actualmente no existe un convenio específico de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) dedicado a la licencia parental, la Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165) y la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 191) incluyen disposiciones al respecto.

Estas recomendaciones enfatizan que después de la licencia de maternidad, cualquiera de los padres debería tener derecho a tomar un período de licencia parental sin poner en peligro su empleo. Los detalles de esta licencia, como su duración, condiciones, remuneración y cómo se distribuye entre los padres, se determinan a nivel nacional. A nivel de la Unión Europea (UE), existen requisitos mínimos para la licencia parental establecidos en la Directiva de la UE 2019/1158. Esta directiva garantiza que los trabajadores que son padres tienen derecho a un mínimo de cuatro meses de permiso parental. Además, amplía de uno a dos meses el período mínimo de permiso parental no transferible de uno a otro, al tiempo que garantiza a cada progenitor un mínimo de cuatro meses de permiso parental. La directiva especifica que el permiso parental debe ser remunerado, pero no proporciona directrices específicas sobre el nivel de compensación. Cabe señalar que, en algunos países, los derechos legales de licencia por paternidad pueden estar restringidos solo a las mujeres. Sin embargo,

se están realizando esfuerzos a nivel mundial para promover la igualdad de género y garantizar que ambos padres tengan la oportunidad de tomar la licencia parental

A escala global, aproximadamente el 20% de los padres potenciales residen en los 68 países que han implementado políticas de licencia parental. Estos países representan alrededor del 36% del número total de países en todo el mundo, en términos más simples, solo 831 millones de padres potenciales tienen acceso a los derechos legales de licencia parental, lo cual es bastante limitado considerando la población mundial. Esta perspectiva global sobre la licencia parental revela una diversidad significativa en las políticas y el acceso a través de diferentes regiones. Mientras que Europa y Asia Central lideran el camino en términos de ofrecer permisos parentales, otras regiones se quedan atrás en la provisión de sistemas integrales.

La necesidad de seguir avanzando y la ampliación de los derechos de licencia parental es evidente, curiosamente, el número de países que ofrecen permisos parentales se ha mantenido relativamente sin cambios en los últimos diez años. Entre 2011 y 2021, solo tres nuevos países (Angola, Ecuador y los Emiratos Árabes Unidos) introdujeron por primera vez una legislación sobre permisos parentales. Vale la pena señalar esta falta de progreso en la expansión de los derechos de licencia parental. De los 68 países que otorgan permisos parentales, una gran mayoría de 48 países se encuentran en Europa y Asia Central. Esta región es la que más apoya la licencia parental, con el 98,3% de los padres potenciales legalmente autorizados a ella. Es importante mencionar que solo hay cinco excepciones dentro de esta región: Andorra, Bosnia y Herzegovina, Georgia, Mónaco y Suiza, donde la licencia parental no está garantizada por ley.

La disponibilidad de la licencia parental reglamentaria varía mucho entre las diferentes regiones del mundo, como se destaca en la Tabla 4.1. En las Américas, por ejemplo, solo cinco de 34 países reconocen legalmente el derecho a la licencia parental. Esto significa que de todos los posibles padres en esta área, solo el 37,8 por ciento de ellos viven en países donde pueden ausentarse del trabajo para estar con sus hijos, residen en países donde la licencia parental estatutaria está garantizada por ley. De manera similar, en los Estados Árabes, Bahrein, Jordania, la República Árabe Siria y los Emiratos Árabes Unidos son los únicos países que han implementado leyes que otorgan este derecho, y este último introdujo una licencia parental totalmente remunerada de una semana en 2020, en consecuencia, solo una cuarta parte de los padres potenciales que residen en los Estados árabes tienen acceso a la licencia parental reglamentaria.

En el África subsahariana, la situación es aún más limitada, ya que solo Angola, Burkina Faso y Chad ofrecen la licencia parental como un derecho legal entre los 47 países de la región. Esto significa que solo el 15,8 por ciento de los padres potenciales en el África subsahariana tienen el privilegio de la licencia parental reglamentaria. En el norte de África, Egipto y Marruecos ofrecen permisos parentales no remunerados de 104 y 52 semanas, respectivamente. Sin embargo, la prevalencia de las tasas de informalidad plantea desafíos

para los padres en estas regiones para aprovechar realmente la licencia parental. De manera similar, en Asia y el Pacífico, el derecho legal a la licencia parental es una rareza, con solo seis países, a saber, Australia, Japón, Maldivas, Mongolia, Nueva Zelanda y la República de Corea, que otorgan este derecho. En consecuencia, solo el 4,1 por ciento de los padres potenciales en esta región tienen acceso a la licencia parental reglamentaria.

4.3 La Universalidad de los servicios.

En general, estos hallazgos arrojan luz sobre las diferentes duraciones de la licencia parental en diferentes países y grupos de ingresos, destacando la importancia de esta política para apoyar y satisfacer las necesidades de los padres potenciales. Es importante mencionar que las estadísticas antes mencionadas excluyen a cinco países, a saber, Andorra, las Islas Vírgenes Británicas, Mónaco, San Cristóbal y Nieves y San Marino, ya que los datos de población de estas regiones no se proporcionan en el informe "Perspectivas de población mundial de las Naciones Unidas" : Revisión 2019". Por lo tanto, estos países no se incluyen en los promedios ponderados de la población. En 28 países, donde reside el 9,7 por ciento de los padres potenciales, la duración de la licencia parental es de un año o menos, curiosamente, existe una correlación notable entre la duración de la licencia parental y el grupo de ingresos de un país.

Los países que se encuentran en los grupos de ingresos bajos a medios altos tienden a ofrecer permisos parentales por un período promedio que oscila entre 6,1 y 11,5 semanas. Por otro lado, los países de altos ingresos tienen una duración promedio significativamente más larga de la licencia parental con 98,3 semanas. A escala mundial, la duración media de la licencia parental es de 22,1 semanas. En el año 2021, esta duración promedio se mantiene constante en todos los países y asciende a 22,1 semanas o aproximadamente 5,1 meses. Sin embargo, en los 68 países que han establecido políticas de licencia por paternidad, la duración media es significativamente mayor, de 103,5 semanas, lo que equivale a casi dos años. Vale la pena señalar que en 40 de estos 68 países, la licencia parental dura más de un año. Curiosamente, estos países albergan al 11,7 por ciento de los padres potenciales del mundo, con un total de 454 millones de personas. En concreto, de los 68 países, 16 de ellos ofrecen permisos parentales con una duración de entre uno y dos años, mientras que otros 16 países ofrecen un período de permiso de entre dos y tres años, ocho países extienden la licencia parental por más de tres años.

Tabla 4.1

Licencia parental de que disponen los hogares, 2021

(núm. de países)

Región/grupo de ingresos	Sin licencia parental estatutaria	Licencia parental estatutaria	1-35 semanas (0-8 meses)	36-52 semanas (8-12 meses)	53-104 semanas (1-2 años)	105-156 semanas (2-3 años)	Más de 156 semanas (3 o más años)	Duración media del permiso parental en todos los países (semanas)	Duración media del permiso parental en los países que lo tienen (semanas)
Mundo	117	68	11	17	16	16	8	22,1	103,5
África	49	5	2	2	1	-	-	10,9	69,1
Américas	29	5	2	2	1	-	-	10,9	28,9
Estados Árabes	7	4	1	2	1	-	-	9,6	37,7
Asia y el Pacífico	27	6	-	2	3	1	-	4,3	103,5
Europa y Asia Central	5	48	6	9	10	15	8	147,4	149,9
Ingresos bajos	24	4	1	2	-	1	-	6,1	61,4
Ingresos medios inferiores	39	8	1	1	2	3	1	8,4	99,9
Ingresos medios superiores	34	16	3	6	-	7	-	11,5	103,0
Ingresos altos	20	40	6	8	14	5	7	98,3	107,2

Fuente: Investigación de la OIT, véanse en el cuadro A.3 del Anexo 1 los datos por países y la explicación metodológica.

Se han observado reformas similares en los Estados Árabes, donde Bahrein ha ampliado la licencia parental no remunerada de 26 a 78 semanas, y los Emiratos Árabes Unidos han introducido una política de licencia parental de dos semanas. En Asia y el Pacífico, Australia ha realizado cambios significativos al duplicar la duración de la licencia parental, otorgando a los hogares el derecho a 104 semanas, con 18 semanas pagadas con el salario mínimo federal.

En Corea, los padres ahora pueden ausentarse el doble del trabajo para cuidar a sus bebés. Antes podían tomarse un año de descanso, pero ahora pueden tomarse dos años de descanso. Durante los primeros tres meses, los padres reciben el 80 por ciento de sus ingresos anteriores, que luego se reducen al 50 por ciento durante los siguientes tres meses. Estas reformas legales reflejan una tendencia mundial hacia el reconocimiento de la importancia de la licencia parental y su impacto positivo en las familias y la sociedad en su conjunto. Al extender la duración de la licencia o mejorar las tasas de compensación, los países se esfuerzan por ayudar a los padres a equilibrar las responsabilidades laborales y familiares y, en última instancia, promover la igualdad de género y el bienestar infantil.

Tabla 4.2

Países con incremento de la duración de la licencia parental o han introducido la licencia parental entre 2011 y 2021

	País	2011			2021		
		Duración de la licencia parental (semanas)*	% de ingresos previos	Fuente de financiación	Duración de la licencia parental (semanas)*	% de ingresos previos	Fuente de financiación
África	Angola	n/a	n/a	n/a	4 (sólo para las madres)	No remunerada	No remunerada
	Canadá	37 (para uno u otro progenitor, 35 remuneradas)	55	Protección social	69 (licencia parental normal de hasta 40 semanas o licencia ampliada de hasta 69 semanas)	55% durante 40 semanas. Sube hasta 43 semanas cuando ambos progenitores toman la baja y comparten las prestaciones	Protección social
Américas	Cuba	39 (para uno u otro progenitor)	60	Protección social	52 (hasta que el hijo cumple 12 meses para uno u otro progenitor o el cuidador)	60	Protección social
	Ecuador	n/a	n/a	n/a	39 (9 meses para uno u otro progenitor)	No remunerada	No remunerada
	Bahréin	26 (sólo para las madres)	No remunerada	No remunerada	78 (18 meses)	No remunerada	No remunerada
Estados Árabes Unidos	n/a	n/a	n/a	2 (5 días laborables para cada progenitor)	100	A cargo del empleador	
Asia y el Pacífico	Australia	52 (para uno u otro progenitor, 18 remuneradas)	Tarifa a tanto alzado (salario mínimo federal)	Protección social	104 (52 semanas para cada progenitor, 18 remuneradas para el cuidador principal)	Tarifa a tanto alzado (salario mínimo federal)	Protección social
	República de Corea	52 (para uno u otro progenitor)	40	Protección social	104 (1 año para cada progenitor)	80% durante los 3 primeros meses. 50% durante los 9 meses siguientes	Protección social
	Albania	2 (12 días para uno u otro progenitor)	100	A cargo del empleador	35 (4 meses para cada progenitor)	No remunerada	No remunerada
Europa y Asia Central	Bélgica	34 (17 semanas para cada progenitor)	Tarifa a tanto alzado	Protección social	139 (4 meses más 1 año en el sistema de crédito de tiempo para cada progenitor)	Tarifa a tanto alzado	Protección social
	Bulgaria	26 (182 días para uno u otro progenitor)	90	Protección social	156 (104 semanas para uno u otro progenitor más 6 meses no remunerados para cada progenitor)	Tarifa a tanto alzado	Protección social
	Chipre	13 (para uno u otro progenitor)	No remunerada	No remunerada	36 (18 semanas para cada progenitor, pero sólo pueden tomarse 5 al año)	No remunerada	No remunerada
	Chequia	156 (para uno u otro progenitor)	Tarifa a tanto alzado	Protección social	312 (156 semanas para cada progenitor)	Tarifa a tanto alzado	Protección social
	Dinamarca	32 (para uno u otro progenitor)	100	Mixta	64 (32 semanas para cada progenitor)	100% durante 32 semanas por familia	Mixta

Fuente: OIT, (2019).

4.4 La vulnerabilidad laboral de las mujeres.

Cuando se utiliza como una solución para llenar los vacíos en los servicios de cuidado infantil, la licencia parental a largo plazo y mal remunerada que se puede transferir entre los padres puede tener un impacto negativo en la posición de las mujeres en el mercado laboral. Sin acceso a servicios de cuidado infantil universales, de alta calidad y asequibles, la licencia parental se vuelve crucial para satisfacer las necesidades de cuidado de los padres y garantizar una política de cuidado continuo que evite que abandonen la fuerza laboral, es importante diseñar cuidadosamente las políticas de licencia parental para evitar efectos perjudiciales.

Las investigaciones indican que cuando la licencia parental es excesivamente prolongada, mal remunerada y transferible, puede perjudicar las oportunidades de las mujeres en el mercado laboral al reducir su participación en el empleo, disminuir sus ingresos y limitar su acceso a puestos gerenciales. En algunos países, la licencia parental extendida se percibe como una forma de subsidiar el cuidado de los niños pequeños y, sin querer, reducir la demanda de servicios públicos de cuidado infantil para niños de cero a dos años, que a menudo son escasos y requieren inversiones significativas. Por ejemplo, en la República Checa, los padres tienen derecho a un permiso parental de tres años, uno de los más largos del mundo, con un beneficio familiar total de 11 461 euros, la ausencia de servicios públicos de guardería para niños de cero a dos años en el país hace que el derecho a una licencia parental extendida funcione como un sustituto de dichos servicios.

Debido al hecho de que las mujeres suelen tomar la mayor parte de la licencia parental, un período prolongado de tiempo fuera del trabajo puede resultar en una pérdida de oportunidades para adquirir nuevas habilidades profesionales y mejorar las existentes. En última instancia, esto contribuye a la brecha de género existente en términos de pensiones y salarios, que es particularmente significativa en la economía actual en rápida evolución. En un esfuerzo por determinar la duración óptima de la licencia parental, se han realizado numerosos estudios para evaluar las preferencias individuales y evaluar el impacto de la duración de la licencia en el empleo, los salarios y el avance profesional de las mujeres. Un estudio notable, el Programa de Encuestas Sociales Internacionales (ISSP) de 2012, recopiló datos de 41 países de ingresos altos y medios, que representan una parte significativa de la población mundial. Los resultados revelaron que la duración media preferida de la licencia era ligeramente superior a un año (12,3 meses), y tanto hombres como mujeres generalmente estaban de acuerdo con esta duración.

En promedio, las mujeres creen que los padres deberían tener un período de licencia de 12,8 meses, mientras que los hombres creen que debería ser de 11,7 meses (ISSP 2012, citado en OIT 2018a). Por el contrario, la investigación inicial indica que una licencia parental de nueve meses aumenta las tasas de empleo de las mujeres en un 4 por ciento, pero también da como resultado una disminución del 3 por ciento en sus ingresos por hora (Ruhm 1998).

Además, un estudio diferente indica que aproximadamente ocho meses de licencia parental conducen a una disminución del 1,5 % en la proporción de mujeres en ocupaciones de alto nivel y una disminución del 7,3 % en los salarios de las mujeres en la intermediación financiera (Akgunduz y Plantenga 2013). La evidencia de los países de la OCDE respalda la idea de que la licencia parental de menos de dos años aumenta las tasas de empleo de las mujeres, pero al mismo tiempo amplía la brecha salarial de género entre los trabajadores a tiempo completo, aunque la implementación de una legislación sobre igualdad salarial puede ayudar a mitigar estos (Thevenon y Solaz 2013).

4.5 Mantener la seguridad de los ingresos

De los 68 países que brindan licencia parental a nivel mundial, solo 46 de ellos ofrecen beneficios en efectivo durante la licencia. Esto significa que solo el 11,2 por ciento de los padres potenciales del mundo, que asciende a 437 millones de personas, viven en países donde tienen derecho legal a una licencia parental remunerada. En 21 países, que albergan a 392 millones de padres potenciales, la licencia parental no es remunerada. Básicamente, esto significa que solo aquellos que pueden permitirse tomar una licencia no remunerada podrían utilizarla (Tabla 4.3).

La licencia parental no remunerada no solo subestima el importante trabajo de cuidar a los niños, sino que también contribuye a una distribución desigual de las responsabilidades del cuidado de los niños dentro del hogar. Esto puede perpetuar aún más la desigualdad de género, ya que a menudo lleva a que el progenitor con los ingresos más bajos, que suele ser la madre, tome una licencia mientras que el otro progenitor continúa trabajando a tiempo completo. Como resultado, esto profundiza la brecha de género existente en el empleo. Garantizar que los padres tengan una seguridad de ingresos adecuada durante el período de licencia parental es crucial tanto para su capacidad de cuidar a sus hijos como para proteger su posición en el mercado laboral. Sin embargo, es común que la licencia parental no sea remunerada o se remunere a una tarifa más baja en comparación con otros tipos de licencia para cuidados, lo que puede penalizar a quienes optan por aprovecharla.

Las prestaciones en efectivo por licencia parental que ascienden al menos a dos tercios de los ingresos anteriores solo se proporcionan en nueve países. En 19 países donde existen beneficios en efectivo de licencia parental, se pagan como una suma global o como una combinación de una suma global y un porcentaje de los ingresos anteriores. Por ejemplo, en Polonia, la licencia parental se paga al 100 % de los ingresos anteriores durante seis semanas, mientras que los 36 meses restantes se pagan a una tasa fija. Sin embargo, en 18 países, los beneficios en efectivo de dicha licencia caen por debajo de dos tercios de los ingresos anteriores, que es el estándar establecido por el Convenio No. 183 de la OIT para la licencia de maternidad bien remunerada. Las prestaciones monetarias por licencia parental en estos países van desde el 25 por ciento de la renta sustituida durante tres meses en Portugal hasta el 60 por ciento de esa renta en Cuba sin límite alguno. En nueve países, donde reside un

pequeño porcentaje de padres potenciales, las prestaciones en efectivo por licencia parental superan las dos terceras partes de los ingresos anteriores. Específicamente, en Serbia, Finlandia y Rumania, los beneficios en efectivo por licencia parental son del 66,7, 70 y 85 por ciento de los ingresos anteriores, respectivamente. Solo en Chile, Croacia, Eslovenia, Luxemburgo y Montenegro estos beneficios equivalen al 100 por ciento de los ingresos anteriores. De manera similar, en los Emiratos Árabes Unidos, se reemplaza la totalidad de los ingresos del padre en licencia, pero la duración de la licencia parental es la más corta del mundo, con una duración de solo una semana por padre.

