



**INTERNACIONAL DE  
SERVICIOS PÚBLICOS**

*La federación sindical internacional de trabajadorxs de servicios públicos*

ESPAÑOL

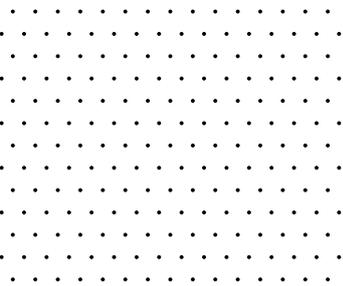
**C  
U  
I**



Reconstruir la  
organización

social del cuidado:

**GUÍA POLÍTICA**



Esta guía ha sido elaborada por Georgia Montague-Nelson, del Global Labour Institute, Manchester, Reino Unido (<https://www.gli-manchester.net>).

GLI desea agradecer a todas las personas que proporcionaron comentarios, aceptaron ser entrevistadas o compartieron varios materiales utilizados en esta guía.

Esto incluye al personal de la ISP y la FSESP:

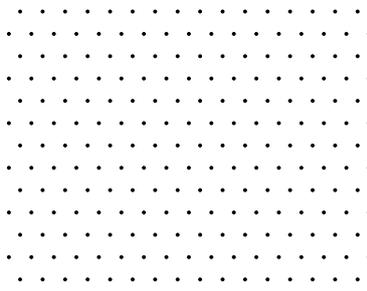
- Adam Rogalewski, FSESP
- Agustina Soto Acebal, ISP
- Everline Aketch, ISP
- Gabriel Casnati, ISP
- Hazel Ripoll, PSI
- Hiroo Aoba, ISP
- Huma Haq, ISP
- Kate Lappin, ISP
- Nayareth Quevedo, ISP
- Paola Panzeri, FSESP
- Verónica Montúfar, ISP

Gracias también a lxs miembrxs de los sindicatos afiliados a la ISP y a otras organizaciones, entre ellas

- Annie Enríquez Gerón, PSLINK
- Gavin Edwards, UNISON
- Geici Maiara Brig, SINTRASEB
- Gloria Mills, UNISON
- Irene Khumalo, SWADNU
- Jillian Bartlett, NUGFW
- Kelti Cameron, CUPE
- Luciana Melo, SINDSEP-SP
- Morna Ballantyne, Child Care Now
- Ritta Thandeka Msibi, DENOSA
- Sarah Ryan, CUPE
- Tara Paterson, CUPE

Un agradecimiento especial a las integrantes del grupo central del Manifiesto por la Reconstrucción de la Organización Social del Cuidado (RSOC) por su inestimable aporte:

- ActionAid, Ana Alcalde
- ActionAid, Wangari Kinoti
- Centro de Derechos Económicos y Sociales, Kate Donald
- Desarrollando Alternativas para las Mujeres para la Nueva era, Corina Rodríguez Enríquez
- Alianza Global por la Justicia Fiscal, Caroline Othim
- Iniciativa Global por los Derechos Económicos, Culturales y Sociales, Alejandra Lozano
- Iniciativa Global para los Derechos Económicos, Culturales y Sociales, Ashina Mtsumi
- Iniciativa Global por los Derechos Económicos, Culturales y Sociales, Magdalena Sepúlveda Carmona
- Iniciativa Global para los Derechos Económicos, Culturales y Sociales, Valentina Contreras
- Red de Justicia Fiscal, Liz Nelson
- Womankind, Alex Webber



**L**a ISP y su Comité Mundial de Mujeres hemos impulsado un cambio de paradigma que aún en ciernes ha tenido ya sin ninguna duda avances fundamentales. El cambio del curso y el discurso sobre el cuidado desde un enfoque basado en la economía y en el cuidado como mercancía y al servicio del lucro, hacia el posicionamiento del cuidado como un derecho humano universal, está ya situado en el debate mundial.

Desde nuestra posición como sindicato, hemos levantado las dimensiones del cuidado desde el mundo del trabajo, remunerado y no remunerado. Pero también desde las esferas del rol de Estado, los gobiernos y los servicios públicos para garantizar sociedades nuevas que cambien las relaciones desiguales de género; así como, que modifiquen las relaciones asimétricas entre el Norte y Sur Global. En donde cuidar y ser cuidado no sea puesto sobre los hombros de las familias y en ellas de las mujeres, tampoco sea puesto en función de la capacidad económica de las personas de acceder a servicios privados, y a expensas del lucro extraído al trabajo precario, racializado y migrante. Por ello, hemos reclamado al cuidado como un acto de responsabilidad social regulado como bien público y común de la humanidad.

La ISP y sus sindicatos afiliados, así como sus comités de mujeres que en nuestra organización tienen el fin de orientar la acción por la igualdad de género, estamos convencidos que la igualdad no será posible sin un cambio profundo en la división sexual del trabajo, cuyo eje fundamental es el cuidado.

En este camino la ISP de manera integral, ha sido acompañada de organizaciones feministas, de derechos humanos y de la justicia fiscal que desde miradas transformadoras hicimos una llamado a reconstruir la organización social del cuidado como salida a la crisis profundizada por la pandemia, articulando un movimiento global en apoyo.

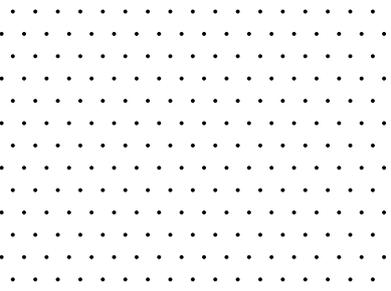
Nuestro Manifiesto conjunto se ha convertido en un documento político vivo y en una declaración en permanente debate público, encontrando nuevas áreas de expansión que incluso podrían dar lugar a nuevas "R" fuera de las cinco propuestas originalmente.

Por ello la importancia de hacer de nuestro Manifiesto hoy un instrumento de acción política sindical desde lo local, objetivo principal de esta guía que ponemos al servicio de los sindicatos y las mujeres trabajadoras del mundo.

Nuestro reconocimiento a Georgia Montage-Nelson y al Global Labour Institute por su dedicado trabajo para hacer posible este material.

En solidaridad,

**ROSA PAVANELLI**  
**SECRETARIA GENERAL**  
**DE LA ISP**



# CONTENIDOS

GLOSARIO .....	05
ACRÓNIMOS.....	08
INTRODUCCIÓN .....	09
GUÍA .....	12
<b>I. COMPRENDER EL CUIDADO .....</b>	<b>12</b>
1. ¿QUÉ ES EL CUIDADO? .....	12
2. LA CRISIS DEL CUIDADO .....	18
<b>II. PASAR A LA ACCIÓN: RECONSTRUIR LA ORGANIZACIÓN SOCIAL DEL CUIDADO ..</b>	<b>23</b>
<b>ACCIÓN SINDICAL PARA RECONSTRUIR LA ORGANIZACIÓN SOCIAL DEL CUIDADO</b>	<b>24</b>
1. RECONOCER .....	24
2. RECOMPENSAR, REMUNERAR, REPRESENTAR.....	32
3. REDUCIR.....	46
4. REDISTRIBUIR .....	51
5. REINVINDICAR .....	56
OTROS RECURSOS.....	67

**RECONSTRUIR LA ORGANIZACIÓN SOCIAL DEL CUIDADO:**  
**Guía política**

**ILUSTRACIONES BASADAS EN FOTOGRAFÍAS**

*portada y p.16: PUN Photo/Martine Perret; portada y p.39: Shutterstock/Michael Jung; p.21: Freepik/Diana Grytsku; p.31: Pixabay/Al Kags; p.32: Pexels/Ivan Samkov; p.35: Pexels/Anastasiya Gepp; p.50: Pixabay/pasja1000; p.54: Public Services International; p.65: Flickr/Scottish Government*

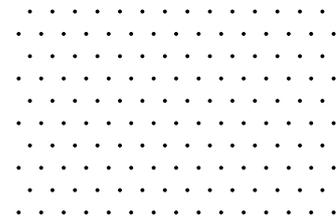
# GLOSARIO

EN ESTA GUÍA SE ENTIENDEN

LOS SIGUIENTES CONCEPTOS COMO:

<b>AUSTERIDAD</b>	Políticas económicas que reducen el gasto público.
<b>CUIDADO</b>	Las actividades y relaciones necesarias para la existencia y el bienestar de las sociedades y de las personas que las componen. Incluye todas las actividades remuneradas y no remuneradas que permiten satisfacer las necesidades del conjunto de la población y reproducir la mano de obra para el mercado laboral. Los sistemas de cuidado incluyen la salud, la educación, el trabajo doméstico y el cuidado social.
<b>ECONOMÍA DE CUIDADO</b>	Concepto utilizado para describir la suma de todas las formas de trabajo de cuidado y sus relaciones en la economía y en el mercado.
<b>CRISIS CLIMÁTICA</b>	El cambio global de los patrones climáticos causado por el calentamiento del planeta. Esto ha alcanzado ya niveles de crisis.
<b>COMERCIALIZACIÓN</b>	Manejar, organizar o dirigir algo con el objetivo de obtener beneficios de lucro.
<b>MERCANTILIZACIÓN</b>	El proceso por el que se da valor a algo y se convierte en una mercancía que se puede comprar.
<b>CONVENCIÓN</b>	Un acuerdo internacional jurídicamente vinculante.
<b>DEFAMILIARIZACIÓN DEL CUIDADO</b>	Reducir las responsabilidades de cuidado de la familia, a menudo mediante la prestación pública de servicios de cuidado.
<b>CUIDADO DIRECTO</b>	Actividades de cuidado personal cara a cara.
<b>CUIDADO DOMICILIARIO</b>	Trabajos de cuidado realizados en domicilios particulares.
<b>POBREZA ENERGÉTICA</b>	Falta de servicios energéticos esenciales para garantizar unas condiciones de vida dignas.
<b>FINANCIARIZACIÓN</b>	La creciente penetración de las técnicas financieras, las instituciones y los mercados financieros en todas las partes de la economía.

<b>PRESUPUESTOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO</b>	Recaudar, planificar y gastar los recursos de forma que se promueva la igualdad de género.
<b>BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES</b>	Que las mujeres cobren menos que los hombres por realizar el mismo trabajo o un trabajo de igual valor.
<b>ESTEREOTIPOS DE GÉNERO</b>	Opiniones generalizadas sobre las características y los roles que deben tener las personas con diferentes identidades de género. Esto incluye a los hombres, las mujeres y las personas no conformes con el género.
<b>TRANSFORMACIÓN DE GÉNERO</b>	Programas y políticas que identifiquen las desigualdades de género profundamente arraigadas y transformen las relaciones de poder y los recursos desiguales.
<b>SEGREGACIÓN LABORAL POR RAZÓN DE GÉNERO</b>	Desigualdad en la asignación de las diferentes categorías y sectores de trabajo entre las identidades de género. Puede ser vertical u horizontal.
<b>DATOS DESAGREGADOS POR SEXO</b>	Datos recogidos por separado sobre diferentes identidades de género.
<b>CADENAS MUNDIALES DE CUIDADO</b>	Redes y mercados globalizados para trabajadorxs del cuidado basados en la migración.
<b>PRODUCTO INTERIOR BRUTO</b>	Una medida monetaria del total del valor creado en una economía.
<b>FLUJOS FINANCIEROS ILÍCITOS</b>	Dinero ganado ilegalmente o actividades que pueden ser formalmente legales pero que sacan recursos de una jurisdicción de forma ilícita.
<b>CUIDADO INDIRECTO</b>	Actividades que no implican cuidado presencial. Esto incluye la limpieza, la cocina, el lavado y otras tareas de mantenimiento del hogar. También incluye la gestión de las actividades de cuidado (gestión del cuidado).
<b>DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE/INTERSECCIONAL</b>	Cuando las personas sufren más de una discriminación
<b>NEOLIBERALISMO</b>	Una ideología y un enfoque político que se centra en el capitalismo de libre mercado, la desregulación, la privatización y la austeridad.
<b>PATRIARCADO</b>	Sistema socialmente creado y opresivo basado en la supremacía de la masculinidad en el que los hombres tienen más probabilidades de ocupar puestos de poder, dirección y autoridad. Define los roles de hombres y mujeres, incluyendo todas las identidades feminizadas, y provoca la desigualdad.



<b>EL FILANTROCAPITALISMO EN EL CUIDADO</b>	Organizaciones benéficas" que prestan servicios de cuidado mientras obtienen enormes beneficios.
<b>PRIVATIZACIÓN</b>	El traspaso de medios de producción de propiedad y/o explotación pública a la propiedad o explotación privada.
<b>PELIGRO/RIESGO PSICOSOCIAL</b>	Cualquier elemento en el diseño, la gestión o la organización del trabajo que aumente el riesgo de estrés laboral y de violencia y acoso.
<b>ASOCIACIONES PÚBLICO - PRIVADAS</b>	Contratos entre los gobiernos y el sector privado.
<b>RATIFICAR</b>	Estar de acuerdo o dar el consentimiento formal y legal.
<b>RECOMENDACIÓN</b>	Orientaciones prácticas de los organismos internacionales para reforzar las leyes nacionales.
<b>CUIDADO SOCIAL</b>	Es un tipo de trabajo de cuidado que consiste en proporcionar atención personal y asistencia práctica a personas que necesitan apoyo adicional. Los servicios de cuidado social incluyen el cuidado de niños, de personas mayores, cuidado de larga duración y de discapacidades y salud mental.
<b>ORGANIZACIÓN SOCIAL DEL CUIDADO</b>	La forma en que se satisfacen las necesidades de cuidado mediante las relaciones entre los diferentes actores que intervienen en la prestación del cuidado. Esto ocurre en los diferentes niveles del todo social: económico, político y cultural.
<b>REPRODUCCIÓN SOCIAL</b>	La renovación diaria y generacional de la vida humana y de la sociedad.
<b>VIOLENCIA DE TERCERAS PARTES</b>	La violencia y el acoso cometidos por personas ajenas a una organización laboral. Esto incluye a los clientes, los pacientes y el público.
<b>ENCUESTA SOBRE EL USO DEL TIEMPO</b>	Encuestas que miden la cantidad de tiempo que diferentes personas dedican a diversas actividades.
<b>RENDA BÁSICA UNIVERSAL</b>	Una transferencia financiera que se proporciona a todos los habitantes de un país de forma regular y sin condiciones.
<b>CONTRATOS DE CERO HORAS</b>	Contratos sin garantía de horas mínimas de trabajo.

# ACRÓNIMOS

C190	Convenio sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo
CBA	Convenio Colectivo
CEDAW	Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer
CHW	Trabajadorxs comunitarixs de la salud
CONFUSAM	Confederación Nacional de Funcionarios Municipales de Salud
CUPE	Sindicato Canadiense de Empleados Públicos
DENOSA	Sindicato Democrático de Enfermerxs de Sudáfrica
FSESP	Unión Europea de Servicios Públicos
UE	Unión Europea
FENPRUSS	Confederación Nacional de Profesionales Universitarios de Servicios de Salud
PIB	Producto Interno Bruto
HEU	Sindicato de Empleados de Hospitales
ICCPR	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
PIDESC	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
IFI	Institución financiera internacional
OIT	Organización Internacional del Trabajo
FMI	Fondo Monetario Internacional
CSI	Confederación Sindical Internacional
JICHIRO	Sindicato de Trabajadores de las Prefecturas y Municipios de Japón
JHCWU	Sindicato de Trabajadores de la Salud de Japón
LGBTQI+	Lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, queer, intersexuales +
MNC	Empresas multinacionales
NSWNMA	Asociación de Enfermeras y Matronas de Nueva Gales del Sur
NUGFW	Unión Nacional de Trabajadores del Estado y Federados
OSH	Seguridad y salud en el trabajo
OPZZ	Alianza de Sindicatos de toda Polonia
PPE	Equipo de protección personal
PPP	Asociaciones público-privadas
PSI	Internacional de Servicios Públicos
SDG	Objetivo de Desarrollo Sostenible
SDNU	Unión Democrática de Enfermeras de Suazilandia
SINDSEP-SP	Sindicato dos Servidores Municipais de São Paulo
SINTRASEB	Sindicato único de trabajadores del servicio público municipal de Blumenau
SOC	Organización social del cuidado
SUNET	Sindicato Unitario de Trabajadores y Trabajadoras Estatales
DUDH	Declaración Universal de los Derechos Humanos
REINO UNIDO	Reino Unido
ONU	Naciones Unidas
WB	Banco Mundial
OMS	Organización Mundial de la Salud

# INTRODUCCIÓN

**E**l **cuidado** es el conjunto de actividades necesarias para satisfacer nuestras necesidades básicas de existencia. Es el pegamento que mantiene unidas a las sociedades y permite que las economías funcionen. Es esencial para la existencia y la reproducción de las sociedades.

El trabajo de cuidado puede ser remunerado o no. En todo el mundo, el cuidado tiene una determinación de género. Esto significa que las mujeres están sobrerrepresentadas en la mano de obra de cuidado remunerado. Las mujeres también se enfrentan a una carga desproporcionada de trabajo de cuidado no remunerado en el hogar.

El sistema global de cuidado incluye una amplia gama de ocupaciones y servicios diferentes. Esta guía se centrará específicamente en **el cuidado social** al hablar del trabajo y los servicios de cuidado remunerados y no remunerados.

En muchos países, el cuidado de lxs jóvenes, lxs ancianos y las personas vulnerables ha formado parte durante mucho tiempo de las instituciones de protección social y bienestar. Pero los años de austeridad, las reformas neoliberales y la privatización han dado lugar a un sistema de cuidado que no satisface las necesidades de la sociedad. También significa que las personas que cuidan se enfrentan a bajos salarios y a la explotación laboral.

En gran parte del Sur Global, los sistemas de cuidado social son prácticamente inexistentes, y el Estado está en gran medida ausente de su prestación. Además, la oferta privada de cuidado social es limitada o extremadamente cara. Esto significa que la mayor parte del trabajo de cuidado, incluido el cuidado social, tiene lugar en las familias y las comunidades, y lo realizan en gran medida las mujeres.

En respuesta a la crisis del cuidado, la Internacional de Servicios Públicos (ISP) se ha centrado en cambiar los enfoques del cuidado para pasar del enfoque dominante (**la "economía del cuidado"**) a **la organización social del cuidado (OSC)**. La ISP pide que se actúe para **"reconstruir la organización social del cuidado"** en un nuevo modelo que anteponga el cuidado de las personas al lucro.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha presentado anteriormente un "Marco de 5R" para abordar las falencias en el cuidado y garantizar un trabajo decente en este ámbito:

- **Reconocer, reducir y redistribuir** el trabajo de cuidado no remunerado
- **Recompensar** a lxs cuidadores y ofrecerles más trabajo digno
- **Representación** de lxs trabajadores del sector de cuidado mediante la negociación colectiva y el diálogo social

El marco de la OIT ha sido reforzado y avanzado por la ISP en su nueva agenda. En 2020, en el Día de Acción Mundial por el Cuidado, la ISP hizo un llamamiento a las 5R como vía para reconstruir la organización social del cuidado y solucionar la crisis de los mismos<sup>1</sup>:

1. **Reconocer** el valor social y económico del trabajo de cuidado (remunerado o no) y el derecho humano al cuidado.
2. **Recompensar, remunerar y representar** el trabajo de cuidado y lxs trabajadorxs del cuidado con un trabajo profesionalizado, un salario igual por un trabajo de igual valor, pensiones adecuadas, una protección social completa, condiciones de trabajo sanas y seguras, una representación fuerte, ejercicio pleno de sus derechos a sindicalización, la negociación colectiva y diálogo social en línea con el Programa de Trabajo Decente de la OIT.<sup>2</sup>
3. **Reducir** la carga del trabajo de cuidado no remunerado de las mujeres.
4. **Redistribuir** el trabajo de cuidado dentro de los hogares, entre todxs lxs trabajadores, eliminando la división sexual del trabajo, y entre los hogares y el Estado.
5. **Reivindicar** el carácter público de los servicios de cuidado y restablecer el deber y la responsabilidad primordial del Estado de prestar servicios públicos de cuidado, de desarrollar sistemas de cuidado que transformen las relaciones de género y la vida de las mujeres, financiando la capacidad de inversión del Estado a través de una fiscalidad justa y progresiva y garantizando la igualdad de derechos fiscales de los Estados nación, a nivel internacional

Desde el lanzamiento de esta nueva agenda, la ISP ha seguido reforzando el movimiento mundial para reconstruir la organización social del cuidado.

- En marzo de 2021, la ISP colaboró con un grupo organizaciones feministas, de derechos humanos y de justicia fiscal para lanzar conjuntamente un Manifiesto para Reconstruir la Organización Social del cuidado.<sup>3</sup>
- La ISP encargó un estudio global para contribuir al debate sobre el avance de una agenda de transformación del cuidado. En él se examinan los principales retos y las posibles alternativas para reconstruir la organización social del cuidado.<sup>4</sup>
- La ISP ha emprendido recientemente un estudio en América Latina para reunir más pruebas sobre cómo avanzar en la reconstrucción de la organización social del cuidado. Incluye estudios de casos de gobiernos nacionales y locales que han mejorado las políticas públicas sobre el cuidado.<sup>5</sup>
- La ISP ha establecido sólidas alianzas con los movimientos sociales en torno al sistema de cuidado y ha reforzado la colaboración con otras Federaciones Sindicales Internacionales que representan a lxs trabajadores del cuidado.
- En diciembre de 2021, en el Día Internacional de los Derechos Humanos, la ISP reforzó el programa de reconstrucción de la organización social del cuidado vinculándolo con el Programa de Trabajo Decente de la OIT, integrando y reforzando aún más la importancia de la "representación" dentro de las 5R.

## ¿A QUIÉN VA DIRIGIDA ESTA GUÍA?

- Esta guía sindical está dirigida a lxs dirigentes sindicales y a los comités de mujeres de los sindicatos afiliados a la ISP. Será especialmente pertinente para los sindicatos que representan a lxs trabajadores del sector del cuidado.
- En todo el mundo, el cuidado está condicionado por el género. Esto significa que esta guía es especialmente relevante para las mujeres sindicalistas, sus comités y lxs responsables de igualdad.
- Lxs trabajadores y trabajadoras del cuidado que sufren discriminación por su origen étnico, edad, discapacidad, clase social, orientación sexual o identidad de género pueden enfrentarse a una mayor desigualdad en el trabajo. Esto significa que esta guía también será útil para aquellxs con identidades interseccionales, incluidos los sindicatos que trabajan en temas relacionados con la raza, la migración, la discapacidad y los derechos LGBTQI+.

## ¿PARA QUÉ SIRVE ESTA GUÍA?

Esta es una guía política sobre la reconstrucción de la organización social del cuidado. Su objetivo es:

- Equipar y orientar a los sindicatos afiliados a la ISP en su labor política en torno al sistema de cuidado.
- Permitir que los sindicatos presenten propuestas concretas para actuar en torno a las 5 R del Manifiesto para reconstruir la OSC.
- Capacitar a las mujeres para que se conviertan en defensoras de la reconstrucción de la organización social del cuidado.

La guía también aborda cuestiones de cuidado relacionadas con la pandemia de COVID-19, la crisis climática y la transición justa.

## ¿CÓMO UTILIZAR ESTA GUÍA?

Este documento se compone de **una guía política** y un **libro de actividades**. La **Guía Política** contiene:

- Información sobre los principales problemas a los que se enfrentan lxs trabajadoras y trabajadores del cuidado remunerados y no remunerados.
- Reivindicaciones clave para lxs cuidadorxs remuneradxs y no remuneradxs, lxs beneficiarixs del cuidado y la sociedad. Estas reivindicaciones se organizan en torno a las 5 R para apoyar a los sindicatos cuando hacen campaña en torno al derecho humano al cuidado y al cuidado como bien público.

- Ejemplos de acciones desarrolladas por los sindicatos.
- Otros recursos que pueden ser útiles para obtener información y aprendizaje adicionales.
- Normas internacionales pertinentes.

El **Libro de Actividades** contiene materiales de formación para reforzar la comprensión de los temas clave y desarrollar la capacidad sindical - especialmente entre las mujeres - para que los sindicatos puedan desarrollar acciones prácticas. Incluye:

- Notas del facilitadrx, en las que se describen los objetivos, los resultados previstos y las instrucciones sobre el desarrollo de la actividad.
- Hojas de actividades de lxs participantes.
- Otros recursos que pueden ser útiles para la sesión.

La guía está diseñada para ser utilizada en su totalidad, o para que cada sección sea utilizada por separado, dependiendo de las necesidades locales. Esta guía tiene un enfoque global. Incluye experiencias del Norte Global y del Sur Global. Se centra especialmente en países clave de América Latina, América del Norte, África, Europa y Asia. La guía se basa en las experiencias de lxs trabajadores y de los sindicatos e incluye citas y ejemplos de representantes de lxs trabajadores y de los sindicatos en diferentes contextos, países y sindicatos.

La concepción del cuidado está evolucionando y en muchos países el debate no ha hecho más que empezar. Esto significa que esta guía sólo pretende ser un primer paso para equipar a los sindicatos de la ISP para que actúen en torno al sistema mundial de cuidado.

01. Vídeo: <https://youtu.be/CmVoskAFaSc>

02. Para más información, consulte: <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>

03. Para más información, consulte: <https://peopleoverprof.it/campaigns/manifiesto-rebuilding-the-social-organization-of-care?id=11655&lang=en>

04. Para más información, consulte: <https://publicservices.international/resources/publications/the-social-organisation-of-care-a-global-snapshot?id=12358&lang=en>

05. Para más información, consulte: <https://publicservices.international/resources/publications/challenges-for-a-feminist-trade-union-agenda-in-latina-america?id=12845&lang=en>

# Guía

## I. COMPRENDER EL CUIDADO

Esta parte de la guía tiene como objetivo permitir a los sindicatos reforzar su comprensión del sistema global de cuidado y del trabajo de cuidado (remunerado y no remunerado) que se realiza dentro del sistema. También anima a los sindicatos a reflexionar sobre las causas de la crisis del sistema global de cuidado.

### 1. ¿QUÉ ES EL CUIDADO?

**E**l **cuidado** es el conjunto de actividades y relaciones necesarias para satisfacer nuestras necesidades básicas de existencia. Es el pegamento que mantiene unidas a las sociedades y permite que las economías funcionen. Es esencial para la existencia y el bienestar de la sociedad.

