

Autonomía económica, acceso al trabajo decente y sistemas integrales de cuidado en América Latina

MARCIA LEITE
ESTHER MORALES FRANCO
CARLOS SALAS PÁEZ

pp. 61-83

Resumen

El objetivo de este artículo es debatir sobre la desigualdad de género en el trabajo, derivado de la sobrerrepresentación de las mujeres en las tareas de cuidado y la búsqueda de éstas de su autonomía económica. En función de ello se presentan las medidas de corrección de este problema que algunos países latinoamericanos han desarrollado en los últimos años. Este texto se ha hecho teniendo como horizonte las metas de los ODS N° 5, entre las cuales apuntan la distribución del trabajo de cuidados como una de las variables importantes para la garantía de la equidad de género y para permitir que las mujeres accedan al trabajo decente (OIT, 1999).

Palabras clave

Desigualdad de género / Autonomía económica / Sistemas de cuidado

Abstract

The aim of this article is to discuss gender inequality at work, derived from the overrepresentation of women in care tasks and their search for their economic autonomy. Based on this, the corrective measures for this problem that some Latin American countries have developed in recent years are presented. This text has been prepared with the goals of SDG No. 5 as its horizon, among which the distribution of care work is one of the important variables for guaranteeing gender equity and for allowing women to access decent work (ILO, 1999).

Key words

Gender Inequality / Economic Autonomy / Care Systems

* M. Leite. Doctora en Sociología por la Universidade de São Paulo. Profesora invitada de la Unidad Cuajimalpa de la Universidad Autónoma Metropolitana y profesora colaboradora de la Universidade Estadual de Campinas. Correo-e: mpleite48@gmail.com

E. Morales Franco. Doctora y Maestra en Estudios Organizacionales por la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), Iztapalapa. Profesora investigadora Titular Nivel C, del Departamento de Estudios Institucionales de la UAM, Unidad Cuajimalpa.

Correo-e: emorales@cua.uam.mx

C. Salas Páez. Doctor en Economía y Maestro en Ciencias Matemáticas por la Universidad Nacional Autónoma de México. Profesor investigador del Departamento de Economía de la Universidad Autónoma Metropolitana, Azcapotzalco.

Correo-e: csalasp51@gmail.com

Introducción

Este texto tiene como objetivo reflexionar sobre la desigualdad de género en el acceso a las actividades productivas y la lucha de las mujeres por su autonomía económica. Su inspiración proviene de las metas de los ODS N° 5, las cuales apuntan a la distribución del trabajo de cuidados como una de las variables importantes para la garantía de la equidad de género y para permitir que las mujeres accedan al trabajo decente (OIT, 1999).

La relevancia de este tema es evidente cuando se piensa en los profundos cambios que vienen ocurriendo en el mundo actual en lo que se refiere a las desigualdades de género y a los roles de los hombres y las mujeres en las actividades volcadas a la producción y la reproducción social. Pero esos cambios no han significado un proceso seguro en dirección a la libertad y autonomía económica de las mujeres. Al contrario, el hecho de que las mujeres hayan luchado y salido en busca de su libertad y autonomía económica ha traído nuevos problemas, nuevos conflictos y nuevas desigualdades (Maruani e Hirata, 2003), como veremos más adelante. Por otro lado, esa lucha, no solo de las mujeres, sino que también de las sexualidades disidentes (además de las luchas por la igualdad de raza, contra la destrucción ecológica y por derechos de todos los sectores subalternos) ha provocado una reacción conservadora de sectores de extrema derecha que han promovido una ofensiva anti-género, calificando las discusiones y los avances sobre los derechos de las mujeres y de las sexualidades diversas de «ideología de género». Esta ofensiva se ha recrudecido en los últimos años en un movimiento en el que no han faltado acciones violentas que dificultan las luchas de las mujeres.

Es decir que, a pesar de que los cambios en la relación de género han sido significativos desde los años setenta del siglo pasado, las mujeres siguen viviendo una realidad de exceso de trabajo cuando se toman en cuenta sus actividades no remuneradas de reproducción y la segregación de género que enfrentan en el trabajo remunerado, en general responsable por los bajos salarios, la inestabilidad, la ausencia de derechos y las malas condiciones de trabajo a que son sometidas cotidianamente. Proponemos en este texto discutir la separación entre el trabajo de reproducción social y el de producción en el capitalismo, y sus repercusiones sobre la inserción ocupacional de las mujeres, así como las medidas de corrección de este problema que algunos países latinoamericanos han desarrollado en los últimos años por medio de la adopción de sistemas nacionales de cuidados.

El artículo será desarrollado en tres tópicos, además de esta introducción y la conclusión: el primero destinado a discutir la separación entre los trabajos de reproducción y de producción; el segundo, volcado a la discusión de la entrada masiva de las mujeres en el trabajo remunerado a partir de los años setenta y la segmentación de género que caracterizó ese proceso y un tercer tópico con el objetivo de profundizar el análisis sobre la necesidad de cambio en las políticas públicas y empresariales de cuidado.

El texto se basa en resultados preliminares del proyecto financiado por el Conselho Nacional de Pesquisa, CNPq, de Brasil, *Saindo da crise: As novas configurações dos trabalhos de cuidado*, desarrollado en la Universidade Estadual de Campinas, Unicamp y coordinado por Marcia Leite, así como del proyecto *La Crisis de la Reproducción Social*, coordinado por Esther Morales y Marcia Leite en la División de Ciencias Sociales y Humanidades de la Unidad Cuajimalpa de la Universidad Autónoma Metropolitana, en México.

Producción y reproducción social en el capitalismo

La división sexual del trabajo, base de la sumisión de las mujeres, es un fenómeno que remite a tiempos inmemoriales. De hecho, es algo que ha estado presente en prácticamente toda la historia de la humanidad (Beauvoir, 2009).

Tonetto (2023:189) nos recuerda que en la Grecia antigua se consideraba que las mujeres poseían una naturaleza que no se adecuaba a la ciudadanía, motivo por lo cual eran inelegibles como los esclavos, ocurriendo entonces ya una distinción entre la esfera pública, de *la polis* y la esfera privada, la *Oikos*, relacionada al hogar. Esa distinción estuvo presente también entre los romanos, con la separación entre la *res publicae*, relacionada con las preocupaciones con la comunidad, sector de los hombres libres, que poseían *status* económico de propietarios y, por medio de él, la ciudadanía para participar en el gobierno, y la *res privatae*, volcada a las preocupaciones con los individuos y las familias, con la supervivencia biológica y económica, sector de las esposas, hijos y esclavos que, viviendo como auxiliares, se subordinaban a los ciudadanos masculinos.

Esa distinción entre las esferas pública y privada siguió en la modernidad con la teoría del derecho natural y la concepción de los derechos humanos, los cuales consideraron a las mujeres como seres pasivos y las excluyeron del derecho a votar, lo que estuvo en la base de lo que es reconocido como la primera ola del feminismo, la ola sufragista, en los fines del siglo XIX e inicios del XX (Tonetto, 2023:190).

