



Guía de implementación para la
Ley Modelo
Interamericana de
CUIDADOS



OEA | CIM


EUROsocial
PROGRAMA PARA LA COHESIÓN SOCIAL



Financiado por
la Unión Europea

La Organización de los Estados Americanos (OEA) reúne a los países del hemisferio occidental para promover la democracia, fortalecer los derechos humanos, fomentar el desarrollo económico, la paz, la seguridad, la cooperación y avanzar en el logro de intereses comunes. Los orígenes de la Organización se remontan a 1890, cuando las naciones de la región formaron la Unión Panamericana con el objetivo de estrechar las relaciones hemisféricas. Esta unión se convirtió en la OEA en 1948, luego que 21 naciones adoptaran su Carta. Desde entonces la Organización se ha expandido para incluir a las naciones del Caribe de habla inglés y Canadá, y hoy todas las naciones independientes de Norte, Sur y Centroamérica y el Caribe conforman sus 35 Estados miembros.

La Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) es el principal foro generador de políticas hemisféricas para la promoción de los derechos de las mujeres y la igualdad de género. Creada en 1928 - en reconocimiento de la importancia de la inclusión social de las mujeres para el fortalecimiento de la democracia y del desarrollo humano en las Américas - la CIM fue el primer órgano intergubernamental establecido para promover los derechos humanos de las mujeres.

Guía de Implementación de la Ley Modelo Interamericana de Cuidados

La Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) agradece la cooperación de la Unión Europea, a través de su programa EUROsociAL+, para la elaboración de este documento. Esta Guía de Implementación de la Ley Modelo es una iniciativa de la CIM, coordinada por Alejandra Mora Mora, Secretaria Ejecutiva de la CIM y Beatriz Piñeres, Especialista de la CIM.

Copyright ©2022 Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos (SG/OEA).

Esta obra se encuentra sujeta a una licencia Creative Commons IGO 3.0 Reconocimiento-NoComercialSinObras-Derivadas (CG-IGO 3.0 BY-NC-ND) (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>) y puede ser reproducida para cualquier uso no comercial otorgando el reconocimiento respectivo a la SG/ OEA. No se permiten obras derivadas. Cualquier disputa relacionada con el uso de las obras de la SG/OEA que no pueda resolverse amistosamente se someterá a arbitraje de conformidad con el Reglamento de Arbitraje vigente de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI). El uso del nombre de la SG/OEA para cualquier fin distinto al reconocimiento respectivo y el uso del logo de la Organización de los Estados Americanos (OEA), no están autorizados por esta licencia CC-IGO y requieren de un acuerdo de licencia adicional. Note que el enlace URL incluye términos y condiciones adicionales de esta licencia.

ISBN 978-0-8270-7490-3

OAS Cataloging-in-Publication Data

Inter-American Commission of Women.

Guía de Implementación para la Ley Modelo Interamericana de Cuidados. / [Comisión Interamericana de Mujeres].

p.113; 21x29,7 cm. (OAS. Documentos oficiales; OEA/Ser.L/II.6.36)

1. Women's rights. 2. Women--Social Conditions. 3. Employee rights. 4. Sex discrimination against women. 5. Equality before the law. I. Title. II. Series.

OEA/Ser.L/II.6.36

Comisión Interamericana de Mujeres (CIM)

cim@oas.org

<http://www.oas.org/cim>

 /ComisionInteramericanaDeMujeres

 @CIMOEA

Diseño y diagramación: Patricio Bascañán

Tabla de Contenidos

5	1. Presentación
8	2. Introducción
12	3. Proceso y metodología implementados para la creación de la Ley Modelo Interamericana de Cuidados
15	4. Marco conceptual integral para la adopción de una Ley de Cuidados
23	5. Recomendaciones generales para el diseño y adopción de una ley a nivel nacional
27	6. Consideraciones jurídicas y prácticas de los contenidos de la Ley Modelo Interamericana de Cuidados
27	Capítulo I: Principios y disposiciones generales
31	Capítulo II: Reconocimiento y valoración de los cuidados
33	Capítulo III: El derecho al cuidado
41	Capítulo IV: Redistribución de los Cuidados y Corresponsabilidad
59	Capítulo V: Sistema nacional de cuidados
81	Capítulo VI: Cuidados y cadenas globales de valor
96	7. Mensaje de EUROsociAL+
98	8. Anexos
98	Anexo 1: Estándares internacionales sobre los que se sustentan los diversos capítulos de la LMIC
103	Anexo 2: Cuadro ilustrativo de licencias y corresponsabilidad por país



Guía De Implementación para la Ley Modelo Interamericana de Cuidados

«Todos los seres humanos nacen del seno de una madre y llegan a ser libres e iguales en dignidad y derechos gracias a una inmensa dedicación de cuidados, atenciones y amor de unas generaciones por otras que debe ser compartida entre hombres y mujeres, la comunidad y el Estado, como una tarea civilizadora fundamental de nuestra especie, gracias a la cual todas las personas pueden llegar a estar dotadas de razón y conciencia, y en virtud de la cual deben comportarse fraternalmente las unas con las otras a lo largo de sus vidas adultas»¹.

1 Carrasco, Cristina y Enric Tello (2013), "Apuntes para una vida sostenible", Tejiendo alianzas para una vida sostenible. Consumo crítico, feminismo y soberanía alimentaria, Barcelona, Xarxa de Consum Solidari/Marcha Mundial de las Mujeres https://xarxaconsum.org/wp-content/uploads/2019/02/Tejiendo_alianzas.pdf Los autores proponen la re-escrituración del artículo primero de la Declaración Universal de Derechos Humanos, en los términos citados, cita a la cual se le ha agregado la mención de corresponsabilidad social, incluyendo a la sociedad y al Estado.

1. Presentación

Alejandra Mora Mora
Secretaria Ejecutiva (CIM/OEA)

La Ley Modelo Interamericana de Cuidados (LMIC) nace de la competencia de la Organización de los Estados Americanos (OEA) de avanzar hacia el fortalecimiento de los marcos jurídicos y normativos de sus Estados Miembros, desarrollando instrumentos que sirvan para este fin. En particular, la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) surge a principios del siglo XX de la necesidad de estudiar la situación jurídica de las mujeres en la región americana y de avanzar con instrumentos para la protección y respeto de los derechos de las mujeres, entre los que resaltan las convenciones interamericanas como la *Convención interamericana sobre concesión de los derechos civiles a la mujer* (1948), la *Convención interamericana sobre concesión de los derechos políticos a la mujer* (1948), y más recientemente la *Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belem do Pará”* (1994). Contestando con este histórico de la CIM, el Comité Ejecutivo acordó la elaboración de la Ley Modelo Interamericana de Cuidados.

La importancia de las normas jurídicas, además de su poder mandatorio, es que son una expresión de una sociedad en un momento histórico determinado y representan en Estados democráticos e incluyentes, las demandas de sectores importantes de la ciudadanía, como son las mujeres, cuya pretensión política es superar la cultura de la desigualdad, la exclusión y la discriminación, para posicionarse dentro del Estado como sujetas históricas en igualdad de derechos. De ahí la importancia de proponer y posicionar los cambios normativos como parte de una permanente y urgente reivindicación de los derechos de las mujeres a nivel de las estructuras que conforman el poder estatal y delimitan las obligaciones y competencias del Estado frente a la ciudadanía.²

La interpretación y aplicación de la norma en los casos concretos, constituye el mecanismo institucional por el cual la igualdad formal, contenida en la norma, se materializa en una igualdad sustantiva, que implica la realización del derecho en el caso concreto, cuya aplicación sistemática constituye un factor no solo de democratización del orden jurídico, sino también un factor determinante para el cambio social a partir del reconocimiento y respeto a los derechos humanos de las mujeres.

2 Chiarotti, Susana, Aportes al Derecho desde la Teoría de Género Otras Miradas, vol. 6, núm. 1, junio, 2006, Universidad de los Andes Mérida, Venezuela

En ese sentido la Corte Interamericana de Derechos Humanos, se ha referido a la importancia de la vigencia de normas que garanticen los derechos de las mujeres, enfatizando en la obligación del Estado de capacitar y sensibilizar sobre las leyes especiales aprobadas, con el fin de contribuir a una transformación cultural que permita superar los estereotipos y discriminaciones históricas en relación a las mujeres, que persisten, no solo en la cultura de quienes operan la justicia y el funcionariado público, sino en la ciudadanía en general.

Hoy nos encontramos en un punto de inflexión provocado por la pandemia global derivada del COVID-19, que ha venido marcado por el mandato de cuidar la vida de las personas, el “quédete en casa”, y la concentración en el espacio privado de las actividades típicas del espacio público -como la educación, la salud y el empleo. Como consecuencia, han emergido al menos siete nuevos patrones de cuidado, que han sido atendidos mayoritariamente por las mujeres. Esto alertó sobre la interdependencia de las personas, la presencia de los cuidados como eje que sostiene lo social y lo económico, y la enorme presión que implica el uso del tiempo y el trabajo no remunerado en la calidad de vida y la salud de las mujeres. En este marco, se busca resignificar el rol de los cuidados en nuestras sociedades y ponerlos en el centro de los nuevos pactos que deben generarse en la sociedad post-COVID, una agenda que bien puede vislumbrarse como la catalizadora de la cuarta ola feminista, por la profunda transformación que implica para la vida de las personas y las sociedades.

Es así como avanzamos con esta Ley Modelo, para conceptualizar un instrumento jurídico capaz de sostener nuevos pactos sociales, de carácter irreversible y que buscan avanzar en la progresividad de los derechos de las mujeres, reflejando estándares internacionales y regionales, y colocando al Estado como garante de estos derechos con obligaciones concretas para su cumplimiento. A través de este instrumento jurídico, se busca la transformación social y cultural, hacia una sociedad que cuida, que reconoce el trabajo de los cuidados, su valor social y económico, y la importancia del trabajo de las mujeres y su participación en la vida productiva.

La Guía de Implementación que acompaña la LMIC recupera los más altos estándares en esta materia, así como doctrinas y prácticas de la región, haciendo un recorrido de las normas y de las experiencias de los países que ya vienen avanzando acciones en el ámbito de los cuidados. Los contenidos de la Guía de Implementación para la LMIC parten del reconocimiento de los avances realizados por algunos países de la región, que presentan experiencias relevantes en la resignificación de los cuidados, la reconceptualización de los cuidados como un derecho y en el establecimiento de sistemas de cuidados y de medidas de corresponsabilidad. La presente Guía también sirve de referencia para aquellos países que buscan iniciar este camino, estableciendo unas bases mínimas en cuanto a los cambios normativos y políticos que requiere este proceso.

En virtud del trabajo de cooperación con la Unión Europea, a través de su programa EUROsociAL+, la Guía de Implementación también ilustra los avances y las experiencias de países europeos en el tema de los cuidados. Las experiencias europeas nos permiten afianzar la noción de tender puentes para consolidar pactos sociales que promuevan el empoderamiento de las mujeres.

La LMIC establece y promueve un nuevo paradigma: una sociedad que cuida y que sitúa los cuidados como bien público fundamental donde todos los actores son corresponsables. La promoción de la transformación social y cultural hacia una sociedad que cuida nos instala en una nueva ética que reconoce por fin una de las contribuciones más importantes que las mujeres han asumido desde el principio de los tiempos como es el cuidado de las personas, indispensable para la vida.

La agenda de cuidados tiene una profunda capacidad transformadora. De hecho, la teoría feminista sistematiza y clasifica por olas las grandes avances en los derechos de las mujeres en la historia, a la fecha se han identificados tres grandes olas que inician con ciudadanía y toma de decisiones; derechos políticos y su internacionalización; paridad y agenda sexual y reproductiva, respectivamente.³ Por lo que no dudamos que cuidados como eje estructural del empoderamiento económico de las mujeres, del crecimiento económico de los países, de la transformación cultural hacia corresponsabilidad y políticas que cuidan, será parte de la nueva ola que estamos construyendo en colectivo.

3 Tomado Valcárcel Amelia. Ahora Feminismo. Cuestiones candentes y frentes abiertos, Ediciones Cátedra, Edición 1, 2019, Madrid.

2. Introducción

La Ley Modelo Interamericana de Cuidados (LMIC) representa una herramienta de alcance regional que busca establecer las bases de un nuevo pacto en la organización social de los cuidados que resignifique su rol en la sociedad, permita hacer frente a su crisis actual⁴ e impulse el salto evolutivo hacia sociedades que cuidan. Ello permite crear y mantener comunidades de vida libres, justas, sostenibles y prósperas, que respeten y protejan los derechos humanos de mujeres y hombres.

La LMIC propone una transformación a una nueva ética: sacar los cuidados del mundo de lo privado y trasladarlos a la esfera pública. Esto significa una profunda ruptura de los paradigmas clásicos y al mismo tiempo, una apertura hacia la recuperación del equilibrio para la sostenibilidad de la vida, que reconoce la interdependencia social como característica constitutiva de nuestra naturaleza humana y la necesidad e importancia de los cuidados para el desarrollo de una vida plena y una ciudadanía integral; que nutra las capacidades humanas y su potencial de despliegue creativo de proyectos de vida en corresponsabilidad y fraternidad con los demás. Lo que entendemos por identidad y libertad personal sólo puede emerger y desarrollarse dentro esa red de interdependencias que tiene en el cuidado de unas personas por otras, y de unas generaciones por otras, su fuente básica de sostén⁵.

Esta nueva ética implica transformar la segmentación sexual del trabajo de cuidados que invisibiliza la contribución esencial de las mujeres al sostenimiento del sistema económico y el establecimiento de un nuevo pacto social que asegure su sostenibilidad financiera, en un contexto de integración ecológica, social y humana.