Tabla 4.3

Prestaciones monetarias por licencia parental, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)

Región/grupo de ingresos	Sin licencia parental estatutaria	No remunerada	Remunerada, pero en cuantía no plenamente expresable como porcentaje de ingresos previos (tarifa a tanto alzado)	Menos de dos tercios de los ingresos previos	Entre dos tercios y 99% de los ingresos previos	100% de los ingresos previos
Mundo	117	21	19	18	3	6
África	49	5	–	–	–	–
Américas	29	2	–	2	–	1
Estados Árabes	7	3	–	–	–	1
Asia y el Pacífico	27	2	1	2	–	–
Europa y Asia Central	5	9	18	14	3	4
Ingresos bajos	24	3	–	1	–	–
Ingresos medios inferiores	39	3	3	1	–	–
Ingresos medios superiores	34	6	5	3	1	1
Ingresos altos	20	9	11	13	2	5

Fuente: Investigación de la OIT, véanse en el cuadro A.3 del Anexo 1 los datos por países y la explicación metodológica.

Curiosamente, incluso los países fuera de la UE-27 han reconocido la importancia de mejorar los beneficios de la licencia parental. Por ejemplo, Armenia y Kazajstán, ambos ubicados en la región de Europa y Asia Central pero que no forman parte de la UE-27, también han tomado medidas para mejorar las remuneraciones monetarias proporcionadas durante la licencia parental. Desde 2011, ha habido un aumento limitado de las prestaciones en efectivo por licencia parental en solo nueve países. Sin embargo, entre 2011 y 2021, este número creció ligeramente para incluir seis países que abandonaron por completo las licencias no remuneradas. Un ejemplo digno de mención es la República de Corea, donde la tasa promedio de reemplazo de ingresos por 52 semanas de licencia parental ha aumentado del 40 % al 58 %. Además, varios países de la región de Europa y Asia Central también han implementado reformas para mejorar los beneficios en efectivo para la licencia parental. Un avance significativo en esta área es la implementación de la Directiva de la UE 2019/1158, que se enfoca en promover el equilibrio entre la vida familiar y las responsabilidades

profesionales de los padres y cuidadores. Como resultado, varios estados miembros de la UE, incluidos Croacia, Eslovenia, Estonia, Grecia, Irlanda y Rumania, han realizado enmiendas a su legislación existente sobre permisos parentales para alinearse con la nueva Directiva europea. Estos cambios han hecho que la licencia parental remunerada sea obligatoria en estos países, aunque la tasa específica de sustitución de ingresos no se ha establecido explícitamente. En general, si bien el progreso en el aumento de los beneficios en efectivo para la licencia parental ha sido relativamente limitado, ha habido avances notables en ciertos países, particularmente dentro de la UE-27 y la región de Europa y Asia Central, estos cambios reflejan un reconocimiento creciente de la importancia de apoyar a los padres y cuidadores para lograr un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida.

4.6 Fuentes de financiación para una responsabilidad compartida

En 42 de los 46 países que ofrecen licencia parental remunerada, la financiación de este beneficio proviene de la protección social. Esto significa que, en todo el mundo, hay 404 millones de personas (lo que representa el 10,4 % de todos los padres potenciales) que residen en países donde la licencia parental se financia a través de la protección social. En los cuatro países restantes, Dinamarca combina los fondos de protección social y del empleador para la licencia parental, mientras que en Grecia, los Emiratos Árabes Unidos y Uzbekistán, la responsabilidad recae únicamente en el empleador.

Las fuentes de financiación de las prestaciones en efectivo de la licencia parental siguen un patrón regional, y la mayoría de los países (36) de la región de Europa y Asia Central se financian a través de la protección social. Además, tres países (Canadá, Chile y Cuba) en la región de las Américas también utilizan la protección social. En Asia y el Pacífico, donde las mujeres a menudo enfrentan la carga de cuidar tanto a los niños como a los padres ancianos, solo Australia, Japón y la República de Corea ofrecen vales de protección social para beneficios monetarios durante la licencia parental.

4.7 La exclusión de categorías de trabajadores.

De cada 100 trabajadores por cuenta propia, solo 3 residen en países que otorgan beneficios monetarios por permisos parentales. Entre los 46 países de todo el mundo que ofrecen licencia parental remunerada, 36 de ellos amplían este derecho a los trabajadores por cuenta propia (como se muestra en el gráfico 4.7). En otras palabras, de los 1500 millones de trabajadores por cuenta propia en todo el mundo, solo 47 millones (aproximadamente el 3,1 %) viven en países donde pueden acceder a prestaciones en efectivo por licencia parental (como se muestra en el gráfico 4.8). Vale la pena señalar que la mayoría de los países que ofrecen beneficios en efectivo de licencia parental a los trabajadores por cuenta propia se encuentran en Europa y Asia Central, con algunas excepciones, como Australia, Chile y Canadá. En lo que respecta a la licencia por paternidad, al igual que la licencia por maternidad y paternidad, ciertos grupos de trabajadores y padres tienen el privilegio de tomar la licencia por paternidad y recibir asistencia financiera. Por lo general, este derecho se otorga más comúnmente a los trabajadores a tiempo completo de familias tradicionales, que consisten en

una madre, un padre y sus hijos. Sin embargo, el reconocimiento de los derechos de licencia parental para las personas que trabajan por cuenta propia, los padres adoptivos y sus propios padres no está tan generalizado.

Este último país ha implementado un sistema único que permite a los trabajadores por cuenta propia contribuir voluntariamente al sistema de protección social para recibir beneficios monetarios. Sin embargo, en África y los países de ingresos medios de Asia, los trabajadores por cuenta propia no tienen derecho a recibir prestaciones en efectivo por la licencia parental. Esto destaca la necesidad de una legislación más inclusiva sobre la licencia parental en estas regiones, especialmente teniendo en cuenta el número significativo de personas que trabajan por cuenta propia.

Los datos revelan que, incluso en los países donde los trabajadores por cuenta propia tienen derecho a las prestaciones en efectivo de la licencia parental, tienden a tomarse menos días libres en comparación con sus homólogos asalariados. Por ejemplo, en Suecia, donde las personas que trabajan por cuenta propia pueden recibir una prestación en efectivo por la licencia parental con un límite máximo, tanto los hombres como las mujeres que trabajan por cuenta propia toman una licencia parental más corta en comparación con los que trabajan por cuenta ajena. Esto se debe principalmente al tope de reemplazo de ingresos y la naturaleza del trabajo por cuenta propia, lo que hace que sea una carga financiera tomar un tiempo libre prolongado (Anxo y Ericson 2015).

Cabe señalar que falta información sobre las políticas de Bahrein sobre la concesión de licencia parental a los padres adoptivos. Sin embargo, la única excepción al reconocimiento de la licencia parental para los padres adoptivos es Türkiye. En las Américas, solo cuatro de los cinco países que ofrecen licencia parental extienden este derecho a los padres adoptivos. De manera similar, en Asia y el Pacífico, solo un puñado de países, incluidos Australia, Japón, Mongolia, Nueva Zelanda y la República de Corea, otorgan a los padres adoptivos el derecho legal a la licencia parental.

Ni los Estados Árabes ni ningún país de África reconoce este derecho a los padres adoptivos. Solo el 20% de los padres potenciales en todo el mundo tienen acceso a la licencia parental cuando adoptan niños. De los 68 países que ofrecen licencia parental, 56 de ellos reconocen el derecho de los padres adoptivos a tomar esta licencia. Esto equivale a aproximadamente 655 millones de padres potenciales, que es solo el 16,8% de la población mundial total. La legislación más inclusiva con respecto a la licencia parental se puede encontrar en Europa y Asia Central, donde 47 de los 48 países que tienen licencia parental la reconocen para los padres adoptivos.

En 25 países, las leyes establecen específicamente que los padres de parejas del mismo sexo son elegibles para la licencia parental. Sin embargo, para países con sistemas políticos y legales federales como Estados Unidos y Canadá, los derechos de adopción para parejas del mismo sexo pueden existir solo a nivel estatal o provincial, en lugar de a nivel federal o

nacional. Estos avances en el reconocimiento legal y la aceptación social han hecho que sea más factible y socialmente aceptable que las parejas del mismo sexo se conviertan en padres, ya sea a través de la adopción conjunta, la adopción por un segundo padre u otros métodos. De todos los padres potenciales en el mundo, solo uno de cada diez vive en países que reconocen y apoyan la licencia parental para parejas del mismo sexo. Durante los últimos veinte años, ha habido un progreso significativo en la aceptación legal y social de las parejas del mismo sexo, particularmente en las naciones más ricas.

La Asociación Internacional de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex informa que 22 países reconocen y prevén el matrimonio entre personas del mismo sexo, mientras que 28 países tienen leyes que protegen las relaciones entre personas del mismo sexo. Es importante señalar que el reconocimiento legal de estos sindicatos impacta directamente en varios derechos relacionados con el trabajo, como licencias familiares, beneficios para dependientes, cobertura de salud y derechos de pensión. Desafortunadamente, de los 68 países en todo el mundo que ofrecen licencia parental, solo 25 extienden este derecho a los padres del mismo sexo. En otras palabras, solo el 9,5% de los padres potenciales, que suman aproximadamente 369 millones de personas, residen en países donde los padres del mismo sexo pueden solicitar la licencia parental en igualdad de condiciones que los demás padres. La mayoría de estos países están ubicados en Europa y Asia Central, con 21 naciones en estas regiones, particularmente en el norte, sur y oeste de Europa, hay países de altos ingresos en las Américas y Asia-Pacífico, como Australia, Canadá, Nueva Zelanda y los Estados Unidos, donde los padres del mismo sexo tienen derecho a la licencia parental.

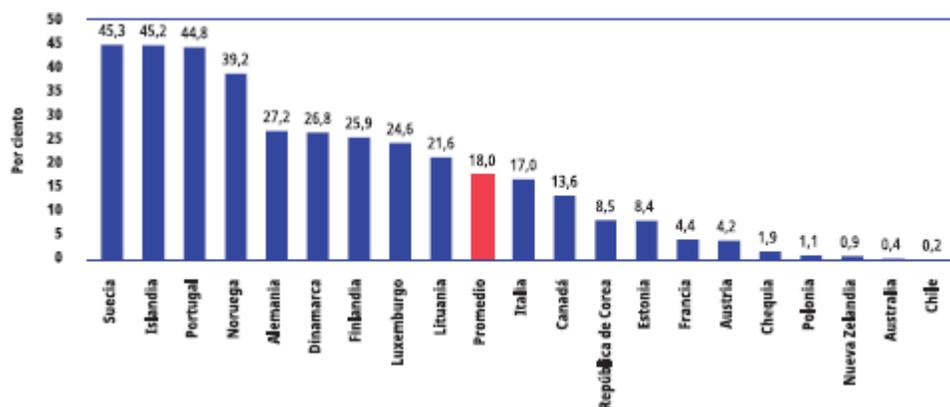
Estos datos destacan las tasas persistentemente bajas de utilización de la licencia parental por parte de los padres, lo que indica que aún queda mucho trabajo por hacer para fomentar la participación equitativa entre hombres y mujeres. Este capítulo enfatiza la importancia de la licencia por paternidad y otras opciones de licencia para el cuidado en el establecimiento de un entorno de apoyo para los trabajadores con responsabilidades familiares. De acuerdo con el Gráfico 4.1, es evidente que los hombres son consistentemente menos propensos que las mujeres a aprovechar la licencia parental. Aunque algunos países exhiben una menor disparidad de género en términos de utilización de la licencia, como Islandia, Portugal y Suecia, donde aproximadamente el 45 por ciento de los beneficiarios de la licencia parental pública son hombres, el promedio mundial muestra que los hombres representan solo dos de cada diez beneficiarios.

De hecho, en varios países, la proporción de hombres receptores cae por debajo de uno de cada diez. La situación es aún más alarmante en países como Australia, Chile y Nueva Zelanda, donde menos de uno de cada 100 beneficiarios de licencia parental remunerada son hombres. Las disposiciones relativas a la licencia parental, que están disponibles tanto para los padres como para las madres, desempeñan un papel fundamental en el apoyo a los

trabajadores con responsabilidades familiares y en la promoción de la igualdad de género tanto en el hogar como en el lugar de trabajo. Sin embargo, es desalentador notar que a partir de 2021, solo el 11.2 por ciento de los padres potenciales residen en los 46 países donde la ley reconoce su derecho a la licencia parental paga. El problema se vuelve más complejo cuando se considera que tanto los hombres como las mujeres rara vez utilizan la licencia no remunerada, en particular aquellos que tienen los ingresos más bajos, ya que luchan por participar en tales acuerdos. Incluso en países donde la licencia parental remunerada se ofrece a un precio fijo sin tener en cuenta los ingresos anteriores, las tasas de utilización siguen siendo decepcionantemente bajas, especialmente entre los hombres.

Figura 4.1

hombres beneficiarios de la licencia parental remunerada en determinados países de la OCDE, último año disponible



Fuente: OCDE, s.f.-c.

Hay varios factores que contribuyen a los patrones observados con respecto al uso de la licencia parental. Un factor es la cantidad de beneficios en efectivo proporcionados durante esta licencia. En los países donde se ofrecen beneficios en efectivo, a menudo son una cantidad fija o un porcentaje de las ganancias anteriores con límites bajos. Esto significa que los padres, en particular los padres con altos ingresos que trabajan a tiempo completo se enfrentan a importantes recortes salariales cuando toman licencia. Además, la transferibilidad de este derecho muchas veces no es obligatoria o se otorga de forma individual, lo que genera la posibilidad de perder el beneficio si no se utiliza. Como resultado, muchos hombres optan por no aprovechar la licencia parental debido a consideraciones financieras. En resumen, el apoyo financiero limitado y la falta de transferibilidad de la licencia por paternidad, combinados con las expectativas culturales y los estereotipos de género, contribuyen a la baja tasa de hombres que toman la licencia por paternidad. Las tradiciones culturales y los estereotipos de género también juegan un papel en la baja tasa de hombres que utilizan la

licencia parental. En muchas sociedades, se espera que las madres, que se consideran las cuidadoras ideales, sean las que tomen la mayor parte de la licencia disponible. Esto prioriza las responsabilidades de cuidado sobre las oportunidades de empleo. Además, los datos muestran que las mujeres siguen soportando la mayor parte del trabajo de cuidados no remunerado dentro del hogar, con dos tercios del tiempo diario dedicado a tales tareas en manos de mujeres. Estas normas de género también afectan las carreras profesionales de los hombres.

La investigación realizada por Rudman y Mescher en 2013 sugiere que los hombres que toman una licencia parental pueden experimentar consecuencias negativas reales o percibidas. Curiosamente, actualmente hay 15 países que han implementado políticas de licencia parental diseñadas específicamente para alentar a los padres a ausentarse del trabajo para cuidar a sus hijos. Estas políticas tienen como objetivo abordar las barreras que impiden que los hombres ejerzan su derecho a la licencia parental y promover la igualdad de género en las responsabilidades del cuidado de los hijos. En lugar de ofrecer la licencia como un beneficio familiar, estos países asignan períodos específicos de licencia pagada y no pagada exclusivamente para los padres u otras parejas.

Esto se suma a la licencia de paternidad, Por ejemplo, Bélgica actualmente reserva unas impresionantes 69 semanas de licencia paga para los padres, lo que lo convierte en el país con el período de licencia parental más largo del mundo. De manera similar, la República de Corea ha logrado avances significativos en la promoción de la participación del padre en el cuidado de los hijos al reservar 52 semanas de licencia parental remunerada para los hombres desde 2007. Este cambio de política ha resultado en un aumento de más del triple en el número de hombres que aprovechan la licencia parental. Sin embargo, a pesar de este progreso, la aceptación de los permisos parentales por parte de los hombres se ha mantenido estancada en los últimos años. En 2014, un significativo 4,5 por ciento de las personas utilizaron la licencia parental, lo que demuestra la influencia persistente de las normas culturales que rodean los roles de género en el cuidado, numerosas naciones han implementado campañas de concientización para alentar a los padres a aprovechar las oportunidades de licencia parental.

4.8 La garantía de Seguridad laboral para todos y todas.

Es necesario mejorar el tema de la protección del empleo y la no discriminación en relación con la licencia parental para aumentar las tasas de uso tanto de mujeres como de hombres. Actualmente, solo 60 países cuentan con regulaciones que protegen a las personas del despido cuando toman una licencia parental. Sin embargo, esta protección no siempre va acompañada de medidas adecuadas para prevenir la discriminación. Esta falta de información y protección insuficiente puede dar lugar a que los padres, especialmente los padres, no puedan utilizar plenamente su derecho a la licencia parental. De los 68 países en todo el

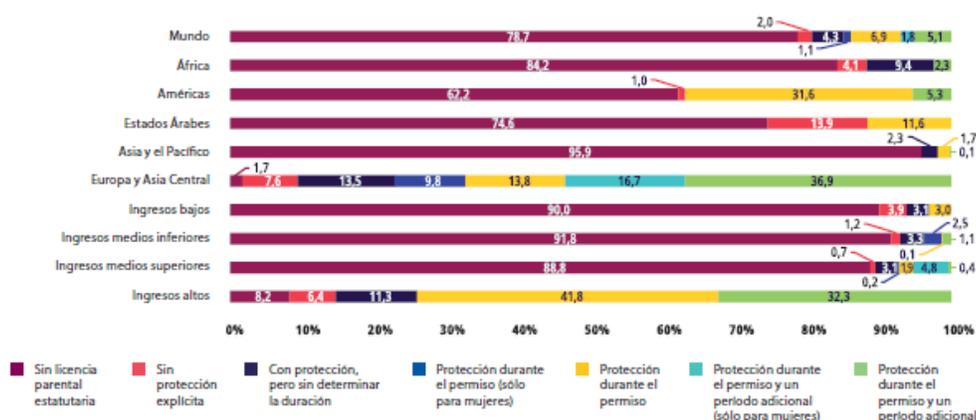
mundo que ofrecen la licencia parental, solo 60 tienen alguna forma de protección contra el despido relacionada con ella. Esto significa que aproximadamente 750 millones de padres potenciales, que representan el 19,3 % de la población, viven en países donde puede haber limitaciones o riesgos asociados con el disfrute de la licencia parental.