La concepción de que las mujeres son seres emocionales, incapaces del comportamiento racional que caracterizaría a los hombres y que por eso deben estar relegadas a las actividades privadas es la base del patriarcado¹ que acompaña prácticamente la historia humana. Lo que es característico del capitalismo, a partir de la revolución industrial, es que, al destinar a los hombres las actividades productivas ejercidas fuera del hogar en largas jornadas de trabajo y a las mujeres a los trabajos específicos de la reproducción ejercidos en el hogar, se profundizó esa separación. Además, terminó por someterlas más aún por el hecho de que se consideró su trabajo volcado a la reproducción como un don natural, que no necesitaba ser remunerado en una sociedad que se mercantilizaba y se monetizaba cada vez más.

El establecimiento del Estado del bienestar en el siglo veinte supuso el apoyo del Estado en diversos ámbitos de la vida social, favoreciendo el bienestar de las familias, con variaciones de acuerdo con los países, hasta los años setenta del siglo pasado, cuando la crisis económica y el proceso de precarización creciente condujo a una salida masiva de las mujeres al mercado de trabajo.

Con el advenimiento de las políticas neoliberales y el retiro del Estado de las actividades de reproducción social, devolviendo a las familias –o sea, a las mujeres– la responsabilidad de llevar a cabo actividades antes proporcionadas por el poder público (Fraser y Jaeggi, 2018), junto con la radicalización de los movimientos feministas en los años sesenta y setenta, –lo que se conoce como la segunda ola del feminismo– se intensificó la necesidad de ingresos adicionales en las familias, al tiempo que el envejecimiento de la población venía a incrementar el trabajo de cuidado dentro de éstas. Es decir, la participación de las mujeres en el mercado de trabajo cambió de manera sustantiva, pues en vez de que se concentrara entre las solteras o casadas sin hijos, con un abandono de la actividad remunerada a partir del momento en que llega la descendencia, como ocurría previamente, ellas pasaron a dedicarse a las actividades remuneradas desde la juventud para no abandonarlas más (Bruschini y Lombardi, 2003; Orozco, 2024).

¹ Como explicita Lagarde (2018:61,62), «el orden político de dominación patriarcal construye genéricamente a los hombres como seres completos, ilimitados, superiores a las mujeres, como seres que concretan el bien, la razón y la verdad, conductores de sí mismos, de las mujeres y del mundo. Y construye a las mujeres como seres marcados por la incompletitud, la limitación y la inferioridad, subordinadas y dependientes de los hombres, conducidas por ellos, aseguradas en quienes dan sentido a sus vidas y como habitantes tuteladas en un mundo que ya tiene dueño».

Todo esto significó una nueva realidad para las mujeres de la época y sus relaciones con el trabajo remunerado y no remunerado: al seguir con las responsabilidades domésticas, las mujeres sufrieron un significativo incremento de su carga total de trabajo, con la emergencia de lo que fue nombrado doble jornada laboral. Como apunta Ceballos (2024:165), el concepto de doble jornada «resalta la imposibilidad que tienen las mujeres para conciliar los tiempos y los trabajos laborales y de vida familiar, cuando predomina la ‘lógica de la acumulación’ sobre la del cuidado de la vida».

Esto ha sido causa de lo que algunas estudiosas de la Teoría de la Reproducción Social (Bhattacharya, 2017) han llamado como crisis de los cuidados² o de la reproducción social, ya que la entrada de las mujeres en la actividad productiva no fue sustituida por la oferta de trabajo de cuidado ni por parte del Estado ni de las empresas ni de los varones de las familias.

Todo esto ha afectado el reconocimiento y valorización del trabajo de cuidado de las mujeres, que ven sus actividades perjudicadas por la menor disponibilidad de tiempo para ejercerlo, haciendo que enfrenten lo que se ha llamado una «pobreza de tiempo».

Tal pobreza es fácilmente evidenciada en las encuestas de uso del tiempo realizadas por algunos países de la región, las cuales revelan que ellas pasaron a asumir larguísimas jornadas de trabajo. De hecho, como veremos más adelante, ellas siguen aumentando su presencia en el mercado de trabajo, aunque sus tasas de participación sigan siendo en general inferiores a las de los hombres.

Dichas encuestas tienen como objetivo proveer indicadores sobre la situación laboral de las mujeres y la manera en que concilian sus actividades personales y familiares con el ámbito laboral. Por un lado, evidencian la sobrecarga de trabajo que ellas enfrentan por la doble jornada. Por otro lado, buscan identificar las razones por las cuales hay mujeres que no participan en

² Habría que señalar al respecto que la situación no es la misma para las mujeres de los países centrales y las de América Latina. De hecho, nunca tuvimos aquí la misma oferta de servicios públicos que los Estados promovieron en los países centrales, lo que, conjuntamente con la enorme desigualdad social de nuestros países, ha llevado a que un número muy significativo de mujeres se haya dedicado al trabajo remunerado desde hace mucho (Guimarães, 2024). Pero, de todas formas, es importante subrayar que la carga total de trabajo también ha aumentado para las mujeres latinoamericanas cuando se toma en consideración que aquí el Estado ha retirado los pocos servicios públicos que ofreció hasta los años sesenta y setenta del siglo pasado, así como también, aquí la precarización del trabajo sigue ocurriendo como un fenómeno importante que afecta la vida de muchas familias y, finalmente, también en América Latina la población ha envejecido mucho, sobrecargando las familias y sobre todo las mujeres con los trabajos de cuidado de sus mayores (Leite y Morales, 2024, en prensa).

el mercado laboral, lo que muy comúnmente tiene que ver con el hecho de que tienen que dedicar muchas horas al trabajo de cuidado no remunerado.

De tal manera que las encuestas de uso del tiempo proporcionan información útil para conocer las horas que dedica la población tanto a actividades productivas como reproductivas y para visualizar las diferencias de género en la realización de estos trabajos, así como sirven para ofrecer elementos para la formulación de planes y políticas públicas destinadas al bienestar general de la población. A partir de ellas, también ha sido posible calcular el valor generado por el trabajo no remunerado doméstico y de cuidados de los hogares como proporción del PIB de cada país, lo que ha revelado proporciones muy significativas. En México, por ejemplo, según el Inegi³ 2014, ese valor llegó a 19,7 por ciento del PIB nacional a precios corrientes (Ceballos, 2024:167) y en Uruguay a 22,9 por ciento del PIB en el año 2013. En este último país lo generado únicamente por las mujeres (16,3 por ciento del PIB) representa un porcentaje similar a todo lo que brindan las instituciones del Estado y el mercado en servicios asociados a los cuidados (15,6 por ciento) y más que toda la industria manufacturera (12,2 por ciento) y que el sector de comercio, reparaciones, restaurantes y hoteles (14,5 por ciento) (ONU Mujeres, 2019:15).

Esas encuestas tienen como objetivo distinguir con precisión las actividades del trabajo remunerado y no remunerado, y contribuir al reconocimiento de los hogares y las familias como agentes económicos activos y no sólo como agentes consumidores. Las encuestas ayuda a visibilizar las desigualdades de género debidas a la inequitativa distribución del tiempo entre mujeres y hombres, sobre todo en aquellas actividades que no son remuneradas. Además, proporcionan información útil a los estudios sobre el uso del tiempo, los cuales son de gran utilidad para la adopción y evaluación de políticas públicas en los diversos campos de su quehacer.⁴

Sin embargo, esas encuestas no son realizadas en todos los países de la región y su alcance es muy diferenciado. De un lado, hay muchos países donde no existe hasta el momento ningún tipo de encuesta sobre el uso del tiempo. De otro lado, algunos países tienen una encuesta específica para medirlo (México, Chile y Uruguay, por ejemplo), mientras que otros insertan

³ Inegi es el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática de México.