Ello implica que se respete, promueva y proteja el derecho al cuidado de todas las personas y los derechos económicos de las mujeres; se considere el trabajo de cuidados no remunerado como trabajo; y se proteja, asegure y garantice los derechos de las personas en situación de dependencia, promoviendo políticas de cuidado que creen oportunidades de generación de empleo y de igualdad de género y faciliten la inclusión en el mercado de trabajo de las cuidadoras y cuidadores a tiempo completo no remunerados, en particular los procedentes de grupos desfavorecidos.

La LMIC da respuesta jurídica a los cinco nudos críticos identificados por la CIM y los países de la región frente a la crisis de los cuidados: en primer lugar, reconoce y otorga sustancia jurídica al **derecho humano universal al cuidado**, en su triple identidad de

4 Emergencia global de los Cuidados, CIM, 2020. <https://www.oas.org/es/cim/docs/CuidadosCOVID19-ES.pdf>

5 Carrasco, C. y Tello, E., ob. Cit., Nota 1., p. 17-18.

derecho a ser cuidado, derecho a cuidar y derecho al autocuidado. En segundo lugar, establece **los cuidados como cuarto pilar del sistema de protección social**, consagrado su universalidad en un marco de progresividad. En tercer lugar, establece los principios jurídicos de la **corresponsabilidad familiar y social de los cuidados**; en cuarto lugar, reconoce y valora los cuidados como **base del sistema económico** e instrumento clave de la **recuperación económica**; y en quinto y último lugar, posiciona a los cuidados como **eje transversal** en el marco de una gobernanza comprometida con el respeto a los derechos humanos y la igualdad de género.

De esta forma, la LMIC busca constituir una herramienta poderosa para la recuperación económica que sitúe a los cuidados como motor del desarrollo, a través de la inversión social en cuidados, la creación de oportunidades de generación de empleo en cuidados, y la formalización del trabajo de cuidados de calidad que dinamice la economía, impulse el crecimiento económico y contribuya a la paz y bienestar social, sin dejar a nadie atrás.

Asumir compromisos en esta agenda transformadora implica impulsarla desde cada uno de los espacios en los que nos desenvolvemos y traducirla en instrumentos vinculantes en los países de la región que otorguen fuerza normativa y cultural a este nuevo paradigma: una sociedad que cuida, que sitúa los cuidados como bien público fundamental donde todos los actores son corresponsables en la creación y sostenimiento de redes de cuidados suficientes, adecuadas y libremente elegidas.

Estructura de la Guía

Luego de la Presentación e Introducción, La presente *Guía de Implementación para la Ley Modelo Interamericana de Cuidados* inicia con una breve explicación sobre el proceso y metodología implementado para la creación de la LMIC, y continua con un análisis sobre un marco conceptual integral y recomendaciones generales para el diseño y adopción de una ley a nivel nacional. Continúa recorriendo pormenorizadamente cada uno de los 6 capítulos que integran la LMIC. La siguiente es la estructura de la Guía:

1. Presentación
2. Introducción
3. Proceso y metodología implementados para la creación de la Ley Modelo Interamericana de Cuidados
4. Marco conceptual integral para la adopción de una ley de cuidados
5. Recomendaciones generales para el diseño y adopción de una ley a nivel nacional
6. Consideraciones jurídicas y prácticas sobre los contenidos de la Ley Modelo Interamericana de Cuidados

Capítulo I: Principios y Disposiciones Generales

Capítulo II: Reconocimiento y Valoración de los Cuidados

Capítulo III: El Derecho al Cuidado

Capítulo IV: Redistribución de los Cuidados y Corresponsabilidad

Capítulo V: Sistema Nacional de Cuidados

Capítulo VI: Cuidados y Cadenas Globales de Valor

7. Mensaje de EUROsociAL+

8. Anexos

Anexo 1. Estándares internacionales sobre los que se sustentan los diversos capítulos de la LMIC

Anexo 2: Cuadro ilustrativo de licencias y corresponsabilidad por país

Cada capítulo desarrolla los conceptos jurídicos y las fuentes materiales y jurídicas que lo sustentan, vinculándolo con un marco conceptual formado por las 5 R: **Reconocimiento** del trabajo de cuidados, **Reducción** de este, **Redistribución** para avanzar hacia el paradigma de la corresponsabilidad social en los cuidados, **Remuneración** adecuada del trabajo de cuidado, y **Representación** de la voz de las personas que cuidan y de quienes son cuidadas. A estas 5 R, se integran las dimensiones adicionales de **Gobernanza**, **Promoción** y **Dimensión económica de los cuidados**.

La Guía sistematiza, ordena y desarrolla las fuentes jurídicas vinculantes que emanan de los tratados y convenios internacionales y regionales, y que constituyen un mandato para los Estados en su obligación internacional de protección de los derechos humanos de las personas, y en particular, del derecho al cuidado.

Junto con identificar las normas internacionales y regionales que sirven de fundamento, la presente Guía contempla, para cada institución jurídica, ejemplos de medidas adoptadas o en desarrollo en los diversos temas en países de la región. Estos ejemplos dan cuenta de casos en los que se han consagrado adecuadamente los estándares jurídicos y/o en los que se han implementado iniciativas innovadoras que recogen las recomendaciones internacionales de los organismos especializados, avanzando así en el reconocimiento y ejercicio pleno del derecho al cuidado y los derechos económicos de las mujeres.

La tercera sección de la presente Guía – *Consideraciones jurídicas y prácticas sobre los contenidos de la Ley Modelo Interamericana de Cuidados* – incluye ejemplos concretos que corresponden a la estructura de la LMIC y a cada uno de sus capítulos. Adicionalmente, la sección relativa a cada capítulo de la LMIC, se incluyen unas consideraciones adicionales que los países pueden tener presentes para el desarrollo de una ley nacional sobre cuidados, y que no han sido incluidos en la LMIC.

La presente Guía es un documento vivo que busca ser utilizado y enriquecido por las experiencias nacionales que vayan surgiendo o evolucionando y que vayan ampliando la

consagración legal de estándares internacionales y regionales y la implementación de políticas de cuidado transformadoras.

Importancia de los marcos normativos y jurídicos

Para el desarrollo de la LMIC, la CIM emprendió un proceso de investigación, formulación y validación de legislación, normativa, información, prácticas y experiencias de los países en la región, tal como se establece en el Anexo 1 de este documento.

En la ruta de analizar los instrumentos jurídicos internacionales e identificar los estándares existentes sobre los derechos económicos de las mujeres en diferentes sectores de especial relevancia para la participación laboral de las mujeres, se evidenció que persisten brechas en el pleno ejercicio de los derechos y que la discriminación contra las mujeres aún se encuentra engranada en desigualdades e inequidades estructurales entre hombres y mujeres en los países de la región. Estas desigualdades existen en todos los sectores sociales, incluyendo los ámbitos de la economía, la educación, el trabajo, la salud, la ciencia y tecnología, la justicia, y la toma de decisiones.

Es con lo anterior en mente que la CIM propone avanzar en marcos normativos y jurídicos, que facilitan la transformación cultural hacia el pleno ejercicio de los derechos económicos de las mujeres y su empoderamiento y autonomía. La efectividad de las normas jurídicas busca el logro de resultados concretos, medibles y evaluables para el aseguramiento del cierre de las brechas hacia la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

3. Proceso y metodología implementados para la creación de la Ley Modelo Interamericana de Cuidados

La Ley Modelo Interamericana de Cuidados se elaboró mediante un proceso iterativo de investigación, formulación y validación, financiado por el Programa de la Unión Europea EUROsociAL+, que se resume en la siguiente figura.

Las etapas del proceso de construcción de la LMIC



La etapa de investigación incluyó varios aspectos:

- Investigación documental. Se hizo una revisión en línea de estudios y publicaciones realizadas por organismos internacionales (CIM/OEA, EUROsociAL+, OCDE, OIT, ONU Mujeres, CEPAL, BID, Banco Mundial) así como por organizaciones de la sociedad civil, entidades académicas y centros de investigación, tanto latinoamericanos como de otras regiones del mundo. Esta revisión permitió identificar asuntos neurálgicos dentro del gran tema de los cuidados, así como precisar abordajes conceptuales relevantes para la justificación y exposición de motivos de la ley y para las definiciones a incluir en el instrumento legal. También se revisaron políticas nacionales de cuidados, tanto generales como específicas para determinadas poblaciones.

- **Compilación de estándares internacionales sobre cuidados y temas conexos.** En este apartado se sistematizaron los estándares jurídicos a partir del derecho internacional sobre Derechos Humanos, temas laborales, y el derecho interamericano. Esto con el propósito de identificar mandatos acerca de las obligaciones estatales, definiciones y conceptos, mínimos normativos, institucionalidad, políticas y mecanismos para operativizar los estándares identificados.
- **Identificación de proyectos de ley bajo consideración en los congresos o asambleas nacionales de América Latina, con fines similares a los dos puntos previos, así como para tener una noción sobre el nivel de avance en las propuestas legales de los distintos países de la región.**

La etapa de compilación de experiencias se nutrió de hallazgos identificados en la fase de investigación documental, así como de las aportaciones realizadas por los Mecanismos Nacionales de la Mujer (MNM) de América Latina y el Caribe, que remitieron a la CIM/OEA información sobre las acciones emprendidas a raíz de la pandemia de la COVID-19 por los gobiernos nacionales con el fin de atender la emergencia de los cuidados y promover la corresponsabilidad social de estos. Con base en las respuestas aportadas, se construyó un repositorio con 53 iniciativas de 15 países.

Se elaboró una síntesis de las iniciativas que fue presentada en tres diálogos, que se realizaron durante el mes de septiembre de 2021 con representantes de los MNMs. En estos diálogos se identificaron las prioridades, recomendaciones y necesidades de los Estados en términos de elaborar lineamientos de políticas públicas relacionadas con cuidados desde un enfoque de género. Asimismo, se identificaron las necesidades que se deben abordar a través de políticas públicas y marcos normativos, se compartieron buenas prácticas, experiencias y conocimiento entre los Estados, y se identificaron áreas de cooperación, sinergia y acción entre los países.

Con base en todos los insumos recopilados, se procedió a la primera redacción de la LMIC. El 9 de diciembre de 2021 se sometió el índice de la LMIC a consideración del Comité Ejecutivo de la CIM/OEA, compuesto por las ministras o máximas autoridades de los MAMs en la región, y recibió su aprobación.

Durante el mes de diciembre de 2021 se realizaron tres reuniones de consulta con diferentes públicos (expertas, parlamentarias y representantes de organizaciones de la sociedad civil de diversos países latinoamericanos) así como expertas y personal de EUROsociAL+ para validar enfoques y obtener observaciones y sugerencias sobre la propuesta de Ley Marco de Cuidados.

Una vez concluida la fase de validación, el equipo a cargo de la elaboración de la LMIC procedió a revisar y afinar la redacción de la Ley, incluyendo algunos aspectos que no se habían incorporado en la primera versión, en tanto se revisaron, simplificaron o aclararon otros. En el proceso, algunos temas fueron eliminados o se recomendó trasladarlos a la presente guía de implementación.

Durante el mes de febrero e inicios de marzo de 2022, se realizó una exhaustiva revisión del documento final con participación de la Secretaria Ejecutiva de la CIM, así como otras, expertas y consultoras invitadas. Aparte de afinar el texto final de la LMIC, este grupo ampliado planificó el evento de lanzamiento, el 8 de marzo en San José de Costa Rica.

Durante los meses de marzo y abril, un equipo de trabajo de la CIM y EUROsociAL+ elaboró la presente Guía de Implementación con el objetivo de dotar a los países con insumos relevantes para impulsar la adopción de partes o la totalidad de la LMIC.

4. Marco conceptual integral para la adopción de una Ley de Cuidados

¿Por qué una ley de cuidados?

Las leyes son la más importante garantía de aplicación, continuidad y revisión de medidas para terminar con la discriminación de género y avanzar hacia la igualdad y el pleno respeto y ejercicio de los derechos económicos de las mujeres⁶. Una gran proporción de las iniciativas para la igualdad en la región se concentran en formalizar los derechos de las mujeres, tanto en forma de leyes y otras normas, como de instituciones, constituyendo una de las acciones afirmativas por antonomasia. En efecto, el Artículo 3 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) establece el mandato a los Estados de tomar en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.

La LMIC es una herramienta de cooperación que, junto con recoger los estándares internacionales en la materia y las prácticas más avanzadas de la región como pautas orientativas del actuar estatal, tiene **tres características innovadoras**:

- Introduce una **nueva construcción jurídico-política**, al normativizar conceptos e instituciones que responden a las conquistas de la economía y teoría feministas - ser humano como ser libre, igual, vulnerable, interdependiente y corresponsable - y que se desprenden del andamiaje internacional que reconoce la universalidad e interdependencia de los derechos humanos⁷, ubicando en el centro la sostenibilidad de la vida. Se parte de la relación entre lo individual con lo colectivo, entre la singularidad con la universalidad, que caracterizan la complejidad de la red interdependiente de relaciones recíprocas y continuas en la cadena de sostenibilidad de la vida – naturaleza, cuidados en el espacio doméstico, comunidad, Estado, mercado.

También es una visión de la economía ligada a lo social, en la que importan las condiciones de vida de la población, en el tanto delimitan el respeto y goce de derechos fundamentales, por lo que no se puede seguir invisibilizando el aporte económico del

6 Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible, 2016, p. 16. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/40633-autonomia-mujeres-igualdad-la-agenda-desarrollo-sostenible>

7 Pautassi, Laura. El cuidado como cuestión social desde un enfoque de derechos. Serie Mujer y Desarrollo No 87, CEPAL, 2007; Carrasco, C. y Tello, E., ob. cit., Nota 1.; Torres Santana, Ailynn, editora. Del centro de la vida al centro de la política, Fundación Friedrich-Ebert-Stiftung, 2021 <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/chile/18037.pdf>

trabajo de cuidados no remunerado de las mujeres, no solo como trabajo, sino también como fuente riqueza.