Vale la pena señalar que hay tres países, a saber, Turkmenistán, Ucrania y Uzbekistán, donde la protección contra el despido durante la licencia parental se limita exclusivamente a las madres. Además, es importante destacar que el artículo 5 y el artículo 9 del Convenio sobre la terminación de la relación laboral, 1982 (núm. 158), permiten la protección contra el despido relacionado con las responsabilidades familiares, lo que puede contribuir aún más a salvaguardar a las personas durante la licencia parental. La Figura 4.2 ilustra la presencia de algún tipo de salvaguarda contra la terminación del empleo, en 25 países, la protección contra el despido solo se otorga durante el período de licencia parental.

Sin embargo, en 23 países, esta protección se extiende tanto a hombres como a mujeres incluso después de que regresan al trabajo después de su licencia. Bulgaria y la Federación Rusa también restringen la protección contra el despido a las madres durante la licencia parental, pero extienden esta protección por un período adicional cuando regresan al trabajo. Para promover la igualdad de género dentro de la fuerza laboral, es crucial extender la protección laboral también a los padres, permitiéndoles tomar la licencia parental sin temor a perder su trabajo.

Figura 4.2

Progenitores potenciales relacionada con la duración de protección contra el despido, por región y grupo de ingresos, 2021%.



Fuente: Cálculos de la OIT basados en datos a nivel de país.

En solo 33 países, los empleadores están obligados a proporcionar evidencia de que un despido no está relacionado con la licencia parental. En el año 2021, de los 68 países que tienen licencia parental legal, 33 de ellos tienen regulaciones que requieren que los empleadores demuestren que el motivo de la terminación no está relacionado con la licencia parental. La mayoría de estos 33 países, 28 para ser exactos, son países de altos ingresos, ubicados principalmente en la región de Europa y Asia Central. Esta información se muestra en la Figura 4.17 y la Tabla 4.10. Asimismo, al igual que se observa con la licencia de paternidad, sólo un pequeño porcentaje de personas residen en países donde la responsabilidad de probar la causa del despido recae sobre el empleador. Específicamente, el 6,5 por ciento de los padres potenciales, equivalente a 253 millones de personas, habitan países donde existen disposiciones legales para prevenir o eliminar la discriminación contra hombres y mujeres que tienen responsabilidades familiares.

Solo 43 de los 68 países que reconocen la licencia parental aseguran que las personas pueden regresar al mismo puesto o a uno comparable una vez que finaliza su licencia. Esto significa que aproximadamente 518 millones de padres potenciales, que representan el 13,3% de la población mundial, residen en países que otorgan este derecho. La Tabla 4.7 ilustra que en 28 países, las personas pueden regresar al mismo trabajo o uno equivalente, mientras que en 15 países solo pueden regresar al mismo trabajo. Al examinar la distribución regional de esta medida de protección del empleo, se hace evidente que Europa y Asia Central tienen el mayor número de países que reconocen el derecho de los padres a regresar al mismo trabajo o a uno equivalente después de la licencia parental. En cambio, otras regiones tienen un enfoque más disperso para reconocer este derecho. Por ejemplo, en África, solo Marruecos garantiza el derecho a volver al mismo trabajo después del permiso parental. De igual forma, en las Américas, este derecho se reconoce en cuatro países (Canadá, Chile, Cuba y Estados Unidos), mientras que en los Estados Árabes se reconoce en Jordania. Además, cuatro países de Asia y el Pacífico (Australia, Mongolia, Nueva Zelanda y la República de Corea) también contemplan el derecho a regresar al mismo puesto o a uno equivalente.

4.9 Seguridad Laboral y responsabilidades familiares.

La pandemia de covid-19 nos ha demostrado la importancia de las licencias por cuidados urgentes y prolongados para ayudar a las personas a equilibrar sus responsabilidades profesionales y familiares, así como para prevenir dificultades económicas y de salud tanto para las familias como para las empresas. En este capítulo, exploraremos los aspectos clave de las medidas legales disponibles para los trabajadores con responsabilidades familiares. Vale la pena señalar que un total de 54 países han reconocido el derecho a la licencia por cuidados a largo plazo. Este tipo de permiso permite a las personas que están empleadas ausentarse del trabajo para cuidar a familiares que tienen una dependencia funcional de larga duración. Estos miembros de la familia pueden tener dificultades con las actividades cotidianas, como bañarse, vestirse, acostarse y levantarse.

A medida que nuestras sociedades envejecen, la importancia de la licencia por cuidados a largo plazo es cada vez más evidente para abordar las crecientes necesidades de cuidados. Si bien hay servicios disponibles para ayudar con el cuidado a largo plazo, a menudo ocurre que los miembros de la familia, en particular las mujeres, terminan brindando el cuidado necesario cuando dichos servicios no son accesibles. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha establecido normas que enfatizan la importancia de permitir que los trabajadores con responsabilidades familiares tomen licencia cuando un miembro de su familia inmediata se enferma y requiere su cuidado o apoyo. Como resultado, varios países han reconocido los derechos legales de los trabajadores a tomar licencias pagadas o no pagadas para cumplir con sus deberes de cuidado de sus familiares.

De estos 55 países, 34 brindan licencia pagada para cuidados a largo plazo, lo que alberga al 13,1 por ciento de la población adulta mundial. Por otro lado, los 21 países restantes ofrecen esta atención sin ningún tipo de compensación económica, con el 8,6 por ciento de los adultos que residen en estas naciones. Al comparar estas estadísticas con la licencia por paternidad, es evidente que la mayoría de los países que ofrecen licencia por cuidado a largo plazo se encuentran en Europa, Asia Central y otras naciones de altos ingresos. Solo hay 55 países en el mundo donde los trabajadores tienen el derecho legal de tomar una licencia por cuidado a largo plazo. Estos países son el hogar de aproximadamente 1.100 millones de personas entre las edades de 15 y 65 años, lo que representa alrededor del 21,7 por ciento de la población adulta mundial. Es interesante notar que uno de cada diez adultos vive en países que ofrecen permisos pagados para cuidados a largo plazo. La disponibilidad y las condiciones para tomar una licencia por cuidado a largo plazo varían de un país a otro.

En algunas naciones, esta licencia solo se otorga para tratar problemas de salud graves que afectan al hijo del trabajador. Por ejemplo, Italia permite a los padres con hijos discapacitados tomar dos años de licencia y recibir el 100 por ciento de sus ingresos anteriores. En la Federación Rusa, la licencia para cuidados a largo plazo es exclusiva para padres de niños con discapacidades y se puede tomar durante cuatro días hábiles cada mes, con beneficios en efectivo que van del 60 al 100 por ciento de los ingresos anteriores según la duración del servicio. En otros países, las condiciones para la licencia por cuidados pueden diferir, en general, la provisión de licencia para cuidados a largo plazo es limitada a nivel mundial, y su disponibilidad y beneficios varían mucho según el país en cuestión.

El concepto de cuidado a largo plazo puede extenderse más allá de los niños y abarcar también a otros familiares. Esto se ejemplifica con las políticas en Japón, donde a los trabajadores se les otorga una generosa licencia de cuidado a largo plazo de 93 días a lo largo de su vida. Durante esta licencia, reciben una compensación equivalente al 67 por ciento de sus ingresos anteriores. De manera similar, en Noruega, las personas también tienen la oportunidad de tomar una licencia a largo plazo de 60 días para atender las necesidades de un

familiar con una enfermedad terminal. En particular, esta licencia está totalmente pagada, lo que garantiza que los cuidadores puedan concentrarse en brindar apoyo sin una carga financiera.

La licencia por cuidados de larga duración está financiada a través de la protección social en 28 países, pero un número significativo de personas que trabajan por cuenta propia aún no tienen acceso a este beneficio. Es crucial que haya una responsabilidad colectiva en la financiación de la licencia por cuidados a largo plazo para apoyar a los cuidadores, en particular a las mujeres, en la fuerza laboral a medida que la población continúa envejeciendo. La protección social es la principal fuente de financiación de la licencia remunerada para cuidados a largo plazo en estos países, aunque existen algunas excepciones. En ciertos países, como Seychelles, la protección social cubre el 80 por ciento de los ingresos anteriores del trabajador, y el empleador es responsable del 20 por ciento restante.

Por otro lado, en Ecuador, la República Islámica de Irán, Israel y Kirguistán, el empleador es totalmente responsable de proporcionar los beneficios de licencia en efectivo. De los 33 países que ofrecen licencias pagadas, 22 también brindan beneficios monetarios a los trabajadores por cuenta propia, aunque solo un pequeño porcentaje de estos trabajadores residen en esos países. Cabe señalar que en algunos países, como Canadá y la República Checa, la provisión de beneficios en efectivo para cuidados a largo plazo a personas que trabajan por cuenta propia es voluntaria.

4.10 Licencia por motivos urgentes.

El derecho a ausentarse por motivos urgentes está reconocido y disponible en 127 países de todo el mundo. De acuerdo con las directrices de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los trabajadores tienen derecho a tomar licencia cuando ellos o sus familiares estén enfermos o requieran su presencia. Esto incluye la responsabilidad de cuidar a un hijo dependiente o a un familiar inmediato. En casos de fuerza mayor o circunstancias familiares urgentes, los trabajadores pueden solicitar un permiso especial de corta duración conocido como excedencia por motivos de urgencia. Este permiso les permite ausentarse del trabajo cuando su presencia inmediata sea indispensable debido a accidentes, enfermedades repentinas o indisposiciones en su familia inmediata. Asimismo, los trabajadores también podrán disfrutar de la excedencia por motivos de urgencia para asistir al nacimiento o fallecimiento de sus familiares directos. Es importante señalar que este derecho está reconocido a nivel mundial, con la asombrosa cifra de 3000 millones de adultos en 127 países, lo que representa aproximadamente el 62,5 % de todos los adultos, legalmente con derecho a una licencia familiar urgente.

Un porcentaje significativo de adultos en todo el mundo vive en países donde se exigen licencias pagas urgentes. La pandemia de COVID-19 ha resaltado aún más la

importancia de este derecho, sin embargo, solo 101 países (que representan el 53,7 por ciento de los adultos) brindan licencia paga. Por otro lado, 26 países (8,8 por ciento de los adultos) aún no ofrecen licencia paga. A diferencia de la licencia para cuidados a largo plazo, que es menos frecuente, la licencia paga urgente se implementa más ampliamente en diferentes regiones. Los Estados árabes tienen la mayor proporción de adultos que viven en países que requieren licencia paga urgente, con casi el 80 por ciento de la población que reside en siete países que brindan este beneficio. África le sigue de cerca, con el 65,1 por ciento de su población viviendo en 36 países que reconocen el derecho a licencia paga urgente.

La región de Asia-Pacífico también tiene un número significativo de adultos (52,6 por ciento) que residen en 15 países que cuentan con disposiciones para licencia paga urgente. En las Américas, la licencia urgente se paga en 15 países, lo que abarca el 48 por ciento de la población adulta de la región. Curiosamente, Europa y Asia Central, conocidas por sus generosas políticas de permisos, solo tienen 28 de 52 países que reconocen el derecho a permisos urgentes pagados en su legislación, lo que afecta al 47 por ciento de la población de la región.

Durante la actual pandemia de covid-19, numerosos países han tomado medidas para abordar los desafíos que enfrentan los trabajadores con responsabilidades familiares. Estas medidas tienen como objetivo apoyar a las personas que han visto un aumento en el trabajo de cuidados no remunerado debido a circunstancias relacionadas con la pandemia, como cuarentenas o el cierre temporal de escuelas y centros de salud, incluidos los proporcionados por trabajadores domésticos. Estos ejemplos destacan los esfuerzos realizados por varios países para reconocer y abordar las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares durante la pandemia de covid-19. Al implementar políticas de licencia de emergencia y brindar apoyo financiero, estos países tienen como objetivo aliviar la carga del trabajo de cuidados no remunerado y garantizar el bienestar de las personas y sus familias.

Por ejemplo, Australia implementó una política especial de licencia por pandemia que permitía a todos los empleados que no podían asistir al trabajo debido al covid-19 tomar tiempo libre. Bolivia introdujo la licencia paga específicamente para padres o cuidadores responsables del bienestar de personas con enfermedades comunes, personas mayores de 60 años, mujeres embarazadas y niños menores de cinco años. Italia reconoció el derecho a la licencia parental por hasta 15 días, luego extendido a 30 días, con el pago del 50% del salario o ingreso anterior a los trabajadores asalariados y autónomos elegibles cubiertos por el sistema nacional de seguridad social.

Además, Italia asignó importantes fondos para apoyar a las personas con discapacidad y las familias que tienen un miembro con discapacidad, e introdujo vales para facilitar el acceso a los servicios de atención. Seychelles brindó una licencia pagada especial para padres que trabajan con varios hijos de entre 3 meses y medio y 4 años, o niños menores de 15 años

que asistían a instituciones educativas que cerraron durante la pandemia. Trinidad y Tobago introdujeron la "licencia por pandemia" como una nueva forma de licencia paga para padres que carecían de redes de apoyo durante el cierre de los servicios de educación y cuidado. Esta disposición se complementó con arreglos de teletrabajo y otras opciones de horarios de trabajo flexibles. En Uzbekistán, se otorgaron vacaciones pagadas a un padre trabajador por hogar durante el cierre de escuelas y guarderías, sin afectar su derecho a vacaciones anuales regulares. Los beneficios de licencia por enfermedad, que normalmente ascendían al 60-80 % de los ingresos anteriores según el historial laboral, se incrementaron para cubrir el 100 % del salario de todos los trabajadores, incluidos los padres con un hijo en cuarentena.

La licencia de emergencia está financiada por el empleador en la mayoría de los países, específicamente en 90 de 101 naciones. Sin embargo, hay un número limitado de países, a saber, Alemania, República Checa, Chile, Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, Luxemburgo y Portugal, donde la protección social se utiliza para cubrir los aspectos financieros de estas licencias. En Noruega y Singapur existe un sistema mixto en el que tanto los empleadores como la seguridad social comparten la responsabilidad de proporcionar licencias pagadas para situaciones urgentes. En Noruega, el empleador cubre los primeros diez días mientras que la seguridad social se encarga de los dos restantes, mientras que en Singapur, el empleador paga tres días y los fondos de la seguridad social contribuyen a los tres restantes.

Esta fuerte dependencia de los empleadores para financiar los beneficios de licencia de emergencia ha resultado en un acceso limitado para los trabajadores independientes y los trabajadores de plataformas, que se han enfrentado a una mayor vulnerabilidad durante la pandemia de covid-19. Según el informe de la Organización Internacional del Trabajo de 2021, solo en Chile, República Checa, Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, Letonia, Noruega, Portugal, Singapur y Tayikistán los trabajadores por cuenta propia tienen derecho a recibir prestaciones en efectivo durante las licencias de emergencia.

La licencia de emergencia está financiada por el empleador en la mayoría de los países, específicamente en 90 de 101 naciones. Sin embargo, hay un número limitado de países, a saber, Alemania, República Checa, Chile, Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, Luxemburgo y Portugal, donde la protección social se utiliza para cubrir los aspectos financieros de estas licencias. En Noruega y Singapur existe un sistema mixto en el que tanto los empleadores como la seguridad social comparten la responsabilidad de proporcionar licencias pagadas para situaciones urgentes. En Noruega, el empleador cubre los primeros diez días mientras que la seguridad social se encarga de los dos restantes, mientras que en Singapur, el empleador paga tres días y los fondos de la seguridad social contribuyen a los tres restantes.

Esta fuerte dependencia de los empleadores para financiar los beneficios de licencia de emergencia ha resultado en un acceso limitado para los trabajadores independientes y los trabajadores de plataformas, que se han enfrentado a una mayor vulnerabilidad durante la pandemia de covid-19. Según el informe de la Organización Internacional del Trabajo de 2021, solo en Chile, República Checa, Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, Letonia, Noruega, Portugal, Singapur y Tayikistán los trabajadores por cuenta propia tienen derecho a recibir prestaciones en efectivo durante las licencias de emergencia.

Además de las licencias de maternidad y paternidad, es crucial contar con una variedad de políticas de licencia parental, incluidas las licencias de emergencia y las licencias para cuidados a largo plazo, para garantizar que las personas puedan brindar cuidados continuos a lo largo de sus vidas. La provisión de licencia parental es especialmente importante ya que actúa como un puente para el cuidado hasta que los servicios de cuidado infantil de alta calidad sean universalmente accesibles y adecuados para los hijos de padres que trabajan. Sin embargo, vale la pena señalar que la licencia parental sigue siendo una política predominante en muchos países de Europa y Asia Central, aunque a menudo se diseña sin considerar la igualdad de género.

De los 68 países examinados, solo 46 ofrecen permisos parentales remunerados, e incluso entonces, la duración suele ser demasiado larga y el salario demasiado bajo. Además, la licencia parental es voluntaria y puede ser transferida entre los padres, lo que resulta en un uso limitado por parte de los padres y una desventaja general para las mujeres en el mercado laboral que tienden a ser las principales usuarias de esta política. Para abordar este problema, algunos países han aumentado los beneficios financieros asociados con la licencia parental y han introducido "asignaciones para papá" no transferibles para alentar a los padres a asumir responsabilidades de cuidado. Además, ciertos países han ampliado la elegibilidad para la licencia parental para incluir a los padres adoptivos y las parejas del mismo sexo con hijos, con el objetivo de hacer que este derecho sea más accesible para los grupos tradicionalmente excluidos.

4.11 Salud y Seguridad Laboral para las mujeres embarazadas.

Sorprendentemente, todavía hay 31 países donde persisten prohibiciones discriminatorias contra el trabajo peligroso o peligroso para mujeres embarazadas y lactantes. Esto representa una amenaza significativa para la posición de las mujeres en el mercado laboral. Desde 2011, 21 países han tomado medidas para introducir nuevas medidas de protección contra condiciones laborales peligrosas o insalubres. La ley debería prever explícitamente medidas de protección como alternativas al trabajo peligroso o insalubre para las mujeres embarazadas y lactantes. Las evaluaciones de riesgos en el lugar de trabajo juegan un papel vital en la mitigación de los riesgos potenciales para la seguridad y la salud en el trabajo (SST), particularmente durante la actual pandemia de covid-19. ¿Se proporciona a las

mujeres embarazadas y lactantes protección adecuada durante el período de lactancia contra trabajos que pueden ser peligrosos o insalubres? ¿Existen medidas de protección como alternativas a la exposición de las mujeres embarazadas y lactantes a condiciones de trabajo peligrosas o insalubres?