⁴ Información extraída de: <https://www.inegi.org.mx/rnm/index.php/catalog/618#:~:text=La%20Encuesta%20Nacional%20sobre%20Uso,de%20trabajo%20de%20los%20individuos> (Consultado el 06/08/2024).

preguntas relativas al uso del tiempo en las encuestas generales de ocupación y empleo, como es el caso de Brasil, donde los datos forman parte de un módulo de la Pnad Continua (Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio Contínua, Encuesta Nacional por Muestreo de Domicilios Contínua) dedicado a otras formas de trabajo. Finalmente, también las fechas en las que se han realizado las encuestas son bastante distintas entre los países, así como su periodicidad, lo que hace muy difícil su comparación.

De todas maneras, es importante señalar que los resultados de todas ellas apuntan hacia la mayor dedicación de las mujeres al trabajo de cuidado no remunerado. Considerando el conjunto de los países de la región, la Cepal calculaba que, en el periodo previo al Covid, las mujeres dedicaban tres veces más de su tiempo que los hombres en tareas de cuidado no remunerado.⁵

En México, por ejemplo, de acuerdo con ONU Mujeres, en junio de 2020, ellas asumían en promedio 39 horas semanales al trabajo de cuidado no remunerado, en comparación con los hombres que invertían 13 horas.⁶ Aunque el dato fue calculado durante la pandemia de la Covid, la diferencia es demasiado significativa para considerar que haya alguna igualdad de género en la distribución de los trabajos de cuidado en el país.

En Uruguay, a partir de los resultados de la Encuesta de Uso del Tiempo relevada durante noviembre-diciembre 2021 y marzo-mayo 2022 a 7.316 personas pertenecientes a 2.986 hogares, se evidencia que las mujeres tienen una carga de trabajo no remunerado que casi duplica las horas dedicadas por los varones, siendo de 34,4 horas y 20,6, respectivamente.⁷

En Chile, las mujeres dedican 27 horas a la semana al trabajo no remunerado, mientras que los hombres dedican sólo 14 horas.⁸ Y en Brasil, según

⁵ Información extraída de: https://www.cepal.org/sites/default/files/presentation/files/1002021-version_final_final_para_lanzamiento_3.pdf (Consultado en 14/08/2024).

⁶ Información extraída de: https://www.google.com.br/search?source=hp&ei=N12RWsG1JoimwgSjwomoAg&btnG=Pesquisar&q=cuántas+horas+dedican+las+mujeres+al+trabajo+no+remunerado+en+M%C3%A9xico&oq=ip-va&gs_l=psy-ab..1.0.35139k1j0l3j0i67k1j0l2j0i131k1j0l2.1797.2820.0.7354.5.4.0.0.0.114.315.1j2.3.0....0...1c.1.64.psy-ab..2.3.315.0.0.6vMiczo8axA (Consultado en 06/08/2024).

⁷ Información extraída de: https://www.google.com.br/search?source=hp&ei=N12RWsG1JoimwgSjwomoAg&btnG=Pesquisar&q=Cu%C3%A1ntas+horas+dedican+las+mujeres+al+trabajo+no+remunerado+en+Uruguay&oq=ip-va&gs_l=psy-ab..1.0.35139k1j0l3j0i67k1j0l2j0i131k1j0l2.1797.2820.0.7354.5.4.0.0.0.114.315.1j2.3.0....0...1c.1.64.psy-ab..2.3.315.0.0.6vMiczo8axA (Consultado en 07/08/2024).

⁸ Información extraída de: https://www.google.com.br/search?q=cuántas+horas+dedican+las+mujeres+al+trabajo+no+remunerado+en+chile&sca_esv=c1c83ae130d39436&sca_upv=1&sxsrf=ADLYWII2IG1AVcz6MliZ-TVUJeDT4MWhlw%3A1722989656253&ei=WLyZvacD8qwur8PgYSRqAk&oq=&gs_l=psy-ab..1.0.35139k1j0l3j0i67k1j0l2j0i131k1j0l2.1797.2820.0.7354.5.4.0.0.0.114.315.1j2.3.0....0...1c.1.64.4AQGyAgkAhCoAgqYAw2SBwEyoAcA&slclient=gws-wiz-serp (Consultado en 06/08/2024).

datos recientemente publicados (11/08/2023) por el IBGE (Instituto Brasileño de Geografía y Estadística), las mujeres dedicaron 9,6 horas más que los hombres por semana a tareas domésticas o de cuidado de personas en 2022. Esta es la primera vez que esta diferencia se sitúa por debajo de las diez horas en el estudio, que comenzó en 2016. Sin embargo, la reducción de la desigualdad sigue ocurriendo a un ritmo considerado lento por el IBGE. En 2019, el año anterior de la serie histórica, la diferencia era de 10,6 horas más por semana por parte de ellas.⁹

Como se puede ver, la diferencia entre la dedicación de las mujeres al trabajo de cuidado no remunerado rebasa casi siempre las 10 horas semanales con relación a la de los hombres.

Por otro lado, hay que considerar que el hecho de que ellas siguen siendo responsables de las actividades de reproducción social interfiere en su inserción en el trabajo remunerado, ya que acaban prefiriendo empleos de medio período o el trabajo por cuenta propia, para tener más flexibilidad de horarios. De hecho, como subraya Orozco, analizando el caso de México, el trabajo por cuenta propia es garante de una mayor flexibilidad para las trabajadoras,

...en la extensión y distribución del tiempo dedicado al mercado laboral. Sin embargo, la situación ocupacional por cuenta propia frecuentemente se vincula con condiciones de precariedad, informalidad y baja productividad, que tienen repercusiones negativas en términos de prestaciones laborales y contraprestaciones de salud, licencias por maternidad, enfermedad, jubilación y vacaciones (Orozco, 2024:129)

Además de eso, habría que destacar que ellas enfrentan una significativa segregación en el mercado de trabajo, porque acceden más fácilmente a los trabajos que se asemejan a las actividades no remuneradas que desarrollan en el ámbito doméstico, como son las vinculadas a la limpieza, salud, alimentación, cuidados de niños o de personas mayores, educación, costura, etc. Actividades éstas que, por ser desarrolladas sin remuneración en el ámbito doméstico, son consideradas sin calificación y, por ende, desvaloradas y mal pagadas.¹⁰ Es así como la división sexual del trabajo acaba interfiriendo

⁹ Información extraída de: <https://www1.folha.uol.com.br/internacional/es/economia/2023/08/las-mujeres-bra-silenas-dedican-96-horas-mas-que-los-hombres-a-tareas-domesticas.shtml> (Consultado el 06/08/2024).

¹⁰ El hecho de que las mujeres aprenden a desempeñar tales actividades generalmente en el ámbito doméstico, sin pasar por cursos formales de calificación, hace que la sociedad y sobre todo los empleadores las consideren como no calificadas como si estas habilidades fueran un don natural de las mujeres (Hirata y Kergoat, 2007).

en la segregación sexual del trabajo remunerado (Salas y Leite, 2008), según la cual las mujeres son designadas a trabajos pocos valorados, mal pagados, muchas veces sin derechos y ejercidos en difíciles condiciones. Eso hace que muchas veces la inserción de las mujeres en el trabajo remunerado no sea suficiente para garantizarles la buscada autonomía económica.