- Establece criterios de **cumplimiento técnico**: propone la estructura y marco técnico, jurídico e institucional relevante para un país, y los poderes y procedimientos mínimos de las autoridades competentes que debiera contemplar un sistema integral y transformador de cuidados, abordando ámbitos de políticas de cuidado, macroeconómicas, de protección social, y laborales, bajo el marco de las 5 R⁸.
- Establece normativa que consagra **criterios de efectividad**: La efectividad, noción de vanguardia desarrollada por organismos internacionales⁹ se define como “el grado en que se logran los resultados definidos” y corresponde a uno de los dos enfoques complementarios que la normativa internacional ha establecido para la evaluación de sistemas jurídicos e institucionales en marcha que busquen ser eficaces. La evaluación de la efectividad supone evaluar la *idoneidad* de la implementación de leyes y políticas públicas, y permite identificar el grado en que un país alcanza un conjunto definido de resultados que son fundamentales para un sistema sólido en la materia respectiva. La efectividad apunta a la medida en que un marco legal e institucional produce los resultados previstos. En el contexto de cuidados, la efectividad es el grado en que los sistemas legales e institucionales respetan, protegen y promueven el derecho universal al cuidado y los derechos económicos de las mujeres, hacen efectivo un régimen laboral acorde con las necesidades de cuidado, en un contexto de igualdad de género, corresponsabilidad social y familiar e inversión social en cuidados. De esta manera, la LMIC constituye una hoja de ruta para alcanzar el objetivo final de sociedades que cuidan, en un plano de progresividad de los instrumentos jurídicos, que van conquistando espacios de significación y promoviendo procesos de transformación cultural que sitúan al Estado como garante del derecho al cuidado y promotor del cambio social de valoración del trabajo de cuidados efectuado principalmente por las mujeres. La progresividad de los instrumentos jurídicos y el paulatino reconocimiento de nuevas esferas de derechos es un movimiento en espiral y ascendente, que obedece a un proceso social de toma de conciencia y que se traduce en derechos para la población.

8 El marco de las 5 R para el trabajo de cuidados decente: lograr el escenario de la “mejor vía” hacia el trabajo de cuidados que contemple la igualdad de género. Organización Internacional del Trabajo (OIT). El Trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente, 2019, p. xliv. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_737394.pdf. Rodríguez, Corina. “La agenda feminista de los cuidados”, Juntas en Acción y CEM. Las tramas del cuidado en la nueva Constitución. Santiago de Chile, Juntas en Acción, 2021. <https://cem.cl/las-tramas-del-cuidado-en-la-nueva-constitucion/>

9 Financial Action Task Force [Grupo de Acción Financiera Internacional] (FATF-GAFI). Methodology For Assessing Technical Compliance with the FATF Recommendations and the Effectiveness of AML/CFT Systems, 2021. <https://www.fatf-gafi.org/media/fatf/documents/methodology/FATF%20Methodology%2022%20Feb%202013.pdf> Junto con la efectividad, la evaluación de los Sistemas ALA/CFT comprende el componente de cumplimiento técnico.

Estas pautas normativas han sido diseñadas como una guía para aquellos países que pretendan consagrar o actualizar su legislación conforme a las tendencias más avanzadas en cada una de las materias sobre cuidados y tener presente el resultado final de una implementación adecuada y eficaz.

Fuentes materiales de la ley: La crisis de los cuidados en América Latina

Conforme a lo establecido en el *Decálogo para un Estado en clave de derechos humanos y feminista*¹⁰, se toma como referencia el objetivo del feminismo de que los Estados reconozcan como central la perspectiva del cuidado de la vida en el sentido más amplio. Es decir, concebir el cuidado en, al menos, tres grandes ámbitos: 1) cuidado de las personas; 2) cuidado de la tierra, sus territorios y sus bienes; 3) cuidado del bienestar. Para efectos de la LMIC, el cuidado de las personas se entiende por el amplio conjunto de actividades cotidianas de gestión y sostenibilidad de la vida, que se realizan dentro o fuera del ámbito del hogar, y que permiten el bienestar físico, biológico y emocional de las personas, y en especial, de aquellas que carecen de autonomía para realizarlas por sí mismas. El trabajo de cuidados comprende el autocuidado, el cuidado directo de otras personas, la provisión de las precondiciones en que se realiza el cuidado y la gestión del cuidado.

El impacto de los cuidados en el nivel económico se expresa en la economía de los cuidados que es entendida como el conjunto de actividades cotidianas de gestión y sostenibilidad de la vida, realizadas dentro o fuera del ámbito del hogar, que permiten el bienestar físico, biológico y emocional de las personas, y en especial, de quienes carecen de autonomía para realizarlas por sí mismas, y que cuando son remuneradas tienen impactos directos económicos y, cuando no son remuneradas, son parte de las cadenas de valor económico.

La economía del cuidado, entendida como el conjunto de actividades cotidianas de gestión y sostenibilidad de la vida, realizadas dentro o fuera del ámbito del hogar, que permiten el bienestar físico, biológico y emocional de las personas, y en especial, de quienes carecen de autonomía para realizarlas por sí mismas, se encuentra en la base del sistema económico.

Sin embargo, lo que se produce y sostiene la vida de las personas no se considera ni contabiliza en los análisis de la economía tradicional. La economía es una realidad mucho más compleja que la del mercado y el Estado, y en ella las mujeres juegan el importante papel, invisibilizado y desvalorado, de prestadoras de servicios de cuidado no remunerado en los hogares.

10 Comisión Interamericana de Mujeres (CIM). Decálogo para un Estado en clave de derechos humanos y feminista, 2021. <https://www.oas.org/es/cim/docs/Decalogo-ES.pdf>

La economía del cuidado en el escenario global se encuentra caracterizado por dos notas fundamentales: la división sexual del trabajo y la feminización de la pobreza. La división sexual del trabajo y el dominio de lo público por lo masculino trajo consigo no solo una estructuración rígida que impide el ejercicio de la libertad de cada persona, sino que, junto con ello, o más bien por ello, desvaloriza e invisibiliza el trabajo de cuidados que se realiza en el mundo íntimo de la vida cotidiana y que sostiene todo lo demás. El trabajo de cuidados sufre una doble estigmatización: Los cuidados desplegados en el mundo de lo doméstico carecen de valor y aquellas que lo sostienen enfrentan desigualdades estructurales para acceder al empleo formal de calidad y sin discriminación, y a trabajo remunerado que cumpla con igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

La crisis de los cuidados en cifras

En el mundo¹¹



En América Latina¹²



Cuadro elaborado por el equipo de trabajo de la CIM y EUROsociAL+ en el desarrollo de los contenidos del presente documento.

11 OIT, ob. Cit., 2019, Nota 7.

12 Comisión Interamericana de Mujeres (CIM). COVID-19 en la vida de las mujeres: Emergencia global de los cuidados, 2020. <https://www.oas.org/es/cim/docs/CuidadosCOVID19-ES.pdf>

La pandemia agudizó las brechas e inequidades estructurales en materia de derechos económicos y distribución desigual del trabajo de cuidados, impactando negativamente en la ocupación y en las condiciones laborales de las mujeres en América Latina y el Caribe, generando un retroceso de más de una década en los avances logrados en materia de participación laboral.

Los riesgos y amenazas son evidentes: pérdida del talento humano; retrocesos en la calidad de los cuidados que reciben las personas cuidado-dependientes; un aumento de la desigualdad y pobreza de las mujeres y un retroceso en su participación política, tanto en cantidad como calidad.

Efectos de la crisis de los cuidados y su relación al empoderamiento económico de las mujeres:

- Las desventajas estructurales de la división sexual del trabajo y la desigual distribución del trabajo de cuidados: la pobreza monetaria y la falta de tiempo conforman un círculo vicioso que resulta muy difícil de superar sin políticas especialmente dirigidas a fortalecer la autonomía económica de las mujeres.
- La penalización en el empleo vinculada con la maternidad y prima en el empleo vinculada con la paternidad: la cantidad de tiempo dedicado por las mujeres a la prestación de cuidados no remunerada aumenta considerablemente con la presencia de niñas y niños pequeños en el hogar. Esto se traduce en lo que puede denominarse una “penalización en el empleo vinculada con la maternidad” y contrasta con una “prima en el empleo vinculada con la paternidad”¹³.
- La penalización en la calidad del empleo: las mujeres que tienen un empleo al tiempo que responsabilidades familiares tienen más probabilidades de trabajar menos horas a cambio de una remuneración que los hombres y que las mujeres que no son madres. La incapacidad para trabajar jornadas completas afecta a la calidad de los empleos y al nivel de remuneración de las mujeres.
- Distribución desigual interseccional: las mujeres de menos recursos económicos hacen en promedio más trabajo no remunerado que las mujeres de más recursos. Las mujeres más pobres tienen más demandas de cuidados y menos posibilidades de resolverlas si el Estado no las garantiza.

Fuentes formales de la ley: Instrumentos y obligaciones internacionales de los Estados

En el proceso de elaboración de la LMIC se partió de como los instrumentos existentes en el derecho internacional responden a las necesidades actuales del cuidado y la denominada emergencia global de los cuidados, para tal efecto revisaron los estándares jurídicos existentes

13 OIT, ob. cit., 2019, nota 7.

en el derecho internacional e interamericano en materia de derechos humanos y laborales, entendiéndose por tal lo señalado por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), que lo define como el “conjunto de decisiones judiciales, informes temáticos y de país, y otras recomendaciones adoptadas por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos. El término “estándares jurídicos” asimismo se refiere a los tratados regionales de derechos humanos que gobiernan el sistema interamericano, como la Convención Americana sobre Derechos Humanos y la Convención de Belém do Pará. El concepto igualmente se refiere a las sentencias y opiniones consultivas emitidas por la Corte Interamericana de Derechos Humanos”¹⁴.

Ello incluyó la revisión y análisis del Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y las Observaciones Generales con él relacionadas; de la CEDAW y una serie de recomendaciones emanadas del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer; el Pacto de Derechos Políticos y Civiles; la Convención de los Derechos del Niño, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y los Principios de Yogyakarta.

Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo y sus respectivas recomendaciones también fueron objeto de revisión. Estas normas comprenden los Convenios fundamentales sobre la libertad sindical y la negociación colectiva (Convenios núms. 87 y 98); sobre la eliminación del trabajo infantil (Convenios núms. 138 y 182), y sobre la no discriminación y la igualdad de remuneración (Convenios núms. 100 y 111); los convenios y recomendaciones sobre la protección de la maternidad (Convenio núm. 183), las normas mínimas en materia de seguridad social (Convenio núm. 102) y los pisos de protección social (Recomendación núm. 202); sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, el cuidado infantil y los cuidados de larga duración, la licencia parental y modalidades de trabajo favorables a la familia (Convenio núm. 156); sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (Convenio núm. 189); y sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (Convenio núm. 190).

Asimismo, se tomaron en consideración documentos del derecho interamericano como la Carta de la OEA, la Declaración Americana, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, la Convención Interamericana Sobre Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer, la Convención Interamericana Sobre Concesión de los Derechos Políticos a la Mujer, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belem do Pará), el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo De San Salvador), la Convención Interamericana sobre la protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores, la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapa-

14 CIDH, Estándares jurídicos vinculados a la igualdad de género y a los derechos de las mujeres en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos: desarrollo y aplicación, Actualización del 2011-2014, p. 13 nota 5. <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/estandaresjuridicos.pdf>

cidad, la Convención Interamericana contra toda forma de discriminación e intolerancia así como estándares y jurisprudencia de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos de la OEA (CIDH) y la Corte Interamericana de Derechos Humanos en la materia.

En la ruta de revisión de todos los instrumentos y obligaciones internacionales y nacionales de los Estados, se encuentra una falta de respuesta integral de parte de los instrumentos existentes para abordar el tema estructural para el empoderamiento económico de las mujeres. Adicionalmente, surgen unas nuevas necesidades derivadas de la emergencia de los cuidados a raíz del COVID, y cómo esto ha impactado el acceso de las mujeres a oportunidades para su empoderamiento y autonomía económica. Esto se traduce en una necesidad de contar con instrumentos internacionales y nacionales que resignifiquen los cuidados de manera integral y como un tema estructural para el empoderamiento económico de las mujeres.

Ley Modelo Interamericana de Cuidados: Sus contenidos en relación con las 5Rs y los 3 conceptos operativos transversales

La LMIC asienta las ideas fundamentales en su *Capítulo I Principios y disposiciones generales*, a partir de las cuales se resignifica el trabajo de cuidado y se construye el sistema de la organización social en su conjunto, y establece los principios y disposiciones generales que emanan de las 5Rs y que infunden todo el contenido de la LMIC. Asimismo, estas se desarrollan en extenso a lo largo de la ley de la siguiente forma:

Reconocimiento

La necesidad de reconocimiento de los cuidados como trabajo y del *derecho universal al cuidado*, se recogen tanto en el *Capítulo II sobre Reconocimiento y Valoración de los Cuidados* que mandata al Estado a la construcción de cuentas satélites del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado y ordena garantizar su frecuencia y operacionalización en el diseño de políticas públicas, como en el *Capítulo III*, que consagra el *Derecho al Cuidado* en sus diferentes dimensiones: el derecho a ser cuidado de las personas en situación de dependencia y el derecho a cuidar de las personas cuidadoras, independientemente de su remuneración y reconoce la calidad y dignidad de esta labor como trabajo.