Es fundamental que todos los trabajadores, especialmente las mujeres embarazadas o lactantes, tengan derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable. Trágicamente, seis de cada 10 madres potenciales en todo el mundo residen en países donde no existen disposiciones legales sobre medidas de protección contra trabajos peligrosos o insalubres. En consecuencia, siguen siendo vulnerables a los riesgos de SST. Desafortunadamente, solo una de cada 10 madres potenciales vive en países que las protegen legalmente de trabajos peligrosos o insalubres, como lo exigen las normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre protección de la maternidad. En la última década, solo 11 países han implementado nuevas restricciones para proteger a las mujeres embarazadas y lactantes de trabajos peligrosos o insalubres.

Otra área en la que a menudo se pasan por alto los derechos de las trabajadoras es en relación con el tiempo libre para la atención médica prenatal. Es fundamental que las mujeres embarazadas tengan derecho a tomarse un tiempo libre para exámenes prenatales y acceder a una atención médica adecuada. Sin embargo, en muchos países, este derecho no está garantizado, dejando a las futuras madres sin el apoyo y atención necesarios que requieren. La protección de las mujeres embarazadas y lactantes durante su período de lactancia es crucial a la hora de salvaguardar su salud y bienestar en el trabajo. No solo es importante para la salud general y la calidad de vida de todos los trabajadores, sino que es especialmente importante para las mujeres embarazadas y las que están amamantando. En conclusión, es fundamental priorizar y ampliar la protección y los derechos de las mujeres embarazadas y lactantes durante su período de lactancia.

Esto incluye garantizar condiciones de trabajo adecuadas, prohibir las prácticas discriminatorias, proporcionar tiempo libre para la atención médica prenatal y apoyar la lactancia materna. Al hacerlo, podemos promover el bienestar y la salud de las mujeres, sus hijos y, en última instancia, de la sociedad en su conjunto. Sorprendentemente, a pesar de los avances en derechos de las mujeres y leyes laborales, cuatro de cada diez madres potenciales a nivel mundial aún no cuentan con protección legal contra los riesgos asociados al trabajo nocturno. Esta falta de protección plantea graves riesgos para la salud de estas mujeres y sus bebés no nacidos o lactantes. Se sabe que la lactancia materna es una práctica que salva vidas y puede prevenir casos evitables de mortalidad y morbilidad materna. A pesar de los innegables beneficios para la salud de la atención prenatal, ocho de cada diez madres intencionales viven en países donde la ley no proporciona tiempo libre remunerado para los exámenes médicos prenatales.

La falta de apoyo no solo pone en peligro la salud de la madre y el niño, sino que también perpetúa la desigualdad que enfrentan las mujeres en la fuerza laboral. Además, todavía hay 34 países que han implementado prohibiciones generales contra el trabajo nocturno, lo que no solo pone en riesgo a las mujeres embarazadas y lactantes, sino que también las somete a una posible discriminación. Estas restricciones ignoran las necesidades y vulnerabilidades únicas de las mujeres durante este período crítico de sus vidas.

4.12 El derecho a un entorno laboral seguro y sin discriminación.

Ante la crisis de covid-19, existe una necesidad creciente de priorizar la seguridad y el bienestar de los trabajadores para defender los principios del trabajo decente, la igualdad de género y la protección de la salud. Es crucial garantizar que todos los trabajadores tengan acceso a un entorno de trabajo seguro y saludable, ya que este es su derecho fundamental. Lograr dicho entorno requiere la implementación de políticas y sistemas destinados a prevenir en la mayor medida posible accidentes, problemas de salud y riesgos relacionados con el trabajo. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha establecido estándares internacionales integrales que sirven como marco legal para promover un enfoque de seguridad y salud ocupacional (SST) centrado en el ser humano y sensible al género.

Estas normas no solo salvaguardan los derechos y responsabilidades de los trabajadores en el lugar de trabajo, incluido el principio de no discriminación y el derecho a trabajar libre de violencia y acoso, sino que también enfatizan la importancia del diálogo social tanto a nivel nacional como en el lugar de trabajo para desarrollar efectivamente e implementar políticas. Además, la OIT brinda orientación sobre cómo establecer sistemas de SST sólidos y resilientes y mantener un entorno de trabajo que priorice la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores. Al adherirse a estos estándares e implementar medidas efectivas de SST, tanto los trabajadores como los empleadores pueden beneficiarse de un ambiente de trabajo propicio para su bienestar general.

Adoptar un enfoque sensible al género implica no solo tomar medidas proactivas para lograr la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, sino también la eliminación de leyes y prácticas discriminatorias. Este enfoque también implica implementar intervenciones específicas para mujeres embarazadas y lactantes que prioricen la protección de su maternidad y no se basen en estereotipos sobre las capacidades profesionales y los diferentes papeles de las mujeres en diversos escenarios de la sociedad. Estas intervenciones tienen como objetivo garantizar que las trabajadoras embarazadas y lactantes tengan acceso a atención médica materna de alta calidad y no estén expuestas a sustancias, riesgos ergonómicos, condiciones de trabajo adversas, entornos de trabajo desfavorables o culturas organizacionales que puedan presentarles riesgos físicos y/o psicológicos. o su hijo recién nacido. Al proporcionar estas medidas específicas, las trabajadoras embarazadas y lactantes

pueden realizar sus tareas de manera segura y prosperar en su lugar de trabajo en igualdad de condiciones con otros trabajadores.

Durante tiempos de crisis y recuperación, se vuelve aún más importante priorizar el acceso a una protección efectiva de la salud para todos los trabajadores, incluidas las mujeres embarazadas y lactantes, así como las mujeres embarazadas y los padres. Esto es crucial tanto para garantizar el bienestar de estas personas en el trabajo como para mantener la continuidad de las operaciones comerciales. Por ejemplo, según una guía reciente de la Organización Mundial de la Salud (2021), las mujeres embarazadas corren un mayor riesgo de desarrollar síntomas graves si contraen covid-19 en comparación con las no embarazadas en los mismos rangos de edad. Además, contraer el virus durante el embarazo se ha asociado con una mayor probabilidad de parto prematuro. Además, la pandemia ha exacerbado los niveles de estrés y ansiedad entre las mujeres embarazadas y lactantes, así como entre los trabajadores en general.

Los trabajadores que tienen responsabilidades familiares, especialmente aquellos que pertenecen a grupos vulnerables, se han visto significativamente impactados por la pandemia del covid-19. Específicamente, los trabajadores migrantes, las personas que trabajan en la economía informal y las minorías étnicas y raciales se han enfrentado a una mayor exposición a los peligros en el lugar de trabajo, la inseguridad de los ingresos y la pérdida de empleo. Estos grupos también experimentan efectos adversos en su bienestar mental y físico debido al acceso limitado a la atención médica, especialmente en términos de atención prenatal, del parto y posparto. Además, carecen de suficiente protección legal y social, así como de redes de apoyo. Este capítulo examina la legislación nacional existente en relación con dos aspectos cruciales de la protección de la salud en el lugar de trabajo para mujeres embarazadas o lactantes: salvaguardarlas contra horas de trabajo insalubres y protegerlas de entornos de trabajo peligrosos e insalubres.

4.13 Tiempo de Trabajo Digno.

Uno de los factores más cruciales que afectan el bienestar y el equilibrio entre la vida laboral y personal de los empleados es la duración, intensidad y regularidad de sus horas de trabajo. Trabajar muchas horas y tener horarios inusuales, como turnos nocturnos y horas extras constantes, a menudo son indeseables y perjudiciales para la salud de los trabajadores. Además, estas condiciones de trabajo también plantean riesgos de seguridad en el lugar de trabajo. Además, tienen efectos negativos en las familias de los empleados, ya que dificultan la conciliación de la vida profesional y personal.

Además, las empresas sufren una reducción de la productividad debido a estas jornadas laborales prolongadas e irregulares. En general, la sociedad en su conjunto se ve afectada por este problema. Es fundamental organizar el tiempo de trabajo de manera que se

priorice la seguridad y la salud de los trabajadores. Esto se vuelve aún más crítico durante el embarazo, ya que la maternidad requiere una atención especial. Las normas internacionales del trabajo existen para proporcionar medidas de protección para las mujeres embarazadas y lactantes, incluidas las normas relativas al trabajo nocturno y el tiempo libre para los controles médicos prenatales

Una parte importante de las potenciales madres, en concreto cuatro de cada diez, residen en países donde existe una falta de protección legal frente a los posibles riesgos para la salud asociados al trabajo nocturno. De acuerdo con el Párrafo 6 (4) de la Recomendación no. 191, se recomienda que las mujeres embarazadas o lactantes no estén obligadas a realizar trabajos nocturnos si un certificado médico confirma que dicho trabajo es incompatible con su condición. En lugar de implementar una prohibición total del trabajo nocturno, las normas laborales internacionales enfatizan la importancia de una legislación que considere las necesidades y preferencias individuales de cada trabajador. De los 182 países con datos disponibles, 116 han establecido disposiciones legales que regulan el trabajo nocturno, mientras que 78 han implementado leyes específicas que rigen el trabajo nocturno para personas embarazadas o lactantes, aunque con diferentes niveles de restricciones.

De los 78 países incluidos en el estudio, se encontró que solo 31 de ellos no tienen la capacidad de imponer restricciones a las trabajadoras embarazadas o lactantes que trabajan de noche, lo cual está de acuerdo con los estándares establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).). Esto significa que solo el 7,4 por ciento de todas las madres potenciales en todo el mundo están protegidas por estas normas (como se indica en la figura 5.2). Curiosamente, la región que demuestra el nivel más alto de cumplimiento de las normas de la OIT es Europa y Asia Central, con un total de 18 países, incluidos Albania, Chipre, Grecia y España, donde reside el 24 % de las madres potenciales y se les garantiza una protección adecuada. Adicionalmente, hay varios países de otras regiones que también se adhieren a la Recomendación de la OIT núm. 191, como Cabo Verde, Ghana, Mozambique, Sri Lanka, Surinam, Tayikistán y Vietnam. Por otro lado, de los 116 países estudiados, 47 de ellos cuentan con una legislación vigente que restringe el trabajo nocturno de las trabajadoras embarazadas o lactantes.

Esto significa que el 36,5 por ciento de las madres potenciales del mundo viven en estos países y están amparadas por esta prohibición legal. Esta restricción es más frecuente en Europa y Asia Central, donde 24 países, incluidos Bielorrusia, Italia, Suiza y Uzbekistán, han implementado tales regulaciones. África también muestra una cantidad significativa de países, con 11 de ellos, incluidos Etiopía, la República Unida de Tanzania y Zambia, que aplican esta restricción. Además, la región de Asia y el Pacífico también tiene 7 países, como Afganistán, Bután y China, que han implementado regulaciones similares.

Un total de 34 países aún aplican prohibiciones radicales sobre el trabajo nocturno, lo que pone a las mujeres en riesgo de sufrir discriminación. Estas leyes se aplican a todas las mujeres, independientemente de si están embarazadas o amamantando, y contribuyen a su desventaja en el mercado laboral en comparación con los hombres. La existencia de estas prohibiciones o restricciones generales sobre el trabajo nocturno de las mujeres es discriminatoria y debe abolirse. Estas leyes se basan en estereotipos obsoletos sobre las capacidades y los roles sociales de mujeres y hombres. Actualmente, aproximadamente el 14,8 por ciento de las madres potenciales residen en países con tales regulaciones.

En cuatro países, a saber, Bangladesh, Malasia, Marruecos y Omán, todas las mujeres están exentas de trabajar de noche. Sin embargo, en 34 países existe una prohibición general del trabajo nocturno de las mujeres, particularmente en África (incluida la República Democrática del Congo, Madagascar, Malí y Nigeria), los Estados árabes (incluidos Arabia Saudita y Yemen), donde una el asombroso 86,8 por ciento de las madres potenciales se ven afectadas, y en Asia y el Pacífico (incluidos Pakistán y Filipinas), que abarca un total de cinco países.

Hay 66 países a nivel mundial donde no existen regulaciones legales para restringir el trabajo nocturno de las mujeres. Esta falta de restricciones afecta aproximadamente al 37,8 por ciento de las madres potenciales en todo el mundo. Vale la pena señalar que la ausencia de leyes laborales que impongan limitaciones al trabajo nocturno específicamente para mujeres embarazadas y lactantes es particularmente frecuente en ciertas regiones. Una de esas regiones es América, que abarca 24 países, incluidos Argentina, Brasil, Colombia, Costa Rica y Haití. Sorprendentemente, alrededor del 80 por ciento de las madres potenciales en estos países no tienen ningún tipo de protección en este sentido. Otra región donde este tema es prominente es África, con 17 países como Botswana, Kenia, Liberia y Uganda que carecen de disposiciones legales para las mujeres embarazadas y lactantes que trabajan de noche. Por último, la región de Asia y el Pacífico incluye 13 países como Australia, Camboya, India y la República Islámica de Irán, donde no existen restricciones para el trabajo nocturno de las mujeres en estas circunstancias.

4.14 Respetar el derecho al control prenatal.

La atención prenatal juega un papel crucial en varios aspectos de la atención médica, incluida la promoción de la salud, la detección, el diagnóstico y la prevención de enfermedades. La Organización Mundial de la Salud (OMS) reconoce que las prácticas prenatales oportunas y suficientes, respaldadas por datos empíricos, pueden prevenir eficazmente casos evitables de mortalidad y morbilidad materna y, en última instancia, salvar vidas. De hecho, la OMS ha actualizado recientemente sus directrices (2016a), recomendando que las futuras madres deben tener un total de ocho contactos prenatales con proveedores de atención médica. Esta mayor frecuencia permite una mejor evaluación del bienestar materno y

permite intervenciones rápidas para mejorar los resultados si se detecta alguna complicación. La pandemia de covid-19 ha puesto de relieve aún más la vulnerabilidad de las mujeres embarazadas.

Factores como la escasez preexistente de personal sanitario, identificada por la OMS en 2016b, han contribuido a la desigualdad en el acceso a los servicios sanitarios. Además, la falta de equipos y suministros esenciales, el cierre de los servicios de salud de rutina y el miedo a contraer infecciones han llevado a una disminución en la utilización de los servicios de salud por parte de las mujeres embarazadas (OMS, s.f.; CIE 2021). Además, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha establecido normas sobre protección de la maternidad, enfatizando que las mujeres embarazadas deben tener derecho a ausentarse del trabajo, previo aviso a sus empleadores, para someterse a los controles médicos necesarios relacionados con su embarazo (OIT Recomendación n° 191, párrafo 6). Para hacer frente a estos desafíos y proteger la salud de las mujeres embarazadas, es fundamental que los empleadores proporcionen tiempo libre remunerado durante las horas de trabajo para la atención prenatal materna. Al hacerlo, los empleadores pueden contribuir a prevenir casos evitables de mortalidad y morbilidad materna y, en última instancia, salvar vidas.

Sin embargo, vale la pena mencionar que hay 53 países que sí brindan el derecho a tomar tiempo libre para el cuidado prenatal. De estos, 46 países incluso aseguran que este tiempo libre sea pagado. Sin embargo, es importante señalar que Nueva Zelanda es el único país donde esta licencia no es remunerada. Esto significa que solo el 16,8 por ciento de las madres potenciales en todo el mundo se benefician de tiempo libre remunerado para atención prenatal. La legislación y la provisión de tiempo libre remunerado para la atención prenatal se concentran principalmente en Europa y Asia Central, con 28 países, incluidos Montenegro, la Federación Rusa y Serbia, que implementan tales políticas. Esto beneficia a casi el 70 por ciento de las madres potenciales de la región.

En las Américas, siete países, incluidos Nicaragua, Honduras y Trinidad y Tobago, también brindan tiempo libre remunerado, pero solo cubre una cuarta parte del grupo elegible. Otros países notables que han implementado buenas prácticas para otorgar tiempo libre remunerado a mujeres embarazadas incluyen Costa de Marfil, Eritrea, Guinea-Bissau y Vietnam. Es alarmante notar que a pesar de los numerosos beneficios para la salud asociados con la atención prenatal, un asombroso 83,3 por ciento de las madres potenciales residen en países donde no existe una disposición legal para el tiempo libre remunerado para los exámenes médicos prenatales. Esta falta de apoyo compromete la capacidad del 80,9 por ciento de las madres potenciales del mundo para acceder a la atención prenatal, según revelan los datos de 185 países. Sorprendentemente, de estos 185 países, 132 no tienen planes de introducir tiempo libre para los exámenes médicos prenatales, lo que agrava aún más el problema.

Esta falta de consideración por la importancia de la atención prenatal es particularmente evidente en África, Asia y el Pacífico, donde el tiempo libre remunerado para la detección prenatal es extremadamente raro, e incluso inexistente en los Estados Árabes. Es preocupante notar que algunos de los países de estas regiones también tienen altas tasas de mortalidad y morbilidad materna. Los lugares de trabajo tienen un papel importante que desempeñar para garantizar que las mujeres tengan acceso a la atención prenatal. Al hacerlo, pueden ayudar a promover el reconocimiento de la importancia de la atención prenatal para la salud de la madre y el niño, así como para la estabilidad económica de las familias, especialmente en tiempos de crisis de salud.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha establecido estándares que tienen como objetivo proteger la salud y la seguridad de hombres y mujeres que trabajan en condiciones peligrosas o insalubres. Estos estándares también toman en consideración los riesgos de salud específicos que pueden diferir entre géneros (OIT 2012b). Un aspecto crucial para garantizar la protección de la salud en el lugar de trabajo es la regulación efectiva del trabajo peligroso o insalubre para las mujeres durante la maternidad. Según el artículo 3 del Convenio núm. 183, las mujeres embarazadas o lactantes tienen derecho a rechazar el trabajo que podría ser perjudicial para su propia salud o la salud de su hijo por nacer o recién nacido (OIT 2012b). Además, la Recomendación núm. 191, párrafo 6 (3), enfatiza la importancia de evaluar los riesgos del lugar de trabajo relacionados con la seguridad y la salud. Esto es particularmente crucial en situaciones que involucran trabajo manual pesado, exposición a agentes biológicos, químicos o físicos peligrosos, tareas que requieren un sentido especial del equilibrio o períodos prolongados de estar sentado o de pie, especialmente en temperaturas extremas o con vibraciones (OIT 2012b).