La segregación ocupacional por género consiste en el hecho de que los hombres y mujeres se distribuyen desigualmente entre los diferentes sectores de la economía con relación a su participación en el mercado de trabajo, de forma que en algunos sectores hay una sobrerrepresentación de hombres y en otros una sobrerrepresentación de mujeres. Este fenómeno es responsable por los bajos salarios y las condiciones precarias de trabajo vivenciadas por ellas y por la brecha salarial entre la remuneración femenina y masculina en las ocupaciones, a pesar de su lenta mejora en los países de occidente en los últimos años.

La segregación ocupacional por sexo

El hecho de que las mujeres en general dediquen menos horas al trabajo remunerado, busquen trabajos más flexibles y estén segregadas en actividades semejantes a las desempeñadas en el ámbito doméstico provocan un fenómeno paradójico: a pesar de estar más escolarizadas, ganan, en general, menos que los hombres.

La explicación de esta paradoja se encuentra en el hecho de que además de que las propias mujeres suelen buscar formas de inserción más flexibles, en las cuales puedan compatibilizar mejor sus responsabilidades domésticas y laborales, los empleadores tienden también a insertarlas en funciones menos valoradas, por encontrar que tienen menor compromiso con las empresas por sus obligaciones familiares y porque tienen un «don natural» para las actividades menos complejas y que exigen más paciencia.

Tal segregación se expresa no solo en los diferentes sectores en que las mujeres y los hombres se insertan predominantemente en la estructura ocupacional (segregación horizontal), sino también en los puestos que ellas tienden a ocupar en los organigramas de las empresas, caracterizados por una concentración femenina en los puestos más bajos de la estructura ocupacional, dada la gran dificultad de ellas para acceder a los puestos superiores (segregación vertical), pues se tropiezan con los llamados «techos de cristal», muy difíciles de traspasar.

En 2017 se realizó la encuesta «Cuando las mujeres prosperan» a 202 empresas de diversos rubros en varios países de América Latina, por Mercer, consultora global en recursos humanos, con el asesoramiento de la EDGE Certified Foundation, con el objetivo de investigar sobre la diversidad de género en el mundo. Tras entrevistar empresas de los sectores de servicios, producción y manufactura, información y tecnología, energía y otras, el reporte resultante plantea que en América Latina: 1) los progresos que se habían realizado en cuanto a la participación femenina en el mundo laboral se estaban estancando y, además, que había un importante número de mujeres que se desempeñaban en trabajos informales; 2) las empresas continuaban pagando menos a las mujeres que a los hombres, manteniéndose de manera persistente e inexplicable una brecha salarial de género de un 17 por ciento en la región; y, 3) a pesar de que un número importante de mujeres han ocupado puestos de liderazgo político en la región, la representación femenina en los directorios y equipos ejecutivos de las empresas seguía siendo extremadamente baja. De acuerdo con el reporte de la encuesta, la investigación reveló que:

La mayoría de las compañías latinoamericanas se encuentran dando sus primeros pasos en lo referido a la diversidad de género, pero lo más sorprendente es que, aunque el 64 por ciento de las organizaciones encuestadas entienden que es un imperativo comercial contar con una fuerza de trabajo más diversa, es un porcentaje muy inferior al mismo las que efectivamente están implementando medidas que les permitan hacer un cambio sostenible.¹¹

El reporte también apunta que:

Si revisamos las cifras, en el nivel profesional, las mujeres representan el 39 por ciento de la fuerza laboral; a nivel gerencial, su presencia disminuye a un 31 por ciento; ocupan solo una cuarta parte de los cargos como altos directivos y un escaso 16 por ciento de los puestos ejecutivos. Indagando en las causas de esta subrepresentación femenina se comprueba que, aunque en Latinoamérica hay más mujeres que hombres con un título universitario, son ellos los que dominan en las carreras ligadas al mundo de la Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas.¹²

¹¹ Información extraída de: https://www.gemlac.org/index.php?option=com_content&view=article&id=434:la-brecha-salarial-de-genero-es-del-17-en-america-latina&catid=19:noticias&Itemid=138#:~:text=La%20encuesta%20se%20realiz%C3%B3%20a, varios%20pa%C3%ADses%20de%20Am%C3%A9rica%20Latina (Consultado el 13/08/2024).

¹² *Idem*

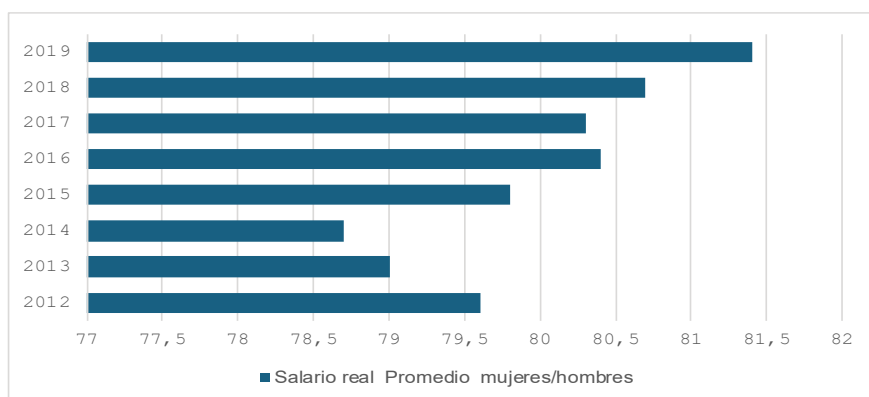
En el siguiente gráfico, se puede apreciar como ha evolucionado en América Latina la relación entre la remuneración masculina y femenina.

Gráfico 1

OIT (2020). Evolución de los salarios entre hombres y mujeres

América Latina (15 países seleccionados)*

Promedio ponderado del salario real de mujeres/hombres



*Los países incluidos son: Bolivia (Estado Nac.Pluri. de), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay.

Fuente: elaboración propia a partir del cuadro 13 de *Panorama Laboral de América Latina y el Caribe*, 2020.¹³

De acuerdo con el gráfico, puede observarse que, a pesar de que ha habido una disminución de la brecha salarial en los últimos años en América Latina (pasando el salario de las mujeres de poco menos de 80 por ciento del masculino en 2012 a casi 81,5 por ciento en 2019), ha sido un proceso difícil y demorado, que puede incluso presentar retrocesos, como ocurrió de 2012 para 2013; de 2013 para 2014 y de 2016 para 2017.

De tal manera que, para disminuir la desigualdad de género en el trabajo hay que actuar sobre la cuestión que es central para esta desigualdad, o sea, sobre la segregación ocupacional de las mujeres. Como subrayan Salas y Leite:

¹³ Retirado de: [\(https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial#:~:text=La%20brecha%20salarial%20de%20g%C3%A9nero%20se%20define%20como%20la%20diferencia,Fuente%3A%20CEPAL%20\(2021\)](https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial#:~:text=La%20brecha%20salarial%20de%20g%C3%A9nero%20se%20define%20como%20la%20diferencia,Fuente%3A%20CEPAL%20(2021)) (Consultado el 13/08/2024).