Finalmente, el reconocimiento del derecho al cuidado se consagra y concretiza con el establecimiento de un Sistema Nacional de Cuidados en el Capítulo V, definido como el sistema corresponsable de acceso público, universal y de financiamiento solidario, que articula las diferentes modalidades de prestación de servicios de cuidados, públicas -nacionales y locales-, privadas y comunitarias.

Reducción y Redistribución

La necesidad de reducción del trabajo de cuidados que desproporcionadamente re-

cae en las mujeres, y la necesidad de su redistribución para avanzar hacia el paradigma de la corresponsabilidad social y familiar en los cuidados se recoge en el Capítulo IV sobre *Redistribución de los Cuidados y Corresponsabilidad* y en el Capítulo VI sobre *Cuidados y Cadenas Globales de Valor*. El primero de estos capítulos desarrolla en extenso el rol corresponsable de los hombres en el cuidado en los hogares, estableciendo todo un régimen de licencias y permisos basados en el estándar internacional y las prácticas más avanzadas de los países de la región. El Capítulo VI, establece la corresponsabilidad social de los actores económicos en las cadenas globales de valor y posiciona al Estado como el promotor e impulsor de estas medidas.

Remuneración/Retribución

La necesidad de remuneración o retribución adecuada del trabajo de cuidado se reconoce de manera transversal a lo largo de toda la ley, particularmente en el deber estatal de proveer seguridad social a las personas cuidadoras no remuneradas y en la garantía del acceso universal al Sistema Nacional de Cuidados, establecido en el Capítulo V, que haga efectiva la corresponsabilidad.

Representación

La necesidad de representación de la voz de las personas que necesitan cuidados y de las que realizan trabajo de cuidados se consagra como principio en el Capítulo I y se operacionaliza a través del Sistema Nacional de Cuidados del Capítulo V.

Gobernanza

El Sistema Nacional de Cuidados (Capítulo V) se establece en base a una estructura orgánica de competencias diferenciadas y asignación de responsabilidades concretas, cuyo funcionamiento se basa en la coordinación estatal y la efectividad de las acciones y medidas, así como el establecimiento de alianzas público-privadas para el fortalecimiento y expansión de la oferta de servicios de cuidados.

Promoción

El Estado en su rol garante promotor de los derechos humanos asume responsabilidades de formación y concientización hacia todos los actores corresponsables y promueve la transformación social hacia una sociedad que cuida (Capítulo VI).

Dimensión económica de los cuidados

La LMIC visibiliza la dimensión económica de los cuidados promoviendo la inversión en servicios e infraestructura, fomentando normas de calidad de los cuidados en la contratación pública y comercio exterior, la asociatividad, la contratación local y de mujeres; e insta al sector privado a promover la corresponsabilidad con sus socios comerciales, a lo largo de toda su cadena de valor.

5. Recomendaciones generales para el diseño y adopción de una ley a nivel nacional

Estudio de las leyes y políticas en vigor

Todos los ordenamientos jurídicos de la región contemplan leyes que regulan, de una u otra forma, los cuidados o que inciden en las distintas dimensiones que comprenden la política de cuidados, incluso con rango constitucional. Sin embargo, estos avances no resignifican los cuidados como tema estructural de empoderamiento económico de las mujeres, y no se realizan de manera integral y estructural.

La protección de la maternidad, la niñez, las personas mayores y las personas con discapacidad, los derechos de los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, la regulación de licencias, las leyes de seguridad social, la regulación del trabajo doméstico remunerado son algunas de las temáticas de cuidados que se encuentran reguladas en todas las legislaciones nacionales de la región.

Por ello, adoptar una ley a nivel nacional requiere examinar y analizar todas las leyes y políticas en vigor relacionadas con los cuidados. Para garantizar una implementación eficaz, lo ideal es que la nueva ley considere e incorpore las instituciones, procedimientos y reglas existentes, optimizando los recursos institucionales y legales y el conocimiento adquirido.

Dada la multidisciplinariedad de los temas que inciden en una política de cuidados, se propone mapear, identificar y analizar, con perspectiva de género:

Disposiciones constitucionales referentes a:

- 1) El derecho al cuidado
- 2) Protección de la maternidad
- 3) Corresponsabilidad de los cuidados

Leyes referentes a:

- 1) Sistemas de cuidado, derecho al cuidado, medición del trabajo de cuidados no remunerado, sistemas de cuentas nacionales y cuentas satélites.
- 2) Temas laborales: régimen laboral, régimen de protección de maternidad, regímenes de licencias de paternidad y parentales, licencias de cuidados, reglas de flexibilidad laboral y conciliación trabajo y familia, leyes referentes al trabajo doméstico y de cuidados remunerado.
- 3) Derecho de familia: obligaciones parentales, divorcio, nulidad, adopción.
- 4) Adopción y derechos de los adoptantes.
- 5) Derechos de los grupos LGTBQ.
- 6) Seguridad Social.
- 7) Sistemas de salud y prestaciones de salud.
- 8) Derechos humanos de la niñez, las personas mayores, las personas con discapacidad, enfermedades crónicas y en general toda ley que establezca regímenes de protección jurídica de personas en situación de dependencia.
- 9) Estatuto del funcionariado público, en lo que respecta a la protección de maternidad, licencias de paternidad y parentales y conciliación trabajo y familia.
- 10) Cuentas nacionales.
- 11) Compras públicas.
- 12) Regímenes tributarios.
- 13) Migración.
- 14) Educación, y mecanismos de capacitación y certificación.
- 15) Inversión pública.

Normas que establecen:

- 1) Autoridades y/o órganos públicos en materias de cuidados y la naturaleza y alcance de sus competencias en materias de cuidados.

Adopción de Tratados y convenios internacionales

Las normas internacionales sobre derechos económicos, sociales y culturales y trabajo son instrumentos interrelacionados e interdependientes. Tomadas conjuntamente, ofrecen un marco que puede promover la igualdad de género transformadora y el trabajo de cuidados de calidad. Abordan los obstáculos estructurales a los que se enfrentan las personas –fundamentalmente las mujeres– con necesidades y responsabilidades de cuidado, y proporcionan orientación para lograr el trabajo decente para todos.

Por lo tanto, es primordial que los Estados promuevan la ratificación y aplicación efectiva de las normas internacionales sobre derechos económicos de las mujeres y del trabajo relacionadas con los cuidados, que son particularmente pertinentes para la prestación de cuidados y para los trabajadores y trabajadoras del cuidado.

Diseño y adopción de una ley a nivel nacional y enmiendas a la ley vigente

Para el diseño de una ley a nivel nacional, se ponen a consideración los siguientes ejes de trabajo¹⁵:

- Institucionalidad
- Participación
- Comunicación
- Normativa y construcción de capacidades
- Financiamiento
- Monitoreo y evaluación
- Sistemas de información
- Cooperación

El diseño e implementación de políticas integrales de cuidado constituye un claro ejemplo de la necesidad de disponer de una estructura organizacional articulada (eje Institucionalidad). Asimismo, estas políticas deben implementarse por medio de un abordaje multiescalar y deben adaptarse a los diferentes territorios y contextos socioeconómicos. Para impulsar políticas de cuidado que contribuyan a superar las desigualdades de género, es clave poner en marcha procesos participativos con inclusión de las organizaciones de mujeres y feministas, y de las organizaciones de cuidadoras y de trabajadoras domésticas remuneradas, entre otras (eje Participación), que consideren de forma prioritaria estrategias y campañas de comunicación orientadas a transformar los roles de género en el cuidado y promuevan la corresponsabilidad (eje Comunicación). Además, para la implementación de un marco normativo y la construcción y el fortalecimiento de capacidades estatales (ejes Normativa y Construcción de capacidades), es esencial la asignación de recursos presupuestarios suficientes que garanticen la sostenibilidad financiera de las políticas (eje Financiamiento).

Para la ejecución de estas políticas se requerirán estrategias de rendición de cuentas y seguimiento (eje Monitoreo y evaluación), las que a su vez se beneficiarán de un sistema de información robusto, que aporte insumos para la construcción y la mejora permanente de la política pública (eje Sistemas de Información). Asimismo, se necesitan soluciones innovadoras que vinculen la estadística con la geografía y permitan visualizar en el territorio

15 Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Hacia la sociedad del cuidado: los aportes de la Agenda Regional de Género en el marco del desarrollo sostenible (LC/MDM.61/3), Santiago, 2021. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47264/3/S2100564_es.pdf

aqueños espacios en que ocurren las desigualdades y en que es necesario priorizar las acciones. Además, si bien la temática de los cuidados, en general, se podría beneficiar de la acción coordinada a nivel regional, se precisa un abordaje intersectorial, que requiere necesariamente la acción coordinada, en materias como las dinámicas asociadas a los movimientos migratorios y a las cadenas globales de cuidados (eje Cooperación).

6. Consideraciones jurídicas y prácticas de los contenidos de la Ley Modelo Interamericana de Cuidados

Principios y disposiciones generales (Capítulo I de la LMIC)

Principios jurídicos fundacionales

La LMIC inicia desde una premisa fundacional sobre la resignificación del trabajo de cuidados, que sienta las bases de una nueva comprensión de la organización social y de la economía, al enfocarse en los procesos que sostienen la vida y la ontología esencial del ser humano.

Naturaleza ontológico-jurídica del cuidado

La LMIC inicia resignificando el trabajo de cuidados en su Art. 1, al establecer que es la función social que sostiene la vida del conjunto de la sociedad y del entorno natural en el que se despliega, basada en la interdependencia y vulnerabilidad esencial de la condición humana. De esta manera, se reconoce que el cuidado es una dimensión indispensable, ineludible y universal de la existencia humana que afecta a todas las personas en algún momento de su ciclo vital, sin distinción alguna.

La LMIC sitúa a los cuidados en la base de la estructura social y de los procesos económicos, a partir de la centralidad de la dimensión de los cuidados en nuestra naturaleza biológica y social, y resalta su carácter estructural en la construcción de nuestras sociedades.

Definida clásicamente desde los atributos de la dignidad, la libertad y la igualdad, la LMIC consagra jurídicamente la condición esencial de la persona humana de vulnerabilidad e interdependencia relacional, reconociendo la cadena de sostén de la vida humana integrada por los distintos ámbitos estrechamente interconectados de la naturaleza, el espacio doméstico del cuidado, las comunidades, el Estado y el mercado¹⁶.

Tres son las premisas básicas de la nueva resignificación de los cuidados¹⁷:

16 Carrasco, Cristina y Enric Tello (2013), "Apuntes para una vida sostenible", *Tejiendo alianzas para una vida sostenible. Consumo crítico, feminismo y soberanía alimentaria*, Barcelona, Xarxa de Consum Solidari/Marcha Mundial de las Mujeres. https://xarxaconsum.org/wp-content/uploads/2019/02/Tejiendo_alianzas.pdf

17 Carrasco, Cristina. "Capitalismo neoliberal. ¿Cómo situamos los cuidados?", Juntas en Acción y CEM. Las tramas del cuidado en la nueva Constitución. Santiago de Chile, Juntas en Acción, 2021. <https://cem.cl/las-tramas-del-cuidado-en-la-nueva-constitucion/>

- En **primer lugar**, los cuidados dan cuenta de nuestra vulnerabilidad: son parte de nuestra condición humana.
- En **segundo lugar**, los cuidados son la respuesta a nuestras dependencias. Ser dependiente es parte de la naturaleza humana: no es una situación excepcional ni el resultado de decisiones o actuaciones individuales. Es una característica intrínseca a las personas, una característica que cambia a lo largo del ciclo vital.
- Eso lleva a la **tercera premisa**: los cuidados sostienen el sistema económico. El trabajo de cuidados, además de sostener y reproducir la vida diaria y generacional, participa de manera relevante en la reproducción de la fuerza de trabajo, absolutamente necesaria para la producción y la continuidad del sistema económico.

Lo anterior nos lleva a afirmar que somos interdependientes. La interdependencia implica aceptar que interactuamos continuamente con los y las demás, que no existe la vida independiente, que la existencia en solitario es inviable.

Objeto de la ley

A partir de la resignificación conceptual de los cuidados, la LMIC establece su objeto en el Art. 2, y comprende el reconocimiento de los cuidados como bien público fundamental; la regulación, redistribución, provisión y promoción de los cuidados; el reconocimiento del trabajo de cuidados no remunerado como trabajo; el reconocimiento y garantía universal de todas las personas al acceso y el disfrute del derecho al cuidado, esto es, el derecho a cuidar, ser cuidado y al autocuidado, con base en el principio de la interdependencia social de los cuidados y la corresponsabilidad social; el reconocimiento de la contribución histórica de las mujeres al trabajo de cuidados no remunerado y los efectos que esto ha tenido en sus oportunidades de desarrollo y pleno goce de sus derechos; y la promoción de la igualdad de género, la participación laboral de las mujeres, su acceso al trabajo decente y su empoderamiento económico.

De esta manera, la LMIC establece el vínculo entre la garantía del disfrute pleno de los derechos humanos de las mujeres y las personas en situación de dependencia, el desarrollo económico sostenible y el bienestar social.

Definición del cuidado

La LMIC define el cuidado y precisa las cuatro dimensiones constitutivas del trabajo de cuidados: el autocuidado, el cuidado directo de otras personas, la provisión de las precondiciones en que se realiza el cuidado y la gestión del cuidado.

Principios que fundamentan la LMIC

A lo largo del primer capítulo de la LMIC, se proponen normas que responden a los principios básicos que buscan alcanzar el objeto de la ley: la regulación de los cuidados,

su redistribución, provisión y promoción, el reconocimiento del trabajo de cuidados no remunerado como trabajo, así como el reconocimiento y garantía universal de todas las personas al acceso y el disfrute del derecho al cuidado.