El trabajo de cuidado incluye todas las actividades remuneradas y no remuneradas que permiten atender o satisfacer las necesidades de todas las personas (*niñxs, ancianxs, enfermxs, discapacitadx*s) y garantizar su bienestar, dignidad y salud. El trabajo de cuidado también incluye el trabajo diario que se realiza para reproducir la mano de obra para el mercado laboral y hacer posible la reproducción social (*la renovación diaria y generacional de la vida humana y la sociedad*). También incluye el trabajo comunitario. Lxs cuidadorxs proporcionan un apoyo esencial a las personas, los hogares y las comunidades locales.

La **organización social del cuidado** es la forma en que se satisfacen estas necesidades de cuidado mediante las relaciones económicas, políticas y culturales entre los diferentes actores sociales que participan en la prestación de cuidado. Estos actores sociales son las familias y los hogares, las comunidades, el Estado y, cada vez más, el mercado (*operadores y proveedores privados*). El reparto del cuidado entre estos actores varía según los contextos y los países.

La labor de cuidado puede ser *tanto directa como indirecta*.

- El **cuidado directo** implica actividades de cuidado presencial. Esto incluye actividades como cuidar a lxs enfermos, atender y alimentar a lxs niñxs, enseñar a lxs niñxs.
- El **trabajo de cuidado indirecto** no implica actividades de cuidado presenciales, pero es importante para el mantenimiento de las personas y los hogares. Incluye actividades como la limpieza, la cocina y el lavado. También puede incluir la gestión y administración del cuidado (gestión del cuidado).

La naturaleza del trabajo y los servicios de cuidado están en constante evolución. Esto significa que las definiciones del cuidado también evolucionan. El cuidado puede definirse como: "*Las actividades y relaciones necesarias para la existencia y el bienestar de las sociedades y de las personas que las integran. Esto incluye todas las actividades remuneradas y no remuneradas que permiten satisfacer las necesidades de todas las personas y reproducir la mano de obra para el mercado laboral. Los sistemas de cuidado incluyen la salud, la educación, el trabajo doméstico y el cuidado social.*"

El trabajo de cuidado puede ser tanto remunerado como no remunerado.

- **El trabajo de cuidado no remunerado** es el que se realiza sin remuneración ni ningún tipo de compensación monetaria.

La mayor parte del trabajo de cuidado no remunerado (*también llamado trabajo doméstico no remunerado*) tiene lugar en los hogares. Incluye las actividades que contribuyen al cuidado del hogar (*cocinar, limpiar, recoger agua, alimentos y leña*) y al cuidado de las personas del hogar (*jóvenes, ancianxs, enfermxxs, discapacitadx*s). También incluye las actividades no remuneradas que se llevan a cabo para gestionar o administrar el cuidado en el hogar, y el trabajo no remunerado de cuidado de personas fuera del hogar (*amigxxs, vecinxxs y miembros de la comunidad*).

En todo el mundo, el trabajo de cuidado no remunerado se considera "trabajo de mujeres". Esto significa que las mujeres, en todas las etapas de su vida, se enfrentan a una carga desproporcionada de trabajo de cuidado no remunerado. Se calcula que en todo el mundo se dedican 16.400 millones de horas diarias (*el equivalente a 2.000 millones de personas con empleos a tiempo completo*) al trabajo de cuidado no remunerado. Las mujeres realizan el 76% de este trabajo de cuidado no remunerado.<sup>6</sup>

Todas las mujeres se enfrentan a una mayor carga de trabajo de cuidado no remunerado. Pero las mujeres más pobres y las de los países con menores ingresos se enfrentan a una carga mayor.

- En los países de renta baja, las mujeres de las zonas rurales pueden dedicar 14 horas diarias al trabajo de cuidado no remunerado.<sup>7</sup>
- En el norte de África y Asia Occidental, las mujeres dedican 7 veces más tiempo al trabajo de cuidado no remunerado que los hombres.<sup>8</sup>
- En Asia y el Pacífico, las mujeres dedican 4,1 veces más tiempo al trabajo de cuidado no remunerado que los hombres.<sup>9</sup>

*"EL CUIDADO AFECTAN DESDE EL NACIMIENTO HASTA LA MUERTE. EL CUIDADO ES UNA CARGA DESPROPORCIONADA QUE AFECTA A LAS MUJERES EN TODAS LAS ETAPAS DE SU VIDA: COMO NIÑA QUE CRECE EN SU CASA, TIENE QUE CUIDAR DE SUS HERMANOS Y TIENE UNA ENORME RESPONSABILIDAD DE CUIDADO. EN ALGUNOS PAÍSES, A LAS NIÑAS NO SE LES PERMITE IR A LA ESCUELA".<sup>10</sup>*

JILLIAN BARTLETT, NUGFW Y VICEPRESIDENTA EN REPRESENTACIÓN DE LA REGIÓN INTERAMERICANA, COMITÉ MUNDIAL DE MUJERES DE LA ISP, TRINIDAD Y TOBAGO

La falta de servicios públicos, de bienestar y de sistemas de protección social, o la insuficiencia de los mismos, para proporcionar servicios de cuidado accesibles, universales y transformadores de las relaciones desiguales de género, significa que la mayor parte del trabajo de cuidado no remunerado queda a cargo de las mujeres. En algunas sociedades, el entorno cultural, las normas y las expectativas hacen que el cuidado se considere responsabilidad de la familia. Pero en realidad, la carga recae en gran medida sobre las mujeres y las niñas.

La carga desigual y desproporcionada del trabajo de cuidado no remunerado es una causa de la desigualdad de género. Retrasa a las mujeres y les impide acceder a la educación o participar en el mercado laboral. Sin embargo, esta carga desproporcionada permanece en gran medida oculta y a menudo los gobiernos la pasan por alto. [Para más información, véase la sección II.3].

- **El trabajo de cuidado remunerado** es el que se realiza a cambio de una remuneración o compensación económica.

La mano de obra mundial del cuidado (11,5% del empleo mundial)<sup>11</sup> incluye a todxs lxs trabajadoras de los sectores del cuidado. Esto incluye:

- Educación, incluido el cuidado a la primera infancia
- Salud, incluyendo enfermeras, comadronas, trabajadoras comunitarias de la salud, trabajadoras de la salud voluntarias
- Cuidado social
- Cuidado doméstico remunerado

También incluye a lxs trabajadores de los sectores no de cuidado y a los empleos no de cuidado que apoyan la prestación de servicios de cuidado (*cocinerxs, limpiadorxs, gestores de cuidado*).

## EL TRABAJO DE CUIDADO REMUNERADO ABARCA UNA AMPLIA GAMA DE OCUPACIONES, PERO ESTA GUÍA SE CENTRARÁ EN EL CUIDADO SOCIAL.

**El cuidado social** es una forma de trabajo de cuidado que consiste en proporcionar atención personal y asistencia práctica a personas que necesitan apoyo adicional (*niñxs, jóvenes, adultxs y ancianxs*). Los servicios de cuidado social incluyen el cuidado de niñxs, de ancianxs, de discapacitadxs y de salud mental. También incluye el cuidado social a domicilio (*trabajo doméstico remunerado*). Puede tener lugar en domicilios privados (*llamado "cuidado domiciliario"*), residencias de ancianxs públicas o privadas, residencias o

centros comunitarios o guarderías. Como la mayoría de los trabajos de cuidado, el cuidado social es un sector feminizado. La mayor parte del trabajo es realizado por mujeres.

El sistema global de cuidado incluye la composición de todos los diferentes servicios que prestan cuidado. En el ámbito del cuidado social, esto incluye el cuidado a lxs niñxs, el cuidado a las personas mayores, el cuidado de larga duración y el cuidado a la discapacidad y la salud mental.

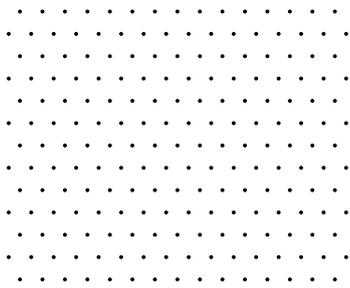
### ¿POR QUÉ EL TRABAJO DE CUIDADO SE CONSIDERA "TRABAJO DE MUJERES"?

En esta guía, cuando nos referimos a "mujeres" incluimos todas las identidades de género feminizadas.

Las mujeres son lxs principales actorxs individuales del cuidado en las comunidades, el mercado y el Estado. Dos tercios de todos lxs cuidadorxs remunerados son mujeres, y las mujeres proporcionan tres cuartas partes de todos el cuidado no remunerados. Los dañinos estereotipos de género causados por la histórica división sexual del trabajo y las desigualdades de género hacen que se asocie a las mujeres con la capacidad "natural" de cuidar. Esto significa que las responsabilidades del trabajo de cuidado remunerado y no remunerado (*cocinar, limpiar, cuidar*) suelen estar estereotipadas como "propias" de las mujeres. A menudo, las mujeres se ven obligadas a quedarse en casa y cuidar gratuitamente de sus hijos en lugar de ir a trabajar fuera.<sup>12</sup> Muchas mujeres se enfrentan a la doble carga de realizar un trabajo remunerado fuera de casa y, al

mismo tiempo, a una parte desproporcionada de las responsabilidades de cuidado no remuneradas en el hogar.

Estas desigualdades estructurales también significan que el trabajo remunerado se divide generalmente entre hombres, mujeres y otras identidades de género de acuerdo con los roles de género. Las mujeres se agrupan en puestos de trabajo en función de cómo la sociedad ve el papel de las mujeres. Esto crea una segregación ocupacional basada en el género. Las mujeres suelen estar peor pagadas incluso cuando realizan los mismos trabajos o trabajos de igual valor. Esto conduce a una brecha salarial de género, que es aún mayor para las mujeres racializadas. Las habilidades de cuidado se perciben como algo "natural" para las mujeres, por lo que se consideran menos cualificadas e infravaloradas. Esto significa que las trabajadoras del cuidado remuneradas suelen tener salarios bajos y malas condiciones de trabajo y sufren una segregación ocupacional vertical y horizontal. Pero estas ideas sobre el trabajo de las mujeres se basan en normas de género patriarcales, reforzadas por el sistema capitalista.



En todo el mundo, las trabajadoras del cuidado contribuyen enormemente a los sistemas económicos y sociales. Pero el trabajo de cuidado gratuito o barato de las mujeres se explota para permitir el crecimiento económico capitalista.

**E**"EN BRASIL, COMO EN LA GRAN MAYORÍA DE LOS PAÍSES, EL TRABAJO DE CUIDADO HA SIDO HISTÓRICAMENTE REALIZADO POR LAS MUJERES Y NO ES REMUNERADO O ESTÁ PRECARIAMENTE REMUNERADO. EN EL CASO DE LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS Y JORNALERAS, A ELLAS LES CORRESPONDE SOSTENER ESTE SISTEMA QUE MUEVE LA ECONOMÍA. CUIDAR A SUS HIJXS, ALIMENTARLOS, ATENDER A LXS ENFERMOS, MANTENER SUS HOGARES".<sup>13</sup>

LUCIANA MELO, SINDSEP-SP, BRASIL

**E**"EN LA MAYORÍA DE LOS CASOS SON LAS MUJERES LAS QUE SE ENCARGAN DE LAS TAREAS DE CUIDADO: DESDE LA HIJA MAYOR QUE SE QUEDA CON LXS HERMANXS MENORES PORQUE LOS PADRES TIENEN QUE TRABAJAR, HASTA LA ABUELA QUE HACE LO MISMO, O LA ESPOSA QUE SE QUEDA CON LA TAREA DE CUIDAR A LOS PADRES, AL SUEGRO O A ALGUIEN DE LA FAMILIA QUE NECESITA CUIDADO DE SU SALUD O ASISTENCIA... NORMALMENTE ESTE TRABAJO NO ES REMUNERADO".<sup>14</sup>

GEICI MAIARA BRIG,  
SINTRASEB, BRASIL

Muchxs cuidadorxs remunerados son también **trabajadorxs inmigrantes**. La creciente diferencia entre el número de personas que necesitan cuidado y el número de cuidadorxs capaces de proporcionarlos ha provocado un aumento de la demanda de cuidadorxs a nivel mundial. Esto ha incrementado la migración para el trabajo de cuidado y ha creado un mercado laboral globalizado para lxs trabajadorxs de cuidado a lo largo del cual se transfiere y proporciona el cuidado (denominadas **cadena global de cuidado**). En muchos países esto se fomenta activamente mediante políticas y programas gubernamentales.

Esto ocurre sobre todo entre el Sur Global y el Norte Global; Europa y América del Norte dependen de lxs trabajadores migrantes de América Latina, África y Asia para cubrir la escasez de mano de obra. La migración global Sur-Sur también es común entre países de diferentes niveles de desarrollo económico.

- El sector del cuidado en Canadá depende en gran medida del trabajo precario y temporal de lxs trabajadores inmigrantes. El gobierno federal ha desarrollado políticas y programas de inmigración para animar a lxs trabajadores inmigrantes a ir a Canadá para hacer frente a la creciente demanda.
- En la UE, la política de libre circulación de la mano de obra ha dado lugar a una enorme migración interna para el trabajo de cuidado. Lxs trabajadores suelen emigrar de países de Europa central y oriental a Europa occidental.
- En toda Asia, la creciente demanda de cuidado de larga duración ha llevado a algunos países a recurrir a lxs trabajadores migrantes para cubrir el vacío. La mayor parte de la migración para el cuidado de larga duración se produce desde los países más pobres del sudeste asiático (*Filipinas, Indonesia, Vietnam*) hacia los países más ricos del este (*Japón, Corea del Sur, Hong Kong, Taiwán, Singapur*).

Lxs trabajadores que emigran para realizar trabajos de cuidado social suelen ser pobres, sobre todo en relación con los del país al que prestan cuidado. Este desequilibrio de poder hace que lxs trabajadores migrantes se enfrenten a condiciones de trabajo precarias, a salarios bajos y a la falta de acceso a la protección social. En algunos países, lxs cuidadores inmigrantes pueden incluso recibir una remuneración diferente según el país del que procedan. Con derechos y protecciones legales limitados, carecen de poder y acceso a oportunidades de trabajo decente.

Lxs cuidadores que sufren discriminación por su origen étnico, su edad, su condición de discapacitadxs, su clase social, su orientación sexual o su identidad de género pueden enfrentarse a una mayor desigualdad en el trabajo. Las intersecciones de estas diferentes identidades pueden significar que pueden experimentar una discriminación interseccional.

Esto significa que el trabajo de cuidado remunerado está **feminizado y racializado**. Las trabajadoras migrantes del sector del cuidado se enfrentan a una discriminación interseccional debido a su género y a la intersección con su clase y su raza.



Los modelos de cuidado y la composición de los servicios de cuidado social varían según los países. La forma en que se prestan, financian y organizan el cuidado depende de los recursos disponibles, las políticas e infraestructuras gubernamentales y las normas culturales.

- En todo el Norte Global, el cuidado social ha sido prestado durante mucho tiempo por el Estado como parte de los sistemas de bienestar y protección social. En algunos países, el cuidado se sigue prestando a través de servicios de cuidado financiados con fondos públicos que son prestados y/o gestionados por las autoridades locales. Sin embargo, en muchos países ha aumentado la privatización de los servicios de cuidado. Cada vez más, los proveedores "con fines de lucro" asumen un papel central en la prestación de cuidado. Estos servicios de cuidado pueden ser prestados únicamente por el sector privado, subvencionados por el Estado, o financiados por el Estado pero subcontratados y prestados por el sector privado.
- En América del Sur, el Caribe y algunas partes del sur de África se han producido avances en el cuidado social prestado por el Estado, pero todavía existen grandes lagunas. La falta y/o la insuficiencia de la oferta pública de cuidado social significa que la mayor parte del cuidado se basa

en la comunidad o en la familia, y es proporcionada en gran medida por las mujeres. Existen algunos servicios privados de cuidado, pero el elevado costo de estos servicios significa que el acceso para la mayoría de las personas está restringido.

- En gran parte de África y en algunas partes de Asia, la oferta pública de cuidado social es prácticamente inexistente. El trabajo de cuidado remunerado es en gran medida informal. Aunque hay un pequeño número de servicios privados de cuidado, la mayor parte del trabajo de cuidado no es remunerado, tiene lugar en las familias y comunidades y es realizado por mujeres. Muchos Estados carecen de recursos e infraestructuras suficientes para ofrecer servicios públicos universales de cuidado. También hay normas culturales que hacen que las responsabilidades de cuidado se consideren responsabilidad de la familia o la comunidad.

En todo el mundo, los vacíos en la cobertura de los servicios de cuidado hacen que el sector sin ánimo de lucro asuma cada vez más un papel fundamental en la prestación de cuidado, ya sea a través de cooperativas, organizaciones comunitarias, organizaciones benéficas, organizaciones no gubernamentales y grupos religiosos. Pero estos servicios rara vez son universalmente accesibles o transformadores de género.

06. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_633135.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633135.pdf)

07. <https://www.oxfam.org/en/not-all-gaps-are-created-equal-true-value-care-work>

08. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/---gender/documents/publication/wcms\\_732791.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/---gender/documents/publication/wcms_732791.pdf)

09. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_633135.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633135.pdf)

10. Cita captada a través de una entrevista.

11. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_633166.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633166.pdf)

12. Para más información, véase: 'El patriarcado del salario', de Silvia Federici

13. Cita capturada a través de un cuestionario.

14. Cita capturada a través de un cuestionario.

## 2. LA CRISIS DEL CUIDADO

**A**nivel mundial, nos enfrentamos a una crisis del cuidado.<sup>15</sup> La actual organización social del cuidado es injusta, desigual e insostenible. El sistema mundial de cuidado no satisface las necesidades de la sociedad y se basa en la explotación de las mujeres y lxs trabajadores inmigrantes. Pero, ¿cómo se ha producido esta crisis?

En el Norte Global, el gasto público inadecuado y las medidas de austeridad (*políticas económicas que reducen el gasto público*) han privado a los sistemas de cuidado de los recursos esenciales necesarios para satisfacer las necesidades de cuidado de las sociedades. Esto ha dado lugar a un sistema de cuidado fallido e infra financiado, sobre todo en el ámbito del cuidado social.

Las reformas neoliberales han desregulado los servicios públicos y han trasladado los servicios de cuidado social al sector privado. Esto ha convertido al cuidado social en una mercancía que se puede comprar (*mercantilización*). Los agentes privados están asumiendo cada vez más un papel central en la prestación de cuidado social y

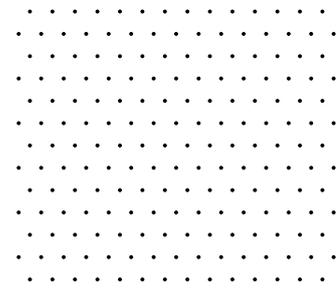
están estableciendo el control del sector. Esto significa que el cuidado social se gestiona "con fines de lucro".

En muchos países, el cuidado social ha sido invadido por la riqueza privada, los inversores y los fondos de cobertura (sociedades privadas de inversión). El sector del cuidado se ha financiarizado (*con la creciente penetración de técnicas, instituciones y mercados financieros en todos los ámbitos de la economía*). Se ha transformado en un servicio basado en el consumo y en una oportunidad de negocio para el sector privado. Cualquier beneficio que se genere se dirige de nuevo a un pequeño número de individuos e inversores privados. Muchas empresas privadas de cuidado social y de salud del Norte Global pretenden ahora imponer este modelo privatizado de cuidado a la clase media emergente del Sur Global.

En los últimos años también se ha visto el papel cada vez más importante del "filantropocapitalismo", es decir, el aumento de las "organizaciones benéficas" que prestan servicios de cuidado mientras obtienen enorme lucro. Esto sólo ha permitido una mayor privatización.

"EN BRASIL, EL DESMANTELAMIENTO DEL ESTADO DE BIENESTAR HA TRAÍDO CONSECUENCIAS NEGATIVAS PARA LA POBLACIÓN QUE DÍA A DÍA VE EL ABANDONO... SIN TRABAJO, VIVIENDO EN VIVIENDAS PRECARIAS, SIN ACCESO A LA ESCUELA, SIN UNA ATENCIÓN DE SALUD DE CALIDAD, LAS MUJERES SON LAS GRANDES VÍCTIMAS Y TODO ESTO TIENE UN PROFUNDO IMPACTO EN SUS VIDAS, ESPECIALMENTE LAS MUJERES MARGINADAS Y NEGRAS QUE MÁS NECESITAN DE POLÍTICAS QUE APOYEN Y AYUDEN A DESARROLLAR LA AUTONOMÍA... ESTAMOS ANTE UNA DE LAS MAYORES CRISIS. CON EL DESMANTELAMIENTO DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS, LA INFLACIÓN, LA ELEVADA TASA DE DESEMPLEO, LAS MUJERES SE VEN CADA VEZ MÁS ABOCADAS A LAS TAREAS DOMÉSTICAS Y DE CUIDADO SIN CONTRAPARTIDA ALGUNA..."<sup>16</sup>

LUCIANA MELO, SINDSEP-SP, BRASIL



En las últimas décadas, las asociaciones público-privadas (APP) se han utilizado cada vez más en el sector del cuidado social. Las APP son contratos entre los gobiernos y el sector privado. En muchos países, la prestación de servicios de cuidado social está en manos de las autoridades locales. Pero las medidas de austeridad hacen que las autoridades locales no dispongan de recursos suficientes para gestionar eficazmente los servicios de cuidado social. Esto significa que las autoridades subcontratan la prestación, el funcionamiento o la gestión a actores privados. Los procesos de licitación permiten a los agentes privados competir para gestionar los servicios de cuidado al menor costo posible. La escasa o nula regulación por parte de los gobiernos hace que las empresas den prioridad al lucro por encima del bienestar de lxs cuidadorxs y de la calidad del cuidado a lxs beneficiarixs. Esta tendencia es común en todos los sectores, pero es particularmente rampante en el cuidado social.

En toda Europa, muchos países han experimentado la devolución de la toma de decisiones a los gobiernos locales. Pero esto ha ido acompañado de una financiación insuficiente y de leyes favorables a la privatización que han contribuido al fracaso de los sistemas de cuidado y al aumento de la externalización.

En el Reino Unido, los servicios de cuidado social son gestionados en gran medida por las autoridades locales. En 1991 se introdujo una legislación que obligaba a las administraciones locales a externalizar el 85% de los servicios sociales. El resultado es que el 95% del cuidado a domicilio son prestados por empresas privadas. Dos tercios de lxs cuidadores de adultxs afirman ahora que la calidad del cuidado a lxs adultxs ha disminuido. 1 de cada 4 servicios de cuidado social a domicilio no cumple las normas de calidad y seguridad.

A nivel internacional, las instituciones financieras internacionales (IFI), como el Banco Mundial (BM) o el Fondo Monetario Internacional (FMI), suelen fomentar (o incluso imponer) las políticas favorables a la privatización. Pero estas instituciones internacionales permiten a los países más ricos y a las grandes empresas multinacionales (EMN) ejercer su poder sobre los países de menor renta.

En todo el Sur Global, la carga de la deuda neocolonial y los programas de ajuste estructural también han vaciado la capacidad de los Estados para prestar servicios de cuidado financiados con fondos públicos. Esto ha reforzado los desequilibrios de poder entre el Norte y el Sur.

- En todo el sur de Asia, lxs trabajadorxs comunitarixs de la salud (CHW) son una parte importante del personal sanitario. Muchos países dependen en gran medida de su trabajo para la prestación pública de salud. Lxs activistas sociales de la salud acreditados (ASHA) en la India, lxs voluntarixs de la salud comunitaria en Nepal y las trabajadoras de la salud en Pakistán desempeñan un papel esencial en la planificación familiar, el cuidado de la salud materna, neonatal e infantil y la educación sanitaria. A pesar de que prestan servicios esenciales y llenan un vacío causado por la falta de financiación y la privatización del sistema de salud pública, lxs trabajadorxs comunitarixs de la salud carecen de salarios y seguridad social, o los tienen limitados, y a menudo no son reconocidxs como empleadxs, sino que se les trata como voluntarixs.<sup>17</sup>
- En Filipinas hay 42.000 barangays (*la unidad de gobierno más pequeña*). 420.000 trabajadorxs de la salud de barangay trabajan en las comunidades prestando servicios a 110 millones de filipinxs sin cobrar. El 98% son mujeres. Pero son consideradas voluntarias y, por tanto, no pueden defender sus derechos como trabajadoras.

Las políticas fiscales regresivas también han limitado la financiación disponible para los servicios públicos de cuidado. Esto ha ido acompañado del aumento de la evasión y elusión fiscal por parte de los inversores privados. La escasa regulación de los gobiernos se traduce en una falta de transparencia financiera. [Para más información, véase el apartado II.5].

- Un estudio realizado en el Reino Unido demostró que tres operadores de residencias británicas cobraron cientos de millones de libras en concepto de honorarios de residencias y trasladaron los beneficios al extranjero utilizando complejas estructuras empresariales y paraísos fiscales.<sup>18</sup>
- Un estudio realizado en Australia descubrió que 6 de las mayores empresas de cuidado a la tercera edad con ánimo de lucro gestionan más del 20% de todas las camas de atención residencial a la tercera edad. Reciben casi 2.200 millones de dólares anuales en subvenciones del gobierno, pero utilizan estructuras complejas para declarar menores beneficios y evitar el pago de impuestos.<sup>19</sup>
- Un estudio sobre el mayor operador de cuidado de Europa -Orpea- reveló que la empresa había estado utilizando empresas subsidiarias para extraer el dinero de los contribuyentes para alimentar su imperio inmobiliario, mientras lxs trabajadoras se enfrentaban a violaciones de sus derechos, falta de personal y condiciones de trabajo inseguras.<sup>20</sup>

- ▶ **La demanda de cuidado aumenta.** Pero hay escasez de trabajadorxs de cuidado social para satisfacer la demanda. En 2015, 2.100 millones de personas necesitaban cuidado. Para 2030, se calcula que 2.300 millones de personas la necesitarán.<sup>21</sup>
- ▶ **A nivel mundial, tenemos una población que envejece.** La gente vive más tiempo que antes. Se calcula que el mundo necesitará un 60% más de puestos de trabajo en cuidado de larga duración de aquí a 2040 para satisfacer la demanda.<sup>22</sup>

Asia tiene una de las poblaciones que envejecen más rápidamente del mundo. Pero no hay suficientes personas para prestar el cuidado necesarios a lxs ancianxs. El 50% de las personas mayores no reciben el cuidado que necesitan. La brecha es mayor para los que viven en la pobreza y en las zonas rurales. Esto significa que la mayoría del cuidado de larga duración los proporciona la familia.