La pandemia de covid-19 ha puesto de relieve la importancia de las evaluaciones de riesgos en el lugar de trabajo como herramientas cruciales para la gestión empresarial de SST (Seguridad y Salud en el Trabajo). Estas evaluaciones no solo son cruciales para evaluar y minimizar el riesgo de contagio, sino también para abordar otros peligros potenciales, como la exposición a sustancias químicas, problemas ergonómicos y factores psicosociales como la violencia y el acoso, el aumento de la carga de trabajo, la jornada laboral más prolongada y la reducción de los períodos de descanso (OIT 2021a). La pandemia ha sacado a la luz nuevos riesgos de SST que han surgido debido a la implementación de diversas medidas y procesos de trabajo, incluidos los controles de ingeniería, los controles administrativos, el teletrabajo y el mayor uso de equipos de protección personal (EPP) y desinfección. Para abordar estos riesgos de manera efectiva, es esencial que los marcos normativos y normativos promuevan una cultura de SST proactiva y fomenten la adopción de sistemas sólidos de gestión de la SST en el lugar de trabajo que incorporen evaluaciones periódicas de riesgos y medidas eficaces de prevención, mitigación y protección (OIT 2021a). Tales medidas son particularmente importantes para garantizar una respuesta oportuna y eficaz a las crisis de salud pública,

teniendo en cuenta las necesidades y vulnerabilidades específicas de las mujeres embarazadas y lactantes.

Solo el 10% de las madres potenciales en todo el mundo residen en países donde las trabajadoras embarazadas o lactantes no están obligadas a realizar trabajos peligrosos o perjudiciales. De los 183 países con datos disponibles, existen medidas legales en 133 de ellos, en mayor o menor medida, que restringen el empleo de mujeres embarazadas o lactantes en condiciones peligrosas o insalubres. En 38 de estos países, el cumplimiento de las normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) garantiza que dichos trabajadores no puedan ser obligados a realizar tareas riesgosas. En consecuencia, solo el 10,4% de las madres potenciales en todo el mundo se benefician de estas disposiciones protectoras. Las regiones que muestran los niveles más altos de cumplimiento de las normas de la OIT son África, Europa y Asia Central, y las Américas. En África, aunque 17 países aplican estas medidas, solo el 19,1% de las madres potenciales de la región disfrutan de esta salvaguardia. Del mismo modo, en Europa y Asia Central, donde 9 países adoptan estas normas, solo el 10,1% de las madres potenciales se benefician de ellas. En las Américas, 7 países, incluidos Canadá, República Dominicana y México brindan disposiciones que protegen al 24,7% de las madres potenciales de la región.

Restricciones discriminatorias a trabajos peligrosos o insalubres continúan existiendo en un total de 31 países, lo que impacta severamente la situación de la mujer en el mercado laboral. Estas restricciones, que aún se aplican en un número significativo de países, prohíben que las mujeres trabajen en condiciones específicas que se consideran peligrosas o insalubres. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la Organización Internacional del Trabajo critica enérgicamente estas prohibiciones generales sobre el trabajo peligroso, así como sobre el trabajo nocturno y las horas extraordinarias, por varias razones.

En primer lugar, se basan en estereotipos que socavan las capacidades profesionales de las mujeres y sus roles sociales. En segundo lugar, contradicen directamente el principio de igualdad de oportunidades y trato justo en el empleo y la ocupación. Por último, estas restricciones contribuyen a perpetuar la discriminación por motivos de género en el lugar de trabajo, como destacó la OIT tanto en 2018 como en 2012. Las limitaciones discriminatorias sobre ocupaciones riesgosas o perjudiciales continúan persistiendo en un total de 31 países, lo que tiene un gran impacto en la situación de la mujer en el mercado laboral. Estas limitaciones, que aún se aplican en un número considerable de países, impiden que las mujeres trabajen en condiciones específicas que se consideran peligrosas o insalubres. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la Organización Internacional del Trabajo condena abiertamente estas prohibiciones generales de trabajos peligrosos, así como de turnos nocturnos y horas extraordinarias, por múltiples

razones. En primer lugar, perpetúan estereotipos que socavan las capacidades profesionales y los roles sociales de las mujeres. En segundo lugar, contradicen directamente el principio fundamental de igualdad de oportunidades y trato justo en el empleo y la ocupación. En última instancia, estas restricciones contribuyen a la perpetuación de la discriminación basada en el género en el lugar de trabajo, como destacó la OIT tanto en 2018 como en 2012.

Entre 2011 y 2021, un total de 11 países tomaron medidas para abordar el problema de la exposición de las mujeres embarazadas y lactantes a condiciones de trabajo peligrosas o insalubres. Estos países, incluidos Brasil, Guatemala, Dinamarca y Senegal, introdujeron nuevas leyes para prohibir dicho trabajo o garantizar que las mujeres embarazadas y lactantes no estén obligadas a realizarlo. Además, Congo, Níger y Zambia alinearon sus leyes con el Convenio núm. 183, que aborda específicamente la protección de las mujeres embarazadas y lactantes en el lugar de trabajo. Senegal hizo enmiendas a su legislación después de ratificar el Convenio en 2017, mientras que Chad introdujo un requisito en su código laboral que obliga a ninguna mujer a realizar trabajos peligrosos. Esto demuestra un esfuerzo global para salvaguardar el bienestar de las mujeres embarazadas y lactantes en la fuerza laboral.

Tabla 4.4

Países con modificaciones de protección legal contra los trabajos peligrosos o insalubres de las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia entre 2011 y 2021

Región	País	2011	2021
África	Chad	Sin protección	No hay obligación (m)
	Congo	Sin protección	No hay obligación
	Níger	Sin protección	No hay obligación
	Zambia	Sin protección	No hay obligación
Américas	Brasil	Sin protección	Prohibición
	Guatemala	Sin protección	Prohibición
	Haití	Sin protección	Prohibición
	Nicaragua	Sin protección	Prohibición
	Trinidad y Tabago	Sin protección	Prohibición
Europa y Asia Central	Bosnia y Herzegovina	Sin protección	Prohibición
	Dinamarca	Sin protección	Prohibición

Fuente: Investigación de la OIT, (2014^a.)

4.15 Alternativas al trabajo peligroso e insalubre.

Seis de cada diez madres potenciales en el mundo viven en países donde no tienen derecho legal a medidas de protección contra el trabajo peligroso o cualquier alternativa a este, dejándolas expuestas a importantes riesgos para la salud. La ausencia total de legislación protectora es más frecuente en los países de ingresos medios, incluidos todos los Estados árabes, donde no se ofrecen modalidades de trabajo alternativas a las trabajadoras embarazadas o lactantes. Además, esta falta de protección también es común en 22 países de África, 19 países de Asia y el Pacífico (que representan casi el 90 por ciento de las madres

potenciales en esta región), así como 17 países de las Américas (como se muestra en la figura 5.7). , figura 5.8 y tabla 5.5).

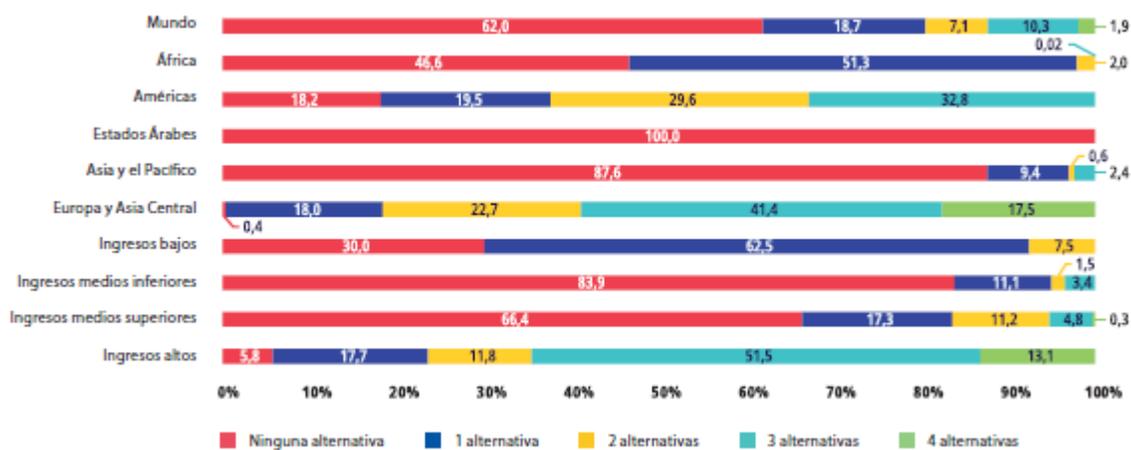
De los 184 países que han brindado información al respecto, 114 países ofrecen a las trabajadoras embarazadas y lactantes entre una y cuatro alternativas al trabajo peligroso, mientras que 70 países no brindan ninguna de esas alternativas. Esto significa que el 62,2 por ciento de las madres en todo el mundo no tienen derecho legal a recibir medidas de protección contra trabajos peligrosos o insalubres (como se muestra en la figura 4.3). El párrafo 6 (2) de la Recomendación no. 191 brinda orientación sobre las medidas de protección necesarias para las trabajadoras embarazadas y lactantes que realizan trabajos peligrosos o insalubres que podrían representar un riesgo para su bienestar o el bienestar de su hijo. Si se determina que tales riesgos existen en el lugar de trabajo, la Recomendación sugiere cuatro posibles medidas que deberían implementarse, en el siguiente orden: eliminar el riesgo, ajustar las condiciones de trabajo del trabajador, trasladar temporalmente al trabajador a un puesto más seguro sin pérdida de salario y, finalmente, si no hay otras opciones disponibles, colocar al trabajador en una licencia temporal retribuida.

Entre los 114 países que han implementado medidas de protección, un número significativo de ellos (50 países) ofrecen solo una opción alternativa para las trabajadoras embarazadas y lactantes. Esta alternativa suele ser la "reubicación" y se encuentra predominantemente en 44 países. Sin embargo, también hay cinco países que ofrecen "adaptación" o una "licencia adicional" como única opción alternativa. Esta tendencia de ofrecer solo una alternativa es particularmente frecuente en África, donde 27 países, como Angola, Gabón, Senegal y Sudáfrica, han adoptado este enfoque, impactando a la mitad de las madres potenciales en la región.

De manera similar, en Asia y el Pacífico, 11 países, incluidos Japón, la República de Corea y Timor-Leste, también han adoptado esta práctica. Por último, solo diez países de Europa y Asia Central, que representan el 17,5 por ciento de las madres potenciales, cumplen con el estándar establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) al ofrecer cuatro medidas alternativas. Entre estos diez países se encuentran Armenia, Bélgica y Lituania. En Europa y Asia Central, seis países aún se adhieren a la provisión de una sola medida alternativa, lo que representa el 18,0 por ciento de las madres potenciales en la región. Estos países incluyen Azerbaiyán, Turquía y Noruega. Por otro lado, 54 de los 114 países, principalmente países de ingresos altos y medianos altos en Europa y Asia Central y las Américas, ofrecen a las trabajadoras embarazadas y lactantes dos (29 países) o tres (25 países) medidas alternativas para protegerlos de trabajos peligrosos. En las Américas, casi dos tercios de las madres potenciales residen en los 12 países donde la ley permite dos o tres medidas de protección opcionales para trabajos peligrosos. Estos países incluyen Canadá, Brasil, Perú y Uruguay.

Figura 4.3

Madres potenciales, según la provisión de alternativas al trabajo peligroso o insalubre que realizan las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia, por región y por grupo de ingresos, 2021 (%)



Fuente: Cálculos de la OIT basados en datos a nivel de país

Desde 2011, un total de 21 países han implementado nuevas medidas para proteger a las trabajadoras embarazadas y lactantes o proporcionar alternativas al trabajo peligroso o insalubre. Estas medidas de protección se introdujeron en países cuya legislación anteriormente no ofrecía tales disposiciones. Esta información se presenta en la Tabla 5.6, y el marco de tiempo para estas introducciones abarca desde 2011 hasta 2021. En particular, hubo un enfoque significativo en la implementación de estas reformas en África, particularmente debido al bajo cumplimiento de las normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en África. 2011.

De los 21 países, 13 eran de África y adoptaron estas medidas de protección. Sin embargo, es importante señalar que la mayoría de estos países (11 de 13) solo introdujeron una única medida alternativa, que se conoce como "transferencia". Solo dos países, Ruanda y Santo Tomé y Príncipe, fueron más allá y establecieron dos y tres alternativas, respectivamente. Entre todos los países que implementaron reformas, solo Alemania alineó completamente su legislación con la Recomendación no. 191 aplicando las cuatro medidas alternativas al trabajo peligroso. Además, Albania, al igual que Santo Tomé y Príncipe, introdujo tres alternativas ("adaptación", "transferencia" y "licencia adicional").

Garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable, junto con un horario de trabajo razonable, es un derecho que todo empleado merece. Sin embargo, es crucial resaltar la importancia de implementar medidas dirigidas específicamente a proteger los derechos de las mujeres embarazadas y lactantes. Estas iniciativas no solo contribuyen a promover la igualdad de género y la salud materna, sino que también tienen el potencial de salvar vidas. Son una

parte integral de un marco legal integral que prioriza un enfoque centrado en el ser humano y sensible al género para la seguridad y salud en el trabajo (SST), que beneficia tanto a los empleados como a los empleadores.

A pesar de algunos avances, muchos países aún no reconocen el lugar de trabajo como una plataforma fundamental para promover la seguridad y la salud. Desde 2011, 28 países han modificado sus leyes para incluir medidas específicas de SST para la protección de las trabajadoras embarazadas y lactantes. Sin embargo, la mayoría de las mujeres embarazadas residen en países donde la ley no salvaguarda a dichas trabajadoras de condiciones de trabajo peligrosas o insalubres, ni prohíbe el trabajo nocturno como se describe en las normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre protección de la maternidad. Sorprendentemente, a nivel mundial, ocho de cada diez madres potenciales viven en países donde no tienen derecho legal a tiempo libre remunerado para exámenes médicos prenatales. Además, más de 30 países aún imponen prohibiciones generales a las mujeres que trabajan en turnos peligrosos o nocturnos, exponiendo a todas las mujeres en estas naciones al riesgo de discriminación laboral.

4.16 La importancia del cuidado infantil en la sociedad y en la economía.

la falta de disponibilidad, las deficiencias en la prestación y calidad, y las inadecuadas condiciones laborales dificultan la realización de los beneficios que estos servicios pueden ofrecer. Es crucial que los países prioricen e inviertan en programas integrales de atención infantil y desarrollo de la primera infancia para apoyar el crecimiento y el potencial de sus generaciones futuras. Teniendo en cuenta los tipos de servicios de cuidado infantil disponibles para los padres de niños de 0 a 2 años, es desalentador observar que solo 32 países otorgan a los padres el derecho a acceder a los servicios públicos de cuidado inmediatamente después del nacimiento de sus hijos. En consecuencia, uno de cada 10 padres potenciales se queda en países que no reconocen este derecho fundamental. Además, la provisión de estos programas educativos es aún más escasa, ya que están disponibles universalmente en solo 21 países para niños de 0 a 2 años.

Esto implica que solo uno de cada 10 padres potenciales tiene la oportunidad de residir en países que priorizan el desarrollo de la primera infancia. Además, en términos de programas de Desarrollo de la Primera Infancia (DPI) reglamentarios, solo 30 países garantizan que los padres tengan derecho a dichos programas durante al menos 40 horas por semana. Esto significa que solo ocho de cada 100 padres potenciales residen en países que cuentan con disposiciones para apoyar el desarrollo integral de sus hijos. La importancia de los servicios, particularmente los servicios de cuidado infantil, no se puede exagerar. Los servicios de cuidado infantil desempeñan un papel crucial en la promoción del desarrollo general de los niños, la creación de oportunidades de empleo, la reducción de la carga del

trabajo parental no remunerado y el empoderamiento de las mujeres en términos de empleo y generación de ingresos.

A pesar de sus numerosas ventajas, estos servicios aún no se brindan adecuadamente en muchos países. Tanto la falta de servicios y las deficiencias en su prestación y calidad, como las inadecuadas condiciones de trabajo, contribuyen a la pérdida de oportunidades en este ámbito. Cuando se trata de servicios de salud, es fundamental considerar quién tiene derecho a recibirlos, especialmente en el caso de bebés y niños pequeños. Sorprendentemente, solo 57 de 178 países tienen programas de desarrollo educativo de primera clase exigidos por ley para niños de 0 a 2 años. Esto significa que apenas dos de cada 10 padres tienen el privilegio de vivir en países que reconocen este derecho fundamental para sus hijos.

Sin embargo, cabe señalar que sólo en 63 países estos servicios son considerados un derecho universal. En consecuencia, solo el 40% de los padres potenciales en todo el mundo viven en países donde los servicios de educación preescolar están universalmente reconocidos y garantizados. Sin embargo, es importante resaltar que en apenas 33 países, los padres tienen derecho a los servicios de educación reglamentaria para niños de preprimaria, con un requisito mínimo de 40 horas por semana. Esto significa que solo el 20% de los padres potenciales en todo el mundo viven en países en los que se brinda este nivel de reconocimiento y apoyo. En resumen, el derecho a los servicios de cuidado infantil varía significativamente entre países. Si bien la mayoría de los países ofrecen servicios de educación preescolar, el alcance y la universalidad de estos derechos difieren considerablemente.

Es crucial continuar abogando por el reconocimiento y la provisión de servicios integrales de cuidado infantil para todos los niños, independientemente de su ubicación geográfica. Existe un debate generalizado sobre quién es elegible para los servicios de cuidado infantil. En un número significativo de países, específicamente 105 de 178, existen leyes que ordenan la prestación de servicios de educación preprimaria para niños de 3 años hasta el comienzo de la educación primaria. Esto implica que aproximadamente el 50% de los padres potenciales a nivel mundial residen en países donde se reconoce este derecho legal. Teniendo en cuenta la variedad de servicios de cuidado infantil disponibles para los padres, es fundamental determinar las opciones que se brindan a los niños a partir de los 3 años. En aproximadamente 80 países, los padres tienen derecho a acceder a los servicios de educación preescolar a partir de los 3 años. Esto indica que aproximadamente el 40 % de los padres potenciales en todo el mundo residen en países en los que se reconoce y defiende este derecho.