- Corresponsabilidad social de los cuidados, como un nuevo pacto social
- El derecho al cuidado
- Estado garante de los cuidados
- Régimen laboral sensible a las necesidades de cuidado
- Economía del cuidado y compensación
- Inversión social en cuidados
- Progresividad y gradualidad
- Financiamiento
- Coordinación estatal
- Efectividad
- Participación
- Principios interpretativos de derechos humanos como orientadores de la interpretación y aplicación de la ley

A manera de ilustración, la OIT¹⁸ aborda las políticas de cuidado transformadoras basadas en cuatro principios fundamentales que sirven de soporte a las políticas de cuidado transformadoras.

1. Las políticas de cuidado deben ser sensibles con respecto al género y estar basadas en los derechos humanos: es decir, es necesario que estimulen activa y sistemáticamente el logro de la no discriminación y la igualdad de género en el hogar, en el trabajo y en la sociedad. Las políticas de cuidado y sus vínculos con otros ámbitos normativos pueden ampliar los derechos, las capacidades y las opciones de las mujeres y los hombres, y mitigar otras dimensiones de las desigualdades relacionadas con la etnia, el origen y la discapacidad. No obstante, también las pueden acentuar y confinar a las mujeres a los papeles tradicionales asociados con la feminidad y la maternidad. Por ejemplo, cuando estas políticas van dirigidas únicamente a las mujeres, desalientan su acceso a empleos de calidad y el derecho y la responsabilidad de los hombres de prestar cuidados y, con ello, fracasan en atacar el problema de la distribución dentro del hogar del trabajo de cuidados no remunerado. De manera que la formulación de la política y su aplicación efectiva son esenciales para procurar que contribuyan al logro de la igualdad sustancial de género y al empoderamiento económico de las mujeres.

18 OIT, ob. cit., 2019, nota 7, p. 116-117.

2. Las políticas de cuidado deben ser universales y proporcionar prestaciones suficientes y equitativas. Las políticas de cuidado pueden beneficiar a las mujeres y los hombres en su totalidad, especialmente a quienes es más probable que sean dejados atrás, en el marco del espíritu de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Para ello hace falta que lleguen a toda la población con servicios similares y de alta calidad y transferencias generosas. El principio de la universalidad en la formulación, la aplicación y los resultados implica también la distribución de su cobertura y la generosidad para con todos los beneficiarios. Esto significa el alcance masivo (hombres y mujeres, pobres y no pobres, población urbana y rural, ciudadanos y no ciudadanos) de una combinación de prestaciones suficientes y de servicios públicos de alta calidad que estén financiados no solo a través de los ingresos generales, sino también del seguro social unido a la asistencia social. Además, el principio de la solidaridad social excluye financiar las políticas de cuidado, como las licencias de maternidad o de paternidad o los servicios de guardería, mediante la responsabilidad directa de las y los empleadores. Este mecanismo de financiación podría poner a las mujeres y a otros grupos específicos en peligro de discriminación.

3. Las políticas de cuidado deben procurar que el Estado tenga la responsabilidad general y primordial. Esta dimensión se fundamenta en el principio de que los cuidados constituyen un bien social. El papel dirigente del Estado comprende establecer las prestaciones y definir la calidad de los servicios (condiciones para optar a ellos, nivel, derechos, financiación, prestación, seguimiento y evaluación), regular eficazmente el mercado y actuar como entidad normativa e institución esencial de financiación, así como proveedor directo y empleador de las cuidadoras y los cuidadores del sector público. La responsabilidad general del Estado puede impedir que las políticas de cuidado se formulen, financien o apliquen de manera deficiente, lo que perpetuaría las desigualdades.

4. Las políticas de cuidado deben basarse en el diálogo social y en la representación. Se trata de un principio de gobernanza esencial. Las políticas en materia de cuidados tienen el potencial de conferir poder y garantizar los derechos, la actividad, la autonomía y el bienestar de quienes los reciben, de quienes los prestan sin remuneración y de las trabajadoras y los trabajadores de cuidados. Pero para configurar las políticas es necesario oír la voz quienes se ven más afectados; es necesario que se apoye el diálogo entre representantes de quienes reciben los cuidados, de quienes los prestan sin remuneración y de las trabajadoras y los trabajadores de cuidados y el Estado. Como se establece en las normas internacionales del trabajo de la OIT, las organizaciones de personas trabajadoras y empleadoras y, entre ellas, representantes de quienes trabajan en la prestación de cuidados y quienes les emplean tienen una función esencial que desempeñar en la formulación, la aplicación, el seguimiento y la evaluación de las políticas de cuidado y en procurar que estas reciban una financiación suficiente y sostenible. Las personas receptoras de cuidados y las cuidadoras y cuidadores no remunerados, incluidas las mujeres, las madres y los

padres, las personas de edad y las personas con discapacidades, las personas que viven con el VIH y otros representantes de la sociedad civil deberían, en lo posible, ser incluidos también en las decisiones sobre la elaboración de las políticas y en las evaluaciones de las políticas con el fin de procurar que estas satisfagan sus necesidades y expectativas. Obrando así, las políticas de cuidado transformadoras pueden tener efectos generales positivos en la gobernanza, la ciudadanía y la responsabilidad social.

Reconocimiento y valoración de los cuidados (Capítulo II de la LMIC)

El primer paso para el reconocimiento del trabajo de cuidados es su cuantificación en las cuentas públicas. Por ello, el Capítulo II sobre Reconocimiento y Valoración de los Cuidados mandata al Estado a la construcción de cuentas satélites del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado y ordena garantizar su frecuencia y la operacionalización de los resultados en el diseño de políticas públicas.

La OIT ha instado a medir todas las formas de trabajo de cuidados y tenerlas en cuenta en la toma de decisiones como una recomendación para transitar por la mejor vía hacia el trabajo de cuidados¹⁹.

En efecto, en aquellos países de la región que han realizado encuestas de uso del tiempo y han elaborado cuentas satélites, oficiales o no, la valoración económica del trabajo no remunerado de los hogares respecto al Producto Interno Bruto (PIB) nacional alcanza porcentajes de alrededor de un 20% del Producto Interno Bruto, superando en algunos casos el aporte de cualquier otra rama de actividad de la economía del país. Las mujeres aportan más del 70% de esa producción.

A pesar de constituir, -de ser valorados económicamente-, altos porcentajes del PIB nacional, el trabajo de cuidados está invisibilizado en la economía y su organización social descansa mayoritariamente en el rol de las familias, y dentro de estas, a las madres como figura central.

La visibilización del rol, naturaleza y alcance del trabajo de cuidados en el sostenimiento de las economías es el primer paso para su reconocimiento y valoración social, económica y jurídica, que permita sentar las bases del proceso de redistribución, retribución y corresponsabilidad social de los cuidados.

Las encuestas laborales y las encuestas de uso del tiempo son dos instrumentos complementarios que miden el trabajo de cuidados no remunerado al tiempo que recogen en qué medida y bajo qué condiciones las cuidadoras y los cuidadores no remunerados pueden participar en la fuerza de trabajo.

19 OIT, ob. cit., 2019, nota 7.

Experiencias regionales

Valoración del aporte al PIB del trabajo doméstico y de cuidados no remunerados²⁰

País y año de la medición	Estimación de aporte al PIB	País y año de la medición	Estimación de aporte al PIB
Argentina (2020)	21,8%	Costa Rica (2017)	25,3%
Chile (2020)	25,6%	Ecuador (2017)	19,1%
México (2019)	22,8%	Uruguay (2013)	22,9%
Guatemala (2018)	18,8%	El Salvador (2010)	21,3%
Colombia (2017)	25,3%	Perú (2010)	20,4%

Al 2021, cinco países habían establecido por ley cuentas satélites oficiales para llevar a cabo estas estimaciones: Colombia, Costa Rica, Ecuador, México y Perú. Por su parte, Argentina, Chile, El Salvador, Guatemala y Uruguay habrían realizado ejercicios de valor económico a través de alianzas ente entidades gubernamentales y la sociedad civil, que aún no habían sido consignados como datos oficiales

Además de la normativa incluida en la LMIC en el Capítulo II con relación al valor de la economía del cuidado (Artículo 15), encuestas del uso del tiempo y cuentas satélites (Artículo 16), clasificación de actividades (Artículo 17), y financiamiento de las encuestas del uso del tiempo (Artículo 18), se presentan a consideración los siguientes elementos que pueden ser parte integral de una ley nacional sobre cuidados:

Seguimiento, vigilancia y control

Las leyes nacionales pueden establecer institucionalidad y mecanismos de coordinación interinstitucional para el seguimiento y apoyo de la realización de encuestas de uso de tiempo y construcción de cuentas satélites.

Esto puede y debe incluir la constitución de mesas de trabajo con la participación de los entes de control, la academia y las organizaciones sociales, con el objeto de hacer seguimiento y coadyuvar al proceso de implementación de la encuesta de uso del tiempo.

Las leyes nacionales pueden establecer en detalle las responsabilidades de las instituciones involucradas, estableciendo exigencias de rendición de cuentas y seguimiento periódicos de avance que den cuenta de las labores que se adelantan para dar cumplimiento a la ley.

20 Vaca (2021). Valorización económica del trabajo no remunerado de los hogares. CEPAL. <https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/valorizacion-economica-trabajo-no-remunerado-hogares-cepal-2021.pdf>

Difusión

Las leyes nacionales pueden establecer obligaciones de difusión por parte del Estado de los resultados de las investigaciones y de la información estadística sobre las encuestas de uso de tiempo y del trabajo de hogar no remunerado, de tal manera que sea accesible a toda la población. Asimismo, las leyes nacionales pueden establecer el mandato estatal de velar por operacionalización de los resultados en el diseño de políticas públicas.

El trabajo de cuidados y la nueva definición estadística de “trabajo”²¹

La Resolución I adoptada por la 19a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) sobre “estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo” introduce una “definición conceptualmente revolucionaria” de trabajo. Esta definición incluye, pero trasciende, el trabajo a cambio de una remuneración o para obtener un beneficio o una ganancia y comprende “todas las actividades realizadas por personas de cualquier sexo y edad con el fin de producir bienes o prestar servicios para el consumo de terceros o para uso final propio”. La introducción de la última oración, “para el consumo de terceros o para uso final propio”, marca el cambio decisivo, ya que reconoce como trabajo la producción de bienes y servicios proporcionados en el hogar para otros miembros del hogar y para uso personal. En efecto, el concepto de “trabajo” está en consonancia con la frontera general de producción del Sistema de Cuentas Nacionales (SCN) de 2008, con miras a incluir las actividades productivas, como la producción de servicios para uso final propio, así como el trabajo voluntario en los hogares productores de servicios. Además, las nuevas normas definen el concepto de trabajo con independencia de su carácter formal o informal o de la legalidad de la actividad.

El derecho al cuidado (Capítulo III de la LMIC)

El Capítulo III consagra el derecho al cuidado en su doble dimensión: el derecho a ser cuidado de las personas en situación de dependencia y el derecho a cuidar de las personas cuidadoras.

En el ámbito específico de los cuidados, el derecho internacional los aborda desde múltiples instrumentos. La CEDAW en su Artículo 5º establece la obligación a los Estados Parte de tomar todas las medidas apropiadas para garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos/as.

21 OIT, ob. cit., 2019, nota 7.

El Convenio N° 156 de la OIT que se enfoca en personas trabajadoras con responsabilidades familiares, establece que los países deben desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar; deben incorporar las necesidades de estas personas en la planificación de las comunidades locales o regionales; y deben promover una mejor comprensión y una corriente de opinión pública acerca de los problemas y las soluciones para resolverlos. El Convenio 156 hace un llamado a fortalecer los cuidados como parte de la protección social de las personas trabajadoras, y deja además abierta la puerta a distintas combinaciones públicas y privadas.

Para transitar por la mejor vía hacia el trabajo de cuidados la OIT ha resaltado la importancia de garantizar el derecho al acceso universal a servicios de cuidado de calidad y promover políticas activas del mercado del trabajo que apoyen la incorporación, la reintegración y los progresos de las cuidadoras y cuidadores no remunerados en la fuerza de trabajo²².

Los instrumentos internacionales y regionales referentes a los derechos de la Niñez (Convención de los Derechos del Niño), las personas mayores (Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores) y las personas con discapacidad (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad), cierran el círculo en cuanto a establecer el deber del Estado de promover sistemas de organización social que atiendan al derecho al cuidado y las necesidades especiales de las personas en situación de dependencia, protegiendo y promoviendo sus derechos y autonomía.

Elementos conceptuales: Enfoque de derechos

“El cuidado es el conjunto de actividades y el uso de recursos para lograr que la vida de cada persona esté basada en la vigencia de los derechos humanos”. Marcela Lagarde²³

El punto de partida de la LMIC es entender el cuidado como cuestión social desde un enfoque de derechos, que supere la visión de las políticas sociales como parte de una lógica signada por la oferta de beneficios de tipo asistencial, que pueden -o no- ser asumidos por órganos estatales, para encauzarse en la definición de parámetros mínimos de dignidad cuya garantía es responsabilidad del Estado, mediante los distintos instrumentos que tiene a su alcance. A partir de este enfoque, se busca la promoción de nuevas políticas que superen décadas en la consideración de las personas como meras “beneficiarias” de programas sociales de corte asistencial para pasar a su valoración en tanto titulares plenos de derechos.²⁴

22 OIT, ob. cit., 2019, nota 7.

23 Marco Navarro, Flavia. Calidad del cuidado y la educación para la primera infancia en América Latina Igualdad para hoy y mañana. Estudio no 6, Serie: Análisis, Área: Políticas Sociales, EUROsociAL.