En Japón, JICHIRO informa de que el rápido envejecimiento de la población hace que la necesidad de cuidado para lxs ancianxs siga aumentando, mientras que el número de personas capaces de prestarlos disminuye.

- ▶ **La estructura de las familias ha cambiado.** Los hogares se han reducido, se ha producido un colapso de la familia ampliada y hay más hogares con padre/madre solterxs. Estos cambios han incrementado las necesidades de cuidado, en particular la necesidad de atención a lxs niños.
- ▶ En las últimas décadas, cada vez son más las mujeres que aceptan un **trabajo remunerado fuera del hogar y se incorporan al mercado laboral**. Esto ha disminuido la disponibilidad de trabajo de cuidado no remunerado en el hogar y también ha aumentado la demanda de servicios de cuidado formales para llenar el vacío. Lamentablemente, esto no se ha traducido en una redistribución del trabajo de cuidado no remunerado.
- ▶ La **crisis climática** está poniendo en peligro el mundo. También está exacerbando la crisis mundial del cuidado y está intensificando el trabajo de cuidado. Las desigualdades perjudiciales y los estereotipos de género hacen que las mujeres y las niñas se enfrenten a impactos desproporcionados. [Para más información, véanse las secciones II.2, II.3 y II.5].

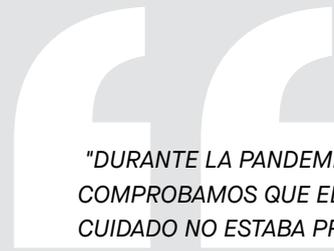
La pandemia de COVID-19 no hizo más que poner de manifiesto las fallas sistémicas del enfoque "lucrativo" del cuidado social: desigual, inseguro, basado en la explotación de lxs trabajadoras y que no proporciona una atención de calidad. El trabajo de cuidado social fue una de las ocupaciones más peligrosas durante la pandemia debido al mayor riesgo de exposición al virus. A pesar de ser considerados trabajadoras "esenciales" por los gobiernos, lxs trabajadoras de la cuidado social se enfrentaron a medidas inadecuadas de seguridad y salud en el trabajo (SST) y a altos niveles de agotamiento.

En el cuidado de larga duración, la reducción de costos, la escasez de personal, el hacinamiento y la formación inadecuada provocaron altas tasas de mortalidad en la asistencia privada:

- En Victoria, Australia, el 75% de las muertes por COVID-19 se produjeron en residencias de ancianas. Todas se produjeron en residencias privadas, a pesar de que alrededor del 10% de las residencias estaban bajo el control del Estado.
- En Canadá, la proporción de muertes en residencias de ancianas representó el 69% del total de muertes por el virus. La mayoría tuvo lugar en centros de cuidado de larga duración de propiedad privada.<sup>23</sup>
- En el Reino Unido, entre principios de marzo y mediados de junio de 2020, se registraron 20.000 muertes por COVID-19 en residencias de cuidado de larga duración en Inglaterra y Gales. La cifra real será de 30.000.<sup>24</sup>

La pandemia también puso de manifiesto la crisis del cuidado no remunerado. Con las escuelas cerradas, las familias enfermas y lxs ancianas que necesitaban más apoyo, la carga de trabajo de cuidado no remunerado se intensificó. El acceso inadecuado a los servicios públicos de cuidado, en particular a los de cuidado de niñas, hizo que las mujeres pagaran el precio y asumieran desproporcionadamente la carga adicional del trabajo de cuidado.

Sin servicios públicos que transformen las relaciones desiguales de género, las mujeres se enfrentaron a otros impactos desproporcionados de la pandemia, como una mayor exposición a la violencia y el acoso, y una mayor probabilidad de pérdida de empleo. La pandemia también puso de manifiesto el papel esencial del cuidado para garantizar el bienestar, la dignidad y la salud de todas las personas, así como la necesidad de que los servicios públicos sean igualmente accesibles para todxs.



*"DURANTE LA PANDEMIA, COMPROBAMOS QUE EL SISTEMA DE CUIDADO NO ESTABA PREPARADO EN CUANTO A EQUIPOS Y SUMINISTROS, INCLUIDOS LOS EPP. ESTA CRISIS NOS MOSTRÓ QUE NUESTRO SISTEMA DE CUIDADO SE ENFRENTA A ENORMES DESAFÍOS, ESPECIALMENTE EN LO QUE RESPECTA A LAS ASIGNACIONES PRESUPUESTARIAS, QUE NO SE ACERCAN A LO QUE NECESITAMOS. LOS SISTEMAS SE ENFRENTAN A PROPORCIONAR EL CUIDADO, PERO TAMBIÉN EN TÉRMINOS DE SER CAPACES DE PROPORCIONAR BUENAS CONDICIONES DE TRABAJO PARA LXS TRABAJADORAS DE CUIDADO."*<sup>25</sup>

IRENE KHUMALO, PRESIDENTA DE SWADNU Y DEL COMITÉ MUNDIAL DE MUJERES DE LA ISP, ESWATINI



**El sistema mundial de cuidado está en crisis. El modelo capitalista neoliberal y patriarcal está priorizando el beneficio sobre el bienestar de las personas y el planeta, con consecuencias desastrosas para lxs trabajadores y lxs receptores de cuidado.**

El sistema de cuidado social se basa en la explotación de lxs cuidadores, la mayoría de las cuales son mujeres, inmigrantes y personas de color. La remuneración suele ser baja, las condiciones de trabajo son precarias y, en muchos países, el trabajo de cuidado es muy informal. Lxs trabajadores se enfrentan con frecuencia a una carga de trabajo abrumadora y a una supervisión y control excesivos del tiempo que dedican al cuidado. También se enfrentan a la violencia y el acoso en el trabajo. [Para más información, véase la sección II. 2].

Existe una gran desigualdad en el acceso a los servicios de cuidado, lo que ha transferido una mayor responsabilidad del trabajo de cuidado no remunerado a la familia y a la comunidad. La injusta y desigual distribución del cuidado sobre las mujeres está teniendo efectos devastadores para la igualdad de las mujeres.

*"EN CANADÁ, LOS PROBLEMAS DE ACCESO, ASEQUIBILIDAD Y MALA REMUNERACIÓN DE LXS TRABAJADORES DEL SECTOR DEL CUIDADO INFANTIL SE DERIVAN DEL HECHO DE QUE LOS SERVICIOS DE CUIDADO INFANTIL SE HAN DEJADO EN GRAN MEDIDA EN MANOS DEL MERCADO. A LO LARGO DE LOS AÑOS, HA AUMENTADO LA OFERTA CON FINES DE LUCRO Y CADA VEZ MÁS ASISTIMOS A LA FINANCIARIZACIÓN DEL SECTOR."*<sup>26</sup>

MORNA BALLANTYNE,  
DIRECTORA EJECUTIVA DE  
CHILD CARE NOW, CANADÁ

**En las siguientes partes de la guía, cada una de las 5R de la agenda para la Reconstrucción de la Organización Social del Cuidado se explora con más detalle en relación con estas cuestiones.**

**En la siguiente sección se exponen las principales cuestiones y se sugieren las principales demandas y acciones que pueden emprender los sindicatos.**

15. Vídeo: <https://publicservices.international/resources/videos/who-cares-fixing-the-care-crisis?id=11278&lang=en>
16. Cita capturada a través de un cuestionario.
17. Para más información, consulte: [https://pop-umbrella.s3.amazonaws.com/uploads/5beba9c9-603d-4281-b472-8adeac6761f7\\_PSI\\_Storybook\\_Final\\_Hi-res.pdf](https://pop-umbrella.s3.amazonaws.com/uploads/5beba9c9-603d-4281-b472-8adeac6761f7_PSI_Storybook_Final_Hi-res.pdf) y Vídeo: <https://www.youtube.com/watch?v=FE4f6Q8nGo8>
18. Para más información, consulte: [https://cictar.org/wp-content/uploads/2021/02/Revera\\_Report\\_UK\\_FNL.pdf](https://cictar.org/wp-content/uploads/2021/02/Revera_Report_UK_FNL.pdf)
19. Para más información, consulte: [https://cictar.org/wp-content/uploads/2018/12/CICTAR\\_Aged\\_Care\\_Brief\\_Final.pdf](https://cictar.org/wp-content/uploads/2018/12/CICTAR_Aged_Care_Brief_Final.pdf)
20. Para más información, consulte: <https://publicservices.international/resources/publications/orpea-caring-for-people-or-for-profit-cictar?id=12690&lang=en>
21. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_633135.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633135.pdf)
22. <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/workforce-and-safety-in-long-term-care-during-the-covid-19-pandemic-43fc5d50/>
23. <https://www.washingtonpost.com/opinions/2021/04/06/canada-covid-deaths-long-term-care-nursing-homes/>
24. <https://www.bbc.co.uk/news/uk-53280011>
25. Cita captada a través de una entrevista.
26. Cita captada a través de una entrevista.

## II. PASAR A LA ACCIÓN:

### RECONSTRUIR LA ORGANIZACIÓN SOCIAL DEL CUIDADO

**D**urante mucho tiempo, la **economía del cuidado** (*la suma de todas las formas de trabajo de cuidado*) ha sido la forma dominante de hablar del trabajo de cuidado por parte de los gobiernos, el mercado, las instituciones internacionales e incluso los sindicatos. El concepto de "economía del cuidado" enmarca el cuidado como un sector económico que genera puestos de trabajo y apoya las actividades económicas. Pero también presenta el cuidado como una mercancía individual que está a la venta, en lugar de un bien social y público colectivo.

Por ello, la ISP ha colaborado con organizaciones feministas, de derechos humanos y de justicia fiscal para intentar que los enfoques del cuidado pasen de la "economía del cuidado" a la "organización social del cuidado".

La **organización social del cuidado** es la forma en que se satisfacen las necesidades de cuidado mediante las relaciones entre los diferentes actores que intervienen en la prestación de los mismos. Esto incluye a los hogares, las comunidades, el Estado y, cada vez más, el mercado. El concepto de "organización social del cuidado" nos permite comprender cómo se distribuyen las responsabilidades del cuidado en diferentes contextos y se piensa en ellas a través de los diferentes niveles del todo social: económico, político y cultural.

En respuesta al fracaso de la actual organización social del cuidado, la ISP, junto con otras organizaciones, ha presentado un programa para "**reconstruir la organización social del cuidado**"<sup>27</sup>. Esta agenda exige un cambio sistémico del actual sistema económico y de la organización del cuidado, así como un nuevo paradigma que anteponga el cuidado de las personas al lucro.

La agenda se basa en los principios clave del derecho humano al cuidado y el derecho al trabajo decente. La agenda enmarca el cuidado como un bien social y público colectivo que el Estado debe proporcionar, pero en el que todos tenemos la responsabilidad compartida de participar (**corresponsabilidad social**).

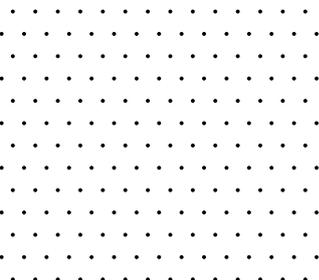
En esta nueva agenda son fundamentales las "5R", que esbozan las exigencias para reconstruir la organización social del cuidado y solucionar la crisis de los mismos:<sup>28</sup>

- 1. Reconocer** el valor social y económico del trabajo de cuidado (remunerado o no) y el derecho humano al cuidado.
- 2. Recompensar, remunerar y representar** el trabajo de cuidado y lxs trabajadorxs del cuidado con un trabajo profesionalizado, un salario igual por un trabajo de igual valor, pensiones adecuadas, una protección social completa, condiciones de trabajo sanas y seguras, una representación fuerte, ejercicio pleno de sus derechos a sindicalización, la negociación colectiva y diálogo social en línea con el Programa de Trabajo Decente de la OIT.<sup>29</sup>
- 3. Reducir** la carga del trabajo de cuidado no remunerado de las mujeres.
- 4. Redistribuir** el trabajo de cuidado dentro de los hogares, entre todxs lxs trabajadores, eliminando la división sexual del trabajo, y entre los hogares y el Estado.
- 5. Reivindicar** el carácter público de los servicios de cuidado y restablecer el deber y la responsabilidad primordial del Estado de prestar servicios públicos de cuidado, de desarrollar sistemas de cuidado que transformen las relaciones de género y la vida de las mujeres, financiando la capacidad de inversión del Estado a través de una fiscalidad justa y progresiva y garantizando la igualdad de derechos fiscales de los Estados nación, a nivel internacional

27. Para más información, consulte: <https://peopleoverprof.it/campaigns/care-manifesto-rebuilding-the-social-organisation-of-care?id=11655&lang=en>

28. Vídeo: <https://youtu.be/CmVoskAFaSc>

29. Para más información, consulte: <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>



# ACCIÓN SINDICAL PARA RECONSTRUIR LA ORGANIZACIÓN SOCIAL DEL CUIDADO

ACCIÓN SINDICAL: 1. RECONOCER

*En esta sección de la guía, se explora con más detalle cada una de las 5R. En esta sección se sugieren acciones que los sindicatos pueden llevar a cabo para hacer realidad estas demandas a nivel local.*

LXS TRABAJADORES Y LOS SINDICATOS TIENEN UN IMPORTANTE PAPEL QUE DESEMPEÑAR EN LAS 5R:

- ▶ NEGOCIACIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO;
- ▶ HACER CAMPAÑA Y PLANTEAR DEMANDAS A LOS GOBIERNOS A NIVEL NACIONAL Y LOCAL;
- ▶ PRESIONAR A LAS INSTITUCIONES INTERNACIONALES;
- ▶ EDUCAR, SENSIBILIZAR Y ORGANIZAR AL SINDICATO Y A LA SOCIEDAD.

## 1. RECONOCER

La acumulación capitalista global se realiza a costa del trabajo gratuito (no remunerado) o barato (remunerado) de lxs trabajadores del cuidado, que en su mayoría son mujeres. El trabajo de cuidado es también esencial para la reproducción de la fuerza de trabajo. Pero el trabajo de cuidado está infravalorado. El trabajo de cuidado remunerado es uno de los peor pagados y más precarios. La mayor parte del trabajo de cuidado no remunerado permanece oculto a puerta cerrada.

Esta sección de la guía se centrará en las medidas que los sindicatos pueden adoptar para abordar el trabajo de cuidado no remunerado. [Para más información sobre cómo actuar en relación con el trabajo de cuidado remunerado, véase la sección II.2].

**E**l trabajo de cuidado no remunerado desempeña un papel esencial en el mantenimiento de los sistemas económicos y sociales. Es necesario para que todas las sociedades funcionen. Pero la carga desigual del trabajo de cuidado que soportan las mujeres repercute negativamente en sus derechos humanos, tal y como se establece en las normas internacionales de derechos humanos. También es un importante motor de la desigualdad de género.

## DERECHOS HUMANOS INTERNACIONALES

Todas las personas tienen derechos humanos, independientemente de su raza, sexo, etnia, nacionalidad o cualquier otra identidad o condición. Estos derechos humanos están recogidos en normas y tratados internacionales de derechos humanos por organizaciones intergubernamentales y Estados de todo el mundo.

La Organización de las Naciones Unidas (ONU) es un organismo internacional de casi todos los países. Trabaja para promover la paz en todo el mundo. La ONU ha acordado una **Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH)**. Son derechos que se aplican a todo el mundo. Dos pactos dan fuerza legal a la DUDH:

- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) (1966)
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) (1966)

Estos tratados crean obligaciones jurídicamente vinculantes para los Estados que los aceptan.

La **Convención de la ONU sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW)** es un tratado internacional que ha sido adoptado como una carta internacional de derechos humanos para todas las mujeres.

También hay acuerdos regionales que protegen y promueven los derechos humanos y la igualdad.

- El Convenio Europeo de Derechos Humanos (1953)
- La Convención Americana de Derechos Humanos (1969)
- La Carta Africana de Derechos Humanos (1981)

La carga del trabajo de cuidado no remunerado puede impedir que las personas disfruten de sus derechos humanos básicos. Esto afecta de manera desproporcionada a las mujeres.<sup>30</sup>

- **Todo el mundo tiene derecho a la educación.** Pero las excesivas tareas de cuidado no remuneradas pueden hacer que las mujeres abandonen la educación pueden reducir el tiempo que dedican a su educación, restringiendo sus oportunidades.
- **Todo el mundo tiene derecho a un trabajo decente.** Pero las responsabilidades de cuidado desiguales y no remuneradas pueden ser un obstáculo para que las mujeres se incorporen al trabajo. También puede significar que las mujeres se vean obligadas a aceptar formas de trabajo informales, precarias, mal pagadas y de baja categoría. Las trabajadoras del cuidado remuneradas también se enfrentan a un salario bajo y a unas condiciones de trabajo deficientes, lo que perjudica sus derechos. [Para más información, véase el apartado II.2].

- **Todo el mundo tiene derecho a la seguridad social.** Pero este derecho se ve amenazado cuando las mujeres se ven empujadas al trabajo informal o precario con poco o ningún acceso a la seguridad social.
- **Todo el mundo tiene derecho a la salud.** Pero lxs cuidadores están en riesgo porque el trabajo de cuidado, tanto el remunerado como el no remunerado, puede ser duro, estresante o incluso peligroso.
- **Todo el mundo tiene derecho a participar.** Pero los dañinos estereotipos de género y el excesivo tiempo dedicado al trabajo de cuidado no remunerado pueden vulnerar los derechos de las mujeres.
- **Todo el mundo tiene derecho a la igualdad y a la no discriminación.** Pero las perjudiciales desigualdades de género que hacen que el trabajo de cuidado se "asigne" a las mujeres socava este derecho.

### Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC)

- Artículos 6 y 7: Derecho al trabajo decente
- Artículo 9: Derecho a la Seguridad Social
- Artículo 12: Derecho a la salud
- Artículo 13: Derecho a la educación
- Artículo 15: Derecho a disfrutar de los beneficios del progreso científico

### Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP)

- Artículo 12: Derecho de participación

### Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH)

- Artículo 27: Derecho a disfrutar de los beneficios del progreso científico

### Convención sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

- Artículo 10: Derecho a la educación
- Artículo 11: Derecho al trabajo decente

El derecho a la igualdad y a la no discriminación es fundamental en todas las normas internacionales de derechos humanos.

Los sindicatos podrían exigir a los gobiernos que reconozcan el valor social y económico del trabajo de cuidado y el derecho humano a los mismos.<sup>31</sup>

## 1. RECONOCER EL VALOR SOCIAL Y ECONÓMICO DEL TRABAJO DE CUIDADO NO REMUNERADO

### ► Recoger datos sobre el trabajo de cuidado

La contribución económica del trabajo de cuidado no remunerado rara vez es discutida por los gobiernos, reconocida en las mediciones económicas nacionales, o tomada en consideración cuando se diseñan y aplican políticas y programas. Si los gobiernos no miden el trabajo de cuidado no remunerado de las mujeres, no pueden evaluar la contribución económica o social que hace a la sociedad. También significa que no pueden evaluar el impacto que las políticas nacionales podrían tener en el trabajo de cuidado no remunerado.

Los sindicatos podrían exigir a los gobiernos que recojan datos sobre el trabajo de cuidado no remunerado.

La recopilación de datos por sí sola no cambiará las actitudes sobre el trabajo de cuidado no remunerado, pero es importante exigir a los gobiernos que recojan estos datos para aumentar la visibilidad de este trabajo.

Las demandas específicas que los sindicatos pueden hacer incluyen:

- El trabajo de cuidado no remunerado debe incluirse en las encuestas laborales nacionales.
- Que los gobiernos realicen encuestas nacionales sobre el uso del tiempo (*encuestas que miden la cantidad de tiempo que diferentes personas dedican a diversas actividades, como el trabajo de cuidado no remunerado*).<sup>32</sup>
- Los datos se utilizarán para informar sobre la elaboración de políticas nacionales transformadoras del género y para evaluar el impacto de las políticas existentes sobre las mujeres y su carga de cuidado no remunerado.
- Los datos recogidos deben estar desglosados (*recopilados por separado en diferentes grupos*) por género, edad, discapacidad, raza y estatus migratorio y estar disponibles y accesibles para todxs.

Los sindicatos podrían realizar encuestas sobre el uso del tiempo entre sus propios miembros para recopilar datos. Esto puede contribuir a que los gobiernos reconozcan el valor del trabajo de cuidado.

En 2020, Colombia aprobó la Ley 1413, que ordena la realización de encuestas sobre el uso del tiempo para medir la contribución del trabajo de cuidado no remunerado a la economía nacional y al desarrollo social del país. Con la aprobación de esta ley, Colombia ha reconocido formalmente la contribución económica del trabajo de cuidado no remunerado. Los datos se utilizarán como herramienta para definir e implementar políticas públicas.

### ► Medir la contribución económica del trabajo de cuidado no remunerado

Se calcula que, a nivel mundial, el trabajo de cuidado no remunerado representa alrededor del 13% del Producto Interno Bruto (PIB) total (*una medida del éxito económico de un país*). Medir el valor económico del trabajo de cuidado no remunerado puede animar a los gobiernos a reconocer el valioso papel del cuidado social en la economía.

Los sindicatos podrían exigir a los gobiernos que midan e informen regularmente sobre la contribución económica del trabajo de cuidado no remunerado en las estadísticas nacionales y en las mediciones económicas oficiales.

Esto incluye las mediciones del PIB. Los datos deben desglosarse y ponerse a disposición del público.

Reconocer el valor del trabajo de cuidado no remunerado también forma parte de las agendas globales y regionales de igualdad de género de las instituciones internacionales y de muchos gobiernos nacionales.

- **Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** son un conjunto de objetivos adoptados por la ONU que pretenden ser alcanzados para 2030 para hacer frente a la desigualdad económica, medioambiental y social. Se espera que los gobiernos utilicen los objetivos para enmarcar su agenda y sus políticas. Los objetivos establecen explícitamente la importancia de reconocer y valorar el papel del trabajo de cuidado. Como parte del ODS 5 para lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas, el ODS 5.4 pide a los gobiernos que *"reconozcan y valoren el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado mediante la prestación de servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social y la promoción de la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda a nivel nacional"*. Los sindicatos pueden utilizar los objetivos de desarrollo sostenible para hacer campaña para que los gobiernos desempeñen un papel central en el reconocimiento del valor del trabajo de cuidado no remunerado.
- La CEDAW reconoce explícitamente la desproporcionada responsabilidad de las mujeres en el cuidado de personas y el impacto que tiene en sus derechos humanos, y reconoce la importante contribución de las mujeres al bienestar de la familia y la sociedad. También recomienda la investigación para medir el trabajo doméstico no remunerado de las mujeres y su incorporación a la medición del PIB.

*"SI SE COMPENSA EL TRABAJO DE CUIDADO NO REMUNERADO QUE REALIZAN LAS MUJERES, DUDO QUE HAYA SUFICIENTE DINERO EN ESTE MUNDO. PARA MÍ, ASÍ ES COMO EL MUNDO ENTERO ESTÁ EN DEUDA CON LAS MUJERES".<sup>33</sup>*

ANNIE ENRIQUEZ GERON,  
PSLINK Y VICEPRESIDENTA  
EN REPRESENTACIÓN DE LA  
REGIÓN DE ASIA-PACÍFICO,  
COMITÉ MUNDIAL DE MUJERES  
DE LA ISP, FILIPINAS

### ► Campaña para hacer más visible el trabajo de cuidado no remunerado

Es necesario aumentar la conciencia pública sobre la valiosa contribución del trabajo de cuidado no remunerado. Los sindicatos pueden utilizar los datos para concienciar sobre la carga desproporcionada que supone el trabajo de cuidado no remunerado para las mujeres, y el valor social y económico que aporta a las economías y al bienestar social. Los sindicatos también pueden hacer visibles las condiciones de trabajo de lxs cuidadorxs, tanto remunerados como no remunerados. Las campañas nacionales pueden ser una herramienta útil para ello.

*"EN EL GOBIERNO LA MAYORÍA DE LOS PUESTOS ESTÁN OCUPADOS POR HOMBRES. NO RECONOCEN EL TRABAJO QUE HACEMOS. LAVAR A LOS PACIENTES, COCINAR PARA LA GENTE, LIMPIAR... TODO ESTO SE VE COMO EL TRABAJO DE UNA MUJER. ESTO SOCAVA TODO EL SISTEMA DE CUIDADO. TANTO SI ERES UNA ENFERMERA, COMO UNA TRABAJADORA COMUNITARIA DE LA SALUD, O UNA MUJER QUE TRABAJA EN LABORES DE CUIDADO NO REMUNERADAS CUIDANDO DE NIÑXS Y ENFERMXS, ESTO DEBE SER RECONOCIDO POR NUESTRAS AUTORIDADES".<sup>34</sup>*

RITTA THANDEKA MSIBI, DENOSA Y VICEPRESIDENTA DE LA ISP PARA LA REGIÓN DE ÁFRICA Y LOS PAÍSES ÁRABES, SUDÁFRICA.

Algunas organizaciones han hecho propuestas para reconocer el valor del trabajo de cuidado no remunerado mediante la remuneración del mismo. Esta propuesta se basa en que el trabajo de cuidado no remunerado es la base sobre la que se construye el mercado laboral.<sup>35</sup> En los últimos años también se ha pedido la introducción de una **Renta Básica Universal (RBU)**. Se trata de una transferencia financiera que se da a todxs lxs habitantes de un país de forma regular y sin condiciones. Proporciona un nivel de ingresos suficiente para llevar una vida digna y cumplir los derechos humanos.

## 2. RECONOCER EL DERECHO HUMANO AL CUIDADO

### ► Respetar, promover y cumplir los derechos humanos

Los derechos humanos son universales. Esto significa que deben ser otorgados a todas las personas por igual. Pero la carga del cuidado repercute negativamente en los derechos humanos y afecta de forma desproporcionada a los derechos de las mujeres. Los Estados y los gobiernos son los principales garantes de los derechos humanos. Esto significa que tienen obligaciones y responsabilidades en virtud de la legislación internacional sobre derechos humanos para garantizar que el cuidado no perjudica a los derechos humanos y para cumplir con estos derechos.

Los sindicatos podrían concienciar sobre las implicaciones en materia de derechos humanos del trabajo de cuidado no remunerado y exigir a los gobiernos que respeten, promuevan y cumplan los derechos humanos establecidos en los tratados internacionales de derechos humanos.

Los sindicatos pueden utilizar el derecho internacional de los derechos humanos para presionar a los gobiernos y hacerlos responsables cuando tomen o dejen de tomar medidas que perjudiquen los derechos humanos.