4.17 Más allá de las licencias para cuidados.

El cuidado infantil es un aspecto crucial de la continuidad de la política de cuidado, pero falta constantemente en muchos lugares. Desde el momento en que nace un niño hasta que comienza la escolarización obligatoria, los padres requieren el cuidado de sus hijos.

Cuando existen políticas vigentes para la licencia parental, como maternidad, paternidad y licencia parental, parte de la demanda de cuidado de niños puede ser satisfecha por los propios padres mientras están de licencia. La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas enfatizó en sus conclusiones de 2019 que garantizar el acceso a los servicios públicos de cuidado infantil tanto para las madres como para los padres es un paso vital para lograr la igualdad de género y empoderar a las mujeres y las niñas. Sin embargo, en la mayoría de los países (177), la edad de inicio de la educación obligatoria se sitúa entre los 5 y los 7 años.

Esto significa que existe una brecha en los servicios de cuidado infantil para niños de 0 a 5 años. Solo nueve países brindan licencias parentales adecuadamente pagadas que pueden ayudar a los padres a equilibrar el trabajo y las responsabilidades del cuidado de los niños durante este período crítico. Debido al alto costo de las soluciones de cuidado infantil de calidad, muchos padres que trabajan, especialmente las madres, se ven obligados a abandonar el mercado laboral o reducir su jornada de trabajo para atender a sus hijos. En la economía informal, las mujeres a menudo no tienen otra opción que trabajar y cuidar a sus hijos al mismo tiempo. Una vez que un niño alcanza la edad de escolarización obligatoria, el cuidado infantil se vuelve más asequible para muchas familias. Sin embargo, esto todavía deja una brecha significativa en los servicios de cuidado infantil para los niños en sus primeros años. Cuando estas políticas faltan o son insuficientes, los padres que trabajan a menudo dependen de miembros de la familia u otras personas, generalmente mujeres, como madres, hermanas, abuelas y trabajadoras domésticas, que a menudo son migrantes y trabajan en la economía informal en condiciones de pobreza y explotación. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha destacado los desafíos que enfrentan estas mujeres en sus informes de 2021 y 2018.

Por otro lado, es importante tener en cuenta que pueden ser necesarios arreglos de cuidado adicionales tanto antes como después de la escuela, durante los descansos para comer y durante las vacaciones escolares. Si bien la asistencia escolar obligatoria aborda una parte significativa de las necesidades de cuidado de los niños, todavía hay otros aspectos a considerar. Vale la pena mencionar que estas categorizaciones han sido establecidas por organismos autorizados como la UNESCO, la OCDE y Eurostat en sus esfuerzos conjuntos para estudiar y analizar la atención y educación de la primera infancia.

Al identificar y diferenciar este tipo de programas, pretenden facilitar una mejor comprensión de las diversas etapas de la educación y las necesidades específicas de los niños en diferentes edades. La segunda categoría son los programas de educación preprimaria, que están dirigidos a niños de 3 años en adelante hasta que comiencen la educación primaria. Estos programas sirven como puente entre la primera infancia y la educación formal, brindando a los niños habilidades y conocimientos esenciales para prepararlos para la próxima etapa de su viaje educativo. En resumen, si bien la asistencia obligatoria a la escuela juega un

papel crucial en la satisfacción de las necesidades de cuidado de los niños, todavía se requieren arreglos de cuidado adicionales fuera del horario escolar regular. El cuidado y la educación de la primera infancia se pueden dividir en programas de ECED para bebés y niños pequeños y programas de educación preescolar para niños de 3 años o más. Estas distinciones ayudan a los legisladores y educadores a atender mejor las necesidades únicas de los niños en diferentes etapas de su desarrollo temprano. Cuando se trata de cuidado y educación de la primera infancia (AEPI), generalmente hay dos categorías principales a considerar. El primero son los programas de desarrollo educativo de la primera infancia (ECED, por sus siglas en inglés), que atienden a niños de 0 a 2 años, estos programas están diseñados específicamente para apoyar el crecimiento y el aprendizaje de bebés y niños pequeños.

Los padres tienen la opción de elegir entre tres tipos de cuidado y educación de la primera infancia (AEPI) para sus hijos: AEPI regular en centros, AEPI autorizado en el hogar o servicios a domicilio proporcionados por trabajadores domésticos. Los servicios de ECCE en el hogar pueden tener lugar en el hogar del proveedor o en un centro donde un grupo de proveedores, conocidos como cuidadores en el hogar o en la comunidad, trabajan juntos. Estos cuidadores están autorizados según los requisitos nacionales, que incluyen pruebas de salud y seguridad (ya sea iniciales o anuales), registro de personal, estándares curriculares, inspecciones pedagógicas anuales, capacitación interna y supervisión pedagógica periódica por parte de un organismo acreditado.

Las personas registradas como proveedores de atención domiciliaria suelen ser contratadas, apoyadas y, en ocasiones, empleadas por un organismo público o una organización privada que recibe financiación pública. En ciertos países, los padres contratan directamente a los proveedores de EAPI en el hogar. Cuando los servicios públicos de cuidado de niños son insuficientes o no se confía en ellos, la contratación de un trabajador doméstico para los servicios en el hogar puede ser la opción preferida para el cuidado de bebés y niños pequeños. La investigación realizada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sugiere que una fuerte dependencia de los trabajadores domésticos para los servicios de cuidado indica una escasez de servicios de cuidado en los países (OIT 2018a). Esto destaca la importancia de ampliar y mejorar la disponibilidad de servicios de cuidado para niños pequeños.

Varios instrumentos internacionales, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (1948), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979) y el Convención sobre los Derechos del Niño (1989), abordan específicamente el derecho al cuidado del niño y la protección de la maternidad. Estos marcos de derechos humanos reconocen la importancia de garantizar servicios de cuidado infantil de alta calidad y buscan redistribuir la carga desigual de las responsabilidades

del cuidado infantil que recae predominantemente en las mujeres, involucrando a hombres, empleadores, el Estado y proveedores de servicios privados (OIT y WIEGO 2020).

Ciertos instrumentos de la OIT también enfatizan la importancia del cuidado de los niños, hay una norma llamada Convención de Trabajadores con Responsabilidades Familiares que dice que se deben hacer lugares para cuidar a los niños mientras sus padres están en el trabajo. Otra regla, llamada Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, brinda consejos sobre cómo hacerlo. Algunas familias que tienen suficiente dinero optan por que alguien vaya a su casa y cuide a sus hijos. Pero a veces a estos trabajadores no se les paga lo suficiente o no tienen los mismos derechos y protecciones que otros trabajadores porque no están empleados oficialmente.

Existe otra norma que trata de ayudar a estos trabajadores facilitándoles la incorporación a la categoría de trabajadores oficiales, destaca el problema de la exclusión de los trabajadores de la economía informal del acceso a los servicios de cuidado infantil. Esta exclusión puede tener implicaciones significativas para estos trabajadores, ya que puede dificultar su capacidad para participar plenamente en el mercado laboral. Para abordar esto, la Recomendación insta a los Estados miembros de la OIT a fomentar la provisión de servicios de cuidado infantil y otros servicios de cuidado personal asequibles y de alta calidad. Al hacerlo, se puede promover la igualdad de género, particularmente en términos de emprendimiento y oportunidades de empleo, al mismo tiempo que se facilita la transición de los trabajadores de la economía informal a la formal.

Recomendación núm. 165 enfatiza la importancia de desarrollar servicios de cuidado infantil de una manera que sea flexible y responda a las necesidades de los niños de diferentes edades. Esto significa que los servicios deben adaptarse a los requisitos específicos de los bebés, niños pequeños y niños pequeños, teniendo en cuenta sus etapas de desarrollo y necesidades individuales. Además, existe un reconocimiento creciente de la necesidad de abordar las necesidades y preferencias de cuidado de los niños de los trabajadores que tienen responsabilidades familiares. Una forma de determinar estas necesidades y preferencias es a través de encuestas, que pueden proporcionar información valiosa sobre lo que necesitan los trabajadores en términos de apoyo para el cuidado de los niños. También es crucial que se proporcionen servicios de cuidado infantil adecuados y suficientes para satisfacer estas necesidades.

Lo ideal es que estos servicios se ofrezcan de forma gratuita que corresponda a las posibilidades económicas de los trabajadores. Este capítulo tiene como objetivo brindar una descripción general de los sistemas regulatorios nacionales que existen para los servicios de cuidado infantil. En concreto, se centra en el cuidado de niños de 0 a 2 años y niños de 3 años hasta que inician la educación primaria, que puede variar entre los 5 y los 7 años, los diferentes sistemas de atención en los que el gobierno juega un papel importante, así como el

tipo de asistencia oficial que se brinda. Además, explora la edad a la que los niños pueden acceder a estos servicios y la cantidad de horas de cuidado infantil disponibles. Al comprender estos aspectos de los sistemas regulatorios nacionales, podemos obtener información sobre el estado actual de los servicios de cuidado infantil e identificar áreas donde se pueden necesitar mejoras.

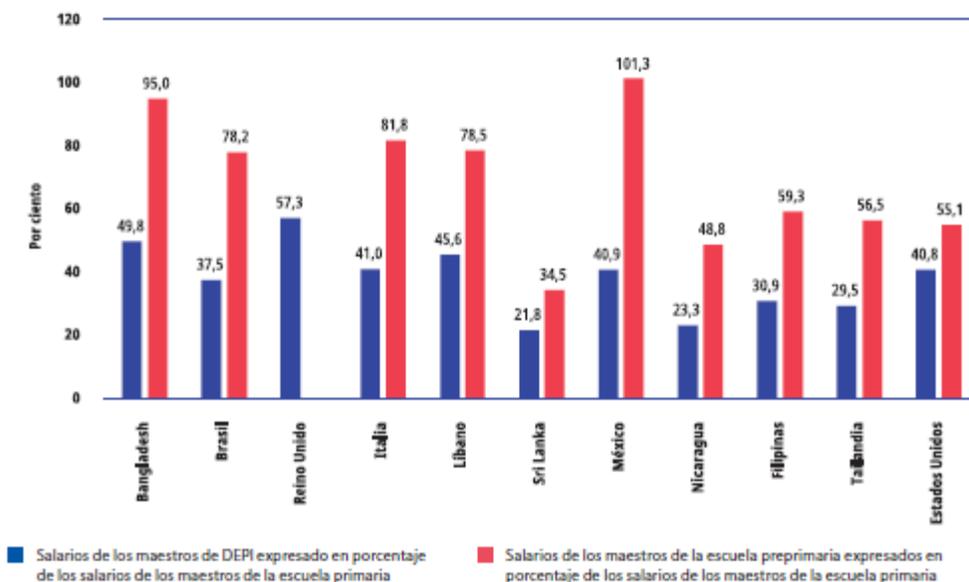
4.18 La oportunidad ignorada de contar con servicios de cuidado infantil de calidad.

Cuando se evalúan los servicios de cuidado infantil, se utilizan comúnmente las tasas de matriculación de los niños en los programas de atención y educación de la primera infancia (AEPI). Sin embargo, estos datos indican que la meta de universalidad en los servicios de cuidado infantil está lejos de ser alcanzada a nivel mundial, con disparidades significativas entre regiones y países. Según la OCDE, en 2018/19, solo el 36,1 % de los niños de 0 a 2 años estaban matriculados en programas de AEPI en los países de la OCDE, mientras que la tasa de matriculación en educación preescolar fue del 87,0 %. La razón principal de esta falta de cobertura es la insuficiente inversión en cuidado infantil por parte de los gobiernos. Esta falta de inversión conduce a una disponibilidad limitada de lugares de cuidado infantil, largas listas de espera, capacitación inadecuada para los maestros, bajas proporciones de personal por niño y bajos salarios para los trabajadores de cuidado infantil.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) realizó cálculos en 11 países, que revelaron que el salario medio por hora de los docentes en los programas de ECCE es significativamente más bajo que el de los docentes de la escuela primaria. Esta disparidad salarial va desde solo el 21,8 % en Sri Lanka hasta el 57,3 % en el Reino Unido (figura 7.2). Esta discrepancia se puede atribuir a la infravaloración y la falta de reconocimiento de la profesión de AEPI, así como a su fuerza laboral predominantemente femenina y las bajas tasas de sindicalización (OIT 2018a). Aunque los maestros de preescolar reciben salarios más altos en comparación con los que trabajan con niños de 0 a 2 años, aún ganan considerablemente menos que los maestros de primaria en muchos países. Los salarios de los maestros de preprimaria oscilan entre el 34,5 % (Sri Lanka) y el 100 % (México) de los salarios de los maestros de primaria (gráfico 4.1).

Gráfico 4.1

Salario medio de los maestros de DEPI y de preprimaria frente al salario medio de los maestros de la escuela primaria en determinados países, año más reciente (%)



Fuente: Consulte la tabla A.9 para la categorización de DEPI y maestros de preprimaria según las clasificaciones ISCO-08/88 e ISIC Rev. 4/3. Los datos utilizados para esta clasificación se obtuvieron de varias fuentes, incluidas las Encuestas de fuerza laboral y hogares realizadas en Bangladesh en 2017, la Encuesta nacional por muestra de Domicilios Continua en Brasil en 2019, las Estadísticas de ingresos y condiciones de vida de la Unión Europea en los Estados Unidos. Reino Unido en 2018, las Estadísticas de la Unión Europea sobre ingresos y condiciones de vida en Italia en 2019, la Encuesta de la población activa y las condiciones de vida de los hogares en el Líbano en 2019, la Encuesta trimestral de población activa en Sri Lanka en 2018, la Encuesta nacional de ocupación y Empleo en México en 2019, la Encuesta Nacional de Hogares para la Medición del Nivel de Vida en Nicaragua en 2014, la Encuesta de Fuerza Laboral en Filipinas en 2019, la Encuesta de Fuerza Laboral en Tailandia en 2019 y la Encuesta de Población Actual en Estados Unidos en 2019.

La compensación insuficiente para el personal de cuidado y educación de la primera infancia (AEPI), junto con proporciones inadecuadas de personal por niño, conducen a una cantidad abrumadora de trabajo, disminución de la satisfacción laboral y altas tasas de rotación entre los trabajadores de cuidado infantil. En consecuencia, estos factores juegan un papel importante en la disminución de la calidad general de los servicios de cuidado infantil disponibles, como lo destacó la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 2018. Una amplia investigación también ha indicado que los programas de AEPI de baja calidad pueden no tener un impacto positivo o incluso afectar negativamente el desarrollo y el aprendizaje de los niños, según lo respaldado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo

Económicos (OCDE) en 2020, junto con los estudios realizados por Howes et al. en 2008 y Britto, Yoshikawa y Boller en 2011.

Los gobiernos deberían centrarse en mejorar y generalizar los servicios de educación y cuidado de la primera infancia (AEPI). Cuando el cuidado infantil es de buena calidad, puede cambiar la forma en que las personas piensan acerca de quién cuida a los niños. Esto incluye si es la mamá o el papá, o si es la responsabilidad de la familia o del gobierno. Todavía tenemos que trabajar para mejorar la calidad del cuidado infantil porque una encuesta realizada en 2012 mostró que más de la mitad de las personas encuestadas preferían enviar a los niños pequeños para que los cuidaran fuera de la familia. Pero casi el 40 por ciento pensó que solo la familia debería cuidarlos, lo que generalmente significa que solo las mamás son responsables de cuidar a los niños.

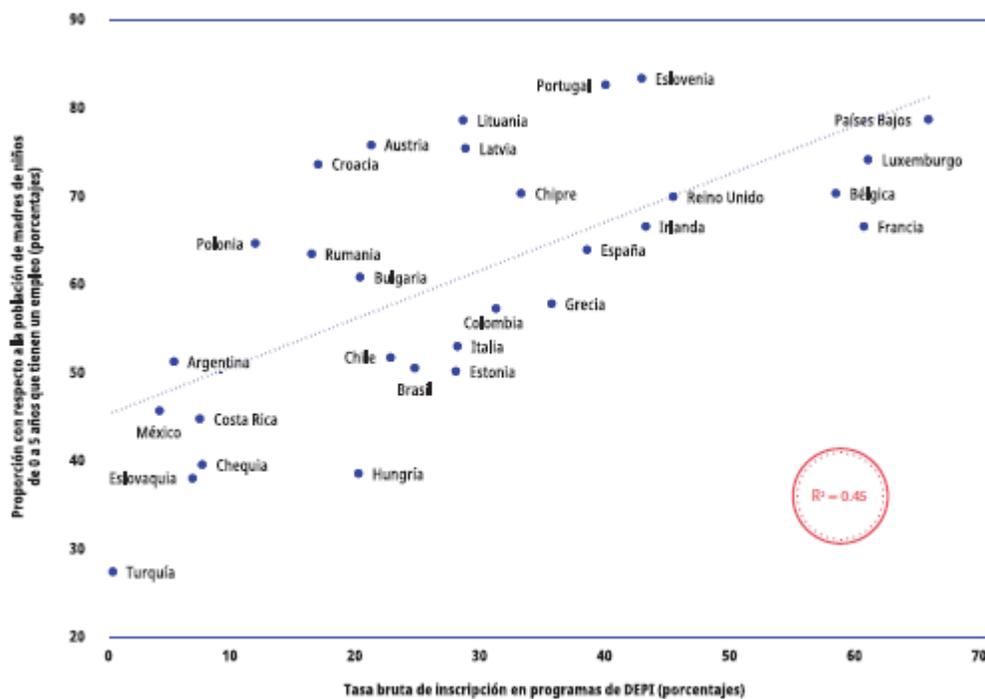
El impacto de los servicios de cuidado infantil en el empleo y los ingresos de las mujeres es evidente en los datos disponibles. Revela que en 2018, la asombrosa cantidad de 606 millones de mujeres informaron que no podían trabajar o buscar empleo activamente debido a sus responsabilidades de cuidado, mientras que solo 41 millones de hombres enfrentaban limitaciones similares (OIT 2018a). El gráfico 4.2 demuestra además una correlación positiva entre la proporción de mujeres empleadas con niños pequeños en la población y la inscripción de sus hijos en programas de AEPI diseñados para niños de 0 a 2 años. La provisión de servicios de cuidado infantil también contribuye a una mayor representación de mujeres en puestos gerenciales y de liderazgo, lo que reduce la brecha salarial de género durante la maternidad.