La segregación sectorial y ocupacional por género consiste en un fenómeno que se encuentra en el corazón de las desigualdades de género en el mercado de trabajo. Frente a la creciente inserción de las mujeres en las actividades extradomésticas y de su mayor nivel de escolarización con relación a los hombres (...) las diferencias relacionadas a las condiciones de trabajo y a los salarios pasan a concentrarse cada vez más en la segregación sectorial y ocupacional (Salas y Leite, 2008:257).

Esto significa, antes que nada, exigir al Estado la promoción de servicios públicos de calidad, volcados a la reproducción social, así como exigir a las empresas la adopción de políticas de coparentalidad en las formas de gestión del trabajo, de modo de permitir que los varones puedan dedicarse también a los trabajos destinados a la reproducción social, lo que a su vez promueve que ellos incrementen su participación en esos trabajos. Esos tres cambios son fundamentales para permitir que las mujeres accedan al trabajo remunerado en igualdad de oportunidades con relación a los hombres. Y la única entidad que puede promover una política que integre y relacione esos tres aspectos es el Estado.

La inexistencia de políticas públicas volcadas a estas cuestiones significa mantener la desigualdad de género en el trabajo y hacer que se siga reproduciendo el trabajo precario y mal remunerado de las mujeres. Otra cuestión que es muy importante de ser tomada en cuenta en América Latina consiste en la situación aún más precaria enfrentada por las mujeres negras e indígenas, las cuales además de todos los problemas que se interponen a su inserción en el trabajo remunerado tienen que enfrentar dificultades mayores en materia de formación, pobreza y discriminación. Esos son problemas complejos que tienen que ver con el hecho de que cuanto más precario, más racializado es el trabajo.

Dada la complejidad de estos temas, así como su interrelación, cabe a los Estados promover una política que sea lo suficientemente amplia para abordar los varios aspectos que incluye; o sea que corresponde a los Estados promover un sistema integrado de cuidados. A pesar de que las iniciativas en ese sentido son muy recientes, vale la pena analizarlas con atención, lo que haremos en el próximo tópico.

Sistemas Integrales de Cuidado

Los últimos años se han caracterizado por el recrudescimiento de la agenda del cuidado en las políticas de género. Esta tendencia tiene que ver con las discusiones que se realizaron en las Naciones Unidas en el ámbito de

los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030, cuando se acordó que la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres deberían ser componentes fundamentales de la nueva agenda. En ese acuerdo, la cuestión de los cuidados fue considerada como un tema a enfrentar con el objetivo específico de: «Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerado mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia» (ONU Mujeres, 2019:7).

A partir de entonces empezaron a surgir tentativas de elaboración de Sistemas Nacionales de Cuidado, los cuales tienen como objetivo desarrollar un Sistema Público Integral de Cuidados, basado en la idea de que éstos son un derecho de todas las personas que lo necesitan, como la población infantil y adolescente, las personas mayores y las enfermas, así como también es un derecho de hombres y mujeres de poder cuidar a quienes lo necesitan. Para discutir esos sistemas nos apoyaremos en dos importantes ejemplos de la región, los cuales son: El Sistema Nacional e Integral de Cuidados «Chile Cuida» y el Sistema Nacional Integrado de Cuidados de Uruguay.

La primera característica presente en esas políticas consiste en la afirmación del cuidado como un derecho de todas las personas. Esto es importante porque al plantearlo como un derecho de todos y de todas, las políticas lo establecen como un derecho público y, por lo tanto, un derecho que debe ser garantizado por el Estado. Esto significa disminuir la carga por la responsabilidad de los cuidados a las familias y, sobre todo, a las mujeres.

Otra característica importante de las políticas es que ellas buscan integrar al Estado, las familias, las comunidades y el sector privado en la tarea de proveer cuidados, atañendo al Estado la organización general de las mismas. Hay que destacar el hecho de que, aunque de diferentes maneras, tales políticas fueron construidas mediante la participación de la sociedad civil, agentes comunitarios y organizaciones de mujeres.

A partir de estas características comunes, las políticas se desarrollan de manera un poco distinta, buscando atender a las necesidades más urgentes de cada país.

Sistema Nacional e Integral de Cuidados «Chile Cuida»

Chile Cuida empieza con un piloto que se desarrolla en el Municipio de Peñalolén en el año 2015, con la participación de organismos públicos y privados, locales y centrales. El programa persigue el cuidado a la población de mayor edad, basándose en tres principios: a) brindar servicios de apoyo a

los cuidados domiciliarios de personas mayores con dependencia; b) brindar atención especializada de «Respiro» (alivio de la carga subjetiva que supone la tarea del cuidado) a cuidadores/as familiares; y c) brindar formación y empleo a personas que buscan una oportunidad laboral o que desean mejorar su empleabilidad. El Programa posee una particularidad interesante que consiste en una Mesa Local, en la cual ocurre «la intervención concertada de organismos públicos y privados coordinados que va dando seguimiento, apoyo y ajustes al Programa conforme a las características y potencialidades de cada territorio». (Programa Chile Cuida. Manual Operativo del Programa, 2017:4).

Chile Cuida deposita atención especial a la formación de los cuidadores de ambos sexos, por medio de la oferta de cursos, que se dividen en tres categorías.

La formación inicial, que consiste en una capacitación grupal de 240 horas para las y los cuidadores domiciliarios de personas con dependencia, especialmente personas mayores. La ejecución de esos cursos está a cargo del Programa Chile Cuida y es implementada en colaboración con organismos externos con facultad para certificar la formación de personas.

La formación continua, que es también una capacitación grupal impartida por un equipo central y local, destinada a las personas cuidadoras formales contratadas por el Programa Chile Cuida. Sus contenidos consisten en un refuerzo y profundización de la formación inicial.

La nivelación, que comprende la capacitación para las cuidadoras/es formales contratados que no han participado de la formación inicial, pero cumplen con el perfil para integrar el Programa. La nivelación es obligatoria y se realiza durante el período del primer contrato (3 meses). Se enfatizan contenidos relacionados con el Enfoque Gerontológico, Atención Centrada en la Persona y Atención de Personas con Demencias.

El Programa brinda aún «Otras Actividades Formativas Comunitarias» volcadas a dirigentes y personas de la sociedad civil, seminarios y diplomados para profesionales y técnicos. Ellas tienen como objetivo: facilitar el acceso a personas e instituciones a la capacitación especializada sobre Dependencia y Apoyo a los Cuidados; promover la discusión sobre los cuidados desde una perspectiva de corresponsabilidad (Estado, familia, mercado, sociedad civil); y facilitar la incorporación de los actores locales y comunitarios en la identificación de población en situación de dependencia, así como colaborar en las actividades propias de la Mesa o Red Local de Apoyos y Cuidados (Programa Chile Cuida. Manual Operativo del Programa, 2017:7,8).

En lo que respecta al «Respiro» a las cuidadoras/es, el objetivo del programa consiste en garantizarles no solo un tiempo libre, sino también brindarles apoyo profesional que les ayude a proyectar su vida más allá del cuidado. Las acciones son realizadas por psicólogos de ambos sexos con experticia clínica individual y grupal que actúan como Coordinadores de Respiro local, los cuales hacen un diagnóstico de sobrecarga, entrevista, evaluación y una propuesta de Plan de Trabajo Individual de Respiro a cada Cuidador/a Familiar. Con esto, los y las cuidadoras se integran a grupos de apoyo y talleres psicoeducativos, cuya adaptación se evalúa para realizar ajustes al plan de trabajo y propiciar que el acompañamiento, atención y apoyo que reciben sea cada vez más adecuado a sus características e intereses. El apoyo se extiende hasta el momento en que la persona mayor a quien se ha estado cuidando fallece, mediante acciones de apoyo durante la etapa inicial de duelo, que incluye: contacto y visita domiciliaria durante aproximadamente dos semanas (Programa Chile Cuida. Manual Operativo del Programa, 2017: 9).