Los datos demuestran que cuando los gobiernos no han proporcionado servicios de cuidado universales, accesibles y de alta calidad, aumentan la responsabilidad de las mujeres en el trabajo de cuidado no remunerado. También se infravalora el trabajo de cuidado remunerado. Esto perjudica los derechos humanos de las mujeres. Esto significa que los Estados no pueden cumplir adecuadamente sus obligaciones en materia de derechos humanos sin abordar la distribución del trabajo de cuidado en función del género.

En virtud de los tratados internacionales de derechos humanos, de las constituciones y de legislación nacional, la mayoría de los Estados han asumido voluntariamente obligaciones jurídicamente vinculantes que significan que deben abordar el trabajo de cuidado no remunerado.

## ► Reconocer y cumplir el derecho al cuidado

El cuidado tiene un papel importante en la realización de los derechos humanos. El cuidado de calidad mantiene la dignidad y mejora la salud y el buen vivir. También abre oportunidades para las personas. Para muchxs cuidadorxs, proporcionar cuidado puede ser también una importante fuente de dignidad. Esto significa que todo el mundo debería tener un derecho humano al cuidado. Esto significa tanto prestar como recibir cuidado. Las falencias del sistema de cuidado hacen que muchas personas pidan que el cuidado se reconozcan como un derecho humano.

Pero el derecho al cuidado sólo puede cumplirse si éste se realiza en condiciones dignas y con todo el apoyo necesario. De acuerdo con la normativa de derechos humanos, los Estados deben crear las condiciones para que los derechos puedan cumplirse. Esto significa que los gobiernos son responsables de proporcionar los medios para poder cuidar y recibir cuidado, y de garantizar que el cuidado se realice en condiciones de igualdad y sin discriminación.

Los sindicatos podrían exigir a los gobiernos que incluyan el derecho al cuidado en los marcos y constituciones nacionales. Las demandas específicas podrían incluir:

- El derecho al cuidado -cuidar y ser cuidadx- debe ser reconocido y tener el estatus de derecho humano consagrado en las constituciones y marcos nacionales.
- El cuidado debe estar disponible para todxs y en todos los lugares, independientemente de los ingresos, la condición social o la identidad.
- El cuidado debe ser prestado por trabajadorxs con condiciones de trabajo decente.
- El reconocimiento del deber del Estado de cumplir con el derecho al cuidado.

Los sindicatos también podrían exigir a los gobiernos que tomen medidas para garantizar el cumplimiento del derecho al cuidado. Esto incluye la mejora de los servicios públicos a través de los cuales se presta el cuidado y la mejora de otros servicios que pueden apoyar el cuidado (educación, salud, servicios sociales). Los gobiernos tienen que proporcionar inversión pública y desarrollar políticas para ello. [Para más información, véase el apartado II.5].

*"LO MÁS IMPORTANTE ES QUE TENGAMOS MÁS INSTITUCIONES SANITARIAS DISPONIBLES PARA QUE LAS PERSONAS PUEDAN ACCEDER Y GARANTIZAR EL DERECHO A LA SALUD Y EL DERECHO AL CUIDADO. ESTO DEBERÍA RECAER DIRECTAMENTE EN LOS GOBIERNOS. LA BATALLA CONSISTE EN CONSEGUIR QUE LOS GOBIERNOS ENTIENDAN QUE LA SALUD Y EL CUIDADO A LXS ANCIANXS Y A LAS PERSONAS MAYORES NO DEBE SER ALGO A LO QUE SÓLO SE PUEDA ACCEDER SI SE PUEDE PAGAR".<sup>36</sup>*

JILLIAN BARTLETT, NUGFW Y VICEPRESIDENTA EN REPRESENTACIÓN DE LA REGIÓN INTERAMERICANA, COMITÉ MUNDIAL DE MUJERES DE LA ISP, TRINIDAD Y TOBAGO

Los sindicatos también podrían garantizar que los derechos de lxs receptores de cuidado se integren adecuadamente en todos los marcos nacionales, constituciones e instituciones de apoyo. Esto contribuirá a garantizar la participación de lxs receptores de cuidado en el sistema de cuidado y mejorará la calidad de los servicios que se prestan.

En 2020, en un momento histórico para Chile, lxs chilenxs votaron en un referéndum a favor de la elaboración de una nueva constitución. El desarrollo de la nueva constitución fue un proceso colaborativo, que permitió a lxs ciudadanos decidir qué se iba a incluir en la nueva constitución.

Al igual que la mayoría de los países, el sistema de cuidado chileno está en crisis: es desigual, injusto y no consigue ofrecer un acceso universal a los servicios de cuidado. La mayor parte del cuidado no son remunerados y los prestan las mujeres.

*"NO EXISTE UN SISTEMA ÚNICO QUE CUBRA TODOS LOS ASPECTOS DEL CUIDADO (INFANTIL, DISCAPACIDAD Y TERCERA EDAD) Y POR LO TANTO CADA SISTEMA TIENE SUS PROPIAS POLÍTICAS QUE NO INTERACTÚAN ENTRE SÍ. LA CRISIS DEL CUIDADO SE DA EN UN CONTEXTO DE PRIVATIZACIÓN DEL ESTADO Y DE AUSENCIA DE DERECHOS SOCIALES EN CHILE, DONDE LOS DERECHOS HAN SIDO ENTENDIDOS COMO MERAS PRESTACIONES A LAS QUE LOS CIUDADANOS PUEDEN ACCEDER Y QUE PUEDEN SER PROPORCIONADAS POR EL ESTADO O POR PROVEEDORES PRIVADOS SUBVENCIONADOS... LOS ÚLTIMOS GOBIERNOS HAN CONFIRMADO EL CARÁCTER SUBSIDIARIO DEL CUIDADO AL AFIRMAR QUE 'LA FAMILIA ES LA PRINCIPAL PROVEEDORA DE CUIDADO'".<sup>37</sup>*

#### COMITÉ DE MUJERES DE LA ISP CHILE

En los últimos años ha surgido en Chile un fuerte movimiento feminista que ha puesto el cuidado en el centro de la agenda. Esto ha creado una oportunidad única para que Chile reconstruya la organización social del cuidado y consagre el derecho al cuidado en la Constitución.

En los últimos meses, se ha iniciado el proceso de redacción de una nueva Constitución que incluye artículos centrados en el cuidado. Los sindicatos de Chile desempeñaron un papel importante en la promoción del reconocimiento del cuidado

como un derecho humano, y el Comité de Mujeres de la ISP en Chile también presentó propuestas para que el cuidado estuviera en el centro del debate y para que se adoptara un enfoque transversal e interseccional. La propuesta de nueva constitución incluía el derecho al cuidado, a ser cuidadx y al autocuidado. También incluía el reconocimiento explícito de la importancia del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado.

En septiembre de 2022 se celebró un referéndum para decidir si se aceptaba la nueva constitución progresista. Lamentablemente, la mayoría de lxs votantes rechazaron la nueva constitución. Los sindicatos de todo Chile siguen ahora construyendo el movimiento y trabajando con el gobierno para crear un espacio de diálogo social que permita luchar por el fortalecimiento del sistema de cuidado.<sup>38</sup>

Una actividad similar se llevó a cabo en Ciudad de México, donde la ciudad ha creado recientemente una constitución. El derecho al cuidado ha sido reconocido e incluido en la constitución. En el artículo 9 de la Constitución se establece: *"Toda persona tiene derecho al cuidado que sustenten su vida y le proporcionen los elementos materiales y simbólicos para vivir en sociedad durante toda su vida. Los poderes públicos establecerán un sistema de cuidado que proporcione servicios públicos universales, accesibles, pertinentes, suficientes y de calidad, y desarrollarán políticas públicas."*

Esto se complementa con otros artículos de la Constitución que reconocen la protección de lxs cuidadores, el reconocimiento del valor social y económico del trabajo de cuidado, los mecanismos para promover una mejor conciliación de la vida laboral y familiar, los derechos de lxs receptores de cuidado y un reconocimiento de los grupos en situación de vulnerabilidad. Actualmente, en México, existe un debate creciente sobre la creación de un Sistema Integral de Cuidado.

## ► El derecho humano al cuidado

A nivel internacional, los sindicatos también podrían exigir que el derecho humano al cuidado se incluya en los marcos internacionales de derechos humanos.

Esto establece una base internacional fundamental para exigir su garantía a nivel nacional.

Los sindicatos también podrían exigir el cumplimiento efectivo de las obligaciones del Estado en materia de derechos humanos. Esto incluye la ratificación y la aplicación efectiva de los convenios pertinentes de la OIT.

A nivel internacional, ya se está debatiendo sobre el derecho humano al cuidado.

Un estudio de derechos humanos de la ONU de 2013 reconoció que "la distribución desigual del trabajo de cuidado no remunerado, alimentado por estereotipos de género perjudiciales, es un problema importante de derechos humanos" e instó a los Estados a reconocer y valorar el trabajo de cuidado no remunerado.<sup>39</sup>

Más recientemente, México y Argentina, junto con una lista de copatrocinadores, pidieron a los Estados y al Sistema de Derechos Humanos que *"sigan discutiendo las vías para promover la igualdad de las responsabilidades de cuidado de padre/madre, las prácticas de trabajo flexibles, y para discutir el acceso al cuidado y la participación en las responsabilidades de cuidado sobre la base de los principios de igualdad y no discriminación"*.<sup>40</sup>



30. Para más información, consulte: <https://publicservices.international/resources/news/what-does-care-have-to-do-with-human-rights?id=12549&lang=en>

31. Vídeo: <https://www.youtube.com/watch?v=iKtFijPRf4g>

32. Para más información, consulte: <https://unece.org/statistics/video/time-use-surveys>

33. Cita capturada a través de un cuestionario.

34. Cita captada a través de una entrevista.

35. Para más información, consulte: <https://caringlabor.files.wordpress.com/2010/11/federici-wages-against-housework.pdf>

36. Cita captada a través de una entrevista.

37. Cita capturada a través de un cuestionario.

38. Para más información, consulte: <https://peopleoverprof.it/resources/publications/care-in-chiles-new-constitution?id=12134&lang=en>

39. Para más información, consulte: <https://www.ohchr.org/en/press-releases/2013/10/eradicating-poverty-value-support-and-share-care-work-women-do-un-expert>

40. Para más información, consulte: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/669782/Joint\\_Statement\\_the\\_importance\\_of\\_care\\_in\\_human\\_rights\\_arena\\_Clean.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/669782/Joint_Statement_the_importance_of_care_in_human_rights_arena_Clean.pdf)

## 2. RECOMPENSAR, REMUNERAR, REPRESENTAR

*Reconocer el valor del trabajo de cuidado no remunerado es importante para reconstruir la organización social del cuidado. Pero la transformación del sistema de cuidado también significa que los sindicatos deben luchar por un trabajo decente para lxs cuidadores remunerados, en línea con el Programa de Trabajo Decente de la OIT.<sup>41</sup> Esta sección se centrará en las acciones que los sindicatos pueden emprender para abordar los problemas del trabajo de cuidado remunerado.*

**E**n todo el mundo, el sistema de cuidado social se basa en la explotación de lxs cuidadores. La mayoría de lxs trabajadores de cuidado social son mujeres, inmigrantes y personas de raza. La remuneración suele ser baja debido a la infravaloración del trabajo de cuidado "feminizado" y a la escasa financiación de los servicios. La debilidad de la protección laboral hace que lxs trabajadores tengan menos poder de negociación y no puedan negociar fuertes aumentos salariales.

*"EN CANADÁ, CADA VEZ MÁS, LXS TRABAJADORES DEL SECTOR DE LA INFANCIA ESTÁN RACIALIZADXS Y SE VEN ABOCADOS A LOS TRABAJOS PEOR PAGADOS. AL MENOS UN GOBIERNO PROVINCIAL HA SEÑALADO QUE QUIERE UTILIZAR EL PROGRAMA DE TRABAJADORXS EXTRANJERXS TEMPORALES DE CANADÁ PARA SOLUCIONAR EL ACTUAL DÉFICIT DE EDUCADORXS. PERO LO QUE MÁS NOS PREOCUPA ES LA NECESIDAD DE MEJORAR LAS CONDICIONES LABORALES PARA GARANTIZAR QUE EL TRABAJO SEA DECENTE Y DESEABLE, Y QUE NINGÚN TRABAJADXR SEA EXPLOTADO".<sup>42</sup>*

MORNA BALLANTYNE, DIRECTORA EJECUTIVA DE CHILD CARE NOW, CANADÁ

Los gobiernos y los operadores privados del sector del cuidado social suelen decir que los salarios son bajos debido a la falta de financiación. Sin embargo, los enormes beneficios obtenidos por las empresas multinacionales demuestran que el verdadero problema es la concentración en la maximización del lucro y la reducción de los costos, lo que contribuye a la supresión de los salarios.

*"EL COVID-19 DEMOSTRÓ QUE ESTXS TRABAJADORES ESTÁN DISPUESTOS A SACRIFICAR SU VIDA POR EL TRABAJO QUE REALIZAN Y POR LAS PERSONAS A LAS QUE SIRVEN. PERO, ¿DÓNDE ESTÁ LA EVIDENCIA DE QUE HEMOS RECONOCIDO EL TRABAJO.... TENEMOS QUE RECONOCER QUE ESTÁN MAL PAGADOS Y SOBRECARGADXS DE TRABAJO Y QUE NO SE LES RECONOCE EL TRABAJO QUE HAN HECHO".<sup>43</sup>*

JILLIAN BARTLETT, NUGFW Y VICEPRESIDENTA EN REPRESENTACIÓN DE LA REGIÓN INTERAMERICANA, COMITÉ MUNDIAL DE MUJERES DE LA ISP, TRINIDAD Y TOBAGO





En Japón, el JICHIRO, el JHCWU y el sindicato All Saiseikai informan que, a pesar de la gran carga de trabajo físico y mental, los salarios de lxs cuidadores suelen ser más bajos que los de la mayoría de los demás sectores. Esta situación se ve agravada por problemas como la elevada fragmentación, la escasa sindicalización, una normativa débil o inexistente, la elevada rotación del personal y una alta proporción de empleo informal. Esto ha dado lugar a una escasez permanente de personal, a un bajo nivel de dotación de personal y a unas condiciones de trabajo deficientes.

La mercantilización, la falta de financiación y la escasa regulación del sector hacen que la mayoría de los trabajos sean precarios. Cada vez se contrata a más trabajadorxs de cuidado social con contratos de duración determinada, temporales, por obra, a tiempo parcial y por cuenta propia. Esto ha ido acompañado de un aumento de la externalización, la subcontratación y el papel de las agencias de trabajo intermediarias que "suministran" trabajadorxs de cuidado. En algunos países, el uso de contratos de "cero horas" (*contratos sin garantía de horas mínimas de trabajo*) se ha convertido en algo habitual. Este tipo de contratos se traduce en horas de trabajo imprevisibles e insuficientes, inseguridad laboral, salarios más bajos y vacíos en la protección social y laboral.

En todo el Sur Global, cuando el trabajo de cuidado es remunerado y no se realiza

en entornos familiares o comunitarios, es altamente informal. A medida que los servicios de cuidado privados se vuelven inasequibles y la prestación de servicios de cuidado públicos fracasa, los beneficiarios del cuidado contratan cada vez más a trabajadorxs de la economía informal.

La seguridad y la salud en el trabajo (SST) son también un problema importante. El trabajo de cuidado social requiere mucha mano de obra. Además, la escasez de personal es generalizada en todo el sector, lo que conlleva una carga de trabajo abrumadora y horas extras obligatorias para muchos trabajadorxs. Esto ha dado lugar a elevados niveles de agotamiento y agotamiento, problemas de bienestar psicológico y accidentes laborales. Los efectos de la crisis climática también están aumentando los riesgos para la salud y la seguridad.

Los estudios realizados por UNISON en el Reino Unido han revelado estadísticas espeluznantes sobre los riesgos en materia de SST a los que se enfrentan lxs trabajadores del cuidado social, así como su falta de apoyo en el trabajo, especialmente cuando se trata de enfermedades. Un estudio realizado entre más de 2.000 trabajadorxs del cuidado social reveló que más del 50% de lxs trabajadores empleados en el sector privado recibían menos de 100 libras a la semana si se tomaban una baja laboral. Durante la pandemia, esto significó que algunos cuidadorxs sintieron que no tenían otra opción que ir a trabajar.<sup>44</sup>

*"LLEVO MÁS DE 35 AÑOS TRABAJANDO EN LA... RESIDENCIA DE ANCIANXS, Y TAMBIÉN HE SIDO MIEMBRO DEL SINDICATO DE TRABAJADORXS DE LA SALUD Y EL CUIDADO SOCIAL DURANTE ESE TIEMPO. CADA VEZ HAY MENOS GENTE INTERESADA EN TRABAJAR EN NUESTRA RESIDENCIA. SOBRE TODO LXS JÓVENES. ES UN TRABAJO DIFÍCIL. ES FÍSICA Y MENTALMENTE AGOTADOR... EN NUESTRO CENTRO TRABAJAN 312 PERSONAS... QUE SUELEN TENER MÁS DE 60 AÑOS, Y ALGUNAS INCLUSO MÁS DE 70. LA TARIFA POR LA ESTANCIA DE UN PACIENTE EN EL CENTRO SIGUE AUMENTANDO, MIENTRAS QUE NO SE CONCEDEN AUMENTOS DE SUELDO AL PERSONAL, APARTE DE LOS EXIGIDOS POR LA LEY Y APLICADOS POR EL GOBIERNO".<sup>45</sup>*

JERZY KORCZAK, CUIDADOR, MIEMBRO DE OPZZ, POLONIA

*"SOY ENFERMERA AUXILIAR DESDE HACE CASI 18 AÑOS. HE NOTADO UN GRAN CAMBIO EN LA PROPORCIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA Y LA GRAN CARGA DE TRABAJO QUE TENEMOS AHORA. ME SIENTO COMO SI ESTUVIERA EN UNA LÍNEA DE PRODUCCIÓN. PIENSO EN ESTOS RESIDENTES COMO EN MI PROPIA MADRE O MI PROPIO PADRE, Y NO ME GUSTARÍA QUE LES HICIERAN ESO. CREO QUE SE TRATA DE BENEFICIOS, NO DE PERSONAS".<sup>46</sup>*

**JULIE, AUXILIAR DE ENFERMERÍA,  
SINDICATO DE ENFERMERAS Y PARTERAS DE QUEENSLAND, AUSTRALIA**

La presión para el lucro y la eficiencia hace que lxs trabajadores de cuidado se enfrenten también a un seguimiento y control excesivos del tiempo que dedican a las actividades. Lxs trabajadores se ven obligados a minimizar el tiempo "no rentable". La remuneración suele limitarse a los momentos en que lxs cuidadores tienen contacto directo con lxs beneficiarixs. Las visitas suelen estar programadas para 15 minutos o menos. Pero este tiempo es insuficiente para realizar las tareas de cuidado necesarias. El tiempo necesario para el transporte entre las visitas tampoco suele ser remunerado.

En Ontario, Canadá, el cuidado de larga duración se enfrentan a una enorme crisis. El aumento de la demanda de atención a lxs ancianxs y la escasez crónica de personal se han visto acompañados por una política gubernamental que no ha conseguido hacer frente a estos retos. Lxs cuidadores de las residencias públicas se benefician de las leyes de igualdad salarial, pero lxs de las residencias privadas ganan bastante menos, trabajan en condiciones más precarias y tienen que hacer horas extras por problemas de personal. Durante la pandemia, el fracaso del sistema de cuidado de larga duración se puso aún más de manifiesto cuando más de 3.600 residentes en cuidado de larga duración murieron a causa del virus. Aunque el cuidado de larga duración está muy regulado con la "Ley de Hogares de Cuidado de Larga Duración", el gobierno no proporciona los recursos y la regulación necesarios para alcanzar los objetivos.

*"CUANDO EMPECÉ EN LA RESIDENCIA DE ANCIANXS, HACE 16 AÑOS, SALÍ DE UNA FÁBRICA... Y LE DIJE A MI DON EN ESE MOMENTO, GRACIAS A DIOS ESPERO QUE ESTO NO SE CONVIERTA NUNCA EN LO QUE DEJÉ Y ADIVINA QUÉ: 16 AÑOS DESPUÉS, BIEN PODRÍA ESTAR DE VUELTA EN UNA FÁBRICA. TODO SON 15 MINUTOS O MENOS, 15 MINUTOS O MENOS, 15 MINUTOS O MENOS".<sup>47</sup>*

**IAN MCCHARLES, TRABAJADOR DE UNA RESIDENCIA DE ANCIANOS, CUPE, CANADÁ**

*"LO MÁS DURO DE MI TRABAJO ES NO PODER TENER EL TIEMPO SUFICIENTE PARA HACER LO QUE REALMENTE NECESITAN, NO METERLES PRISA EN UNA DUCHA, O METERLES PRISA EN UNA COMIDA EN LA QUE NO VAN A NINGUNA PARTE. ESTÁN ALLÍ, QUE ES SU CASA, Y SIN EMBARGO LES METO PRISA PORQUE NO TENGO TIEMPO SUFICIENTE PARA DEJARLES DISFRUTAR DE SUS COMIDAS O DE SU BAÑO. ES MUY DURO. DESDE QUE EMPECÉ A HACER ESTO, TENÍA OCHO RESIDENTES, AHORA TENGO DIEZ Y SE SUPONE QUE TENGO QUE DAR MÁS CUIDADO AHORA QUE CUANDO EMPECÉ Y ESO ES LO MÁS DURO PARA MÍ, NO PODER DEDICARLES EL TIEMPO QUE NECESITAN".<sup>48</sup>*

**ANA BETTENCOURT-DA SILVA, TRABAJADORA DE LA SALUD, CUPE, CANADÁ**

Los sindicatos podrían exigir a los gobiernos y a lxs empleadores que recompensen, remuneren y representen el trabajo de cuidado y a lxs cuidadores con un trabajo profesionalizado, un salario igual por un trabajo de igual valor, pensiones adecuadas, una protección social completa, condiciones de trabajo saludables y seguras, una representación fuerte, sindicalización, negociación colectiva y el diálogo social en línea con el Programa de Trabajo Decente de la OIT.<sup>49</sup>

"LA PANDEMIA HA DEMOSTRADO LO ROTO QUE ESTÁ EL SISTEMA DE CUIDADO... NO PODEMOS SEGUIR CONFIANDO EN LAS ESPALDAS DE LAS MUJERES QUE SUMINISTRAN MANO DE OBRA BARATA Y NO REMUNERADA PARA LLENAR LOS VACÍOS Y SOSTENER EL SISTEMA DE CUIDADO... TENEMOS QUE GARANTIZAR UNA REMUNERACIÓN Y UNA RECOMPENSA ADECUADAS POR EL TRABAJO DE CUIDADO. ESTO SIGNIFICA UN NUEVO MODELO DE EMPLEOS PROFESIONALES, CONTRATOS PERMANENTES, PENSIONES, BUENOS SALARIOS Y BUENAS CONDICIONES. ESO SIGNIFICA QUE TENEMOS QUE ELIMINAR EL ÁNIMO DE LUCRO."<sup>50</sup>

GLORIA MILLS, VICEPRESIDENTA DE UNISON Y DEL COMITÉ MUNDIAL DE MUJERES DE LA ISP, REINO UNIDO

Según la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU (y otras declaraciones de derechos humanos) todas las personas tienen derecho a un trabajo decente. En virtud de la DUDH.

**Artículo 22** Toda persona (...) tiene derecho a la seguridad social...

**Artículo 23 1.** Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

- 2.** Todas las personas, sin discriminación alguna, tienen derecho a igual salario por igual trabajo.
- 3.** Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
- 4.** Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a afiliarse a ellos para la defensa de sus intereses.



EL PROGRAMA DE TRABAJO  
DECENTE DE LA OIT ESTABLECE  
CUATRO PILARES PARA GARANTIZAR  
EL TRABAJO DECENTE:

1. EMPLEO PLENO  
Y PRODUCTIVO
2. PROTECCIÓN SOCIAL
3. DERECHOS EN EL TRABAJO
4. DIÁLOGO SOCIAL

## 1. EMPLEO PLENO Y PRODUCTIVO

### ► Medidas para garantizar el empleo pleno y productivo

Cuando hay un mayor nivel de empleo en el sector del cuidado, es más probable que haya un trabajo decente para lxs trabajadores del cuidado. Reforzar el trabajo decente para lxs trabajadores del cuidado social implica la necesidad de centrarse en aumentar el número de trabajadorxs disponibles para prestar cuidado, pero también en crear pleno empleo, profesionalización y buenas condiciones de trabajo.

Los sindicatos tienen que exigir a los gobiernos y a los empresarios que apliquen medidas que garanticen el empleo pleno y productivo. Las medidas específicas podrían incluir:

- Políticas, programas y medidas para profesionalizar el trabajo de cuidado. Esto podría incluir la educación y la formación proporcionada por el empleador o el gobierno que tiene como objetivo mejorar las habilidades de lxs trabajadores de cuidado existentes y atraer a nuevos trabajadorxs de cuidado social al sector.
- Una mayor regulación y normalización de las medidas de formación profesional y las cualificaciones, y que la formación sea impartida por instituciones públicas.
- Igualdad de acceso a la formación transformadora de género para las mujeres. Esto puede contribuir a mejorar las perspectivas profesionales de las mujeres y a aumentar su salario.
- Medidas para formalizar el trabajo de cuidado allí donde es informal, especialmente en los países del Sur, de acuerdo con la Recomendación n° 204.

En 2015, se realizaron varios estudios en Uruguay en los que se ponían de manifiesto las dificultades de las mujeres para hacer frente a las necesidades de cuidado de la población y para incorporarse al mercado laboral en igualdad de condiciones que los hombres. En respuesta, se introdujo la Ley 19.353 que estableció un Sistema Nacional de Cuidado Integrados. Incluye definiciones de cuidado, objetivos, principios rectores y medidas de inversión e infraestructura, y sistemas de seguimiento. Es importante destacar que el sistema también incluye iniciativas para profesionalizar el trabajo de cuidado para asegurar el empleo pleno y productivo. Promueve la educación y la formación de las personas que prestan servicios de cuidado y fomenta su desarrollo profesional continuo.

En 2015, la OIT adoptó la Recomendación n° 204 sobre la transición de la economía informal a la formal.<sup>51</sup> La Recomendación hace hincapié en la necesidad de una transición del trabajo informal al formal para proporcionar un trabajo decente e inclusivo para todxs. Los sindicatos podrían exigir a los gobiernos que trabajen para formalizar el sector del cuidado en línea con la Recomendación 204 de la OIT.