Una investigación realizada en los Estados Unidos indica que la extensión de las horas de cuidado infantil da como resultado un aumento del 18,4 % en el número de candidatas para puestos gerenciales (Latura 2020). Los programas de Atención y Educación de la Primera Infancia (ECCE, por sus siglas en inglés) van un paso más allá al introducir a los niños pequeños en entornos de aprendizaje estructurados fuera de su entorno familiar. Estos programas tienen un componente educativo deliberado con el objetivo de preparar a los niños para su transición a la educación primaria. La importancia de los servicios de AEPI se ve reforzada por el Objetivo de Desarrollo Sostenible 4, específicamente la meta 4.2, que se esfuerza por brindar a todas las niñas y niños acceso a atención de calidad, servicios de desarrollo y educación preescolar para 2030, preparándolos así para la educación primaria. En resumen, no se puede exagerar la importancia de los servicios de cuidado infantil. No solo apoyan el desarrollo holístico de los niños, sino que también desempeñan un papel fundamental en la promoción del empleo, la generación de ingresos y el avance profesional de las mujeres. Al reconocer la importancia de estos servicios e implementar políticas que garanticen su accesibilidad y calidad, las sociedades pueden crear un entorno más inclusivo y equitativo tanto para los niños como para las mujeres. Los servicios de cuidado infantil juegan

un papel crucial en el apoyo al bienestar y desarrollo general de los niños, cubriendo varios aspectos como su salud física, nutrición, higiene, habilidades cognitivas, habilidades sociales, crecimiento emocional y aprendizaje. Estos servicios están diseñados para atender a los niños desde su nacimiento hasta que estén listos para ingresar a la escuela preprimaria y primaria, asegurando su supervivencia, crecimiento y preparación para la educación formal (UNICEF, OIT y WIEGO 2021).

Gráfico 4.2

Ratio de mujeres con hijos pequeños (0-5 años) empleadas con respecto a la población y tasas brutas de inscripción en programas de DEPI en determinados países, año más reciente



Fuente: Cálculos de la OIT basados en datos de la base de datos ILOSTAT y de la Base de Datos de la OCDE sobre la Familia

También es ventajoso para los empleadores tener la capacidad de brindar servicios de cuidado infantil. Para muchos empleadores, ayudar a sus empleados con el cuidado de los niños no solo es una forma de apoyar a su fuerza laboral, sino también una parte crucial de su estrategia comercial. Al ofrecer servicios de cuidado infantil, los empleadores pueden reducir la rotación de empleados, atraer nuevos trabajadores, disminuir el ausentismo, aumentar la productividad y la concentración, y mejorar la moral general, la motivación y la satisfacción laboral entre sus empleados (Hein y Cassirer 2010; IFC 2017). Sin embargo, existen limitaciones para algunos empleadores, en particular los de pequeñas y medianas empresas, ya que es posible que no cuenten con los recursos financieros para brindar servicios o

beneficios de cuidado infantil. Por lo tanto, la intervención del gobierno se vuelve esencial, ya que puede aprovechar los recursos existentes y movilizar otros nuevos para garantizar el acceso universal a servicios de cuidado infantil asequibles y adecuados. Estas inversiones no solo generarán rentabilidad para las empresas y contribuirán al crecimiento del PIB, sino que también generarán empleo y promoverán la igualdad de género tanto en el lugar de trabajo como en el hogar.

4.19 La conexión entre Licencia para cuidado y servicio de cuidados.

Solo el 20% de los padres potenciales viven en países donde existen leyes que prevén servicios de cuidado para niños de 0 a 2 años. En 2021, de los 178 países del mundo, solo 57 cuentan con un sistema nacional de servicios de cuidado para niños pequeños. Esto significa que solo el 17,7% de los padres potenciales, que son aproximadamente 687 millones de personas, viven en países donde los servicios de cuidado infantil se brindan legalmente. Sin embargo, incluso en países con disposiciones legales, estos servicios aún pueden tener un alcance limitado, tener acceso restringido, carecer de financiamiento o solo atender a poblaciones específicas a través de programas sociales.

Por ejemplo, en Perú, el programa gubernamental Cuna Más se enfoca en mejorar el desarrollo de la primera infancia para niños menores de 3 años que viven en áreas empobrecidas. En las zonas urbanas, los centros de cuidado ofrecen servicios integrales para niños de 6 a 36 meses, mientras que en las zonas rurales existe un servicio de visitas domiciliarias y sesiones grupales periódicas para cuidadores de niños menores de 3 años y mujeres embarazadas (Perú, s.f.). Vale la pena señalar que, a nivel mundial, todavía hay 121 países, con una población de más de 3 mil millones de personas, que no cuentan con un sistema nacional de servicios de cuidado infantil. En estos países, es norma que las familias cuiden a sus hijos pequeños. Algunos padres que trabajan en estos países pueden optar por servicios privados de cuidado de niños, pero estos servicios a menudo son pagados.

Las Américas tienen la segunda proporción más alta de padres potenciales que viven en países con un sistema nacional de cuidado infantil. Aproximadamente el 51,1 por ciento de los padres potenciales de la región, que asciende a 12 países, tienen acceso a dichos sistemas. Sin embargo, incluso en países con sistemas nacionales de atención, aún existen limitaciones para acceder a ellos. Por ejemplo, en Costa Rica, la oferta pública se concentra principalmente en las áreas urbanas, y en Uruguay, los padres todavía tienen que pagar la mayor parte de las tarifas de cuidado de niños. Es importante señalar que existen diferencias regionales en la disponibilidad de los sistemas nacionales de cuidado infantil. Europa y Asia Central tienen los sistemas de cuidado infantil más fuertes, con 38 de los 50 países de la región, donde reside el 77,7 por ciento de los padres potenciales, que tienen un sistema nacional de cuidado y educación de la primera infancia. Sin embargo, todavía hay varios países en esta región, como Armenia, Azerbaiyán, Bulgaria, la República Checa, la República de Moldavia, Tayikistán,

Turquía y Uzbekistán, que no cuentan con un sistema nacional de cuidado infantil para niños de 0 a 2 años. Muchos padres en varios países dependen de la contratación de trabajadores domésticos para cuidar a sus hijos pequeños. En algunos casos, los empleadores pueden ofrecer guarderías o servicios proporcionados por organizaciones religiosas, cooperativas y ONG, aunque estas opciones tienen una cobertura limitada. En Asia y el Pacífico, solo siete de 33 países tienen un sistema nacional de servicios de cuidado infantil. Esto significa que solo el 4,3 por ciento de los padres potenciales, equivalente a 94 millones de personas, vive en un país con un sistema público de este tipo de servicios.

Por último, es importante señalar que tanto en África como en los Estados árabes faltan sistemas nacionales de atención a la infancia. Esto es particularmente frecuente en los Estados Árabes, donde muchos países dependen en gran medida de los trabajadores domésticos migrantes para cuidar a los niños de 0 a 2 años. A pesar de no tener capacitación formal o calificaciones para trabajar como cuidadores de niños en un entorno doméstico, estos trabajadores domésticos adquieren las habilidades necesarias para cumplir con este rol (OIT 2018a). Reconociendo la necesidad de mejorar las habilidades de los trabajadores domésticos en estos puestos, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha desarrollado un conjunto de herramientas diseñado específicamente para organizaciones y capacitadores que trabajan con trabajadores domésticos y están interesados en fortalecer sus habilidades de cuidado infantil.

Al brindar capacitación y apoyo, estas herramientas no solo mejoran las habilidades de los trabajadores domésticos, sino que también los ayudan a reconocer el valor del importante trabajo que realizan. Aunque es aplicable a todas las regiones, este conjunto de herramientas se implementó y probó por primera vez en el Líbano a través de la colaboración con la Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar (FITH) y se dirigió específicamente a las trabajadoras del hogar migrantes (OIT 2018d; OIT y WIEGO 2019). Esto significa que es más probable que los países con ingresos más altos hayan establecido servicios de cuidado infantil. En los países de bajos ingresos, la implementación de servicios de cuidado infantil podría desempeñar un papel crucial en la mitigación del aumento significativo de la pobreza infantil como resultado de la pandemia de covid-19 (Devercelli y Beaton-Day 2020; OIT 2021g). Sin embargo, vale la pena señalar que ningún país de bajos ingresos cuenta actualmente con un sistema nacional de servicios de cuidado infantil. Entre el grupo de ingresos medios-bajos, solo Mongolia, Nicaragua y Ucrania tienen tales sistemas, aunque todavía enfrentan restricciones presupuestarias significativas.

Hay varias estrategias que los gobiernos pueden emplear para establecer un sistema nacional de servicios de atención que sea asequible y de buena calidad (OIT 2021e). En primer lugar, los gobiernos pueden brindar apoyo financiero a los centros de cuidado infantil a través de subvenciones. Por ejemplo, en Egipto, las guarderías privadas están reguladas y

subvencionadas por el Ministerio de Asuntos Sociales. Además, los gobiernos pueden ofrecer directamente estos servicios ellos mismos. En Ucrania, por ejemplo, el gobierno brinda atención a niños de 6 semanas a 6 años a través de jardines de infancia y guarderías. En segundo lugar, los gobiernos pueden financiar la demanda de cuidado infantil ofreciendo subsidios a los padres para cubrir los costos de los servicios privados de cuidado.

En países como Estonia y Letonia, los padres reciben ayuda financiera para pagar instituciones privadas que brindan cuidado de niños cuando no hay suficientes lugares en las escuelas públicas. Este enfoque de financiar la demanda de cuidado infantil, en lugar de brindar servicios públicos o ayuda a los centros, se considera una forma de estimular rápidamente la creación de opciones de cuidado infantil. Sin embargo, las becas parentales también tienen sus limitaciones. El monto de los subsidios suele ser bajo en comparación con el costo de la atención de alta calidad, lo que puede llevar a los beneficiarios a elegir opciones más económicas pero de menor calidad. Además, los subsidios para el cuidado de los hijos de los padres pueden depender de factores como los ingresos, la edad del niño, la situación laboral y la cantidad de horas de trabajo, lo que podría excluir a ciertos padres que trabajan, en particular las madres, del acceso a estos servicios y socavar el potencial de igualdad de género asociado con universal. provisión de cuidado infantil (Hein y Cassirer 2010). Ya sea a través del apoyo a los padres o a los centros, la responsabilidad de la provisión de cuidado infantil por parte del gobierno a menudo está descentralizada y los fondos se asignan a los gobiernos locales.

Luego, estas autoridades locales tienen la tarea de garantizar la provisión de servicios de cuidado infantil de acuerdo con las regulaciones y la supervisión del gobierno. En países como Finlandia, Grecia, Islandia, Kirguistán, Letonia, Lituania, Macedonia del Norte, Noruega, los Países Bajos, la Federación Rusa y Suiza, la organización de estos servicios es competencia de los municipios. La descentralización de la financiación y la prestación de servicios de cuidado infantil al nivel local ofrece potencialmente la ventaja de hacer que los servicios respondan mejor a las necesidades locales, incluidas las de los lugares de trabajo locales. Sin embargo, cuando los municipios aportan una parte importante de los fondos para el cuidado de los niños, existe la posibilidad de...

La exclusión de determinados trabajadores vulnerables con responsabilidades familiares ha provocado que no se les proporcione una cobertura adecuada, tal y como afirmó la Organización Internacional del Trabajo en 2020. De los 57 países con sistemas nacionales de cuidado infantil, ocho todavía exigen que los padres paguen por el acceso a estos servicios, creándoles dificultades financieras. Esto significa que aproximadamente 34 millones de padres potenciales que viven en estos países tienen la opción de utilizar el cuidado no familiar para niños de 0 a 2 años, pero a su cargo. El análisis regional revela que los sistemas nacionales de cuidado infantil en Europa y Asia Central, así como en las Américas, tienden a

ofrecer un acceso más suficiente a los servicios. Por otro lado, ningún país de Asia y el Pacífico, los Estados Árabes y África proporciona servicios universales de cuidado infantil. En el Cuadro 7.2 se describe un ejemplo de provisión local en África. En estas regiones, a la mayoría de los padres todavía se les exige que paguen las tarifas del mercado a los proveedores del sector privado para acceder a un cuidado infantil adecuado, o tienen que contratar trabajadores domésticos, que a menudo son trabajadores migrantes y mal remunerados en el sector laboral informal, según la OIT en 2018.

Al brindar una opción de cuidado infantil segura y confiable, el servicio comunitario de cuidado infantil ha permitido que las madres que trabajan en la economía informal continúen con sus actividades económicas sin el estrés adicional de llevar a sus hijos pequeños al trabajo. Esto no solo ha reducido su tensión mental, sino que también ha mejorado su productividad e ingresos. Sin embargo, uno de los desafíos que enfrenta el servicio de cuidado infantil comunitario AMJOB es la necesidad de mejorar la estructura y la formalización. En 2020, el servicio operó de forma voluntaria y contó con la financiación de AMJOB. Actualmente, se están realizando esfuerzos para establecer un modelo más sostenible, donde los proveedores de cuidado infantil reciban salarios formales en función de sus contribuciones y reciban apoyo de los servicios del gobierno local. (OIT 2021a).

En nueve de cada diez casos asombrosos, los padres potenciales no pueden utilizar los servicios públicos de cuidado infantil inmediatamente después del nacimiento de sus hijos. Sin embargo, en 32 de los 57 países que cuentan con sistemas nacionales de cuidado infantil, los padres tienen la oportunidad de comenzar a utilizar los servicios de cuidado y educación de la primera infancia cuando sus hijos tienen menos de un mes. Esto significa que alrededor del 8,2 por ciento de los padres potenciales, equivalente a 319 millones de personas, tienen el potencial de acceder a los servicios públicos de cuidado infantil desde el nacimiento de su hijo, evitando cualquier brecha entre el final de su permiso legal por cuidado y el inicio de su derechos a los servicios de cuidado infantil.

Además, el acceso temprano a los servicios de cuidado infantil inmediatamente después del parto puede mejorar en gran medida las oportunidades de los padres en el mercado laboral. Por ejemplo, en muchos países, los padres que trabajan por cuenta propia reciben menos beneficios para el cuidado de los niños en comparación con los que trabajan para otros. Por lo tanto, iniciar los servicios de cuidado infantil poco tiempo después del parto podría ser una opción viable para que los padres mantengan sus ingresos durante las primeras etapas de la vida de su hijo. Además, muchas madres desempleadas pueden no recibir beneficios de maternidad durante el embarazo o la recuperación posparto, y sus beneficios de asistencia social pueden ser limitados. Por lo tanto, tener servicios de cuidado infantil disponibles desde las primeras etapas de la vida de un niño puede brindarles a estas madres más oportunidades para ingresar al mercado laboral. Se han planteado preocupaciones sobre

los posibles efectos negativos de inscribir a niños pequeños en centros de cuidado infantil, ya que la separación de su cuidador principal puede afectar su desarrollo. Sin embargo, los datos muestran que inscribir a niños de entre 1 y 2 años en guarderías está asociado con mejoras significativas en las habilidades lingüísticas y matemáticas a la edad de 6 a 7 años, así como una disminución en las calificaciones bajas.

La mayoría de estos 32 países (18) están ubicados en Europa y Asia Central, pero también hay nueve países en las Américas y cinco en Asia y el Pacífico que ofrecen este acceso temprano a los servicios de cuidado infantil. Sin embargo, es importante señalar que solo en nueve de los 32 países que brindan dichos servicios (incluidos Albania, Finlandia y México) el derecho a estos servicios es universal. A escala mundial, también hay 14 países donde la edad a la que los niños pueden comenzar a utilizar los servicios de cuidado infantil oscila entre 1 y 6 meses. En ocho países, el requisito de edad es entre 7 y 12 meses, y en Estonia, Islandia y Letonia, los niños deben tener al menos un año para acceder a los servicios públicos de cuidado infantil.

El reconocimiento y la aplicación del derecho al cuidado de los niños juegan un papel crucial en el desbloqueo del potencial de las personas en todo el mundo. Sin embargo, hay una falta constante de servicios de cuidado infantil adecuados en muchos países. Las políticas de licencia parental, como la licencia de maternidad, paternidad y parental pueden abordar parcialmente la demanda de cuidado de niños al permitir que los padres cuiden a sus hijos durante este período. La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas ha enfatizado la importancia de brindar acceso a los servicios públicos de cuidado infantil tanto a las madres como a los padres para lograr la igualdad de género y empoderar a las mujeres y las niñas.

En la mayoría de los países, la educación obligatoria solo comienza a la edad de 5 a 7 años, lo que deja un vacío en los servicios de cuidado infantil para niños de 0 a 5 años. Solo un pequeño número de países ofrece licencia parental adecuadamente remunerada durante este período crítico, lo que obliga a muchos padres que trabajan, especialmente las madres, a abandonar la fuerza laboral o reducir sus horas de trabajo para cuidar a sus hijos. Esto a menudo lleva a depender de miembros de la familia o cuidadores informales, predominantemente mujeres, que pueden ser migrantes o trabajadores domésticos que enfrentan malas condiciones y explotación. La Organización Internacional del Trabajo ha destacado los desafíos que enfrentan estas mujeres en sus informes recientes. Además, es importante considerar la necesidad de arreglos de cuidado adicionales antes y después de la escuela, durante la hora del almuerzo y durante las vacaciones escolares. Si bien la asistencia escolar obligatoria aborda una parte importante de las necesidades de cuidado de los niños, todavía hay otros aspectos que deben tenerse en cuenta. Estas categorizaciones han sido

definidas por organismos autorizados como la UNESCO, la OCDE y Eurostat, que han colaborado para estudiar y analizar las políticas de cuidado infantil en todo el mundo.

Conclusión

Un conjunto efectivo e inclusivo de políticas y servicios de atención debe atender las necesidades tanto de las personas mayores que requieren atención a largo plazo como de las personas con discapacidades y enfermedades crónicas. Estas necesidades a menudo persisten durante un período prolongado e involucran a personas mayores que no pueden realizar las actividades diarias básicas de forma independiente, como comer, bañarse, vestirse o moverse. Esta dependencia del cuidado también presenta desafíos para acceder a la atención médica y mantener un estilo de vida saludable, lo que genera necesidades y tensiones emocionales adicionales.