Por su parte, los servicios de apoyo a los cuidados domiciliarios, actúan como complementarios al «Respiro» de los cuidadores/as, en la medida en que buscan viabilizarlos. Por medio de esos servicios se busca que la persona mayor con dependencia que vive en su domicilio «obtenga apoyo humano, de reemplazo de su Cuidador/a Familiar, para su cuidado integral, especializado y de calidad en las áreas de atención personal, apoyo en el hogar y de integración y prevención del aislamiento social» (Programa Chile Cuida. Manual Operativo del Programa, 2017:10).

Para el acceso al programa se requiere el ingreso de dos grupos: de un lado, personas que buscan empleo y son habitantes de la comuna donde se desarrolla el programa y que a la vez cuentan con el perfil para ser formadas como cuidadoras formales; de otro lado, familias usuarias, o sea que tengan, al menos, una persona en condición de dependencia y un cuidador/a familiar (Programa Chile Cuida. Manual Operativo del Programa, 2017:30).

El Sistema Nacional e Integral de Cuidados se mantuvo a lo largo de los años y tuvo, en 2024, un incremento significativo de los presupuestos, cuando se aumentaron en un 25 por ciento los recursos destinados a cuidados, a fin de fortalecer la oferta existente y sumar nuevos proyectos. Los incrementos del presupuesto deberán ser aplicados en: 20 nuevos Establecimientos de Larga Estadía para Adultos Mayores (Eleam); 2 nuevos Condominios de Viviendas Tuteladas para personas mayores en Limache y Gorbea; 500 cupos adicionales en Eleam privados, sin fines de lucro; aumento del 38 por ciento en los recursos destinados a cuidados domiciliarios; 20 nuevos Centros Diurnos del Adulto

Mayor, llegando a 184 comunas del país en total; 7 nuevas regiones con Residencias para Adultos con Discapacidad, abarcando a todas las regiones del país; el mayor aumento en la historia del programa Red Local de Apoyos y Cuidados a nivel territorial, alcanzando 46 nuevas comunas; el incremento del presupuesto destinado al Programa de pago de cuidadores de personas con dependencia severa, que es un beneficio monetario que recibe la persona que cuida; 40 nuevos Centros Comunitarios de Cuidados, hasta el término del actual gobierno.¹⁴

Sistema Nacional Integrado de Cuidados de Uruguay

El Sistema Nacional Integrado de Cuidados de Uruguay (SNIC) empieza en 2016 con la Ley de Cuidados y el Plan Nacional de Cuidados 2016-2020 y tanto por su amplitud como por su antigüedad con relación a los demás países de la región es considerado como un caso icónico e innovador de políticas públicas en el tema de cuidados en América Latina. La importancia que el gobierno dio al SNIC se refleja en el hecho de que la política de cuidado fue considerada como el cuarto pilar del estado de bienestar en la matriz de protección social, a la par de la salud, la educación y la seguridad social (Olesker, 2013, en Gonzalez y Maqueda, 2022:46).

El SNIC se basa no solo en el derecho de todas las personas a ser cuidadas, sino también de cuidar, un derecho que se dirige básicamente a las empresas que, en general, obstaculizan y dificultan el derecho de los padres y madres a cuidar de sus hijos e hijas o de sus mayores. El SNIC se compone de las siguientes esferas: servicios, formación, regulación, gestión de la información y el conocimiento, y comunicación.

En lo que respecta a los servicios, el sistema propone la expansión de los ya existentes, como los de cuidado infantil; la creación de nuevos, como el Programa de Asistentes Personales o la Teleasistencia; y la mejora en la calidad a través de la regulación y fiscalización, como en el caso de los Residenciales de Larga Estadía.¹⁵

En cuanto a la formación, el SNIC busca valorizar y profesionalizar las tareas de cuidados, por medio de la oferta de cursos, como los de asistentes

¹⁴ Información extraída de: https://www.fundacionwazu.cl/cuidar-a-quienes-cuidan-que-ofrece-el-nuevo-sistema-nacional-e-integral-de-cuidados/?gad_source=1&gclid=CjwKCjwvJa2BhBPEiwA0l0mKPU71qldXMz6NtUwA7JGVm8QTO-q6km24uXCX6mQYOR-ptaGJW41OhoCijYQAvD_BwE (Consultado en 22/08/2024).

¹⁵ Información extraída de: <https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documents/Publicaciones/2019/10/SNIC%20DIGITAL%20BAJA.pdf> (Consultado el 20/08/2024)..

personales. La regulación consiste en promover la mejora en la formación de quienes ya trabajan en los Residenciales de Larga Estadía.

La gestión de la información y del conocimiento se organiza a partir de varios ejes, como: conocimiento de las poblaciones objetivo; desarrollo y adecuación de los sistemas de información para la gestión del SNIC; diseño de la evaluación y seguimiento del sistema y sus prestaciones; Registro Nacional de Cuidados y Agenda de Conocimiento.

La comunicación es comprendida como un motor de las acciones del SNIC y una herramienta para los cambios en las prácticas culturales en dirección a la transformación cultural de la sociedad uruguaya. Durante sus inicios, la estrategia de comunicación puso foco en las personas que comunican los servicios y los cambios en las prácticas culturales en dirección a la valoración de las prácticas de corresponsabilidad que favorezcan la distribución de los cuidados (ONU Mujeres, 2019:10,11).

La arquitectura institucional del SNIC está compuesta por una Junta Nacional de Cuidados que define especialmente los lineamientos, objetivos y políticas, y está integrada por varios Ministerios: por la Oficina de Planeamiento y Presupuesto; la Administración Nacional de Educación Pública; el Banco de Previsión Social; el Instituto del Niño y Adolescente de Uruguay (INAU), la Secretaría Nacional de Cuidados y el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres). La Junta cuenta con un Comité Consultivo honorario integrado por representantes de las organizaciones de la sociedad civil, la academia, trabajadores de ambos sexos y el sector privado, y se formó como un espacio formal de diálogo de la sociedad civil con el Estado en torno a los cuidados (ONU Mujeres, 2019:11,12).

El Sistema le da también una gran importancia a la equidad territorial, buscando garantizar similares oportunidades para los habitantes del país, por medio de acciones volcadas a condiciones limitantes de un desarrollo social equitativo por motivos de segregación residencial.

Vale destacar que el SNIC se basa en el enfoque de las «tres R» propuesto por Diane Elson (2017), el cual busca analizar las políticas de cuidados en función de los cambios que se propone alcanzar en relación con: el Reconocimiento del trabajo de cuidados no remunerado; la Reducción de dicho trabajo mediante el desarrollo de servicios o prestaciones para el cuidado (licencias y medidas de corresponsabilidad en las empresas); y la Redistribución del trabajo de cuidados no remunerado entre varones y hembras (ONU Mujeres:13).