- Desarrollo de programas de empleo público para abordar la falta de personal y los problemas de retención y contratación en el sector del cuidado. Esto debería incluir formación gratuita, remuneración justa y seguridad de los ingresos para todxs lxs cuidadores, incluidxs lxs migrantes. Esto también debería incluir la garantía de que cualquier trabajo de cuidado se formalizará.
- Legislación para reforzar las condiciones de trabajo. Los sindicatos también pueden negociar en el lugar de trabajo para mejorar las medidas. Esto podría incluir la mejora de las condiciones de trabajo garantizando un entorno laboral seguro y protegido, incluyendo el acceso a EPP, cargas de trabajo seguras, horarios de trabajo regulares, contratos formales y seguridad en el empleo.

En Australia, la Asociación de Enfermeras y Matronas de Nueva Gales del Sur (NSWNMA) lleva décadas haciendo campaña contra la privatización de los servicios de cuidado a la tercera edad y a favor de la reforma del cuidado. El sindicato ha defendido la mejora de los salarios y las condiciones, la mejora de la dotación de personal, la seguridad en el trabajo y la mejora de las cualificaciones y la formación de lxs trabajadores del cuidado a la tercera edad, en su mayoría mujeres.

Un estudio sobre el cuidado a las personas mayores en Australia identificó las dificultades que tiene el sector para atraer y retener a personas bien cualificadas para trabajar en el cuidado a las personas mayores. El personal de cuidado directo y de enfermería de los centros de cuidado a la tercera edad recibe una remuneración comparativamente inferior a la de sus homólogos de otros sectores de la salud y los servicios sociales, y también es frecuente el empleo ocasional y por contrato.

*"LA FINANCIACIÓN DEL SECTOR HA SIDO SUSTANCIAL A LO LARGO DEL TIEMPO, SIN EMBARGO, LA CALIDAD DEL CUIDADO SE ESTABA REDUCIENDO, NO HABÍA PROPORCIONES DE PERSONAL POR PACIENTE Y LOS SALARIOS APENAS SUPERABAN EL SALARIO MÍNIMO. PERO NUESTRAS CAMPAÑAS ESTABAN SIENDO IGNORADAS POR EL GOBIERNO.... LA PANDEMIA INTENSIFICÓ EL CUIDADO Y PROPORCIONÓ UNA PRUEBA MÁS DE LOS PELIGROS DEL CUIDADO NO REGULADO Y PRIVATIZADO. UNA PROPORCIÓN SIGNIFICATIVA DE LAS MUERTES POR COVID-19 EN AUSTRALIA SE PRODUJO EN CENTROS DE CUIDADO A LA TERCERA EDAD, ESPECIALMENTE EN VICTORIA. NO SE PRODUJO NI UNA SOLA MUERTE EN EL CUIDADO PÚBLICO A PESAR DE QUE EL 10% DEL CUIDO ES PÚBLICA EN EL ESTADO".<sup>52</sup>*

SWNMA, AUSTRALIA

Los servicios de cuidado a la tercera edad están cada vez más desregulados desde mediados de los años noventa. En 1997 se eliminó una ley que obligaba a los proveedores a rendir cuentas de la financiación pública. Pero esto ha dado lugar a un sistema privatizado y a una menor calidad del cuidado.

Incluso antes de que se produjera la pandemia, se produjeron revelaciones impactantes sobre las condiciones de todo el sistema, con varios estudios que sacaban a la luz las espantosas condiciones de trabajo de lxs cuidadores y la financiarización de todo el sector de la asistencia a la tercera edad. Esto llevó al gobierno a establecer una investigación pública de alto nivel (*llamada "Comisión Real"*) sobre el cuidado de ancianxs. Las conclusiones de la Comisión Real dieron lugar a 148 recomendaciones.<sup>53</sup> Estas recomendaciones incluían muchas de las demandas que los sindicatos del sector del cuidado venían haciendo desde hacía tiempo. Incluía recomendaciones sobre la mejora del número de personal, la mejora de la formación y las cualificaciones y la necesidad de informar públicamente para mejorar la responsabilidad. También se pedía una nueva ley de cuidado a la tercera edad que estableciera el derecho humano al cuidado de las personas mayores.

Recientemente se ha elegido un nuevo gobierno federal en Australia, lo que supone una perspectiva apasionante para que el sindicato continúe su lucha por conseguir un cambio real en el sector del cuidado a la tercera edad. El sindicato está utilizando las recomendaciones como base para organizar y presionar a lxs empleadores durante la negociación colectiva. Sigue celebrando reuniones con políticos y realizando concentraciones y foros comunitarios para poner de manifiesto los problemas y buscar reformas.<sup>54</sup>

## ► Remuneración justa del trabajo de cuidado

Las perjudiciales desigualdades de género y la infravaloración del trabajo de cuidado hacen que éste esté muy mal pagado. Los sindicatos también podrían exigir una remuneración adecuada para los trabajos de cuidado, en consonancia con la "igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor" para garantizar un empleo pleno y productivo. Esto garantizará unas condiciones de vida dignas para lxs cuidadores.

**El Convenio 100 de la OIT sobre la igualdad de remuneración** utiliza la expresión "igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor". Esto significa que el derecho a la igualdad de remuneración debe incluir la igualdad de remuneración por el mismo trabajo y por un trabajo de igual valor. Cuando el valor del trabajo de un trabajadxr es similar al valor del trabajo de otrx, merecen el mismo salario y condiciones. Esto significa que los trabajos deben evaluarse sin prejuicios.

Entre las medidas específicas que los sindicatos podrían negociar con los empresarios se encuentran:

- Mejorar la transparencia salarial.
- Desarrollo y aplicación efectiva de métodos de evaluación de puestos de trabajo no sexistas.
- Cambios en las estructuras salariales, supresión de los grados salariales inferiores y modificación de los criterios en los que se basa la remuneración.
- Procesos de revisión salarial con equidad de género y vías de recurso efectivas para lxs trabajadores del sector del cuidado
- Aumento de los salarios y justicia salarial.<sup>55</sup>

**El Método de Evaluación de Puestos de Trabajo** de la OIT establece cuatro factores que pueden ayudar a comparar los puestos de trabajo:

1. Nivel de competencia y cualificación
2. Responsabilidad por el equipo, el personal y el dinero
3. Esfuerzo (físico o psicológico)
4. Condiciones de trabajo (físicas y psicológicas)<sup>56</sup>

Las demandas que los sindicatos pueden hacer a los gobiernos incluyen:

- Legislación para introducir o aumentar los salarios mínimos y sectoriales, para la igualdad de salario por trabajo de igual valor, y para reforzar los sistemas de negociación colectiva.
- Desarrollo de la normativa sobre transparencia salarial y evaluación de puestos de trabajo sin sesgos de género.
- El fin de la congelación salarial inducida por la austeridad y el aumento de la inversión en el sector del cuidado
- Medir el valor económico del trabajo cuidado remunerado para que se reconozca como trabajo "cualificado".

Los sindicatos también podrían colaborar con los gobiernos para llevar a cabo actividades de concienciación con el fin de cambiar la percepción pública del trabajo de cuidado como un trabajo "no cualificado".



En Nueva Zelanda, los sindicatos han desempeñado un papel fundamental en la promoción de la igualdad salarial para lxs trabajadores del cuidado. En 2012, con el apoyo de su sindicato, una trabajadora de cuidado residencial emprendió acciones legales contra su empleador en virtud de la Ley de Igualdad Salarial de 1972, alegando una infravaloración sistémica basada en el género del trabajo de cuidado y apoyo. Después de que el Tribunal de Trabajo y el Tribunal Supremo apoyaran la demanda, en 2015 el gobierno anunció que entraría en negociaciones en torno a las tarifas

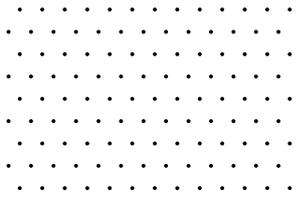
salariales de lxs trabajadores de cuidado y apoyo y en 2016 estableció un grupo de trabajo conjunto (que incluía a los sindicatos de trabajadorxs, las organizaciones patronales y otros proveedores de cuidado). En 2017, se aprobó la nueva Ley de Acuerdo de lxs Trabajadores de cuidado y Apoyo (Equidad Salarial). La ley cubre a más de 55.000 trabajadorxs de cuidado y apoyo en servicios de cuidado a personas mayores, cuidado a domicilio y discapacidad. Gracias a esta ley, los salarios de lxs cuidadores aumentarán entre un 15% y un 50% en los próximos cinco años.

En el suroeste del Reino Unido, UNISON colabora con el consejo local (Somerset County Council) y el Servicio Nacional de Salud (NHS) para luchar por mejoras salariales para lxs cuidadores. Finalmente, en 2021, el NHS y el Consejo anunciaron una inversión de 4,8 millones de libras para aumentar el salario y reconocer las contribuciones vitales de lxs cuidadores en el país. Esto incluye:

- Un aumento de la financiación del 9% para los proveedores de cuidado a domicilio que acepten pagar a todo su personal un mínimo de 10,50 libras por hora.
- Una prima de retención de 250 libras esterlinas para el personal que haya trabajado en el cuidado registrado durante los últimos seis meses.
- Un pago de 250 libras para los nuevos que empiezan a trabajar en el cuidado domiciliaria.

*"EL PERSONAL DE CUIDADO SOCIAL DESEMPEÑA UN PAPEL VITAL PARA MANTENER A ALGUNAS DE LAS PERSONAS MÁS VULNERABLES SEGURAS Y SANAS EN SUS PROPIOS HOGARES. PERO LA FALTA CRÓNICA DE FINANCIACIÓN Y LAS EXTRAORDINARIAS PRESIONES A LAS QUE SE HA ENFRENTADO DURANTE LA PANDEMIA HAN HECHO QUE UN SERVICIO QUE YA TENÍA PROBLEMAS SE VEA AFECTADO POR UNA CRISIS TRAS OTRA... EL CUIDADO SOCIAL DEBE RECIBIR UNA FINANCIACIÓN ADECUADA PARA GARANTIZAR QUE SE REALICEN CAMBIOS A LARGO PLAZO EN UN SISTEMA ROTO".<sup>57</sup>*

HELEN ECCLES, RESPONSABLE DE CUIDADO SOCIAL DE UNISON EN EL SUROESTE



## 2. PROTECCIÓN SOCIAL

La protección social es un derecho humano que garantiza la estabilidad, ofrece protección contra los riesgos y reduce la pobreza y la vulnerabilidad. Sin embargo, muchos trabajadorxs de cuidado social no tienen un acceso igualitario o universal a la protección social.

**El Convenio de la OIT sobre la seguridad social (normas mínimas), 1952 (n° 102),** establece normas mínimas acordadas a nivel mundial para todos los tipos de seguridad social, incluida la asistencia médica, la enfermedad, el desempleo, los accidentes de trabajo, la maternidad y las prestaciones familiares.

Los sindicatos podrían exigir a los gobiernos que legislen para reforzar y ampliar los sistemas de protección social para lxs trabajadores del cuidado mediante el desarrollo de la protección social universal, los seguros sociales y los regímenes de cuidado social. Las demandas específicas de protección social podrían incluir:

- Acceso garantizado a los sistemas de pensiones
- Cobertura de desempleo
- Cobertura de salud
- Seguridad y salud en el trabajo y protección contra los riesgos laborales
- Regímenes de licencia por cuidado de personas [Para más información, véase el apartado II.4].

Otros convenios de la OIT establecen normas más estrictas para determinados tipos de seguridad social:

- **El Convenio de la OIT sobre asistencia médica y prestaciones de enfermedad, 1969 (núm. 130) y la Recomendación que lo acompaña (núm. 134)** proponen disposiciones sobre asistencia médica y prestaciones de enfermedad.
- **El Convenio de la OIT sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (n° 168) y la Recomendación que lo acompaña (n° 176)** establecen las prestaciones por desempleo.
- **El Convenio de la OIT sobre las prestaciones por accidentes del trabajo, 1964 (núm. 121) y la Recomendación que lo acompaña (núm. 121)** prevén las prestaciones por accidentes del trabajo y establecen que debe aplicarse una protección social universal para evitar que

las víctimas de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo y sus familias caigan en la pobreza.

- **El Convenio de la OIT sobre la protección de la maternidad, 2000 (n° 183) y la Recomendación que lo acompaña (n° 191)** establecen 14 semanas de permiso de maternidad para las mujeres empleadas. También impide que lxs empleadores pongan fin al empleo de una mujer durante el embarazo o la maternidad, y las mujeres que se reincorporan al trabajo deben tener el mismo puesto y la misma remuneración. También recomienda aumentar el permiso de maternidad hasta al menos 18 semanas para garantizar un descanso y un tiempo de recuperación adecuados para la madre.
- **La Recomendación sobre los Pisos de Protección Social de la OIT (n° 202)** proporciona orientación para el establecimiento y mantenimiento de los pisos de protección social y su aplicación.

La protección social debe proporcionar al menos el nivel mínimo establecido en los convenios pertinentes de la OIT. Las medidas deben ser transformadoras del género (*tener en cuenta las necesidades de las mujeres y transformar las relaciones de poder desiguales*). También deben ser universales (*aplicarse a todos por igual*). Esto incluye a lxs trabajadores de la economía informal y de las formas de empleo no estándar.

Esta universalidad se refuerza en el **Convenio de la OIT sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (n° 175)**, que establece que lxs trabajadores a tiempo parcial tienen los mismos derechos sindicales, derechos contra la discriminación, derechos de salud y seguridad en el trabajo, acceso a la seguridad social, permiso de maternidad, subsidio

de enfermedad y vacaciones pagadas que lxs trabajadores a tiempo completo.

**La Directiva del Consejo Europeo sobre la igualdad de trato en la seguridad social (1978 y 1986) (79/7/CEE)** promueve la igualdad de trato entre hombres y mujeres en la seguridad social y asistencia social.

Los sindicatos también podrían exigir a los gobiernos que refuercen los mecanismos de apoyo y protección de lxs cuidadores inmigrantes. Esto podría incluir la lucha contra las condiciones abusivas contra lxs migrantes en el trabajo de cuidado y la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato para lxs trabajadores migrantes de cuidado, incluso en la protección social y los derechos sindicales.

En Argentina, en 2013 se aprobó la Ley 26.844/13 que obligaba a lxs empleadores de trabajadorxs domésticxs a inscribirlos en el sistema de seguridad social. Esto dio a lxs trabajadorxs domésticxs el derecho a paquetes de jubilación, días de vacaciones, días de licencia y salarios mínimos. La ley también dio lugar a la creación de una comisión tripartita (*que incluye a representantes de lxs trabajadores, lxs empleadores y los gobiernos*) encargada de establecer los salarios y las condiciones laborales de lxs trabajadorxs domésticxs.

Todas las normas laborales internacionales se aplican a lxs trabajadores inmigrantes. También hay disposiciones específicas sobre lxs trabajadores migrantes:

- **Convenio de la OIT sobre lxs trabajadores migrantes, 1949 (n° 97)** y Recomendación que lo acompaña (n° 86)
- **Convenio de la OIT sobre lxs trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (n° 143)** y la Recomendación que lo acompaña (n° 155)
- **Convenio de la OIT sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (n° 181)**
- **Convenio de la OIT sobre las trabajadoras y lxs trabajadores domésticos, 2011 (n° 189)**

Lxs trabajadores migrantes y sus familias también están protegidos por los nueve instrumentos internacionales básicos de derechos humanos de la ONU. Estos se aplican a todos, sea cual sea su nacionalidad.

La Convención de la **ONU sobre la Protección de los Derechos de Todos lxs Trabajadores Migrantes y de sus Familiares (1990)** también confirma que lxs trabajadores migrantes y sus familias tienen los mismos derechos que todos lxs demás trabajadores y personas, incluida la ausencia de toda forma de discriminación.

### 3. DERECHOS EN EL TRABAJO

#### ► Aplicación de los derechos en el trabajo

El respeto de los derechos fundamentales de la OIT en el trabajo es un elemento central del Programa de Trabajo Decente de la OIT. Dentro de la OIT hay convenios "fundamentales" que todos los Estados miembros deben aplicar aunque no los hayan ratificado.<sup>58</sup> Estos son:

- La libertad de formar y afiliarse a sindicatos 87
- El derecho de los sindicatos a negociar con lxs empleadores 98
- El fin del trabajo forzoso 29 y 105
- Edad mínima de lxs trabajadores 138
- Fin de la discriminación en el trabajo 111
- Igualdad salarial por un trabajo de igual valor 100

En la Conferencia Internacional del Trabajo de 2022, lxs delegadxs adoptaron una resolución para añadir el principio de un entorno laboral seguro y saludable a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

- Convenio sobre seguridad y salud en el trabajo, 1981 (n° 155)
- Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y la salud en el trabajo, 2006 (n° 187)

Los sindicatos podrían exigir a los gobiernos que apliquen adecuadamente estos convenios fundamentales y los integren en sus legislaciones nacionales.

Es importante que se respete y proteja el derecho de sindicación (*libertad de asociación*) y el derecho de negociación a través de la negociación colectiva y el diálogo social para los sectores del cuidado, incluidxs lxs trabajadores inmigrantes.

Los sindicatos también podrían exigir a lxs empleadores que garanticen su aplicación efectiva.

Los sindicatos también podrían defender y hacer campaña activamente:

- Construir la organización de lxs trabajadores del cuidado, a través de la sindicalización.
- Reforzar la cobertura de la negociación colectiva en el sector de cuidado
- Hacer de los derechos colectivos de lxs trabajadores del cuidado una prioridad clave en la agenda sindical.

#### ► Lucha contra la violencia y el acoso

Muchxs trabajadores de cuidado social se enfrentan a la violencia y el acoso en el trabajo. Lxs trabajadores del cuidado social denuncian niveles altos de violencia: agresiones verbales, violencia física y acoso sexual. El riesgo se agrava debido a la falta de personal.

"LLEVO UNOS 18 AÑOS EN EL SECTOR DEL CUIDADO DOMICILIARIO. UNA GRAN PARTE ES EL CUIDADO PERSONAL.... TENEMOS QUE IR SOLXS A CASA DE UN COMPLETO DESCONOCIDX. ALGUNOS DE LXS CUIDADORES A DOMICILIO HEMOS SIDO ATACADXS Y AGREDIDXS. NUESTRO TRABAJO NO ESTÁ RECONOCIDO. AHORA HAY MÁS PRESIÓN EN EL TRABAJO. SE NOS PIDE QUE ATENDAMOS A MÁS CLIENTES, LOS HORARIOS SE ACORTAN Y LAS DISTANCIAS A PIE SE ALARGAN. MUCHAS COSAS Y, REALMENTE, NOS SENTIMOS MUY DESANIMADOS CUANDO NUESTROS JEFES TAMPOCO NOS ESCUCHAN EN ESTA ETAPA".<sup>59</sup>

SHONA THOMSON, TRABAJADORA DE CUIDADO DOMICILIARIO, GMB/UNISON, ESCOCIA

En 2019, la OIT adoptó el Convenio 190 de la OIT y la Recomendación 206 que lo acompaña sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Los sindicatos podrían hacer campaña para que los gobiernos ratifiquen y apliquen efectivamente estas normas internacionales. Incluso si los gobiernos aún no lo han ratificado, los sindicatos pueden utilizar el lenguaje del Convenio en las negociaciones con lxs empleadores para garantizar la protección en el trabajo.<sup>61</sup>

"SABEMOS QUE ES UN TRABAJO MAL PAGADO Y PELIGROSO. SABEMOS DE LA VIOLENCIA EN EL SECTOR DE LA SALUD. PERO SIGUEN YENDO MÁS ALLÁ DE LA LLAMADA. TENEMOS QUE RECONOCER EL VALOR QUE APORTAN A LA SOCIEDAD".<sup>60</sup>

JILLIAN BARTLETT, NUGFW Y VICEPRESIDENTA EN REPRESENTACIÓN DE LA REGIÓN INTERAMERICANA, COMITÉ MUNDIAL DE MUJERES DE LA ISP, TRINIDAD Y TOBAGO

En Canadá existe una crisis de mano de obra en muchos sectores de cuidado. El 75% de lxs trabajadores del sector son mujeres, y las inmigrantes están sobrerrepresentadas en las ocupaciones peor pagadas. Esto ha dado lugar a una diferencia salarial entre hombres y mujeres del 11%. Lxs empleadores son incapaces de contratar y retener a lxs trabajadores debido a los bajos salarios, las escasas prestaciones y la abrumadora carga de trabajo.

El Sindicato Canadiense de Empleados Públicos (CUPE) ha estado luchando para conseguir que lxs trabajadores del sector del cuidado tengan mejores salarios y condiciones de trabajo. CUPE ha pedido medidas concretas para mejorar los salarios y las condiciones de trabajo en Canadá, entre ellas:

- Un piso salarial mínimo de 25 dólares por hora para todos los trabajos de cuidado financiados con fondos federales.

- Mejora de las condiciones laborales de lxs trabajadores del sector del cuidado, incluyendo puestos de trabajo a tiempo completo, días de enfermedad pagados, prestaciones y pensiones.
- Mejor acceso a la formación para lxs trabajadores del sector del cuidado
- Prevención de la violencia en el trabajo de cuidado y apoyo a los servicios de salud mental de calidad para lxs trabajadores de cuidado.

CUPE también pide que el gobierno federal garantice que la financiación federal no vaya a parar a empresas de cuidado con fines de lucro, y que garantice unos niveles mínimos de personal en las residencias de cuidado de larga duración en la próxima Ley de Cuidado de Larga Duración Seguro. CUPE también pide que se cree una comisión que estudie el sector del cuidado para poder desarrollar una estrategia nacional de cuidado, mejores datos sobre el sector del cuidado y una residencia permanente para lxs cuidadores inmigrantes.<sup>62</sup>

## 4. DIÁLOGO SOCIAL

El aumento de la privatización y la externalización de la prestación de cuidado han contribuido a la fragmentación del poder de lxs trabajadores y la negociación colectiva en todo el sector. Esto significa que la negociación colectiva a menudo se lleva a cabo en el lugar de trabajo individual, lo que socava el poder colectivo. Sin embargo, el diálogo social y la negociación colectiva son vías importantes para que lxs trabajadores del sector de cuidado se comprometan con lxs empleadores y los gobiernos a mejorar las condiciones de trabajo. Los sindicatos podrían exigir que se respeten los derechos de sindicación, diálogo social y negociación colectiva.

### ► Representación

Los sindicatos también podrían exigir que las mujeres y lxs cuidadores estén representadxs en los procesos de toma de decisiones en torno al cuidado y puedan participar plenamente en la configuración del sector.

Esto significa la representación de las trabajadoras y de lxs cuidadores en las negociaciones de los convenios colectivos en el lugar de trabajo, así como la representación de las voces de las mujeres en todas las negociaciones relacionadas con el cuidado. Esto podría significar la mejora de la representación de lxs trabajadores en los procesos de toma de decisiones y la introducción de mecanismos de reclamo y rendición de cuentas.

---

**Todas estas reivindicaciones sólo pueden lograrse si contamos con sindicatos fuertes para ganarlas. La lucha por unas mejores condiciones y derechos en el trabajo no es posible sin el poder de lxs trabajadores. El aumento del poder sindical significa que los sindicatos están mejor situados para influir en la política sobre el trabajo de cuidado y los empleos de cuidado. Los comités de mujeres dentro del movimiento sindical también son actores clave en la lucha por la igualdad de género y en el aumento del poder y la voz colectiva del sindicato. Esto significa que los sindicatos tienen que reforzar la organización, incluso entre lxs trabajadores del cuidado y las mujeres, y tienen que crear espacios para estxs trabajadores en el sindicato.**

---

*"ES REALMENTE IMPORTANTE QUE CONSIDEREMOS LA CONTRATACIÓN EN EL CONTEXTO DEL PODER SINDICAL. ES GRACIAS AL PODER SINDICAL QUE PODEMOS OBTENER LO MEJOR EN TÉRMINOS DE NUESTRAS HERRAMIENTAS DE NEGOCIACIÓN... PARA LOGRAR LO MEJOR PARA NUESTRXS MIEMBROS. NOS ORGANIZAMOS Y NEGOCIAMOS COLECTIVAMENTE PORQUE QUEREMOS PONER FIN A LOS ABUSOS DE LA DIRECCIÓN Y DEL PODER EMPRESARIAL... SÓLO PODEMOS CAMBIAR LAS COSAS NEGOCIANDO PARA OBTENER MEJORES RESULTADOS. TENEMOS QUE DESARROLLAR LA CAPACIDAD DE NEGOCIAR PARA RECONSTRUIR LA ORGANIZACIÓN SOCIAL DEL CUIDADO Y PONERLA EN EL RADAR POLÍTICO, EN EL RADAR DE LXS EMPLEADORES Y EN LA CONCIENCIA PÚBLICA DE LO QUE ESTÁ OCURRIENDO"<sup>63</sup>*

GLORIA MILLS, UNISON Y VICEPRESIDENTA DEL COMITÉ  
MUNDIAL DE MUJERES DE LA ISP, REINO UNIDO

## 5. LA CRISIS CLIMÁTICA Y EL TRABAJO DE CUIDADO

La crisis climática también está aumentando la presión sobre lxs trabajadores del cuidado social remunerado. Añade más estrés, ya que lxs beneficiarixs del cuidado (sobre todo lxs enfermxs y lxs ancianxs) necesitan más atención. También está creando problemas de salud y seguridad y está haciendo que el trabajo sea más intenso físicamente, sobre todo cuando las instalaciones y los entornos de atención no están diseñados para las condiciones climáticas cambiantes.

Los sindicatos podrían exigir a los gobiernos y a lxs empleadores que emprendan estrategias para hacer frente a los impactos del cambio climático en el sector del cuidado. Esto incluye la identificación y evaluación de los riesgos relacionados con el cambio climático

y la adopción de estrategias de adaptación sectoriales. Las medidas específicas podrían incluir la mejora de las condiciones de los edificios, las medidas de SST y la mejora de los uniformes e instrumentos.