Es importante tener en cuenta que el "cuidado a largo plazo" se refiere a políticas y servicios para personas de todas las edades que requieren asistencia continua debido a la dependencia funcional, aunque este capítulo se centra específicamente en los servicios de atención a largo plazo para personas mayores. Para obtener una comprensión integral de las políticas de atención a largo plazo aplicables a personas de todas las edades, consulte el Capítulo 4. El concepto de "dependencia de atención" se refiere a la dependencia funcional y no debe confundirse con "discapacidad", que abarca los impedimentos que enfrentan las personas debido a obstáculos ambientales y culturales que impiden su participación plena e igualitaria en la sociedad. Cabe señalar que no todas las personas con discapacidad requieren una unidad de atención, toda persona tiene derecho a la vida independiente y la libertad de elegir y acceder a diversos tipos de servicios, incluida la asistencia personal, tal como lo establece la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidades.

El cuidado a largo plazo es un componente crucial de las políticas y los servicios de atención integral a lo largo de la vida, y puede beneficiar enormemente a las personas con responsabilidades de cuidado, especialmente aquellas con niños, familiares ancianos u otros parientes que necesitan atención o asistencia. Si bien no existen normas laborales internacionales específicas centradas únicamente en los cuidados a largo plazo, el Convenio (núm. 156) y la Recomendación (núm. 165) de la OIT de 1981 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, junto con los principios descritos en las normas de seguridad social de la OIT y la OMS recomendaciones, siguen sirviendo como principios rectores para el desarrollo y la prestación de servicios de atención a largo plazo, el Convenio núm. 156 enfatiza la necesidad de medidas proactivas para abordar estos problemas.

Garantizar el acceso a servicios de atención a largo plazo de alta calidad no solo es necesario para hacer frente a las presiones demográficas y mantener los sistemas de salud y protección social, sino que también es fundamental para permitir que las personas envejecan

con dignidad y sin dificultades financieras (OMS 2015; OIT 2021h).). Además, el acceso a servicios de cuidado a largo plazo de calidad juega un papel importante en la promoción de la igualdad de género en el lugar de trabajo, al ayudar a las personas a equilibrar sus responsabilidades profesionales y familiares y mejorar el empleo y las condiciones laborales de los trabajadores de cuidado (OIT 2018a). Se prevé que la necesidad de servicios de atención a largo plazo aumente a medida que las personas viven vidas más largas (OIT 2018a).

Si bien esto puede permitir que las personas mayores contribuyan a la sociedad durante un período de tiempo más prolongado, por ejemplo, cuidando a los miembros de la familia, también plantea preocupaciones con respecto a las pensiones, la atención médica y los cuidados a largo plazo. La pandemia de COVID-19 ha afectado de manera desproporcionada a quienes dependen de los cuidados a largo plazo, en particular las mujeres y los trabajadores migrantes (Lorrez-Dant y Comas-Herrera 2021). Sin servicios de cuidados a largo plazo adecuados y sostenibles, la demanda de cuidados limitará la participación en el mercado laboral de las personas, especialmente de las mujeres, que tienen responsabilidades de cuidado. Esto tendrá efectos negativos en su seguridad de ingresos, bienestar físico y mental, y perpetuará aún más las desigualdades de género en el trabajo (OIT 2021g). Para comprender mejor el panorama actual, la OIT llevó a cabo un análisis exhaustivo de las disposiciones legales en torno a los servicios de atención a largo plazo para personas mayores en 179 países y territorios.

BIBLIOGRAFÍA

- Acciari, L., (2021). Uma experiência de negociação coletiva no setor do trabalho doméstico no Brasil: O caso do município de São Paulo. OIT, FENATRAD y STDMSB. Bamu-Chipunza, Pamhidzai H. 2018. “Promoting Decent Work for Domestic Workers: Lessons from Five Countries”, WIEGO Resource Document No. 8.
- Adema, W., Clarke, C. y Frey, V., (2015). “Paid Parental Leave: Lessons from OECD Countries and Selected U.S. States”, OECD Social, Employment, and Migration Working Paper.
- Akgunduz, Y., y Plantenga, J., (2013). “Labour Market Effects of Parental Leave in Europe.” Cambridge Journal of Economics 37 (4): 845–862.
- Anxo, D., y Ericson., T., (2015). “Self-Employment and Parental Leave.” Small Business Economics 45 (4): 751–770.
- Asamblea General de la ONU, Consejo de Derechos Humanos. 2020. Women’s Human Rights in the Changing World of Work: Report of the Working Group on Discrimination against Women and Girls, A/HRC/44/51.
- ASEAN (Association of Southeast Asian Nations), (2013). Maternity Protection for Female Workers: Laws and Practices in ASEAN.
- Australia, Comisión Australiana de Derechos Humanos, (2014). Supporting Working Parents: Pregnancy and Return to Work National Review Report 2014.
- Australia, Royal Commission into Aged Care Quality and Safety, (2020). Review of International Systems for Long-Term Care of Older People.
- Bailey, J., (2015). “Understanding Contemporary Fatherhood: Masculine Care and the Patriarchal Deficit.” Families, Relationships and Societies 4 (1): 3–17.
- Baizán, P., (2009). “Regional Child Care Availability and Fertility Decisions in Spain.” Demographic Research 21: 803–842.
- Banco Mundial. 2013. The Gambia: Early Childhood Development.
- Bango, J., y Cossani, P., (2021). Towards the Constructive Comprehensive Care Systems in Latin America and the Caribbean: Elements for Implementation. UN Women and ECLAC.
- Bierbaum, M., y Schmitt, V., (2022). “Investing More in Universal Social Protection: Filling the Financing Gap through Domestic Resource Mobilization and International Support and Coordination”, ILO Working Paper No. 44.

Britto, P., Yoshikawa, H., y Boller, K., (2011). “Quality of Early Childhood Development Programs in Global Contexts: Rationale for Investment, Conceptual Framework and Implications for Equity and commentaries.” *Social Policy Report* 25 (2): 1–31.

Bütikofer, A., Riise, J., y Skira, M., (2021). “The Impact of Paid Maternity Leave on

De Luca, M., (2020). *Il ruolo delle organizzazioni datoriali del settore del lavoro domestico in Italia*. OIT.

Farbenblum, Bassina, Sarah Paoletti y Eleanor Taylor-Nicholson, (2013). *Migrant Workers Access to Justice at Home: Indonesia*. Open Society Foundations. Fudge, Judy y Claire Hobden. 2018. *Conceptualizing the Role of Intermediaries in Formalizing Domestic Work*. ILO Conditions of Work and Employment Series No. 95.

FITH-IDWF (Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar) (2019). *Violencia de género en el trabajo remunerado del hogar en América Latina y el Caribe: Experiencias, voces, acciones y recomendaciones de las organizaciones de trabajadoras para eliminarla*.

———. 2020. *Gender-Based Violence and Harassment against Domestic Workers: Case Stories from Asia*. OIT. 2015a. *La inspección del trabajo y otros mecanismos de cumplimiento en el sector del trabajo doméstico*. Guía introductoria.

———. 2015b. “Voz y representación de los trabajadores domésticos a través de la organización”, *Notas de Información sobre Trabajo Doméstico* núm. 8.

———. 2016a. “Migrant Domestic Workers: Promoting Occupational Safety and Health”, *Global Action Programme on Migrant Domestic Workers and Their Families, Research Series*.

———. 2016b. “Protección social del trabajo doméstico: tendencias y estadísticas”, *Documentos de política de protección social* núm. 16.

———. 2016c. “Maternity Cash Benefits for Workers in the Informal Economy”, *ILO Social Protection for All Issue Brief*, November.

———. 2019. *Un paso decisivo hacia la igualdad de género. En pos de un mejor futuro del trabajo para todos*.

———. 2020. *Entornos de trabajo seguros y saludables, libres de violencia y acoso*.

———. 2021. *Making Decent Work a Reality for Domestic Workers: Progress and Prospects Ten Years after the Adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)*. Lebrun, Jean-Francois. De próxima publicación. *La complexité des estimations du nombre d’emplois générés par le travail domestique en Europe*. OIT.

Lexartza, L., Chaves, M. y Carcedo, A. (2016). Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe. OIT. Ohaco, Moira, y Florencia Vello.(2019). Efectos en la registración laboral de los trabajadores de casas particulares: Evidencia empírica de una política de difusión dirigida a empleadores. OEDE. Paraguay,

Maternal Health.” American Economic Journal: Economic Policy 13 (1): 67–105

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, (2017). Guía de Seguridad y Salud en el Trabajo para las Trabajadoras Domésticas de Paraguay. OIT.

OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos). 2016. “Parental Leave: Where Are the fathers?”, OECD Policy Brief.

———. 2019. Health at a Glance 2019: OECD Indicators.

———. 2020a. Early Childhood Education: Equity, Quality and Transitions.

———. 2020b. “Spending on Long-Term Care”, OECD Focus On Brief.

———. s.f.-a. “Long-Term Care Resources and Utilisation: Long-Term Care Recipients”, OECD.Stat database. Disponible en: <https://stats.oecd.org>.

———. s.f.-b. “Chart PF2.2.A: Users of Paid Paternity Leave – Recipients/users of publicly administered paternity leave benefits or publicly administered paid paternity leave per 100 live births, 2016”, OECD Family Database. Disponible en: <https://www.oecd.org/els/family/database.htm>.

———. s.f.-c. “Chart PF2.2.B: Users of Paid Parental Leave – Recipients/users of publicly administered parental leave benefits or publicly administered paid parental leave, by gender, 2016”, OECD Family Database. Disponible en: <https://www.oecd.org/els/family/database.htm>.

———. s.f.-d. “Chart PF3.2: Enrolment in Childcare and Pre-School”, OECD Family Database. Disponible en: <https://www.oecd.org/els/family/database.htm>.

———. s.f.-e. “Long-Term Care Resources and Utilization: Bed in Residential Long-Term Care Facilities”, OECD.Stat database. Disponible en: <https://stats.oecd.org>.

OCDE, OIT y CAWTAR (Organization for Economic Co-operation and Development, International Labour Organization, and Center of Arab Woman for Training and Research). 2020. Changing Laws and Breaking Barriers for Women’s Economic Empowerment in Egypt, Jordan, Morocco and Tunisia. OECD.

OIT. 2005. ILO Social Security Enquiry: First Inquiry, 2005 – Manual.

- . 2009. Resolution concerning gender equality at the heart of decent work.
- . 2012a. Maternity Protection Resource Package: From Aspiration to Reality for All.
- . 2012b. Giving Globalization a Human Face: General Survey on the Fundamental Conventions Concerning Rights at Work in the Light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008, ILC.101/III/1B.
- . 2013. The Informal Economy and Decent Work: A Policy Resource Guide Supporting Transitions to Formality.
- . 2014a. Maternity and Paternity at Work: Law and Practice across the World.
- . 2014b. World Social Protection Report 2014/2015: Building Economic Recovery, Inclusive Development and Social Justice.
- . 2014c. ILO Policy Guidelines on the Promotion of Decent Work for Early Childhood Education Personnel, MEECE/2013/10.
- . 2016a. “Maternity Cash Benefits for Workers in the Informal Economy”, ILO Social Protection for All Issue Brief.
- . 2016b. Women at Work: Trends 2016.
- . 2017. Improving Employment and Working Conditions in Health Services, TMIEWHS/2017.
- . 2018a. Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work.
- . 2018b. Ending Violence and Harassment against Women and Men in the World of Work, ILC.107/V/1.
- . 2018c. Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture, 3rd edition.
- . 2018d. Childcare: A Training Manual for Domestic Workers’ Organizations.
- . 2018e. The Women at Work Initiative: The Push for Equality, ILC.107/DG/IB.
- . 2019a. “A Century of Maternity Protection: Transforming Leave and Care Policies for a Better Future of Work for All”, ILO Event Brief.
- . 2019b. A Quantum Leap for Gender Equality: For a Better Future of Work for All.

- . 2019c. Guide to Developing Balanced Working Time Arrangements.
- . 2019d. Women in Business and Management: The Business Case for Change.
- . 2020a. Empowering Women at Work: Company Policies and Practices for Gender Equality.
- . 2020b. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations of the International Labour Organization Concerning Social Security Measures Taken at National Level in Response to the COVID-19 pandemic, CEACR/XCI/2020/14.
- . 2020c. The Contribution of Social Dialogue to Gender Equality.
- . 2020d. “The COVID-19 Response: Getting Gender Equality Right for a Better Future for Women at Work”, ILO Policy Brief.
- . 2020e. Extending Social Security to Workers in the Informal Economy: Lessons from International Experience.
- . 2020f. Global Wage Report 2020–21: Wages and Minimum Wages in the Time of COVID-19.
- . 2020g. Empowering Women at Work: Trade Union Policies and Practices for Gender Equality.
- . 2020h. Programme and Budget for the Biennium 2020–21.
- . 2021a. Anticipate, Prepare and Respond to Crises: Invest Now in Resilient OSH Systems.
- . 2021b. “Building Forward Fairer: Women’s Rights to Work and at Work at the Core of the COVID-19 Recovery”, ILO Policy Brief.
- Los cuidados en el trabajo 464 X Bibliografía
- . 2021c. Étude sur le partage des responsabilités familiales dans l’économie informelle au Sénégal.
- . 2021d. Making Decent Work a Reality for Domestic Workers: Progress and Prospects Ten Years after the Adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189).
- . 2021e. Resolution concerning the second recurrent discussion on social protection (social security), ILC.109/Resolution III.
- . 2021f. World Employment and Social Outlook: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work.

———. 2021g. World Social Protection Report 2020–22: Social Protection at the Crossroads – In Pursuit of a Better Future.

———. 2021h. Building the Future of Social Protection for a Human-Centred World of Work, ILC.109/V.

———. 2021i. “ILO Standards and COVID-19 (Coronavirus): FAQ”, Version 3.0, 13 April.

———. 2021j. Application of International Labour Standards 2021: Addendum to the 2020 Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, ILC.109/III/Add. (A).

———. 2021k. “LFS Modular Time Use Measurement Project: Closing the Gender Data Gap on Unpaid Domestic and Care Work”, ILO Brief, September.

———. 2021l. Resolution concerning inequalities and the world of work, ILC.109/Resolution XVI.

———. 2021m. Global Call to Action for a Human-Centred Recovery from the COVID-19 Crisis that Is Inclusive, Sustainable and Resilient.

———. 2021n. Agenda of Future Sessions of the International Labour Conference, GB.343/INS/2(Rev. 1).

———. s.f. “CIUO: Clasificación internacional uniforme de ocupaciones”, disponible en: <https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/isco/index.htm>.

———. Forthcoming. Extending Social Protection to Migrant Workers, Refugees and Their Families: A Guide for Policy Makers and Practitioners.

OIT y Gallup. 2017. Towards a Better Future for Women and Work: Voices of Women and Men.

OIT y OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos). 2019. New Job Opportunities in an Ageing Society.

———. 2020. Ensuring Better Social Protection for Self-Employed Workers.

———. 2021. Women at Work in G20 Countries: Policy Action Since 2020.

OIT y OMS (Organización Mundial de la Salud). 2021. “Preventing and Mitigating COVID-19 at Work”, ILO and WHO Policy Brief.

OIT y WIEGO (Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando). 2019. “Extending Childcare Services to Workers in the Informal Economy: Policy Lessons from Country Experiences”, ILO and WIEGO Policy Brief No. 3.

———. 2020. “Labour and Human Rights Frameworks Promoting Childcare for All Workers”, ILO and WIEGO Policy Brief No. 2.

OMS (Organización Mundial de la Salud). 2015. World Report on Ageing and Health.

———. 2016a. WHO Recommendations on Antenatal Care for a Positive Pregnancy Experience.

———. 2016b. Working for Health and Growth: Investing in the Health Workforce. Report of the High-Level Commission on Health Employment and Economic Growth.

———. 2017. Towards Long-Term Care Systems in Sub-Saharan Africa.

———. 2018. Infant and Young Child Feeding, WHA71.9.

———. 2020a. “Breastfeeding and COVID-19”, WHO Scientific Brief.

———. 2020b. “Press Release on Increasing Understanding of the Impact of COVID-19 for Pregnant Women and Their Babies”, 12 March 2020.

———. 2021. “Coronavirus Disease (COVID-19): Pregnancy and Childbirth – Are Pregnant Women at Higher Risk from COVID-19?”, disponible en: <https://www.who.int/news-room/q-a-detail/coronavirus-disease-covid-19-pregnancy-and-childbirth>.

———. s.f. “Maternal, Newborn, Child and Adolescent Health, and Ageing”, disponible en: <https://www.who.int/teams/maternal-newborn-child-adolescent-health-and-ageing/covid-19>.

ONU Mujeres. 2019. Social Protection Systems, Access to Public Services and Sustainable Infrastructure for Gender Equality and the Empowerment of Women and Girls: 2019 Commission on the Status of Women – Agreed Conclusions.

ONU Mujeres y CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe). 2020. “Care in Latin America and the Caribbean during the COVID-19. Towards Comprehensive Systems to Strengthen Response and Recovery”, UN Women and ECLAC COVID-19 Response Brief

Pereyra, F., (2018). “Cuando la expansión de derechos es posible: el diálogo social de las trabajadoras domésticas en Argentina”, Oficina de País de la OIT para Argentina, Serie Documentos de Trabajo núm. 26. Portal de Angola. 2017. “Lunda Sul: Lançada campanha de inscrição dos trabalhadores doméstico.” 14 de febrero.

Singapur, MOM (Ministry of Manpower). Sin fecha. “Employer’s Guide: Migrant Domestic Worker”, disponible en: <https://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/workpermit-for-foreign-domestic-worker/employers-guide>. ONU Mujeres y

CSI (Confederación Sindical Internacional). 2013. Domestic Workers Count Too: Implementing Protections for Domestic Workers.

Estados Unidos, MdT (Ministerio de Trabajo), (2013). “Fact Sheet #79C: Recordkeeping Requirements for Individuals, Families, or Households Who Employ Domestic Service Workers Under the Fair Labor Standards Act (FLSA)”. Federación de Empleadores de Zambia. 2011. “Code of Conduct for Employers of Domestic Workers in Zambia”.

Organización Internacional del Trabajo, (OIT). Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. Tendencias 2023.

Depósito Legal Nro. 202307856

ISBN: 978-612-5124-02-9



www.editorialmarcaribe.es

Contacto: +51932604538 / +5491127955080

LIMA – PERÚ



MAR CARIBE

EDITORIAL

LIBRO DE INVESTIGACIÓN

**SALUD Y SEGURIDAD
LABORAL: PERSPECTIVAS,
NORMATIVAS SOCIALES Y
ECONOMICAS**

DEPÓSITO LEGAL NRO. 2023-07856