El reconocimiento supone: la medición y contabilización del trabajo no remunerado; la revalorización del trabajo doméstico y de cuidados (regulación del trabajo doméstico y de cuidados, creación de un ámbito para la negociación colectiva; formación para el trabajo, mecanismos de fiscalización); reconocimiento como un trabajo en la seguridad social; y, el cambio cultural a través de la comunicación (ONU Mujeres:14).

La reducción del trabajo de cuidados no remunerado en los hogares está pensada a través de la prestación de servicios promovidos por el Estado, las empresas y otros organismos, especialmente los comunitarios. La prioridad en los primeros años del Programa recayó sobre los servicios de cuidado de niños y niñas de cero a tres años, por ser los que presentaban el «mayor déficit de cobertura de servicios», y la atención en domicilio de las personas en situación de dependencia severa, por la ausencia de servicios para esta población (ONU Mujeres, 2019:21).

Finalmente, en lo que respecta a la redistribución del trabajo de cuidado no remunerado entre varones y mujeres, la política se centró en el aumento de las licencias de maternidad y paternidad, en las licencias para cuidado de familiares en situación de dependencia, además de la adopción de la flexibilidad horaria, tanto para madres como para los padres (ONU Mujeres, 2019:23-25).

Los resultados alcanzados por el Sistema hasta el año 2020 (para el cual encontramos datos disponibles) han sido muy importantes, con una significativa mejora en el servicio para atención a la primera infancia, con un avance relevante respecto a las licencias por paternidad (González y Maqueda, 2022:82) y a la cobertura pública a niños de 0 a 3 años, con la cual «Uruguay ha logrado posicionarse como el país con mayor cobertura para este grupo de edad a nivel regional» (González y Maqueda, 2022:82). Respecto a los servicios para la atención a personas en situación de dependencia, el resultado fue el aumento de personas usuarias de los diferentes programas y servicios del SNIC (González y Maqueda, 2022:84), así como ocurrieron avances importantes relativos a la formación. Se destacan los progresos en la comunicación con el enfoque en la corresponsabilidad de género y la designación del mes de abril como el mes de los cuidados (González y Maqueda, 2022:88).

Análisis de las experiencias chilena y uruguaya

El análisis de estos dos programas nos permite entender la complejidad de desarrollar una política que pueda verdaderamente disminuir la carga del trabajo de cuidado no remunerado realizado por las mujeres en nuestros países.

De hecho, esto significa no solo la creación de instituciones y de una compleja infraestructura, sino también todo un trabajo de cambio de una concepción que ya dura milenios relativa a que los trabajos domésticos están destinados a las mujeres, la cual está impregnada en nuestros modos de vida. Significa, en la realidad, el cambio de las concepciones sobre los roles de los hombres y de las mujeres en la sociedad, sobre las relaciones de género, sobre el papel de las empresas en la garantía de la sustentabilidad de la vida en sociedad y, además de todo –lo que es extremadamente difícil en tiempos de neoliberalismo–, sobre el papel del Estado.

Frente al enorme desafío y a las particularidades de cada país es natural que encontremos sistemas más completos y complejos como el de Uruguay o como el de Chile, buscando una ampliación en su cobertura. También podemos observar diferentes focos, como el de Chile, que se centra en el cuidado de las personas mayores y el de Uruguay, que, en la búsqueda de una cobertura más amplia, se extiende también a los niños y niñas.

En los dos casos, los Sistemas de Cuidados proponen su ampliación gradual en términos de cobertura, infraestructura y financiación hasta llegar a la universalización para toda la población que necesita de cuidados. Es de destacar la atención que es dada a la profesionalización de las personas cuidadoras, la búsqueda de garantizar el reconocimiento del trabajo de cuidado, especialmente el no remunerado, con la creación de derechos que usualmente no se extendían a ese tipo de labor, además de afirmar el derecho del que sí es remunerado a que sea un trabajo digno y valorado, lo que no es fácil de garantizar en sociedades donde ese tipo de trabajo ha sido secularmente menospreciado.

Lo primero a resaltar en las dos experiencias nacionales es la constatación de la insustentabilidad de la tradicional organización social de los cuidados, en virtud de la continua profundización de la crisis de los cuidados, además de su carácter extremadamente injusto en términos de género al cimentarse en el trabajo no remunerado de las mujeres, base de su sumisión y dominación en nuestras sociedades.

Conclusiones

La crisis de los cuidados que vivimos en la actualidad ha evidenciado que la separación entre los trabajos de producción y reproducción, y la no remuneración de estos últimos, desempeñados básicamente por las mujeres, está en la base de la sumisión de éstas en las sociedades actuales, así como de las desigualdades de género en el trabajo remunerado.

Esto evidencia la importancia del ODS N° 5 al plantear como una de sus metas el reconocer y valorar los cuidados, especialmente el trabajo doméstico no remunerado y proponer la oferta de servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, así como promover la responsabilidad compartida en el hogar y la familia como forma de garantizar una distribución más igualitaria de los trabajos de cuidado entre los sexos y entre la familia, el Estado y las empresas.

Pero cuando se piensa que esta no es la única crisis por la que atraviesan nuestras sociedades, que vivimos hoy en día una crisis multidimensional (Fraser y Jaeggi, 2018), marcada por la difusión de ideologías y gobiernos autoritarios, el aumento de la violencia contra las mujeres, los pobres, las sexualidades disidentes, los migrantes, los negros, los indígenas, en fin, contra muchos sectores de la población y la naturaleza en su conjunto, nos queda claro que todo esto es parte de una cosmovisión que coloca la acumulación como la finalidad última del proceso civilizatorio, a la vez que desprecia a la vida.

No es sin razón que la violencia y el autoritarismo aumentan exponencialmente en los días actuales. En la medida en que esos sectores de la población vienen conquistando derechos secularmente negados, aumenta la reacción de los defensores del orden anteriormente establecido (Gago, 2019). Es en ese sentido que los Sistemas Integrales de Cuidado emergen como propuestas innovadoras que buscan nuevas formas de relaciones entre los sexos en un aspecto muy sensible y revelador de las diferencias.

Algunas estudiosas de la Teoría de la Reproducción Social, como Cinzia Arruzza, Tithi Bhattacharya y Nancy Fraser (2019), así como también Verónica Gago (2019), han planteado que la lucha por la igualdad de género podría ser un elemento catalizador y amalgamador de las varias luchas libradas por los sectores más vulnerables y dominados de la población, como los sectores racializados, los y las trabajadoras precarizadas, las sexualidades disidentes, además, evidentemente, de las mujeres en general. Este es a la vez un razonamiento fundamental y más o menos evidente cuando pensamos su contundencia para hacer la crítica al patriarcalismo y a la dominación de género predominante a lo largo de siglos. Mediante un desarrollo teórico (Carrasco, 2006) y un desarrollo práctico, a través de las luchas feministas, las mujeres tuvieron que ir deconstruyendo la lógica del patriarcado y toda la ideología sobre la cual éste se apoya. En ese proceso, fueron también construyendo una nueva visión del mundo basada en la valoración de la vida, del buen vivir y de la democracia, la cual suele ser mucho más incluyente

que la sociedad patriarcal, asentada en la desigualdad de clase, de género, de raza y de las sexualidades disidentes, entre otras, además de una relación insostenible con la naturaleza. El feminismo, como explicita Tiburi (2019:46), «...comienza colocando la cuestión de los derechos de las mujeres y avanza, planteando la urgencia de todos los que sufren bajo yugos diversos». En este sentido, subraya la autora, «el feminismo destaca la inviabilidad de una sociedad de derechos bajo el patriarcado y es en ese sentido que lucha contra la opresión y la injusticia» (Tiburi, 2019:59).