En 2021, en Bélgica, las inundaciones generalizadas impidieron que parte del personal llegara a algunos hospitales para cumplir con sus responsabilidades de cuidado. En respuesta, los sindicatos trabajaron con las autoridades del sector del cuidado para adaptar las instalaciones y capacitar y equipar a lxs trabajadores para ayudar a garantizar que los servicios de cuidado pudieran continuar frente a la catástrofe climática.<sup>64</sup>

41. Para más información, consulte: <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>
42. Cita captada a través de una entrevista.
43. Cita captada a través de una entrevista.
44. <https://www.unison.org.uk/news/2022/06/absence-of-sick-pay-for-care-workers-shows-system-needs-reform/>
45. Cita extraída del videoclip.
46. Cita extraída del videoclip.
47. Cita extraída del videoclip.
48. Cita extraída del videoclip.
49. Para más información, consulte: <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>
50. Cita captada a través de una entrevista.
51. Para más información, consulte: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R204](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R204)
52. Cita capturada a través de un cuestionario.
53. Para más información, consulte: <https://agedcare.royalcommission.gov.au/publications/final-report>
54. Para más información, consulte: <https://agedcare.royalcommission.gov.au/media/27185> y <https://agedcare.royalcommission.gov.au/media/27184>
55. Para más información, consulte: <https://peopleoverprof.it/campaigns/equal-pay--wage-justice?id=5698&lang=en>
56. Para más información, consulte: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/--declaration/documents/publication/wcms\\_122372.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--declaration/documents/publication/wcms_122372.pdf)
57. Cita capturada de: <https://southwest.unison.org.uk/news/2021/12/pay-boost-for-care-workers-in-somerset-welcomed-by-unison/>
58. Para más información, consulte: [www.ilo.org/normlex](http://www.ilo.org/normlex)
59. Cita extraída del videoclip.
60. Cita captada a través de una entrevista.
61. Para más información, consulte: <https://www.ituc-csi.org/c190-r206-toolkit>
62. Para más información, consulte: <https://cupe.ca/cupe-pushes-better-wages-and-working-conditions-care-sector-workers>
63. Cita captada a través de una entrevista.
64. Para más información, consulte: [https://reset.vlaanderen/wp-content/uploads/2021/10/Reset\\_klimaatadaptatie\\_A5ok.pdf](https://reset.vlaanderen/wp-content/uploads/2021/10/Reset_klimaatadaptatie_A5ok.pdf)

## 3. REDUCIR

*En todo el mundo, la mayor parte del cuidado se realizan en los hogares como trabajo no remunerado. Las mujeres asumen una parte desigual de este trabajo. Las diferencias entre hombres y mujeres son mayores en los países de renta baja. La actual organización social del cuidado se sustenta en una división sexual del trabajo perjudicial que está en el centro de la continua desigualdad de las mujeres y es una barrera para la participación de las mujeres en el mercado laboral.*

*Pero la libertad de trabajar -por elección y en condiciones de dignidad y seguridad- es un derecho humano fundamental para todas las personas. Para reconstruir la organización social del cuidado también debemos reducir la carga de trabajo de cuidado no remunerado que soportan las mujeres.*

*Esta sección se centrará en las acciones que los sindicatos pueden llevar a cabo para reducir la carga del trabajo de cuidado en las mujeres.*

Los sindicatos podrían exigir a los gobiernos y negociar con lxs empleadores que reduzcan la carga del trabajo de cuidado no remunerado que soportan las mujeres y que les permitan tomar sus propias decisiones sobre la participación en la fuerza de trabajo.

### 1. SERVICIOS PÚBLICOS DE CUIDADO GRATUITOS, UNIVERSALES Y TRANSFORMADORES DEL GÉNERO

#### ► Servicios públicos de cuidado transformadores del género

**E**n todo el mundo, la falta de servicios de atención social asequibles es un enorme obstáculo para las mujeres, tanto para las que buscan un empleo como para las que tienen un trabajo remunerado. Pero los Estados tienen la responsabilidad de hacer frente a las desigualdades creadas por una carga de trabajo de cuidado pesada, desigual y no remunerada.

Los sindicatos podrían exigir a los gobiernos que inviertan en servicios de atención. Estos servicios de cuidado deben ser gratuitos, universales y transformadores del género. Deben abordar las desigualdades de género e interseccionales, cumplir con los derechos de las mujeres y avanzar hacia una mayor igualdad entre mujeres y hombres. Para hacer frente a la carga desproporcionada que soportan los hogares más pobres y garantizar la cobertura universal de los servicios de atención, los servicios de atención deben dar prioridad a los grupos y hogares desfavorecidos. [Para más información, véase el apartado II.5].

## ► Reformas de otros servicios públicos

Los sindicatos también podrían exigir al gobierno la reforma de otros servicios públicos que alivien el trabajo de cuidado no remunerado. Las demandas específicas podrían incluir:

- Fortalecimiento de la provisión de salud pública, educación, energía, agua y saneamiento.
- Invertir en programas de comidas escolares gratuitas.
- Medidas para ampliar la jornada escolar.
- Desarrollo de infraestructuras y servicios de transporte público.
- Políticas que proporcionen a lxs trabajadores tiempo para cuidar de sus hijxs (permisos parentales, bajas por enfermedad).

## 2. REFORZAR LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL

El trabajo de cuidado no remunerado es una de las principales barreras que impiden a las mujeres acceder, permanecer y progresar en el mercado laboral. La barrera se agrava cuando no hay servicios de cuidado asequibles o gratuitos proporcionados por el Estado. Lxs empleadores también pueden ser reacios a emplear a las mujeres porque piensan que se tomarán tiempo libre para tener hijxs o cuidar a lxs miembrxs de la familia.

Los sindicatos podrían exigir políticas y programas para reforzar las oportunidades de participación de las mujeres en el mercado laboral. Estas políticas deben ser más amplias que la mera contratación y deben garantizar unas condiciones de trabajo decentes en línea con el Programa de Trabajo Decente de la OIT. [Los programas y las políticas deben ser transformadores del género y estar diseñados teniendo en cuenta las necesidades de lxs cuidadores no remunerados.

Los sindicatos podrían negociar con lxs empleadores para desarrollar estrategias dirigidas a la contratación y retención de mujeres. Las medidas específicas podrían incluir:

- Procesos de contratación y selección no discriminatorios.
- Introducir cuotas, objetivos o políticas de acción afirmativa para garantizar el empleo de las mujeres.
- Desarrollo de competencias y formación para que las mujeres puedan acceder a distintos tipos de empleos.
- Actividades de educación y concienciación sobre la igualdad que fomenten el empleo de las mujeres en diferentes sectores, incluso en los tradicionalmente considerados "masculinos".
- Apoyo al dirección femenino y al acceso de las mujeres a puestos mejor remunerados.
- Medidas en el lugar de trabajo para mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar. [Para más información, véase el apartado II.4].

Los sindicatos también podrían exigir a los gobiernos que desarrollen políticas y programas de empleo transformadores en materia de género que aborden las necesidades de las personas con responsabilidades de cuidado y apoyen la participación de las mujeres en el mercado laboral. Las demandas específicas podrían incluir:

- Intervenciones en el mercado laboral, como los programas de trabajo público, para ofrecer oportunidades de empleo a lxs desempleadxs, y servicios de formación y empleo para que sean más empleables.
- Legislación para mejorar el equilibrio entre el trabajo y la vida privada y hacer que los entornos de trabajo sean más transformadores del género. Esto podría incluir la introducción de sistemas de trabajo y permisos flexibles. [Para más información, véase la sección II.4].
- La falta de transporte seguro y accesible puede ser una barrera para que las mujeres accedan al mercado laboral. Los sindicatos podrían exigir a los gobiernos y/o a lxs empleadores que proporcionen transporte gratuito o subvencionado para ir y venir del trabajo.
- Muchos países ya cuentan con una legislación explícita contra la discriminación de género en el trabajo. Los sindicatos podrían exigir que las medidas se apliquen efectivamente y se amplíen aún más.

### CONVENCIÓN DE LA ONU SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER (1979)

El artículo 10 exige a los Estados que adopten medidas para eliminar la discriminación contra la mujer y darle los mismos derechos que al hombre en materia de educación, orientación profesional y cualificación.

El artículo 11(1) establece que deben adoptarse medidas para garantizar a todas las mujeres la igualdad de derechos con los hombres en: la elección del empleo y las oportunidades, la promoción, la seguridad del empleo, la seguridad social y las prestaciones, la formación profesional, la igualdad de remuneración y la salud y seguridad en las condiciones de trabajo.

El Convenio de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (nº 111) y la Recomendación que lo acompaña (nº 111) tienen como objetivo reducir la discriminación en el empleo, promover la igualdad de acceso a la formación y al empleo y la igualdad de condiciones de trabajo.

La Directiva de igualdad de trato del Consejo Europeo (2006/54/CE) sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación prohíbe toda discriminación por razón de sexo, incluido el acoso y el hostigamiento sexual. También promueve la igualdad de retribución, de trato, de formación, de promoción, de condiciones de trabajo y de seguridad social en el trabajo.

## 3. REPRESENTACIÓN, EDUCACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

### ► Representación en la toma de decisiones

Reducir la carga del trabajo de cuidado no remunerado requiere la participación de las mujeres a todos los niveles. Pero las mujeres están infrarrepresentadas en los puestos de decisión y dirección. Sin mujeres en los órganos de decisión, las políticas no representarán ni abordarán adecuadamente los problemas a los que se enfrentan las mujeres.

Los sindicatos podrían integrar las demandas de representación de las trabajadoras del sector del cuidado y la representación de todas las mujeres en las negociaciones con los gobiernos y lxs empleadores. [Para más información, véase la sección II.2] Las reivindicaciones específicas podrían incluir:

- Las organizaciones de mujeres y las mujeres en los sindicatos deben participar y estar representadas en el desarrollo, la toma de decisiones, la planificación y la aplicación de todas las políticas y programas.
- Se utilizarán datos desglosados por género y evaluaciones de impacto de género para identificar el impacto de las medidas en los medios de vida de las mujeres, las oportunidades de empleo y las responsabilidades de cuidado.
- Supervisión de las políticas para garantizar su aplicación efectiva.

## ► Educación y sensibilización

Las normas de género perjudiciales y la presión para ajustarse a estas normas son también un obstáculo para la participación de las mujeres en el mercado laboral. Reducir la carga también significa la necesidad de reconocer que los roles de género perjudiciales contribuyen a la carga desproporcionada del trabajo de cuidado en las mujeres, lo que puede afectar al derecho de las mujeres a elegir trabajar.

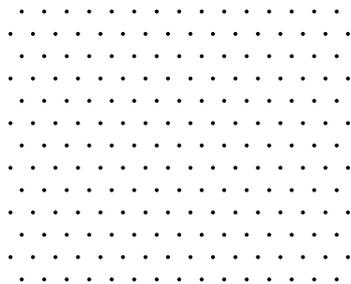
- Los sindicatos podrían exigir a los gobiernos que emprendan actividades de educación, información y concienciación para transformar la división sexual del trabajo y las normas de género perjudiciales.
- Los sindicatos podrían emprender actividades de sensibilización para cuestionar los roles de género perjudiciales sobre las mujeres y los hombres. Las campañas de información, formación y educación en el sindicato pueden sensibilizar y capacitar.
- Los sindicatos podrían implicar a los hombres en la lucha por el trabajo de cuidado. Para reducir la carga que soportan las mujeres, los hombres también deben participar en la lucha contra el trabajo de cuidado no remunerado.

La concepción tradicional del cuidado se ha centrado en que éstos "pertenecen" a las mujeres debido a sus habilidades "naturales" para cuidar de los demás. Pero esta es una idea construida socialmente. Al exigir que se reduzca la carga del trabajo de cuidado y se redistribuya el trabajo de cuidado, los sindicatos deben luchar por construir una nueva ética y comprensión del cuidado. El cuidado debe pasar de ser considerado como una responsabilidad "natural" de las mujeres a ser un bien público y social común en el que todxs tienen la responsabilidad de participar. Y lo que es más importante, el Estado debe asumir una responsabilidad de dirección. Esto significa también que las mujeres deben tener la opción y el derecho de no prestar cuidado. Los sindicatos pueden asegurarse de que esta nueva ética del cuidado esté arraigada en las demandas que hacen.

## 4. LA CRISIS CLIMÁTICA

La crisis climática afecta a todxs. Pero para las mujeres -que se enfrentan a una mayor carga de trabajo de cuidado no remunerado y tienen más probabilidades de ser escasas en recursos- las repercusiones son mayores. La crisis climática está aumentando la cantidad de trabajo de cuidado a la que se enfrentan las mujeres y está dificultando el trabajo de cuidado. También amenaza las redes comunitarias, que son una fuente de cuidado.

Las condiciones meteorológicas, la inseguridad alimentaria y la escasez de agua aumentan la carga de trabajo del cuidado no remunerados. El aumento de la malnutrición, las enfermedades, el estrés psicológico y los daños físicos en los edificios incrementan la carga del cuidado. La disminución de los recursos naturales obliga a las mujeres a desplazarse más lejos para recogerlos, lo que reduce su tiempo para el empleo remunerado y las expone a la violencia y el acoso. La parte desproporcionada de las mujeres en las responsabilidades de cuidado relacionadas con la energía -cocina, iluminación, calefacción- significa que sufren una mayor carga. En algunos países, las mujeres pasan varias horas al día recogiendo recursos para la energía.



Los efectos se dejan sentir de forma desproporcionada en los países de bajos ingresos y menos industrializados y en los que dependen más de los recursos naturales y del clima. Muchas mujeres, sobre todo en el Sur Global, se enfrentan a la pobreza energética (*carecen de servicios energéticos esenciales para garantizar unas condiciones de vida dignas*).

Muchos Estados están introduciendo medidas para hacer frente a la crisis climática. Pero a menudo éstas no tienen en cuenta las necesidades de las mujeres y la desigualdad de sus cargas. Esto significa que las medidas pueden agravar la crisis del cuidado, limitar las oportunidades de las mujeres y perjudicar sus derechos humanos básicos.<sup>65</sup>

El sistema capitalista y patriarcal explotador es también motor estructural de la crisis climática. Al reconstruir la organización social del cuidado, los sindicatos podrían luchar para que el cuidado de las personas y del planeta esté en el centro.

Existe un creciente consenso mundial sobre la importancia de reducir la carga del trabajo de cuidado no remunerado de las mujeres, especialmente en relación con los impactos que el cambio climático puede tener sobre las mujeres y su carga de cuidado. En la última reunión anual de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (UNCSW66), las conclusiones reconocieron que las mujeres y las niñas se ven afectadas de forma desproporcionada por los impactos del cambio climático. También ofreció acciones específicas que los Estados miembros, las agencias de la ONU y la sociedad civil podrían tomar para garantizar la resiliencia, la mitigación y la recuperación sostenible para asegurar una transición justa.<sup>66</sup> Estas conclusiones son un primer paso para integrar en la agenda la importancia del cuidado de las personas y del planeta.



65. Para más información, consulte: <https://www.oxfamamerica.org/explore/research-publications/caring-in-a-changing-climate/>

66. Para más información, consulte: <https://www.unwomen.org/en/csw/csw66-2022> y <https://www.unwomen.org/en/csw/csw66-2022/session-outcomes>

## 4. REDISTRIBUIR

*Reducir la carga de trabajo de cuidado que soportan las mujeres es esencial para reconstruir la organización social del cuidado. Pero reducir la cantidad de cuidado disponibles no es la solución. Lo que debe cambiar son las desigualdades en cuanto a quién paga y quién presta el cuidado. Esto significa que la lucha por reducir la carga del cuidado que soportan las mujeres está profundamente ligada a la lucha por redistribuir el trabajo de cuidado en la sociedad.*

*Esta sección se centrará en las acciones que los sindicatos pueden llevar a cabo para redistribuir el trabajo de cuidado en la sociedad.*

**E**n todo el mundo, la mayor parte del trabajo de cuidado lo realizan las mujeres en sus hogares. En la mayoría de los países, la calidad insuficiente y la falta de cobertura universal de los servicios públicos de cuidado siguen siendo un problema importante. En muchos países del Sur Global, el cuidado es realizado en gran parte por las familias y las comunidades. Para reducir la carga de trabajo de cuidado no remunerado de las mujeres, es necesaria una redistribución más amplia de las responsabilidades de cuidado.

- El trabajo de cuidado debe redistribuirse de forma más equitativa entre hombres y mujeres dentro de los hogares.
- Es necesario redistribuir el trabajo de cuidado entre los actores clave de la organización social del cuidado, y que el Estado asuma un papel de dirección en el desarrollo, la organización y la prestación de los servicios de cuidado.
- Es necesario desfamiliarizar el trabajo de cuidado (reduciendo y desahogando las responsabilidades de cuidado de la familia) mediante la prestación pública de servicios de cuidado.

El cuidado debe ser replanteado no como una carga individual, sino como un bien social y público y una responsabilidad colectiva esencial para las sociedades y las economías.

*"¿POR QUÉ ES UN TEMA TAN IMPORTANTE PARA LAS MUJERES? EL SECTOR DEL CUIDADO ESTÁ MUY SATURADO DE MUJERES. PERO LAS PROPIAS MUJERES NO SON ATENDIDAS, NI EN EL TRABAJO NI EN CASA. ES MUY FRUSTRANTE. TENEMOS QUE ASEGURARNOS DE QUE TODAS LAS MUJERES SEAN ATENDIDAS Y DE QUE SE RESUELVE EL DESEQUILIBRIO EN EL TRABAJO DE CUIDADO NO REMUNERADO. ESTO SIGNIFICA QUE TENEMOS QUE REDISTRIBUIR EL TRABAJO DE CUIDADO QUE REALIZAN LAS MUJERES A OTRAS PERSONAS DE LA SOCIEDAD. EL GOBIERNO DEBE DESEMPEÑAR UN PAPEL CENTRAL EN ESTE SENTIDO".<sup>67</sup>*

IRENE KHUMALO, SWADNU Y  
PRESIDENTA DEL COMITÉ MUNDIAL  
DE MUJERES DE LA ISP, ESWATINI

Los sindicatos podrían exigir a los gobiernos y a lxs empleadores que redistribuyan el trabajo de cuidado en toda la sociedad entre todos lxs trabajadores, eliminando la división sexual del trabajo y entre los hogares y el Estado.

## 1. REGÍMENES DE LICENCIA POR CUIDADO DE PERSONAS

Las políticas de cuidado son esenciales para reestructurar el cuidado de forma más equitativa y redistribuir la responsabilidad de los mismos. Desde hace décadas existe una demanda creciente de sistemas de licencia por cuidado como herramienta para redistribuir el trabajo de cuidado de forma más equitativa entre la sociedad. Los regímenes de licencia por cuidado de personas ofrecen a lxs trabajadores un permiso para atender a sus responsabilidades familiares y de cuidado. Hay diferentes tipos de permisos:

- **Permiso de maternidad y paternidad:** permiso para madres y padres asociado al nacimiento y/o adopción de hijxs.
- **Permiso parental:** permiso vinculado a la crianza de lxs hijxs.
- **Permiso familiar:** permiso vinculado al cuidado de otras personas en el hogar (ancianxs, enfermxs y discapacitadx).

A nivel internacional, la OIT ha elaborado normas laborales internacionales relacionadas con el cuidado, que incluyen disposiciones sobre permisos y medidas de seguridad social para apoyar a las personas con responsabilidades familiares. Muchos Estados también han desarrollado políticas de cuidado a nivel nacional. Sin embargo, a nivel mundial, la provisión de regímenes de permisos por cuidado es muy desigual. La cobertura y el acceso universales están lejos de alcanzarse.

Los sindicatos podrían exigir a los gobiernos que legislen para ampliar y reforzar los regímenes de permisos por cuidado de personas. Esto debería incluir disposiciones sobre permisos de maternidad, paternidad, parentales y familiares. Los Convenios de la OIT y otras normas regionales sientan las bases para que los sindicatos puedan exigir a los gobiernos una normativa que garantice los permisos laborales por cuidado. Los sindicatos podrían exigir a los gobiernos que ratifiquen estos convenios y los incorporen a la legislación nacional.

- **El Convenio de la OIT sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: Trabajadores con responsabilidades familiares, 1981, (n° 156)** pide a los gobiernos que se aseguren de que las personas con responsabilidades familiares no sean discriminadas en el trabajo o en la contratación. Los gobiernos deben promover la igualdad de trato y desarrollar servicios de cuidado a la infancia y a la familia.
- **Convenio de la OIT sobre la protección de la maternidad, 2000 (n° 183)** y la Recomendación n° 191 que lo acompaña.
- **La Directiva del Consejo Europeo sobre el permiso parental (2010/18/UE)** obliga a lxs empleadores a conceder un permiso parental a cualquiera de los progenitores durante un mínimo de cuatro meses por el nacimiento o la adopción de un hijo. Lxs trabajadores tienen derecho a reincorporarse al trabajo tras el permiso parental. El ámbito de aplicación incluye también a lxs trabajadores a tiempo parcial, lxs trabajadores con contrato de duración determinada y lxs trabajadores temporales.
- **Directiva del Consejo Europeo sobre la igualdad de trato de lxs trabajadores autónomos (1986) (86/613/CEE)** (mujeres y hombres) y de las trabajadoras autónomas durante el embarazo y la maternidad.

Los sindicatos podrían exigir a los gobiernos que legislaran sobre permisos por cuidado financiados por el gobierno, o que los permisos por cuidado estuvieran cubiertos por la seguridad social. Esto es especialmente importante para lxs trabajadores de la economía informal o lxs autónomxs. Los gobiernos también deberían desarrollar mecanismos para ampliar el permiso de cuidado a lxs trabajadores informales y autónomxs, y a lxs que trabajan en plataformas.

En todo el mundo, cuando existe el permiso de paternidad, los índices de utilización por parte de los hombres suelen ser bajos. Las normas y actitudes sociales afectan a la forma en que se toma el permiso de paternidad. Los sindicatos podrían exigir a los gobiernos que introduzcan un permiso de paternidad igual para los hombres y que realicen actividades de educación y concienciación para fomentar que el permiso se comparta por igual entre hombres y mujeres.

Los sindicatos también podrían negociar con lxs empleadores la inclusión de sistemas de licencia por cuidado en los convenios colectivos.<sup>68</sup> Esto debería incluir tiempo libre remunerado y el derecho de lxs trabajadores a volver al mismo puesto de trabajo en las mismas condiciones y con el mismo salario después de la excedencia. En los casos en que ya existan sistemas de licencia, los sindicatos podrían animar a lxs empleadores a ampliarlos. Esto debería incluir el tiempo libre remunerado proporcionado por lxs empleadores.

**La Directiva de la UE sobre la conciliación de la vida laboral y familiar (2019)** fomenta un reparto más equitativo del permiso parental y aborda la infrarrepresentación de las mujeres en el mercado laboral. Las medidas incluyen:

- Permiso de paternidad (mínimo de 10 días de permiso en torno al nacimiento del hijx)
- 4 meses de permiso parental (2 de los 4 meses son intransferibles entre padre/madre)
- 5 días de permiso al año para lxs cuidadores
- Acuerdos de trabajo flexibles para cuidadorxs y padre/madre trabajadores

## 2. TRABAJO FLEXIBLE Y TRABAJO SENSIBLE A LA FAMILIA

Los sindicatos también podrían exigir a los gobiernos que legislaran sobre acuerdos laborales más favorables a la familia. En el lugar de trabajo, los sindicatos pueden incluir el tema de la "conciliación de la vida laboral y familiar" en la negociación colectiva para garantizar que los horarios flexibles sean un derecho de lxs trabajadores. Estas medidas pueden permitir a lxs trabajadores -en particular a las mujeres- permanecer en el trabajo remunerado y pueden mejorar su equilibrio entre el trabajo y la vida privada. Las reivindicaciones específicas podrían incluir:

- Medidas de reducción de la jornada laboral legal.
- Reducción de las horas extraordinarias.
- Introducción de acuerdos de trabajo flexibles, como horarios de trabajo flexibles o flexibilidad en la ubicación del lugar de trabajo.
- Acuerdos laborales favorables a la familia, como guarderías o jardines de infancia en los centros de trabajo.

Los estudios han demostrado que los acuerdos de trabajo flexible pueden mejorar la contratación y la retención del personal, reducir las tasas de absentismo y rotación y aumentar la productividad.

Los sindicatos pueden utilizar este dato en sus negociaciones con lxs empleadores.

## 3. AMPLIAR LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE CUIDADO

Aunque las familias, las comunidades, el Estado y el mercado (sector privado) son actores importantes en la organización social del cuidado, el Estado tiene un papel destacado en el desarrollo, la organización y la prestación de servicios de cuidado.

Los sindicatos podrían exigir a los gobiernos que amplíen cualquier prestación existente de servicios públicos de cuidado con enfoque transformador de las relaciones desiguales de género para garantizar el acceso y la cobertura universal para todas las personas. Las demandas específicas podrían incluir:

- Que el Estado garantice el acceso y la prestación de servicios públicos de cuidado y sistemas públicos estructurados de cuidado.
- Que los servicios públicos de cuidado tengan en cuenta las diversas necesidades de las personas y los hogares, de las poblaciones urbanas y rurales, y que integren enfoques interculturales y para grupos en situación de vulnerabilidad.
- El principio de corresponsabilidad social debe estar arraigado en los servicios de cuidado, limitando los actores privados y el lucro en el sector.
- Regulación de la prestación de comunitaria de servicios de cuidado para garantizar su calidad y las condiciones de trabajo de lxs cuidadores.
- Promover y fortalecer las formas comunitarias de cuidado de acuerdo con la regulación estatal de los sistemas públicos de cuidado. Cuando existan formas comunitarias de cuidado, deben ser transformadoras del género y ayudar a reducir y redistribuir el trabajo de cuidado.
- En los casos en los que existe cuidado provisto por el sector privado, el Estado debe limitar las responsabilidades mediante una fuerte regulación. Los proveedores privados deben operar sin recursos públicos y cumplir con las responsabilidades fiscales, sociales y laborales. Los gobiernos y las autoridades también deben eliminar las asociaciones público-privadas en el sector.
- Las mujeres deben participar y estar representadas en el diseño, la ejecución y el seguimiento de las políticas y los programas. [Para las demandas específicas en torno a los servicios de cuidado, véase la sección II.5].