24 Pautassi, Laura, ob. cit., 2007, nota 6.

Titulares del derecho al cuidado

La LMIC contempla una cláusula general de titularidad: toda persona en situación de dependencia tiene derecho al cuidado. Sin embargo, establece la titularidad expresa de cuatro categorías de personas: Niñez, Discapacidad, Personas Mayores, Enfermedad crónica y personas cuidadoras. Las leyes nacionales pueden establecer marcos más amplios de titularidad.

El derecho a ser cuidado de las personas en situación de dependencia

La Sección I *El Derecho a ser Cuidado* desarrolla en su Artículo 20 el derecho a ser cuidado, esto es, el derecho de toda persona en situación de dependencia, a recibir cuidados integrales de calidad, suficientes y adecuados, considerando las diferentes necesidades según el ciclo de vida de las personas y su grado de dependencia, origen étnico-cultural, género, orientación sexual, identidad de género, entre otras condiciones, con respeto a su dignidad y promoviendo su autonomía.

Dicho artículo reconoce, junto al aspecto nuclear de accesibilidad universal a los servicios y las prestaciones previstos en la LMIC, un conjunto de derechos adicionales que buscan proteger y amparar el ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales, tales como el derecho a la información, el derecho a la confidencialidad y el derecho a ser oído y participar en los mecanismos de consultas y evaluación del sistema.

Derechos de las personas en situación de dependencia

El Art. 20 de la LMIC establece el catálogo de derechos de las personas en situación de dependencia, a quienes se les reconoce:

1. El ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales, con pleno respeto de su personalidad, dignidad humana e intimidad y sin discriminación.
2. A recibir, en términos comprensibles y accesibles, información completa y actualizada relacionada con:
 - a) Su situación de dependencia.
 - b) Los servicios y prestaciones a que puedan eventualmente acceder.
 - c) Los requisitos y condiciones para utilizarlos.
 - d) Las políticas y programas de atención y cuidados integrales que se implementen en el ámbito del SNC.
3. El resguardo y confidencialidad de toda la información relacionada con su proceso y, en su caso, con su estancia en las entidades que presten servicios de cuidados y a la observancia del principio del previo consentimiento informado para el tratamiento de la misma, de acuerdo a la normativa aplicable.
4. La accesibilidad universal a los servicios y las prestaciones previstos en la ley.
5. Derecho a ser oído y participar en el marco de los mecanismos de consulta y partici-

pación que establecerá el Sistema Nacional de Cuidados (SNC), a objeto de contribuir al mejoramiento de la calidad y cobertura del Sistema.

El art. 20 finaliza con un inciso final que mandata al Estado de prestar a las personas en situación de dependencia, de manera progresiva, a la protección y el amparo a sus derechos en la medida necesaria y suficiente, procurando el mayor grado posible de desarrollo de su autonomía personal.

Obligaciones de las personas en situación de dependencia

Asimismo, la LMIC establece un conjunto de obligaciones de las personas en situación de dependencia, que permiten:

1. Suministrar toda la información y datos que les sean requeridos por las autoridades competentes para la valoración de su grado de dependencia.
2. Comunicar todo tipo de ayudas, prestaciones o servicios que reciban.
3. Hacer uso de los servicios y destinar las prestaciones económicas a las finalidades para las que fueron otorgadas.
4. Informar sobre sus ingresos y situación patrimonial para la determinación de la modalidad y cobertura de los servicios del SNC.

El trabajo de cuidados no remunerando: El derecho a cuidar

La Sección 2 *El Trabajo de Cuidados No Remunerado*, junto con dotar a esta labor de su significación como trabajo ya desde su título, desarrolla en extenso el derecho a cuidar, esto es, el derecho a brindar cuidados en condiciones de igualdad, dignidad, y corresponsabilidad, anunciados en los Artículos 2 y 5 del Capítulo I.

El Artículo 22 reafirma este principio e impone al Estado la misión de garantizar que este trabajo dignifique y permita el desarrollo de las capacidades propias, sea realizado sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, y respete y promueva los derechos humanos, la autonomía y el bienestar de las personas que cuidan, en cumplimiento de la interdependencia y corresponsabilidad social de los cuidados.

Experiencias: reconociendo el derecho al cuidado

En noviembre de 2018, la Cámara de Diputados de **México** aprobó la reforma y adición a los artículos 4 y 73 de la Constitución Política, para garantizar el derecho de todas las personas al cuidado digno, con base en los principios de corresponsabilidad social, libertad para decidir si cuidar o no y cómo hacerlo. Todo ello utilizando la institucionalidad y los recursos existentes. Con esta aprobación se facultó al Congreso de la Unión para expedir una ley general sobre el Sistema Nacional de Cuidados²⁵, cuyo texto se encuentra en discusión en el Senado²⁶.

Argentina y México presentaron conjuntamente una declaración para que se reconozca el “derecho al cuidado” de las personas como un derecho humano, en el marco de la 48^o sesión del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en septiembre de 2021²⁷.

Derechos de las personas cuidadoras no remuneradas

El Artículo 23 operativiza de manera concreta los alcances de este derecho, destacándose, en primer lugar, el derecho al acceso universal al Sistema Nacional de Cuidados (SNC) que les permita acceder a oportunidades de empleo y trabajo decente en condiciones de igualdad y sin discriminación, así como acceder a descanso y disfrute de tiempo libre, a la limitación razonable de las horas de trabajo de cuidados y a su desarrollo personal; y en segundo lugar, el derecho a ser beneficiarias progresivas del régimen de seguridad social, de manera tal que se compense el trabajo de cuidados no remunerado realizado a lo largo de su vida y se garantice su acceso a pensiones de vejez dignas y suficientes.

Asimismo, establece dos derechos adicionales:

- Contar con protección frente a toda forma de violencia o acoso, con ocasión o por motivos del trabajo de cuidados.
- Ser oídas y participar en el marco de los mecanismos de consulta y participación que establezca el SNC, a objeto de contribuir al mejoramiento de la calidad y cobertura del Sistema.

25 <https://comunicacionnoticias.diputados.gob.mx/comunicacion/index.php/boletines/la-camara-de-diputados-aprueba-reforma-constitucional-en-materia-de-sistema-nacional-de-cuidados#gsc.tab=0>

26 Información provista por la senadora Verónica Camino Farjat el 14 de diciembre de 2021, durante las reuniones de consulta sobre la Ley Modelo Interamericana de Cuidados.

27 <https://www.argentina.gob.ar/noticias/argentina-y-mexico-lideran-el-camino-hacia-el-reconocimiento-internacional-del-cuidado-como>

Experiencia: Derecho comparado sobre compensación económica del trabajo de cuidados.

Dentro de los mecanismos jurídicos existentes en la región, establecidos tanto de forma legal como a través de pronunciamientos jurisprudenciales, y que constituyen valiosos instrumentos de corresponsabilidad social y familiar se encuentra la compensación económica por cuidados y la división de saldos acumulados en cuentas individuales, en casos de divorcio o nulidad, recogidos en la Ley 20.255 de 2008 de Chile, que reformó el sistema de pensiones con el objetivo de mejorar la seguridad de los ingresos de las mujeres en la vejez. La reforma reconoció las interrupciones del empleo debidas a la crianza de hijos e hijas mediante la concesión de créditos por cuidado a las madres (que aumentaron las pensiones medias de las mujeres en un 20 por ciento) y estableció la compensación económica en materia previsional en caso de nulidad o divorcio.

El Art. 80 de la Ley 20.255 establece que en casos de divorcio o nulidad matrimonial en los que se dé un menoscabo económico del que resulte una compensación, el juez, podrá ordenar el traspaso de fondos desde la cuenta de capitalización individual del cónyuge que deba compensar a la del cónyuge compensado, o de no existir ésta, a una cuenta de capitalización individual, que se abra al efecto. Dicho traspaso, no podrá exceder del 50% de los recursos acumulados en la cuenta de capitalización individual del cónyuge que debe compensar, respecto de los fondos acumulados durante el matrimonio.²⁸

El trabajo de cuidados remunerado: Derechos económicos y laborales

Finalmente, en la sección III sobre el Trabajo de Cuidados Remunerado, la LMIC establece en su Artículo 24, el derecho de las personas cuidadoras remuneradas de gozar de los mismos derechos, en igualdad de condiciones y sin discriminación, establecidos para toda persona trabajadora en la legislación laboral general, cumpliendo así una larga aspiración en esta materia.

Es menester que los Estados ratifiquen el Convenio 189 de la OIT e identifiquen las brechas existentes entre la regulación laboral de los trabajadores y trabajadoras del cuidado y la legislación laboral general, promoviendo procesos de reforma legal que permitan la igualación de los derechos.

28 El Art. 80 de la Ley 20.255 de Chile, se refiere a provisiones estipuladas en la Ley N°19.947, sobre Matrimonio Civil y a temas relacionados con las cuentas de capitalización individual según consta en el decreto ley N° 3.500, de 1980.

Experiencia: Reconocimiento al derecho al cuidado en medio de la contingencia sanitaria por COVID-19

En Italia, durante la pandemia por COVID-19, el Istituto Nazionale della Previdenza Sociale otorgó bonos para la contratación de cuidado infantil y campamentos de verano a personas trabajadoras con hijas o hijos menores de 12 años. El objetivo era apoyar la corresponsabilidad entre la vida laboral y la vida personal, así como compensar monetariamente el trabajo de cuidados. Esta medida temporal consistió en un bono de 1,200 euros por familia (hasta 2,000 euros para personal médico) para madres y padres de menores de 12 años, para apoyar la contratación de personas cuidadoras o campamentos de verano en la época de confinamiento.

Fuente: <https://eurosocial.eu/biblioteca/doc/aprendizajes-de-las-medidas-de-conciliacion-europeas-con-enfoque-de-genero-frente-a-la-covid-19/>

Durante los primeros meses de la emergencia sanitaria, el gobierno de Francia mantuvo abiertas algunas guarderías y escuelas, usando un protocolo sanitario muy exigente, para acoger de manera gratuita a las hijas e hijos de personas que trabajaban en sectores esenciales y el comercio, con su profesión como única condición de acceso. Al reabrir progresivamente, se dio acceso prioritario a las familias monomarentales, monoparentales y las que no podían teletrabajar. Con esta medida se buscaba apoyar la corresponsabilidad vida laboral-vida personal de las trabajadoras y los trabajadores de sectores esenciales y evitar que fueran las madres quienes abandonaran el trabajo remunerado.

Fuente: <https://eurosocial.eu/biblioteca/doc/aprendizajes-de-las-medidas-de-conciliacion-europeas-con-enfoque-de-genero-frente-a-la-covid-19/>

Aspectos adicionales para considerar sobre el derecho al cuidado para tener en cuenta en la conceptualización de una ley nacional:

- El derecho al cuidado, como derecho subjetivo, permite el ejercicio de todos los demás derechos humanos, y consiguientemente, es anterior a todos ellos, incluso al derecho a la vida. No hay vida posible sin cuidado.
- El carácter interdependiente de la existencia humana y su relación indisoluble con la naturaleza releva el carácter relacional del derecho al cuidado y transforma las categorías habituales de oposición entre individuo y colectivo, ciudadano y Estado, hombre y mujer, para avanzar hacia una conciencia más amplia del individuo que integre la conciencia de lo colectivo, que se ha visto agudizada por el cambio climático y la devastación ambiental
- Es el cuidado lo que caracteriza al motor de la vida y el desarrollo de las sociedades,
- El derecho al cuidado es el parámetro mínimo de dignidad que ampara el colectivo. Pero a diferencia de los derechos liberales que protegen la libertad negativa, el derecho al cuidado ampara, nutre y protege la libertad positiva de las personas, su autonomía.
- El derecho al cuidado puede traducirse en términos de derechos humanos.
- El cuidado permite que los derechos establecidos en los instrumentos internacionales se realicen.

- Implica el ejercicio de la libertad positiva donde se nutren y mantienen las comunidades de vida de las personas.

Sistematización de experiencias para apoyar la implementación del Capítulo III de la LMIC sobre el derecho al cuidado

Artículo(s)	País	Experiencia
19	Varios	Varios países de la región cuentan con políticas para la primera infancia, donde establecen derechos de esta población a la salud, la educación, calidad de vida y a vivir y desarrollarse en un entorno sin violencia ²⁹ .
	Ecuador	En el marco de la pandemia por COVID-19, el Consejo Nacional para la Igualdad Intergeneracional de Ecuador desarrolló un protocolo para la articulación de los sistemas locales de protección de derechos de niños, niñas, adolescentes y personas adultas mayores en el marco de la emergencia sanitaria COVID-2019, involucrando a juntas cantonales de protección de derechos y unidades judiciales ³⁰ .
19 y 21	Brasil	En el Congreso se encuentra en trámite un proyecto de Ley de creación del Sistema Nacional de las Personas Mayores (PL 172/2021) que tiene entre sus objetivos principales la protección de las personas de 60 años y más en situación de dependencia y vulnerabilidad, y establece la creación de un catastro de organizaciones que les brindan cuidados ³¹ .
	Chile	Se está desarrollando un subsistema adicional al de cuidados de la primera infancia, que incluye a las personas en situación de dependencia moderada y severa ³² .
	Costa Rica	En 2021 se promulgó la Política Nacional de Cuidados 2021-2031 que tiene como objetivo implementar progresivamente un sistema de atención a las personas en situación de dependencia que requieren apoyo y cuidados para realizar sus actividades diarias ³³ .