Tener esto claro es importante para llamar la atención sobre la necesidad de cambiar la cosmovisión del patriarcado por una que ponga la vida en el centro de nuestras preocupaciones. Y es muy importante que esto pueda empezar con la adopción en nuestros países de un sistema nacional de cuidados que garantice la provisión de servicios volcados a la reproducción social por parte del Estado, el cambio de las formas de gestión del trabajo en las empresas y una mayor participación de los hombres en las tareas de cuidado. Programas como los que están llevando a cabo países como Uruguay y Chile sirven como buenos ejemplos para diseñar políticas en toda la región y poder así avanzar en la consecución del ODS N° 5.

El análisis de los programas de Chile y Uruguay revela que no hay un modelo único de Programa Integrado de Cuidados; que los programas deben ser elaborados por el Estado en conjunto con la sociedad civil organizada, en los cuales la participación de organizaciones de mujeres es fundamental; y que en cada país las centralidades deben variar de acuerdo con sus carencias específicas. Pero ellos revelan también que el esfuerzo debe estar volcado para que se alcance un sistema universal que promueva los cuidados a toda la población que necesite de él.

Estos son los primeros pasos que necesitan nuestros países para que logremos una mayor igualdad entre los sexos, para que permitamos una real autonomía económica de las mujeres, así como para la construcción de una sociedad que ponga los cuidados y la vida en el centro de sus preocupaciones, una sociedad en que el valor de la vida no esté subordinado a la búsqueda de la acumulación. Una sociedad, en fin, en que los varios sectores subalternos de la población que sufren la dominación bajo el patriarcado podrán luchar de una manera más efectiva por su liberación.

Referencias bibliográficas

- Arruzza, Cinzia, Tithi Bhattacharya y Nancy Fraser** (2019). *Feminism for the 99%. A manifesto*. London/ New York: Verso.
- Bhattacharya, Tithi** (2017). *The Social Reproduction Theory*. Remapping class, recentring opression. Pluto Press.
- Beauvoir, Simone** (1949). *O segundo sexo*. 2ª edición. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2009, .
- Bruschini, Cristina y Maria Rosa Lombardi** (2003). «Mulheres e homens no mercado de trabalho brasileiro: um retrato dos anos 1990», en Margaret Maruani y Helena Hirata, *As novas fronteiras da desigualdade*. Homens e mulheres no mercado de trabalho. p. 323-361. São Paulo: Editora Senac.
- Carrasco, Cristina** (2006). «La economía feminista: Una apuesta por otra economía», en María Jesús Vara, coord., *Estudios sobre Género y Economía*. Madrid: Ediciones Akal.
- Ceballos, Gilda** (2024). «La intensidad de los trabajos de cuidados no remunerado de las mujeres en los hogares urbanos de México. Análisis con datos de la Elcos», en Edith Pacheco, coord., *Los cuidados no remunerados y su relación con el trabajo remunerado en México*. Ciudad de México: El Colegio de México.
- Cepal** (2020). Cambridge/UK and Medford/USA: Polity Press, 2018.
- Fraser, Nancy y Rahel Jaeggi** (2018). *Capitalism. A conversation in critical theory*. Cambridge: Polity Press, UK.
- Gago, Verónica** (2019). *La Potencia Feminista. O el deseo de cambiarlo todo*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Tinta Limón.
- González, Stephanie y Ana Laura Maqueda** (2022). *Sistema Nacional Integrado de Cuidados de Uruguay*.
- Guimarães, Nadya** (2024). «La (larga) crisis de la reproducción social en el Sur Global. Reflexiones sobre la "crisis del cuidado" y los cuidados durante una crisis a partir de la experiencia brasileña», en Esther Morales y Marcia Leite, coords., *Crisis de la reproducción social. Debates en el siglo XXI*, en prensa.
- Hirata, Helena y Danièle Kergoat** (2007). «Novas configurações da divisão sexual do trabalho». *Cadernos de Pesquisa*, vol. n° 37, n° 132, septiembre/diciembre.
- Lagarde, Marcela** (2018). *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*. Ciudad de México: Siglo XXI Editores.
- Leite, Marcia y Esther Morales** (2024). «Reproducción social: un concepto amplio para entender el capitalismo como totalidad», en Esther Morales y Marcia Leite coords., *Crisis de la reproducción social. Debates en el siglo XXI*, en prensa.
- Maruani, Margareth y Helena Hirata** (2003). *As novas fronteiras da desigualdade. Homens e mulheres no mercado de trabalho*, São Paulo: Editora Senac.
- OIT Américas** (1999). *La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina*.
- OIT** (2020) *Panorama Laboral de América Latina y el Caribe*. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe, pp. 204.
- Orozco, Karina** (2024). «Las tareas del cuidado: reflejo de una barrera y de una diferenciada inserción laboral», en Edith Pacheco, coord., *Los cuidados no remunerados y su relación con el trabajo remunerado en México*. Ciudad de México: El Colegio de México.

ONU Mujeres (2019). *El Sistema Nacional Integrado de Cuidados en Uruguay. Una oportunidad para el empoderamiento económico de las mujeres*. Montevideo: ONU Mujeres.

Programa Chile Cuida (2017). «Manual Operativo del Programa».

Salas, Carlos y Marcia Leite (2007). «Segregación Sectorial por Género: una Comparación Brasil-México». *Cadernos PROLAM/USP*, año 7, vol. 2.

Tiburi, Marcia (2019). *Feminismo em comum*. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos.

Tonetto, Milene (2023). «Filosofía feminista e direitos humanos», en Maria de Lourdes Borges, Marcia Tiburi y Susana de Castro orgs., *Filosofía feminista*, São Paulo, Senac, pp.185-212.

Sites Consultados

<https://www.inegi.org.mx/rnm/index.php/catalog/618#:~:text=La%20Encuesta%20Nacional%20sobre%20Uso,de%20trabajo%20de%20los%20individuos>

https://www.cepal.org/sites/default/files/presentation/files/1002021-version_final_final_para_lanzamiento_3.pdf

https://www.google.com.br/search?source=hp&ei=Ni2RWsG1JoimwgSJwomoAg&btnG=Pesquisar&q=cu+antas+horas+dedican+las+mujeres+al+trabajo+no+remunerado+en+M%C3%A9xico&oq=ipva&gs_l=psy-ab.10.35i39k1j0l3j0i67k1j0l2j0i131k1j0l2.1797.2820.0.7354.5.4.0.0.0.114.315.1j2.3.0...0...1c.1.64.psy-ab..2.3.315.0...0.6vMico8axA

https://www.google.com.br/search?q=cu+antas+horas+dedican+las+mujeres+al+trabajo+no+remunerado+en+chile&sca_esv=c1c83ae130d39436&sca_upv=1&sxrf=ADLYWII2IG1AVcjz6MliZTVUJeDT4MWhlw%3A17222989656253&ei=WLyZvacD8qwur8PgYSRqAk&oq=&gs_