Antes de 2022, ninguna ciudad de Canadá fuera de Quebec se acercaba a ofrecer servicios de guardería asequibles para las familias. Pero el gobierno se ha comprometido recientemente con un plan transformador para construir un sistema comunitario de aprendizaje temprano y servicios de cuidado de niños en todo el país. Las guarderías serán más accesibles y asequibles para las familias, lo que permitirá a los padres/madres reincorporarse al trabajo y eliminar las barreras financieras a la educación infantil. El Gobierno se ha comprometido a reducir las tarifas de las guarderías en un 50% para finales de 2022. Para 2025, se espera que las tarifas se reduzcan a una media de 10 dólares al día en todas las guarderías reguladas.<sup>69</sup>

En 2022, el gobierno provincial de Ontario se adhirió al acuerdo. Pero hay problemas. El principal obstáculo para la expansión de las guarderías es la incapacidad del gobierno de Ontario para resolver la crisis de contratación y retención de personal en las guarderías. La pandemia del COVID-19 y el aumento del costo de la vida también han influido en la crisis de la mano de obra. La gente simplemente no puede permitirse seguir en la profesión. Se espera que la crisis de la mano de obra no haga más que agravarse con el plan actual.

*"...DEBEMOS APRENDER DE LOS ERRORES DE NUESTRO PASADO Y CORREGIR EL RUMBO AHORA; NO PODEMOS AMPLIAR LAS PRÁCTICAS QUE HAN QUEBRADO PROFUNDAMENTE EL SISTEMA DE CUIDADO DE NIÑOS DE ONTARIO... LOS TRABAJADORES Y DEFENSORES DEL CUIDADO DE NIÑOS DE TODA LA PROVINCIA ESTÁN DE ACUERDO. SI NO SE ABORDAN LAS CONDICIONES DE TRABAJO CRÓNICAS, INCLUIDOS LOS BAJOS SALARIOS Y LAS BAJAS POR ENFERMEDAD INADECUADAS, QUE ESTÁN PROVOCANDO UN ÉXODO MASIVO DE TRABAJADORES FORMADOS Y CON EXPERIENCIA, EL PLAN DE ONTARIO ACABARÁ FALLANDO A LAS FAMILIAS QUE FINALMENTE HAN ENCONTRADO ESPERANZA EN EL SISTEMA DE CUIDADO DE NIÑOS DE LA PROVINCIA."*<sup>70</sup>

CAROLYN FERNS, COORDINADORA DE POLÍTICAS DE LA COALICIÓN DE ONTARIO PARA UNA MEJOR ATENCIÓN INFANTIL (OCBCC)

Para que el acuerdo tenga éxito, el plan debe dar prioridad a la mano de obra. Los sindicatos y otros defensores han pedido una estrategia de mano de obra que se centre en la mejora de los salarios y las normas de trabajo decente para los trabajadores de las guarderías.

*"CREO QUE ES MUY DIFÍCIL CUANTIFICAR Y MONETIZAR EL TRABAJO DE CUIDADO. ESTE TRABAJO ES MUY DINÁMICO. ASÍ QUE CREAR UNA CASILLA DE VERIFICACIÓN Y DECIR "ESTO ES LO QUE VALE ESTE CUIDADO", ES PROBLEMÁTICO Y SON LOS POLÍTICOS PREDOMINANTEMENTE MASCULINOS LOS QUE HACEN LAS REGLAS PARA UNA FUERZA DE TRABAJO FEMINIZADA... SIN LA FUERZA DE TRABAJO, NO HAY CUIDADO DE NIÑOS. Y SIN TRABAJO DECENTE, NO HAY MANO DE OBRA."*<sup>71</sup>

RACHEL, EDUCADORA INFANTIL, ONTARIO

67. Cita captada a través de una entrevista.

68. Para más información, consulte: <https://www.unison.org.uk/content/uploads/2021/12/Carers-policies-guide.pdf>

69. Para más información, consulte: <https://policyalternatives.ca/gamechanger> y <https://www.10aday.ca>

70. Cita capturada de: <https://cupe.ca/ontario-child-care-advocates-celebrate-hard-won-victory-call-stronger-workforce-strategy>

71. Cita capturada de: <https://timeforchildcare.ca/2022/05/05/the-workforce-needs-a-workforce-strategy-rachels-story/>

## 5. REINVINDICAR

*En el sistema global de cuidado, el Estado es el principal responsable de corregir las dañinas desigualdades de género que han hecho recaer la carga del trabajo de cuidado no remunerado en las mujeres.*

*Esta sección se centrará en las acciones que los sindicatos pueden emprender para animar al Estado a reivindicar su responsabilidad de proporcionar servicios y sistemas públicos de cuidado transformadores del género que puedan transformar las desigualdades y solucionar la crisis del cuidado social.*

**L**os servicios públicos de calidad son esenciales para garantizar unas condiciones de vida dignas, cumplir los derechos humanos y mejorar la igualdad. Sin embargo, en todo el mundo, la falta de acceso a servicios públicos de calidad y transformadores del género hace que las mujeres estén en desventaja y se enfrenten a una gran desigualdad. Las mujeres también están sobrerrepresentadas entre lxs pobres y tienen una mayor necesidad de servicios públicos debido a su desigual carga de trabajo de cuidado no remunerado, a sus necesidades de salud reproductiva y a la prevalencia de la violencia y el acoso de género.

El gasto público inadecuado y la creciente privatización de los servicios públicos esenciales están perjudicando a las mujeres y han exacerbado la carga de cuidado no remunerados a la que se enfrentan. Las instituciones y los programas diseñados para promover la igualdad suelen estar infra financiados, lo que significa que las mujeres carecen de acceso servicios públicos de salud gratuitos y de calidad, así como de cuidado infantil y educación. Las deficiencias de las infraestructuras públicas de cuidado agravan la carga que soportan las mujeres.

"LA COVID-19 NOS HA ENSEÑADO QUE LA SALUD Y EL CUIDADO NO DEBEN SER PRIVATIZADAS. LA PRESTACIÓN DE ESTOS SERVICIOS DEBE SER IMPULSADA POR EL ESTADO. PERO EL LLAMAMIENTO A LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE SALUD ASEQUIBLES -SI NO GRATUITOS-, QUE ES LO QUE VENIMOS DEFENDIENDO DESDE HACE MUCHOS AÑOS, HA CAÍDO EN SACO ROTO. COVID-19 INTENSIFICÓ LOS LLAMAMIENTOS PARA QUE LA PRESTACIÓN DE CUIDADO -CUIDADO DE LXS NIÑXS, Y DE LXS ANCIANXS EN PARTICULAR- SEA PROPORCIONADA POR LOS GOBIERNOS. HA DEMOSTRADO QUE LAS POLÍTICAS NO TIENEN EN CUENTA A AQUELLXS MIEMBRXS DE LA SOCIEDAD QUE NO PUEDEN PERMITIRSELO Y QUE NO DISPONEN DE UNA RED FAMILIAR AMPLIA QUE LES AYUDE EN EL CUIDADO DE LXS NIÑXS Y DE LXS ANCIANXS. EN EL PASADO ERAN LAS MUJERES LAS QUE REALIZABAN ESTE TRABAJO NO REMUNERADO, PERO AHORA LAS MUJERES TIENEN TRABAJOS PRECARIOS, LO QUE NO LES PERMITE DISPONER DE TIEMPO LIBRE PARA CUIDAR DE SUS FAMILIAS. RECONOCEMOS QUE, TRAS EL COVID-19, NO EXISTE UNA CONFIANZA REAL EN EL GOBIERNO PARA QUE ACTÚE SEGÚN LAS LECCIONES APRENDIDAS DE LA PANDEMIA. LAS PARTES INTERESADAS DEL SECTOR PRIVADO TAMBIÉN TIENEN QUE APRENDER DE LAS LECCIONES. SE NECESITAN POLÍTICAS Y UN MARCO QUE APOYE UNA REVOLUCIÓN DEL CUIDADO. DURANTE EL PERIODO DE LA COVID-19, HABÍA EMPLEADXS QUE SE CONSIDERABAN ESENCIALES POR LOS SERVICIOS QUE PRESTABAN, PERO NO HABÍA NINGUNA DISPOSICIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO PARA CUIDAR DE LAS NECESIDADES DE LXS HIJXS DE ESTOS EMPLEADXS MIENTRAS ESTABAN TRABAJANDO Y TODAS LAS ESCUELAS ESTABAN CERRADAS. EN MI PAÍS, TUVIMOS MUCHOS PROBLEMAS DERIVADOS DE LA PRESTACIÓN DE CUIDADO, PERO NO SE HA APRENDIDO NINGUNA LECCIÓN".<sup>72</sup>

JILLIAN BARTLETT, NUGFW Y VICEPRESIDENTA EN REPRESENTACIÓN DE LA REGIÓN INTERAMERICANA, COMITÉ MUNDIAL DE MUJERES DE LA ISP, TRINIDAD Y TOBAGO

Pero los gobiernos tienen el deber de atender a todos sin discriminación y en igualdad de condiciones. Los gobiernos tienen que dar un paso adelante y reclamar su papel como proveedores y reguladores del cuidado. Tienen que proporcionar servicios públicos que puedan aliviar la carga del cuidado en las personas, las familias y las comunidades y transformar las desigualdades de género.

*"LA PANDEMIA DE COVID 19 HA PUESTO EL FOCO MUNDIAL EN EL VALOR ESTRATÉGICO DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS. LA PANDEMIA HA PROPORCIONADO LOS ARGUMENTOS Y LAS PRUEBAS MÁS CONVINCENTES DE POR QUÉ LOS SERVICIOS PÚBLICOS DEBEN SEGUIR ESTANDO EN MANOS PÚBLICAS, PORQUE EN LAS SITUACIONES MÁS GRAVES, DESESPERADAS Y VULNERABLES, LA GENTE CONFÍA EN UN GOBIERNO ACTIVO CON UN SERVICIO PÚBLICO FUERTE, RESPONSABLE, INTEGRAL, RECEPTIVO, EFICAZ Y DEMOCRÁTICO."*<sup>73</sup>

ANNIE ENRIQUEZ GERON, PSLINK Y VICEPRESIDENTA EN REPRESENTACIÓN DE LA REGIÓN DE ASIA- PACÍFICO, COMITÉ MUNDIAL DE MUJERES DE LA ISP, FILIPINAS

**Los sindicatos podrían exigir a los gobiernos y a las instituciones internacionales que reivindicquen el carácter público de los servicios de cuidado y restablezcan el deber y la responsabilidad principal del Estado de proporcionar servicios y sistemas públicos de cuidado que transformen las relaciones de género y la vida de las mujeres, incluso financiando la capacidad de inversión del Estado mediante una fiscalidad justa y progresiva y garantizando la igualdad de derechos fiscales de los Estados nación a nivel internacional.**<sup>74</sup>

## **1. INVERSIÓN EN SERVICIOS PÚBLICOS DE CUIDADO QUE TRANSFORMEN LAS RELACIONES DESIGUALES DE GÉNERO**

Años de infra financiación y medidas de austeridad hacen que los servicios públicos carezcan de recursos. Esto significa que hay una gran desigualdad en el acceso a los servicios de cuidado. En muchos países, el acceso a los servicios de cuidado públicos o subvencionados es irregular y depende a menudo de la riqueza de la zona. Los bajos niveles de cobertura significan que a menudo existen barreras para que los hogares con menores ingresos accedan a los servicios de cuidado. Los servicios de cuidado privados se limitan en gran medida a los que pueden pagarlos. Sin embargo, las mujeres pobres, inmigrantes y de racializadas suelen ser las que menos recursos tienen, por lo que la carga del cuidado es mayor.

*"LXS MADRE/PABRE Y LXS ABUELXS ASUMEN LA CARGA DEL CUIDADO -YA SEAN LXS NIÑXS, LA MADRE/PADRE O LAS FAMILIAS EXTERNAS-, LA RESPONSABILIDAD RECAE DIRECTAMENTE EN EL INDIVIDUO. SI LAS FAMILIAS NO DISPONEN DE RECURSOS ECONÓMICOS PARA ACUDIR A UN CENTRO PRIVADO, LES QUEDA POCA O NINGUNA OPCIÓN."*<sup>75</sup>

JILLIAN BARTLETT, NUGFW Y VICEPRESIDENTA EN REPRESENTACIÓN DE LA REGIÓN INTERAMERICANA, COMITÉ MUNDIAL DE MUJERES DE LA ISP, TRINIDAD Y TOBAGO

Los sindicatos podrían exigir a los gobiernos que reclamen su responsabilidad en materia de cuidado e inviertan en servicios públicos de cuidado transformadores del género y en infraestructuras públicas de apoyo al cuidado.

Los servicios públicos de cuidado que transforman el género son servicios públicos que reparan las relaciones de poder desiguales y abordan la histórica división del trabajo en función del género que hace recaer la carga del trabajo de cuidado en las mujeres y las niñas. Al proporcionar servicios públicos e infraestructuras de cuidado transformadores del género, el Estado puede redistribuir el trabajo remunerado y no remunerado y puede transformar las relaciones de poder desiguales en función del género.

La naturaleza de las demandas sindicales variará en función del contexto local, pero hay algunas demandas básicas que los sindicatos pueden hacer. Entre ellas se encuentran:

- Los servicios públicos deben ser financiados y prestados públicamente, y ser universalmente accesibles, inclusivos e iguales para todxs.
- Los servicios públicos deben ser transformadores de género. Deben reconocer las dañinas desigualdades de poder entre mujeres y hombres, centrarse en abordarlas y responder a las necesidades específicas de las mujeres.
- Los servicios públicos deben basarse en los principios de no discriminación e igualdad. Esto significa que deben ser accesibles a todas las mujeres en toda su diversidad, incluidos los grupos interseccionales. Esto también significa que los gobiernos deben garantizar la igualdad de género en los gobiernos y la participación significativa de las mujeres en el diseño, la organización y la gestión de los servicios públicos.
- Que los Estados inviertan en servicios públicos transformadores del género mediante la práctica de presupuestos con perspectiva de género (*recaudar y gastar los recursos públicos de forma que se aborden activamente las desigualdades de género y se promueva la igualdad de género*).
- Los servicios públicos deben ofrecer un trabajo y unas condiciones laborales decentes a quienes trabajan en ellos.
- El cuidado debe redefinirse como un bien público y social. Esto significa que su prestación no debe estar motivada por el lucro o el acceso determinado por la competencia del mercado, sino que debe proporcionarse en respuesta a las necesidades. Esto significa que las responsabilidades del cuidado son el centro de las políticas y programas económicos.

Los países que gastan más de su PIB en políticas de cuidado tienen mejores resultados en materia de salud y, de hecho, puede aumentar el empleo. Los estudios estiman que una inversión del 2% del PIB en infraestructuras sociales generaría un aumento del empleo de entre el 2,4% y el 6,1%.<sup>76</sup> Se podrían crear unos 269 millones de nuevos puestos de trabajo de aquí a 2030 si se duplicaran las inversiones en servicios de salud, educación y cuidado social.<sup>77</sup>

Un informe del Women's Budget Group del Reino Unido demostró que la inversión de fondos públicos en el cuidado de niñas y ancianas es más eficaz para reducir el déficit y la deuda pública que las políticas de austeridad. Podría impulsar el empleo, los ingresos, el crecimiento económico y fomentar la igualdad de género. El informe muestra que una inversión del 2% del PIB en el sector del cuidado generaría hasta un millón de empleos en Italia, 1,5 millones en el Reino Unido, 2 millones en Alemania y 13 millones en Estados Unidos.<sup>78</sup>

En 2020, CUPE de Canadá lanzó una campaña nacional para "Arreglar el cuidado de larga duración". La campaña exige que los gobiernos eliminen el lucro del cuidado de larga duración y que el Gobierno canadiense se haga cargo de las residencias de ancianas e invierta en ellas, y que establezca un estándar de calidad de servicio nacional y unas condiciones de trabajo seguras y decentes para el personal en todas las provincias canadienses. La campaña contribuyó a que en 2021 el Gobierno de Saskatchewan decidiera invertir 80 millones de dólares canadienses en cuidado de larga duración.

## 2. REFORMAS FISCALES Y TRIBUTARIAS JUSTAS Y PROGRESIVAS CON IGUALDAD DE GÉNERO

Los gobiernos dicen con frecuencia que no tienen recursos financieros para proporcionar los servicios de cuidado de calidad que se necesitan. Las medidas de austeridad también han privado a los servicios públicos de recursos esenciales. En todo el mundo, los sistemas financieros y fiscales no están proporcionando los recursos financieros necesarios para atender las necesidades de cuidado y están perjudicando la desigualdad de género:

- La forma en que se organiza la fiscalidad perjudica a las mujeres. Muchos sistemas fiscales y leyes discriminan a las mujeres debido a las desigualdades y los prejuicios que se basan en suposiciones de género perjudiciales sobre el papel de las mujeres en la sociedad. La forma en que se organizan los impuestos no tiene en cuenta cómo se ganan y gastan los ingresos, y a menudo favorece a los hombres al mantener la idea del hombre como cabeza de familia. Algunos impuestos también se aplican a todos, independientemente de sus ingresos. Esto significa que las pobres - desproporcionadamente mujeres y niñas - se enfrentan a una mayor carga.<sup>79</sup>
- A nivel nacional e internacional, los flujos financieros ilícitos hacen que se retiren de la circulación ingresos muy necesarios para financiar servicios públicos esenciales. La evasión fiscal de las grandes empresas multinacionales priva al mundo de ingresos esenciales y contribuye a la infra financiación de servicios esenciales. Esto contribuye a que haya un enorme déficit de ingresos para la prestación de servicios públicos y proyectos de desarrollo, especialmente en el Sur Global.
- Algunas políticas nacionales e internacionales ofrecen generosos incentivos fiscales a las empresas multinacionales. Los tratados fiscales reducen o eliminan las regulaciones, lo que significa que las corporaciones globales pueden limitar sus contribuciones fiscales. Estas políticas suelen ser promovidas por las instituciones financieras internacionales.

Para compensar la diferencia, los gobiernos suelen aumentar la carga fiscal sobre las pobres y recortar el gasto en servicios públicos esenciales. Pero esto socava la igualdad y priva a los gobiernos de recursos esenciales para prestar servicios de cuidado.

La fiscalidad progresiva es la fuente de financiación más importante y sostenible para los servicios públicos transformadores de género.<sup>80</sup>

A nivel nacional, los sindicatos podrían exigir a los gobiernos que maximicen los recursos disponibles para los servicios públicos de cuidado mediante una fiscalidad justa y progresiva y reformas financieras. Las demandas específicas podrían incluir:

- Hacer que los sistemas fiscales respondan a la igualdad de género y reformar las leyes fiscales para que no discriminen a las mujeres y reduzcan las cargas fiscales de los grupos más pobres, incluidas las mujeres.
- Aumentar los impuestos de la forma más progresiva posible, incluyendo la imposición sobre la renta, el patrimonio y garantizando que las empresas multinacionales paguen su parte justa de impuestos.
- Introducir medidas para mejorar la transparencia financiera.
- Desafiar la evasión y elusión fiscal e introducir legislación para cerrar los vacíos/lagunas y controlar la evasión fiscal.
- Garantizar que las políticas fiscales y tributarias reconozcan y sirvan para representar, reducir y redistribuir el trabajo de cuidado no remunerado.
- Evaluar y reformar las políticas fiscales nacionales sobre la base de los principios de derechos humanos, como la igualdad y la no discriminación, y su impacto en la cantidad, intensidad y distribución del trabajo de cuidado no remunerado realizado por las mujeres.<sup>81</sup>

Más de 190 países se han adherido o han ratificado la CEDAW. Esto significa que casi todos los gobiernos se han comprometido con la obligación jurídicamente vinculante de tomar medidas progresivas contra la discriminación directa e indirecta que está arraigada en las instituciones, las leyes y las políticas. Esto incluye las medidas fiscales que mantienen los estereotipos de género.

A nivel internacional, los sindicatos podrían colaborar con las organizaciones de justicia fiscal para exigir a los gobiernos y a las instituciones internacionales que trabajen para abordar la evasión fiscal transfronteriza e introduzcan medidas para detener los flujos financieros ilícitos. Las demandas específicas podrían incluir:

- Reformar y transformar el sistema fiscal mundial para garantizar la igualdad de derechos fiscales de los Estados nacionales a nivel internacional.
- Aumento de la investigación sobre las repercusiones de las políticas fiscales en función del género para los responsables políticos.
- Desarrollar un sistema de cooperación fiscal internacional que garantice la financiación y no promueva una carrera a la baja en las normas financieras.
- Que las instituciones internacionales exijan a los Estados, a las empresas multinacionales y a las élites ricas que dejen de cometer abusos fiscales y paguen la parte de impuestos que les corresponde.

El impacto del programa de ajuste estructural y la carga de la deuda neocolonial han afectado negativamente a los países del Sur Global. Los sindicatos también podrían hacer campaña por la cancelación de la deuda y por una financiación equitativa para los países del Sur Global, así como por la reforma de las condiciones de los préstamos del FMI y del Banco Mundial.

La forma en que están organizados los sistemas fiscales y financieros mundiales implica que los países de menores ingresos suelen tener menos peso en las políticas y normas fiscales, a pesar de que a menudo se enfrentan a las peores consecuencias de la evasión y el abuso fiscal. La agenda está dominada en gran medida por los países de mayor renta. Por ello, ahora se reclama la creación de un organismo fiscal mundial totalmente inclusivo e intergubernamental, con una representación equitativa de los países, que garantice la igualdad de derechos

fiscales de los Estados nación y ponga fin a todas las formas de abuso fiscal por parte de las empresas multinacionales y los individuos ricos.

Al emprender acciones en torno a la fiscalidad, los sindicatos podrían considerar el apoyo a las organizaciones de justicia fiscal en sus demandas de un organismo fiscal mundial más justo. Los sindicatos también pueden colaborar con las organizaciones de justicia fiscal para trazar un mapa de las empresas e identificar dónde se produce la evasión fiscal.

### 3. REFORMA Y REGULACIÓN DE LOS SERVICIOS Y SISTEMAS DE CUIDADO

El Estado tiene la responsabilidad de prestar servicios públicos de cuidado universales, de calidad y transformadores del género, y debe rendir cuentas por ello. A pesar de ello el cuidado social está generalmente mal regulado.

Los gobiernos deben reclamar su papel de proveedores y reguladores de la asistencia. Pero es importante reconocer los límites de la acción del Estado. En algunos contextos, la organización social del cuidado podría incluir también a la comunidad, y potencialmente incluso al sector privado. Pero el Estado, como regulador, debe limitar las responsabilidades y el poder del sector privado.

*"ESTOY EN EL SECTOR DE LA ENFERMERÍA. EN ESTE SECTOR, LA PROPORCIÓN DE PERSONAL POR PACIENTE TAMBIÉN ES UN PROBLEMA IMPORTANTE. EN EL SECTOR PRIVADO, POR EJEMPLO, HAY UNA ENFERMERA POR CADA DOS PACIENTES. PERO EN EL SECTOR PÚBLICO ES MÁS BIEN UNA ENFERMERA POR CADA 60 PACIENTES. EL SISTEMA ESTÁ INFRA FINANCIADO, Y ES UN PROBLEMA IMPORTANTE. ESTO TAMBIÉN AFECTA A LAS CONDICIONES DE EMPLEO, LOS SALARIOS Y EL EQUIPAMIENTO".<sup>82</sup>*

RITTA THANDEKA MSIBI, DENOSA Y VICEPRESIDENTA DE LA ISP EN REPRESENTACIÓN DE ÁFRICA Y LOS PAÍSES ÁRABES, SUDÁFRICA

*"DEBIDO A LAS BAJAS PROPORCIONES DE PERSONAL EN LOS HOSPITALES DE TODO EL PAÍS, NO SOMOS CAPACES DE OFRECER LOS SERVICIOS DE CALIDAD QUE SE REQUIEREN. ESTA ES LA RAZÓN DE MUCHOS PROBLEMAS".<sup>82</sup>*

SUMAN GIRI SHRESTHA, OFICIAL DE ENFERMERÍA, HEALTH PROFESSIONALS OF NEPAL, NEPAL

En Australia, la Asociación de Enfermeras y Matronas de Nueva Gales del Sur (NSWNMA) ha impulsado reformas clave para garantizar la seguridad y la calidad en el cuidado a las personas mayores, así como una mejor dotación de personal, el aumento de las competencias y la formación de lxs trabajadores, en su mayoría mujeres.

A nivel estatal, el sindicato se embarcó en una campaña para garantizar que las enfermeras registradas estuvieran siempre en los turnos las 24 horas del día en las residencias de ancianxs. Lxs miembrxs mantuvieron conversaciones con los diputados locales y con un amplio abanico de grupos comunitarios para destacar las ventajas de que el personal trabaje por turnos pero siempre presente las 24 horas del día. Tras numerosos foros comunitarios, peticiones y miles de conversaciones, la campaña de

las 24 horas del día y los siete días de la semana consiguió que el ministro del Estado aceptara no derogar una normativa estatal que garantizaría que lxs enfermerxs tituladxs mantuvieran su turno en las residencias de ancianxs.

Tras la victoria, la campaña de base continuó. El sindicato siguió investigando y elaborando informes para poner de manifiesto las crecientes preocupaciones desde el punto de vista del personal. También creó una mesa redonda de partes interesadas con experiencia en el cuidado a la tercera edad para seguir debatiendo sobre las reformas y la mejor manera de abordar algunos de los obstáculos en el cuidado a la tercera edad. El grupo también publicó folletos educativos en los que se explican diferentes aspectos del cuidado para aumentar los conocimientos y facilitar el acceso al cuidado residencial.

Los sindicatos podrían exigir a los gobiernos que reformen las políticas actuales en materia de cuidado y que apliquen una regulación más estricta de los servicios de cuidado. Las demandas específicas podrían incluir:

- Reforma de la legislación, las políticas y los marcos normativos existentes sobre la prestación de cuidado. El papel esencial del cuidado y el acceso universal a los mismos debe integrarse sistemáticamente en la elaboración de políticas, el diseño, la aplicación y el seguimiento de los servicios de cuidado.
- El derecho a una atención de calidad debe establecerse en la legislación.
- Que la evaluación del impacto de los derechos humanos desde el punto de vista del género sea utilizada en el diseño y el seguimiento de las políticas y los programas relacionados con el cuidado.
- Reforzar la regulación de los proveedores de cuidado para garantizar condiciones de empleo formales, normas profesionales, un salario digno y un trabajo decente para lxs cuidadores. Esto debería incluir planes para la supervisión del trabajo de cuidado remunerado cuando se realiza en domicilios privados.
- La introducción de proporciones mínimas de personal por paciente para hacer frente a la falta de personal y garantizar la mejora de las condiciones de trabajo y la calidad de los servicios de cuidado.
- Que los gobiernos devuelvan los servicios externalizados y privatizados a la propiedad pública (remunicipalización y/o estatización).<sup>84</sup>
- Aumento de la inversión en organismos reguladores e inspecciones de trabajo.