29 En diálogos sostenidos con los mecanismos de la mujer sobre las medidas de cuidados adoptados a raíz de la pandemia (CIM/OEA, 2022), se comentaron particularmente las políticas "Chile Crece Contigo" (<https://www.crececontigo.gob.cl/>), el Plan Nacional de Primera Infancia, Infancia y Adolescencia de Uruguay (<https://www.inau.gub.uy/institucional/documentos-institucionales/download/4644/122/16>) y la Política para la Primera Infancia 2015-2020 de Costa Rica que estaba en revisión al momento del diálogo (https://ddc.mep.go.cr/sites/all/files/ddc_mep_go_cr/archivos/politica_para_la_primera_infancia_2015-2020.pdf)

30 Más información sobre este protocolo en <https://www.igualdad.gob.ec>

31 Información sobre el trámite de la iniciativa: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2268881>

32 CIM/OEA (2022). Consulta Regional y Acciones sobre la Emergencia Global de los Cuidados.

33 Más información en: <https://www.imas.go.cr/es/general/politica-nacional-de-cuidados-2021-2031#:~:text=La%20Pol%C3%ADtica%20Nacional%20de%20Cuidados,para%20realizar%20sus%20actividades%20diarias>

Artículo(s)	País	Experiencia
22	México	Reforma y adición a los artículos 4 y 73 de la Constitución Política en 2018, para garantizar el derecho de todas las personas al cuidado digno, con base en los principios de corresponsabilidad social, libertad para decidir si cuidar o no y cómo hacerlo. Todo ello utilizando la institucionalidad y los recursos existentes.
22	Argentina y México	Ambos países presentaron conjuntamente una declaración para que se reconozca el “derecho al cuidado” de las personas como un derecho humano, en el marco de la 48ª sesión del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en septiembre de 2021.
23	Argentina	Entre las más de 100 medidas que han emanado de la Mesa Interministerial de Cuidados, se encuentra una directriz que establece el reconocimiento previsional de años dedicados a actividades de cuidados no remunerados (CIM/OEA, 2022).
23	Chile	La Ley 20.255 de 2008 de Chile, que reformó el sistema de pensiones con el objetivo de mejorar la seguridad de los ingresos de las mujeres en la vejez, reconoció las interrupciones del empleo debidas a la crianza de hijos e hijas mediante la concesión de créditos por cuidado a las madres, lo que derivó en un aumento de las pensiones medias de las mujeres en un 20 por ciento. La ley estableció la compensación económica en materia previsional en caso de nulidad o divorcio. La compensación económica por cuidados y la división de saldos acumulados en cuentas individuales, en casos de divorcio o nulidad. El Art. 80 establece que en casos de divorcio o nulidad matrimonial en los que se dé un menoscabo económico del que resulte una compensación, el juez, podrá ordenar el traspaso de fondos desde la cuenta de capitalización individual del cónyuge que deba compensar a la del cónyuge compensado, o de no existir ésta, a una cuenta de capitalización individual, que se abra al efecto. Dicho traspaso, no podrá exceder del 50% de los recursos acumulados en la cuenta de capitalización individual del cónyuge que debe compensar, respecto de los fondos acumulados durante el matrimonio.

Redistribución de los cuidados y corresponsabilidad (Capítulo IV de la LMIC)

La reducción y la redistribución del trabajo de cuidados se abordan a lo largo de toda la ley, pero se desarrolla en detalle en el Capítulo IV sobre Redistribución de los Cuidados y Corresponsabilidad.

La noción de corresponsabilidad social por el cuidado cobró impulso en la región luego de que la Organización Internacional del Trabajo y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo propusieran en 2009 “nuevas formas de conciliación con correspon-

sabilidad social” para equilibrar el trabajo con la vida familiar (OIT y PNUD 2009)³⁴.

Posteriormente, la OIT ha recomendado que para transitar por la mejor vía hacia el trabajo de cuidados es necesario establecer y poner en práctica modalidades de trabajo favorables a la familia para todos los trabajadores y trabajadoras; promover la información y la educación para lograr hogares, lugares de trabajo y sociedades más igualitarias en términos de género; y aplicar políticas relativas a las licencias que sean sensibles a las cuestiones de género y financiadas públicamente para todos los hombres y mujeres³⁵. En el marco de las 5 R, esta propuesta trasciende la “conciliación” –cuyo típico sentido implícito asigna a la mujer la responsabilidad de conciliar sus trabajos remunerados y no remunerados (Faur 2006³⁶) – para proponer políticas laborales y servicios de cuidado que respalden la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo y el empleo digno. En contraste con el enfoque de la protección social desde la perspectiva de los derechos y su énfasis en las políticas sociales, empero, el argumento de la corresponsabilidad social gira en torno al mercado de trabajo y a la participación de las mujeres en él (Blofield y Martínez-Franzoni 2015)³⁷.

La corresponsabilidad social y familiar como forma de redistribución de los cuidados
La redistribución de los cuidados implica el reparto equitativo del trabajo de cuidados no remunerado, históricamente asignado exclusivamente a las mujeres, entre todos los actores de la sociedad, por cuanto todos cumplimos un rol en la red interconectada e interdependiente que constituye la comunidad social.

Por ello, el capítulo IV de la LMIC inicia con el artículo 25 que consagra la corresponsabilidad social entre las instituciones del Estado, los municipios, el sector privado, las comunidades, las familias y entre hombres y mujeres.

Junto con la corresponsabilidad social, el artículo 25 de LMIC regula el principio de la corresponsabilidad familiar, estableciendo que cónyuges o convivientes tienen el deber de atender, en igualdad de condiciones y mediante el esfuerzo común, el mantenimiento y responsabilidad del hogar, la educación y formación integral de las hijas e hijos mientras sean menores o tengan alguna discapacidad, así como de toda otra persona que esté en situación de dependencia bajo su cuidado en el hogar común o en hogares distintos.

34 Esquivel, Valeria & Kaufmann, Andrea. Innovaciones en el cuidado. Nuevos conceptos, nuevos actores, nuevas políticas. UNRISD Fundación Ebert Stiftung, 2017, p. 59.

35 OIT, ob. cit., 2019, nota 7.

36 Faur, Eleonor. Género, masculinidades y políticas de conciliación familia-trabajo. *Nómadas* (Col), núm. 24, abril, 2006, Universidad Central, Bogotá, Colombia. <https://www.redalyc.org/pdf/1051/105116598012.pdf>

37 Blofield, Merike y Martínez-Franzoni, Juliana. “Are Governments Catching Up? Work-Family Policy and Inequality in Latin America.” Discussion Paper for Progress of the World’s Women, 2015–2016. New York: UN Women. https://www.researchgate.net/publication/275327818_Maternalism_Co-responsibility_and_Social_Equity_A_Typology_of_Work-Family_Policies

Corresponsabilidad familiar y social: Derecho comparado de América Latina

Bolivia consagra la corresponsabilidad a nivel Constitucional.

La Ley 20.680 de 2013 de **Chile**³⁸, que introduce modificaciones al Código Civil y a otros cuerpos legales con el objeto de proteger la integridad de la o el menor en caso de que sus padres vivan separados, define el principio de corresponsabilidad familiar como aquel en virtud del cual, ambos padres, vivan juntos o separados, participan en forma activa, equitativa y permanente en la crianza y educación de sus hijos e hijas.

Corresponsabilidad familiar y paternidad activa: La irrenunciabilidad de derechos como mecanismo

La efectividad del principio de corresponsabilidad familiar se ve reforzado en el artículo 26 de la LMIC que establece que los hombres son corresponsables del cuidado en idéntica calidad y condiciones de responsabilidad que las mujeres, con las excepciones físicas y biológicas que se derivan de la maternidad, y por ello, establece el carácter irrenunciable de los derechos que les permiten conciliar el trabajo y sus responsabilidades familiares.

La irrenunciabilidad de los derechos de paternidad permite consagrar, promover, respetar y proteger la paternidad activa y la corresponsabilidad familiar en el trabajo de cuidados no remunerado, junto con promover el cambio cultural para la transformación social de la división sexual del trabajo.

Los hombres y el derecho a cuidar

Los derechos de paternidad consagrados por ley son irrenunciables e intransferibles, lo que refuerza la noción de que los hombres también tienen derecho a cuidar. Con ello, se les consagra una dimensión nueva de derechos que les permite acceder a una experiencia de bienestar emocional que históricamente también les ha sido negada.

Dentro de las recomendaciones del Informe *Estado de la Paternidad en el Mundo 2021*³⁹, se recomienda brindar una licencia parental igualitaria, con protección del empleo y remunerada a todas las madres y

38 Ley 20.680 Introduce modificaciones al Código Civil y a otros cuerpos legales, con el objeto de proteger la integridad del menor en caso de que sus padres vivan separados, 2013. https://oig.cepal.org/sites/default/files/2013_ley20680_chl.pdf

39 Barker, G., Garg, A., Heilman, B., van der Gaag, N. y Mehaffey, R. (2021). Estado de la paternidad en el mundo: soluciones estructurales para lograr la igualdad en el trabajo de cuidado. Washington, D. C.: Promundo-US. https://promundoglobal.org/wp-content/uploads/2021/07/BLS21042_PRO_SOWF_Summary_ES_preview-July-2-Final.pdf

los padres como una política nacional. La licencia parental, junto con otras modificaciones en las políticas, puede transformar los roles y patrones de género relativos al cuidado y apoyar a todos los padres y las madres en su función como cuidadoras y cuidadores, así como desarrollar patrones permanentes de igualdad en el trabajo de cuidado. Para que esto ocurra, los Gobiernos y las empleadoras y los empleadores deben asegurarse de que la licencia parental reúna las siguientes condiciones:

- Esté a disposición de todas las madres y los padres en el lugar de trabajo formal, ya sean trabajadores de tiempo parcial o completo, y para quienes trabajan en el sector informal o del trabajo esporádico a través de programas de apoyo a los ingresos y protección social.
- Sea remunerada a razón del salario de la persona que se toma la licencia para incentivar a los padres que, a menudo, tienen salarios más altos que sus parejas mujeres.
- Sea garantizada por ley nacional.
- Ofrezca protección del empleo en el momento de reincorporarse a las actividades.
- Ofrezca licencia por paternidad y maternidad, sin restarles días a las mujeres para ofrecérselas a los hombres.
- Sea igual tanto para las mujeres como para los hombres, pero con días específicos no transferibles para los hombres o los cuidadores.
- Tenga una duración de al menos, 16 semanas.
- Esté disponible para todas las modalidades de familia y cuidado, entre ellas, las madres y padres del mismo sexo, adoptivos, solteros y no casados.
- Esté combinada con acceso a educación de la primera infancia de alta calidad, modalidades de trabajo flexible y apoyo al cuidado para todos los niños y las niñas, así como otras medidas para aliviar la carga del cuidado y modificar las normas y roles de género en torno a los cuidados.
- Sea monitoreada para garantizar que los hombres se tomen la licencia a la que tienen derecho y se ajuste sobre la base de dicho monitoreo para solucionar los obstáculos que impiden a los hombres hacer uso de la licencia.
- Se enmarque en un lenguaje neutral o inclusivo en términos de género, lo que haría extensivos los derechos a todos los padres, independientemente de su identidad de género, estado civil o condición de padres biológicos.

El informe *El Estado de la Paternidad: América Latina y Caribe 2017*⁴⁰ presenta evidencias que demuestran que involucrar a los padres en el cuidado y la crianza tiene implicancias positivas para sus hijas/os, para las madres (sean o no sus parejas), y para los mismos hombres.

Régimen de licencias

La participación de madres (y padres) en la fuerza de trabajo es un objetivo explícito de las políticas uruguaya y costarricense, y también ha estado presente en la política pública de Chile, Ecuador, Guatemala, Honduras, México, Panamá y Perú.

40 IPPF/WHR y Promundo. Estado de la paternidad: América Latina y el Caribe 2017. Nueva York: IPPF/RHO, Washington, D.C.: Promundo-US. <https://promundoglobal.org/wp-content/uploads/2017/06/2017-Informe-Estado-de-la-Paternidad-LAC.pdf>

El informe regional de Beijing+20 reseña en detalle las regulaciones laborales que han introducido los países en relación con el cuidado, en especial las leyes antidiscriminación de mujeres embarazadas, las de protección de maternidad y los derechos de licencia materna que han adoptado todos los países. Asimismo, se ha reglado la extensión de la licencia por paternidad con goce de sueldo en algunos países y se ha estipulado la licencia parental compartida (CEPAL 2015⁴¹).

La CIM destaca que los países de la región han abordado el tema de la corresponsabilidad familiar de los cuidados, desarrollando campañas de comunicación y sensibilización, especialmente durante la pandemia por la COVID-19, así como con capacitaciones sobre paternidad responsable y nuevas masculinidades.⁴²

El Anexo 2 presenta un cuadro ilustrativo de licencias y corresponsabilidad en los países de la región.

Licencia de maternidad

El artículo 27 establece la licencia de maternidad, consagrando el estándar regional más alto, con una duración de seis semanas antes del parto y dieciocho semanas después de él, con el goce del cien por ciento (100%) de su remuneración a través del seguro social.

Dentro de la región, Chile consagra este estándar, que recoge lo establecido por la Recomendación 191 sobre la protección de la maternidad del año 2000, que exhorta a los países Miembros a procurar extender la duración de la licencia de maternidad, mencionada en el artículo 4 del Convenio N° 183, a dieciocho semanas, por lo menos. El Convenio N° 183 sobre la protección de la maternidad de la OIT del año 2000, establece una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas.

El artículo 27 consagra una regla habitual en las regulaciones nacionales, de extender la licencia de maternidad al padre cuando este se haga cargo del cuidado de la o el menor, en caso de fallecimiento, abandono o enfermedad de la madre. De acuerdo a la LMIC, quien emplea al padre le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre, o al menos la mitad del tiempo de licencia de la madre.