En Vancouver, Columbia Británica (Canadá), el Sindicato de Empleados de Hospitales (HEU) representa a más de 50.000 trabajadorxs de diferentes profesiones sanitarias. Hace unos 20 años, el gobierno provincial introdujo una legislación que despojaba a los convenios colectivos de lxs trabajadores de la salud de las disposiciones sobre seguridad laboral. También los excluyó de la plena protección de la legislación laboral provincial. Esto provocó el despido de miles de trabajadorxs de la salud -la mayoría de ellos mujeres-, ya que las autoridades contrataron servicios hospitalarios. En 2018, la legislatura votó por unanimidad la derogación de la ley que permitía la contratación externa. Como resultado, más de 4.000 trabajadorxs serán contratados como empleadxs de las direcciones de salud. En 2021, la HEU llegó a un acuerdo con lxs empleadores de la salud pública y el gobierno sobre un marco de ajuste laboral para la transferencia de trabajadorxs a las direcciones de salud.<sup>85</sup>

En el Reino Unido, los sucesivos gobiernos no han proporcionado suficiente financiación pública para ofrecer un cuidado de calidad. Esto significa que el sistema de cuidado está en un punto de ruptura. Lxs trabajadores se enfrentan a sueldos de miseria, empleos poco fiables y violencia y acoso en el trabajo. El personal abandona sistemáticamente la profesión.

UNISON hace campaña para mejorar el sistema de cuidado y pide al gobierno que establezca un servicio nacional de cuidado. Según UNISON, un servicio nacional de cuidado debe ser público y financiado públicamente:

- Mantener las normas de calidad mediante una plantilla profesionalizada
- Basarse en un sistema que la gente entienda y confíe
- Contar con una financiación pública sostenible y un ethos público<sup>86</sup>

El sindicato ha planteado 5 reivindicaciones que pide al gobierno que garantice inmediatamente:

- Un salario digno real para todos lxs trabajadores del cuidado, como mínimo absoluto.
- Un contrato de trabajo estándar para el trabajo asistencial, que incluya el subsidio por enfermedad, el horario contratado y el pago de todas las horas de trabajo, incluidas las horas de sueño y el tiempo de viaje.
- Financiación gubernamental significativa y de emergencia.

- Normas profesionales: hay que mejorar y ampliar el certificado de cuidado, y normalizar el registro profesional en todo el Reino Unido.
- Debe crearse un grupo de trabajo formado por comisionados, proveedores, gobiernos y sindicatos para actuar.

En el Reino Unido, el gobierno se reúne periódicamente con el sector salud, con lxs trabajadores de la salud y lxs empleadores en un foro social para tratar de anticiparse a los retos antes de que surjan y obtener aportaciones a la política gubernamental. Pero en el sector del cuidado social no existe el mismo foro. Por ello, UNISON está colaborando con otros sindicatos y empleadorxs del sector para crear su propio foro nacional de colaboración y presionar al gobierno para que cree uno para el cuidado social.

*"A PESAR DE TODO LO QUE FALLA EN EL SISTEMA DE CUIDADO DE ESTE PAÍS, TENEMOS UNA FUERZA LABORAL APASIONADA Y COMPROMETIDA. SE PREOCUPAN DESESPERADAMENTE POR LAS PERSONAS A LAS QUE CUIDAN. ESE ES UN PUNTO DE PARTIDA FANTÁSTICO PARA INTENTAR CONSTRUIR UN SISTEMA DE CUIDADO QUE FUNCIONE".<sup>87</sup>*

CHRISTINA MCANEA,  
SECRETARIA GENERAL DE UNISON

Los sindicatos también podrían exigir una mejor regulación de la financiación de los sistemas de cuidado. Las demandas específicas podrían incluir:

- Que los gobiernos cumplan los compromisos nacionales sobre el gasto en servicios públicos, que pongan fin a las medidas de austeridad y que aumenten la financiación pública de los servicios de cuidado.
- La financiación pública debe ser responsable y transparente e incluir salvaguardias para evitar que subvencionen los beneficios de los proveedores privados.
- La financiación pública de los servicios de cuidado debe estar condicionada a un trabajo decente y a la negociación colectiva de lxs trabajadores.
- Fin de la colaboración público-privada y de la financiación pública de los operadores privados.

*"VEMOS UNA ENORME ESPECULACIÓN EN EL SECTOR DEL CUIDADO CON LA INVASIÓN DEL MERCADO PRIVADO. SÓLO PODEMOS RECONSTRUIR LA ORGANIZACIÓN SOCIAL DEL CUIDADO SI EXAMINAMOS CÓMO SE PRESTAN Y LUCHAMOS POR MEJORAR LOS DERECHOS DE QUIENES LOS PRESTAN. HAY QUE ELIMINAR EL LUCRO DEL CUIDADO. EL ESTADO NO PUEDE SUBCONTRATAR EL CUIDADO A EMPRESAS. EL CUIDADO DEBEN SER UN SERVICIO PÚBLICO BAJO LA RESPONSABILIDAD DEL ESTADO. TENEMOS QUE ASEGURARNOS DE QUE LOS FONDOS PÚBLICOS NO SE MALGASTEN Y SE DESTINEN A SATISFACER LAS NECESIDADES DE CUIDADO DE LAS PERSONAS QUE DEPENDEN DEL CUIDADO, PERO TAMBIÉN A LAS NECESIDADES DE QUIENES LOS PRESTAN".* <sup>88</sup>

GLORIA MILLS, UNISON Y VICEPRESIDENTA DEL COMITÉ MUNDIAL DE MUJERES DE LA ISP, REINO UNIDO

En Corea, la prestación de cuidado social está dominada por los proveedores privados. El sistema carece de coordinación, y la calidad del servicio, la mano de obra y las instalaciones están escasamente reguladas y carecen de supervisión por parte del gobierno. Esto ha contribuido a que la prestación de servicios de cuidado sea desigual e insatisfactoria y a que las condiciones de trabajo de lxs cuidadores sean deficientes, ya que se enfrentan a salarios bajos, horarios largos e irregulares, inestabilidad en la situación laboral e infravaloración de su trabajo. La forma en que está estructurado el sistema también limita la eficacia del diálogo social y las negociaciones entre los sindicatos y lxs empleadores del sector.

El Sindicato de Trabajadores de los Servicios Públicos y del Transporte de Corea (KPTU), junto con otros sindicatos, movimientos sociales y grupos de la sociedad civil, ha elaborado reivindicaciones clave para trabajar por el establecimiento de instituciones públicas sólidas para el cuidado, y por una financiación pública suficiente por parte del gobierno. Las reivindicaciones incluyen:

- Reforma estructural del sector del cuidado mediante la revisión de las leyes y los sistemas pertinentes.

- Municipalización de los servicios de cuidado, incluso mediante la creación de instituciones públicas de servicios sociales a nivel municipal/regional.
- Ampliación de las infraestructuras públicas para aumentar la prestación pública de servicios sociales.
- Reforzar la regulación y el control de los proveedores privados en torno a los servicios de cuidado y las prácticas empresariales.

Desde principios de 2017, los sindicatos y las organizaciones de la sociedad civil pusieron en marcha una campaña conjunta para lograr estas demandas clave. La campaña organizó una serie de mesas redondas, talleres y conferencias de prensa y elaboró proyectos de investigación e informes que exigían la revisión y la reforma del sector del cuidado. Gracias a estos esfuerzos, el grupo ha dado grandes pasos hacia el establecimiento de una base legal para la creación de instituciones públicas de servicios de cuidado a nivel nacional y para reforzar la financiación pública. El siguiente reto para los sindicatos es garantizar que la ley se ponga en práctica.

En Japón, el sistema de seguros de cuidado de larga duración ha sido la piedra angular del sistema de cuidado durante muchos años. El sistema se puso en marcha en el año 2000 con el objetivo de "socializar el cuidado", es decir, que la sociedad en su conjunto asumiera la responsabilidad de cuidar a las personas mayores. Pero en los últimos años, la creciente demanda de servicios de cuidado de larga duración, junto con la escasez de trabajadorxs y los limitados recursos financieros, han dado lugar a un sistema de cuidado que se tambalea bajo la presión. Lxs cuidadores también se enfrentan a malas condiciones de trabajo y bajos salarios. En respuesta a la crisis del cuidado, varios sindicatos de Japón han tomado medidas para mejorar el sistema de cuidado:

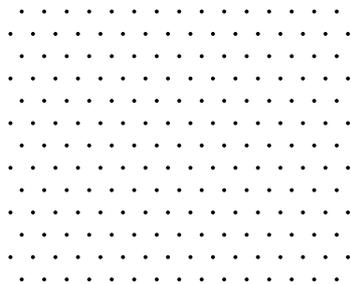
JICHIRO ha venido exigiendo la mejora de los niveles de personal y los salarios de lxs trabajadores del cuidado, incluso mediante la elaboración de directrices salariales en el sector. Cada año, el sindicato participa en la "Asamblea Nacional de Cuidado y Bienestar Comunitario", un foro en el que se debaten los principales problemas del sector del cuidado. El sindicato también ejerce regularmente presión sobre los ministerios y los miembros del parlamento. Del mismo modo, tanto el JHCWU como el sindicato All Saiseikai han planteado reivindicaciones en torno a los aumentos salariales, la mejora de la dotación de personal y el aumento del número de personal del turno de noche para eliminar los largos turnos nocturnos de lxs cuidadores.

#### 4. INVERSIÓN PARA UNA TRANSICIÓN JUSTA

Los sindicatos también podrían exigir a los gobiernos que proporcionen políticas e inversiones para la transición de los combustibles fósiles hacia empleos más limpios. La transición debe ser transformadora de género y debe garantizar la plena participación de las mujeres en la transición energética. El cuidado debe ser fundamental en la elaboración de políticas en torno a la transición justa para garantizar que cualquier transición también aborde las desigualdades estructurales.<sup>89</sup> Las demandas específicas al gobierno podrían incluir:

- Financiación pública transformadora del género de los proyectos y políticas energéticas, acción climática eficaz, mitigación y estrategias de adaptación para garantizar la igualdad de género y promover la participación de las mujeres.
- Tener un equilibrio de género en todos los órganos de decisión en torno a la crisis climática y garantizar que se evalúan los impactos de género de los proyectos y políticas de transición energética.
- Garantizar que los roles de género de las mujeres y las cargas de cuidado de las mujeres se entienden y se integran en el desarrollo de cualquier proyecto.
- Las necesidades y los derechos humanos de las mujeres -en toda su diversidad- deben tenerse en cuenta e integrarse en el diseño de los nuevos sistemas energéticos.<sup>90</sup>
- La energía debe ser replanteada como un servicio público clave que el Estado tiene la responsabilidad de proporcionar.





- 
72. Cita captada a través de una entrevista.
  73. Cita capturada a través de un cuestionario.
  74. Vídeo: <https://www.youtube.com/watch?v=5ZeitUMmnhI>
  75. Cita captada a través de una entrevista.
  76. [https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/care\\_economy\\_en.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/care_economy_en.pdf)
  77. [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_633115/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_633115/lang-en/index.htm)
  78. <https://www.lse.ac.uk/gender/assets/documents/news/Investing-in-the-Care-economy.pdf>
  79. Para más información, consulte: <https://www.globaltaxjustice.org/sites/default/files/2020%20GDOA%20Factsheet%20EN.pdf>
  80. Para más información, consulte: <https://www.imf.org/en/Publications/fandd/issues/2022/03/Taxing-for-a-new-social-contract-Cobham> y [https://www.cesr.org/sites/default/files/UnpaidCare\\_IDS\\_CESR.pdf](https://www.cesr.org/sites/default/files/UnpaidCare_IDS_CESR.pdf)
  81. Para más información, consulte: <https://globaltaxjustice.org/libraris/enmarcando-la-tributacion-feminista-su-aplicacion-en-uganda-2021/> y <https://globaltaxjustice.org/libraris/enmarcando-la-tributacion-feminista-vol-2/>
  82. Cita extraída del videoclip.
  83. Cita captada a través de una entrevista.
  84. Para más información, consulte: [https://cupe.ca/sites/cupe/files/bargaining\\_and\\_privatization\\_guide\\_en.pdf](https://cupe.ca/sites/cupe/files/bargaining_and_privatization_guide_en.pdf)
  85. <https://www.heu.org/news/media-release/province-reverses-privatization-cleaning-and-dietary-work-bc-hospitals>
  86. Esto significa que la asistencia debe ser financiada por el sector público, con responsabilidad pública y prestada para las personas, no para los beneficios.
  87. Cita capturada de: <https://www.unison.org.uk/content/uploads/2020/06/Time-for-a-national-care-service-June-2020.pdf>
  88. Cita captada a través de una entrevista.
  89. Para más información, consulte: <https://www.gi-escr.org/publications/towards-a-gender-just-transition-a-human-rights-approach-to-womens-participation-in-the-energy-transition>
  90. Para más información, consulte: <https://www.imf.org/en/Publications/fandd/issues/2022/03/Taxing-for-a-new-social-contract-Cobham> y <https://sdgs.un.org/sites/default/files/2021-07/UNRISD%20-%20A%20New%20Eco-Social%20Contract.pdf>

## MÁS RECURSOS

Campaña de 10 dólares al día

<https://www.10aday.ca>

---

ActionAid, Haciendo visibles el cuidado

<https://actionaid.org/publications/2013/making-care-visible>

---

Federación Australiana de Enfermería y Partería (ANMF),  
Presentación a las Comisiones Reales

<https://agedcare.royalcommission.gov.au/media/27185>

<https://agedcare.royalcommission.gov.au/media/27184>

---

Canadá Cámara de los Comunes, Presentaciones

<https://www.ourcommons.ca/Committees/en/HUMA/StudyActivity?studyActivityId=11538498>

---

Fundación Canadiense de la Mujer, Resetting Normal  
Women, Decent Work and Canada's Fractured Care Economy

<https://canadianwomen.org/wp-content/uploads/2020/07/ResettingNormal-Women-Decent-Work-and-Care-EN.pdf>

---

Christian Aid, una economía basada en los derechos

<https://www.cesr.org/sites/default/files/Rights%20Based%20Economy%20briefing.pdf>

---

CICTAR, All in the Family - Tax and Financial Practices  
of Australia's Largest Family Owned Aged Care Companies

<https://cictar.org/all-in-the-family-tax-and-financial-practices-of-australias-largest-family-owned-aged-care-companies/>

---

CICTAR, Darkness at Sunrise: Las residencias de ancianos  
del Reino Unido trasladan sus beneficios al extranjero

[https://cictar.org/wp-content/uploads/2021/02/Revera\\_Report\\_UK\\_FNL.pdf](https://cictar.org/wp-content/uploads/2021/02/Revera_Report_UK_FNL.pdf)

---

CICTAR, ORPEA - Cuidar de las personas o del beneficio

<https://publicservices.international/resources/publications/orpea-caring-for-people-or-for-profit-cictar?id=12690&lang=en>

---

CICTAR, Revera Living Making a Killing

<https://peopleoverprof.it/resources/publications/cictar-report-revera-living-making-a-killing?id=11543&lang=en>

---

CICTAR, ¿A quién le importa qué?

[https://cictar.org/wp-content/uploads/2018/12/CICTAR\\_Aged\\_Care\\_Brief\\_Final.pdf](https://cictar.org/wp-content/uploads/2018/12/CICTAR_Aged_Care_Brief_Final.pdf)

---

CUPE, Comisión de Cuidado de Larga Duración de Ontario COVID-19

[https://cupe.on.ca/wp-content/uploads/2021/03/Brief\\_LTC\\_Commission\\_Submission\\_OD\\_and\\_OCHU\\_2021\\_02\\_16.pdf](https://cupe.on.ca/wp-content/uploads/2021/03/Brief_LTC_Commission_Submission_OD_and_OCHU_2021_02_16.pdf)

---

CUPE, Proteger nuestro trabajo de la privatización: cómo luchar contra la contratación en la mesa de negociación

[https://cupe.ca/sites/cupe/files/bargaining\\_and\\_privatization\\_guide\\_en.pdf](https://cupe.ca/sites/cupe/files/bargaining_and_privatization_guide_en.pdf)

---

EPSU, *She works hard for the money: tackling low pay in sectors dominated by women – evidence from health and social care*

<https://www.etui.org/sites/default/files/2021-02/WP%202019.11%20She%20works%20hard%20for%20the%20money%20Müller%20WEB.pdf>

---

Red de Género y Desarrollo, Centrar el cuidado en la recuperación económica de Covid-19: un paquete de cuidado de cinco puntos

<https://gadnetwork.org/gadn-resources/a-five-point-care-package>

---

GI-ESCR, De los servicios públicos sensibles al género a los servicios públicos transformadores del género

<https://www.gi-escr.org/publications/from-gender-responsive-to-gender-transformative-public-services-gi-escr-brief-on-women-and-public-services>

---

GI-ESCR, Más que Juanitas

<https://www.gi-escr.org/publications/ms-que-juanitas>

---

GI-ESCR, La participación de las mujeres en la transición hacia las energías renovables

<https://www.gi-escr.org/publications/towards-a-gender-just-transition-a-human-rights-approach-to-womens-participation-in-the-energy-transition>

---

Alianza Global por la Justicia Fiscal: Guía para enmarcar la fiscalidad feminista

Volumen 1: <https://globaltaxjustice.org/libraris/enmarcando-la-tributacion-feminista-su-aplicacion-en-uganda-2021/>

Volumen 2: <https://globaltaxjustice.org/libraris/enmarcando-la-tributacion-feminista-vol-2/>

---

Justicia fiscal global, impactos de género de los impuestos en las mujeres

<https://www.globaltaxjustice.org/sites/default/files/2020%20GDOA%20Factsheet%20EN.pdf>

---

IDS, Redistribución del trabajo de cuidado no remunerado -

Por qué los impuestos son importantes para los derechos de las mujeres

[https://www.cesr.org/sites/default/files/UnpaidCare\\_IDS\\_CESR.pdf](https://www.cesr.org/sites/default/files/UnpaidCare_IDS_CESR.pdf)

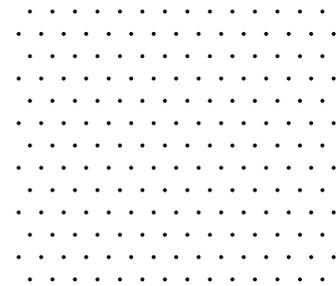
---

OIT, Cuidado en el trabajo - Invertir en permisos y servicios de cuidado

para un mundo laboral más igualitario en cuanto al género

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_838653.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_838653.pdf)

---



OIT, Trabajo de cuidado y empleos de cuidado: por el futuro del trabajo decente

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_633135.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633135.pdf)

---

OIT, El trabajo de cuidado no remunerado y el mercado laboral

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms\\_732791.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_732791.pdf)

---

FMI, Impuestos para un nuevo contrato social

<https://www.imf.org/en/Publications/fandd/issues/2022/03/Taxing-for-a-new-social-contract-Cobham>

---

Guía del trabajador de la CSI, Cómo afrontar el cambio climático en el sector de la asistencia

[https://reset.vlaanderen/wp-content/uploads/2021/10/Reset\\_klimaatadaptatie\\_A5ok.pdf](https://reset.vlaanderen/wp-content/uploads/2021/10/Reset_klimaatadaptatie_A5ok.pdf)

---

CSI, Louder Together: guía para hacer campaña a favor de las inversiones en cuidado

[https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/louder\\_together.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/louder_together.pdf)

---

Ministerio de Economía de Argentina, El valor del cuidado - Un sector económico estratégico

<https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/cuidados-sector-economico-estrategico-ingles.pdf>

---

OXFAM, Caring in a changing climate: Centrar el trabajo de cuidado en la acción climática

<https://www.oxfamamerica.org/explore/research-publications/caring-in-a-changing-climate/>

---

ISP - Cuidadores y beneficiarios - Cómo las finanzas extraen la riqueza del sector de la asistencia

<https://peopleoverprof.it/resources/publications/care-givers-and-takers---how-finance-extracts-wealth-from-the-care-sector?id=12877&lang=en>

---

Manifiesto de la ISP sobre el cuidado: Reconstruir la organización social del cuidado

<https://peopleoverprof.it/campaigns/care-manifiesto-rebuilding-the-social-organisation-of-care?id=11655&lang=en>

---

La ISP, el cuidado en la nueva Constitución de Chile

<https://peopleoverprof.it/resources/publications/care-in-chiles-new-constitution?id=12134&lang=en>

---

ISP, Igualdad salarial - Justicia salarial

<https://peopleoverprof.it/campaigns/equal-pay--wage-justice?id=5698&lang=en>

---

ISP, Lucha contra las empresas y el vaciamiento de la asistencia a la tercera edad en Australia

<https://publicservices.international/resources/news/fighting-against-corporatization-and-the-hollowing-out-of-aged-care-in-australia?id=11968&lang=en>

---

ISP, La lucha contra Covid en primera línea: historias de lxs trabajadores sanitarios comunitarios del sur de Asia

<https://peopleoverprof.it/resources/publications/fighting-covid-on-the-frontlines-stories-of-south-asias-community-health-workers?id=11955&lang=en>

---

La ISP, lxs trabajadores de la salud y la cuidado social y la crisis del neoliberalismo

<https://publicservices.international/resources/publications/health-and-social-care-workers-and-the-crisis-of-neoliberalism?id=11275&lang=en>

---

ISP, Reunión informativa para gobiernos locales y regionales:

La dimensión territorial de los servicios de atención social

<https://psishort.link/LRGBrief9>

---

ISP, La crisis del cuidado de larga duración - Efectos de la provisión privada

<https://peopleoverprof.it/resources/publications/the-crisis-in-long-term-care---effects-of-private-provision?id=12878&lang=en>

---

ISP, La organización social del cuidado - Un panorama mundial de los principales retos y las posibles alternativas para un programa sindical feminista

<https://publicservices.international/resources/publications/the-social-organisation-of-care-a-global-snapshot?id=12358&lang=en>

---

ISP, ¿Qué tiene que ver el cuidado con los derechos humanos?

<https://publicservices.international/resources/news/what-does-care-have-to-do-with-human-rights-?id=12549&lang=en>

---

Comisión Real de Calidad y Seguridad en la Asistencia a la Tercera Edad

<https://agedcare.royalcommission.gov.au/publications/final-report>

---

ONU Mujeres, Caja de herramientas sobre el trabajo de cuidado remunerado y no remunerado - De las 3R a las 5R

<https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2022/07/a-toolkit-on-paid-and-unpaid-care-work>

---

ONU, Resultados de la sesión UNCSW66

<https://www.unwomen.org/en/csw/csw66-2022/session-outcomes>

---

ONU, Grupo de Trabajo sobre la Discriminación contra las Mujeres y las Niñas

[https://unworkinggroupwomenandgirls.org/?utm\\_source=Unknown+List&utm\\_campaign=10250d60a3-EMAIL\\_CAMPAIGN\\_2020\\_07\\_06\\_11\\_27&utm\\_medium=email&utm\\_term=0\\_-10250d60a3-](https://unworkinggroupwomenandgirls.org/?utm_source=Unknown+List&utm_campaign=10250d60a3-EMAIL_CAMPAIGN_2020_07_06_11_27&utm_medium=email&utm_term=0_-10250d60a3-)

---

UNISON, Políticas para los cuidadores: guía de negociación y política modelo

<https://www.unison.org.uk/content/uploads/2021/12/Carers-policies-guide.pdf>

---

UNISON, El trabajo social y el impacto de la pandemia de Covid

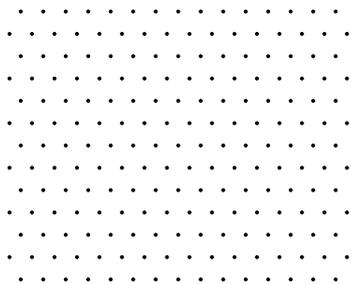
<https://www.unison.org.uk/content/uploads/2022/06/26799-social-work-survey-FULL-final.pdf>

---

UNRISD, un nuevo contrato ecosocial

<https://sdgs.un.org/sites/default/files/2021-07/UNRISD%20-%20A%20New%20Eco-Social%20Contract.pdf>

---



## MULTIMEDIA

Vídeo: ¿A quién le importa? Solucionar la crisis asistencial

<https://www.youtube.com/watch?v=CmVoskAFaSc>

---

Vídeo: Recompensar y remunerar el trabajo de cuidado

<https://www.youtube.com/watch?v=O9ztRE5WWGI>

---

Vídeo: RECLAIM El carácter público del cuidado

<https://www.youtube.com/watch?v=5ZeitUMmnhI>

---

Vídeo: Reconocer el derecho humano a la asistencia

<https://www.youtube.com/watch?v=iKtFijPRf4g>

---

Vídeo: Austeridad y enfermeras en Nepal

<https://www.youtube.com/watch?v=4sHQqPa4ETc>

---

Vídeo: Nuestra salud, nuestros trabajadores sanitarios comunitarios en Nepal

<https://www.youtube.com/watch?v=FE4f6Q8nGo8>

---

Podcast: Radio Labour - Reconstruir la organización social de el cuidado

<https://publicservices.international/resources/podcasts/rebuilding-the-social-organisation-of-care?id=12344&lang=en>

---

Podcast: Radio Labour - Un manifiesto para construir sociedades de cuidado en todo el mundo

<https://publicservices.international/resources/podcasts/a-manifesto-for-building-care-societies-worldwide?id=12392&lang=en>

---

Podcast: Radio Labour - Cinco pasos para una sociedad más solidaria

<https://publicservices.international/resources/podcasts/five-steps-to-a-better-caring-society?id=11514&lang=en>

---



**INTERNACIONAL DE  
SERVICIOS PÚBLICOS**

*La federación sindical internacional de trabajadorxs de servicios públicos*

162 RUA DA QUITANDA - 4º ANDAR  
01012-010 - SÃO PAULO - SP  
BRASIL

**E-MAIL: [PSI.INTERAMERICA@WORLD-PSI.ORG](mailto:PSI.INTERAMERICA@WORLD-PSI.ORG)  
WWW. [PUBLICSERVICES.INTERNATIONALL](http://PUBLICSERVICES.INTERNATIONALL)**

La Internacional de Servicios Públicos es una Federación Sindical Internacional que agrupa a más de 700 sindicatos que representan a 30 millones de trabajadorxs en 154 países. Llevamos sus voces a las Naciones Unidas, la OIT, la OMS y otras organizaciones regionales y mundiales. Defendemos los derechos sindicales y laborales y luchamos por el acceso universal a servicios públicos de calidad.