41 Lupica, Carina. Corresponsabilidad de los cuidados y autonomía económica de las mujeres. Lecciones aprendidas del permiso Postnatal en Chile, Cepal, 2015. https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/37878/S1500262_es.pdf

42 Comisión Interamericana de Mujeres (CIM). COVID-19 en la vida de las mujeres: Hallazgos y recomendaciones sobre la emergencia de los cuidados, 2022. <https://www.oas.org/es/cim/docs/CuidadosCOVID19-Hallazgos-ES.pdf>.

Experiencias Regionales

Respecto de las licencias por maternidad, a la fecha, 15 de los Estados Miembros de la CIM cuentan con licencias de maternidad de al menos 14 semanas, 11 de ellos entre los países latinoamericanos. Si bien siete países de la región aumentaron la cantidad de días pagos por licencias de maternidad, todavía 6 países mantenían el tope de 84 días. El promedio regional de días pagos este tipo de licencias es de 106 días⁴³. Dada la extendida informalidad del empleo, las licencias pagas dispuestas por ley solo cubren a menos de la mitad de las mujeres trabajadoras (OIT 2016⁴⁴), una dimensión que con frecuencia se pasa por alto en los análisis enfocados exclusivamente en las regulaciones. Con datos del Banco Mundial⁴⁵ en los últimos 10 años 7 países latinoamericanos habían aumentado el número de días pagados por licencia de maternidad.

Licencia de paternidad

Los postnatales masculinos son una política fundamental para promover la participación de los padres en el cuidado y la crianza y hacer realidad la corresponsabilidad familiar. Asimismo, la corresponsabilidad en el trabajo de cuidado y en las tareas domésticas al interior de las familias es importante para los hijos e hijas, para los propios padres y para la economía en su conjunto.

Investigaciones en masculinidades - Los hombres desean hacer más:

- El informe *Paternidad activa: La participación de los hombres en la crianza y los cuidados*⁴⁶ del 2021, iniciativa impulsada por el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) que busca eliminar la violencia contra mujeres y niñas en todo el mundo, aborda y analiza las tendencias sobre paternidades, corresponsabilidad y cuidados en la crianza en América Latina y el Caribe desde un enfoque de masculinidades, ofreciendo evidencias sobre los efectos y transformaciones recientes que han experimentado los hombres y las masculinidades en el ejercicio de la paternidad y los procesos de corresponsabilidad. El documento incluye datos de lo acontecido durante la pandemia por COVID-19. Asimismo, se destaca el estado de las paternidades en el ámbito de los derechos sexuales y reproductivos y en la salud de los padres, presentando algunas barreras y desafíos para avanzar en la corresponsabilidad y la igualdad de género entre hombres y mujeres.

43 Indicadores de género del Banco Mundial: <https://genderdata.worldbank.org/indicators/>

44 Organización Internacional del Trabajo (OIT). Las Mujeres en el Trabajo, 2016. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_483214.pdf

45 Indicadores de género del Banco Mundial: <https://genderdata.worldbank.org/indicators/>

46 Iniciativa Spotlight y UNFPA. Paternidad activa: la participación de los hombres en la crianza y los cuidados. 2021. <https://serviciosesencialesviolencia.org/wp-content/uploads/2021/07/PaternidadActiva.pdf> En América Latina, la Iniciativa Spotlight es implementada por ONU Mujeres, PNUD y UNFPA, con la participación de mecanismos intergubernamentales, organizaciones de sociedad civil y otras agencias del Sistema de las Naciones Unidas.

- De acuerdo con el informe *Estado Mundial de las Paternidades 2021*⁴⁷ muchos hombres dicen que desean hacer más. En siete países de ingresos medianos y más elevados, el 85% de los hombres manifestaron que harían “lo que fuera para estar muy involucrados” en las primeras etapas del cuidado de un recién nacido o niño o niña adoptada.
- El estudio *Masculinidades cuidadoras: la implicación de los hombres españoles en la provisión de los cuidados. Un Estado de la cuestión*⁴⁸ de 2021, plantea cómo, de manera incipiente, numerosos hombres comienzan a cuestionar su masculinidad, con el propósito de manifestar actitudes y comportamientos en relación con la emoción, la receptividad y el placer de cuidar. Estas masculinidades emergentes, -las “masculinidades cuidadoras”- son identidades que rechazan los valores de dominio, poder, agresión y violencia, y se acercan a los valores de interdependencia, cuidado, emotividad e igualdad.
- En el marco del proyecto *Making Caring Common* la Universidad de Harvard publicó un estudio que evidencia cómo la pandemia está fortaleciendo las relaciones de los padres con sus hijos⁴⁹. A partir de una encuesta a 1.319 padres estadounidenses, el estudio demostró que el confinamiento hizo que el 70% de los hombres reconocieran haber estrechado lazos con sus hijos desde el comienzo de la crisis sanitaria. Solo un 1,4% aseguró lo contrario.
- El estudio *Somos Equipo*⁵⁰ de la organización de la sociedad civil Malasmadres, elaborado a partir de una encuesta realizada a 24.000 personas (11% hombres) en febrero de 2017, demostró que la corresponsabilidad está lejos de ser una realidad en España, y que, pese a que cada vez más hombres están presentes en el trabajo doméstico-familiar no remunerado, el tipo de tareas que realizan son las más amenas, entretenidas e incluso divertidas. Por el contrario, las tareas menos visibles, difíciles de cuantificar y con carga psicológica se realizan por mujeres principalmente en la mayoría de los casos.

El artículo 28 regula las licencias de paternidad, estableciendo que los padres tendrán derecho a una licencia por paternidad por un periodo de al menos 15 y hasta por 45 días laborales, a partir del alumbramiento de la cónyuge o conviviente del trabajador, con el goce del cien por ciento (100%) de su remuneración. En este aspecto, la LMIC innova en relación a al estándar jurídico habitual en los ordenamientos nacionales de la región -que tienden a establecer licencias de muy corta duración, y en muchos casos, financiadas por el empleador, como se observa del Anexo 2, al mismo tiempo que recoge los estándares más altos a nivel global, consagrados en algunos países de Europa.

47 Barker, G., Garg, A., Heilman, B., van der Gaag, N. y Mehaffey, R. Estado de la paternidad en el mundo: soluciones estructurales para lograr la igualdad en el trabajo de cuidado. Washington, D. C.: Promundo-US, 2021. https://promundoglobal.org/wp-content/uploads/2021/07/BLS21042_PRO_SOWF_Summary_ES_preview-July-2-Final.pdf

48 Martín-Vidaña, David. “Masculinidades cuidadoras: la implicación de los hombres españoles en la provisión de los cuidados. Un estado de la cuestión” *Revista Prisma Social* N° 33, Abril 2021. <https://revistaprismasocial.es/article/view/4095/4945>

49 Weissbourd, R., Batanova, M., McIntyre, J., & Torres, E. (2020). How the pandemic is strengthening fathers' relationships with their children. <https://mcc.gse.harvard.edu/>

50 Club de MalasMadres. Informe Somos Equipo, 2017. https://clubdemalasmadres.com/app/uploads_old/SOMOSEQUIPO-informe-2017.pdf

Buenas prácticas en Europa: Derecho comparado sobre licencias de paternidad

En España, Ministerio de Empleo y Seguridad Social ha equiparado las licencias de paternidad a las de maternidad en el sector público, con el objetivo de asegurar la protección de la salud de la madre y el cumplimiento de los deberes de cuidado del padre o progenitor distinto de la madre biológica. Como resultado, se previó un aumento progresivo de la licencia de paternidad de 2 semanas en 2007 a 16 semanas en 2021, de modo que tenga la misma duración que la licencia de maternidad. Madres y padres cuentan con permisos de 16 semanas, intransferibles y remunerados al 100%, por nacimiento o adopción de una hija o hijo. Las primeras 6 semanas deben tomarse conjuntamente, de manera ininterrumpida en jornada completa, el resto puede disfrutarse en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, en jornada completa o a tiempo parcial, dentro de los 12 meses siguientes al parto o adopción.

Fuente: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>

En Suecia, se establece una licencia parental de hasta 480 días para personas trabajadoras en el sector público por el nacimiento o adopción de una hija o un hijo – 240 días para cada cual, que son intransferibles entre la pareja. La licencia es sufragada en su totalidad por la Swedish Social Insurance Agency. El objetivo de la licencia es que las madres y padres puedan quedarse en casa al cuidado de hijas e hijos, en lugar de trabajar, buscar trabajo o estudiar. Durante el primer año de vida de la niña o niño, existe la posibilidad de que madre y padre disfruten de la prestación en el mismo período por un máximo de 30 días. Madres solteras o padres solteros pueden disfrutar de los 480 días.

Fuente: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1130&langId=en&intPagId=4808>.

La LMIC establece dos exigencias para acceder a la licencia por paternidad: la presentación a la empleadora o empleador el certificado que acredite el alumbramiento, emitido por el ente gestor de salud correspondiente, y la residencia en el domicilio común de la hija o hijo, cuestión que busca que la licencia paternal constituya un real instrumento para la corresponsabilidad familiar.

Establecer el derecho a la licencia de paternidad posiciona al Estado como garante, y consiguientemente, es recomendable su financiamiento sea de cargo de la seguridad social y no de la persona empleadora, que el padre goce de la protección del empleo durante la licencia y se garantice el derecho a regresar al mismo puesto o a un puesto equivalente.

La **Directiva Europea de Cuidados** establece el derecho de solicitar el permiso de paternidad en forma flexible. Con base en ella las y los empleadores estudiarán y atenderán las solicitudes teniendo en cuenta tanto sus propias necesidades como las de los trabajadores. Las personas empleadoras deberán justificar la denegación de cualquier solicitud por escrito y en un plazo razonable desde su presentación, que está sujeto a tutela jurisdiccional.

Desde 2005, **Finlandia** tiene un sistema de créditos para pensiones que se paga a todos los beneficiarios de prestaciones de seguridad social de corta duración relacionadas con el nacimiento y los primeros cuidados de los hijos, como las de maternidad, paternidad, licencia parental y licencia por cuidados de los hijos en el hogar. (OIT, 2019⁵¹).

Licencia parental compartida

El artículo 29 regula las licencias parentales compartidas, recogiendo en esta materia las experiencias en la región. Consiguientemente, la LMIC establece el derecho a la madre de compartir con el padre, por elección de la madre y por el número de semanas que ésta indique y atendiendo a sus necesidades de recuperación, la licencia de maternidad, estableciendo la exigencia de que las semanas utilizadas por el padre deben ubicarse en el periodo final del permiso.

Derecho comparado sobre licencia parental compartida

La ley 20.535 de 2011 de **Chile** extendió el postnatal de 12 semanas a 24 o incluso a 30, en el caso de que la mujer elija un postnatal parental parcial o de “media jornada”, recibiendo durante ese tiempo un subsidio por descanso de maternidad. Con esta ley se estableció un derecho irrenunciable para las mujeres trabajadoras, se les permite compatibilizar el trabajo con la maternidad y también, basándose en el principio de corresponsabilidad, el cuidado de hijas e hijos por parte de los padres, estableciendo la facultad de ceder parte del postnatal parental al padre, a partir de la séptima semana. A contar del 01 de enero de 2013, este beneficio se hizo extensivo a las mujeres con trabajos estacionales o temporeras, quienes antes no tenían ningún tipo de cobertura ni resguardo a la maternidad.

Fallecimiento de la madre y derechos de los padres en caso de adopción

El Artículo 30 establece una norma general que dispone que las personas adoptantes tendrán las mismas licencias que la madre y padre biológicos.

51 OIT, ob. cit., 2019, nota 7.

Las leyes nacionales deben consagrar que todas las provisiones y garantías establecidas en las leyes de cuidados para la madre y padre biológica se hagan extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente a los padres adoptantes, teniendo presente el principio de igualdad y no discriminación que exige la protección jurídica de madres y padres del mismo sexo.

En este punto es importante tener presente los Principios de Yogyakarta (2007), y en particular, el Principio 13, que dispone que los Estados “adoptarán todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean necesarias a fin de asegurar el acceso, en igualdad de condiciones y sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género, a la seguridad social y a otras medidas de protección social, incluyendo beneficios laborales, licencia por maternidad o paternidad, beneficios por desempleo, seguro, cuidados o beneficios de salud, y el Principio 17: “Toda persona tiene el derecho a formar una familia, con independencia de su orientación sexual o identidad de género. Existen diversas configuraciones de familias. Ninguna familia puede ser sometida a discriminación basada en la orientación sexual o identidad de género de cualquiera de sus integrantes.”, para evitar discriminaciones por motivos de orientación sexual o identidad de género.

Regulación de licencias y permisos de cuidados

El artículo 31 establece el deber del Estado de establecer y regular licencias de cuidados, remuneradas o subsidiadas, que garanticen disponibilidad de tiempo y recursos para cuidar a toda persona trabajadora con responsabilidades familiares, estableciendo un estándar mínimo que cubra al menos a las personas en situación de dependencia bajo su cuidado cuando:

- a) esta requiera el cuidado personal, y se encuentre en situación de enfermedad grave o accidente grave, agudo o con riesgo de muerte; y
- b) en los casos de tratamiento crónico o enfermedad, cualquiera sea su gravedad, cuando la persona trabajadora no cuente con persona cuidadora de reemplazo.

Asimismo, la disposición impone al Estado el deber de establecer y regular permisos de cuidados que permitan a las personas trabajadoras con responsabilidades familiares ausentarse transitoriamente del trabajo para atender sus necesidades de cuidado.

Las licencias de cuidados son un espacio de regulación legal que permite un amplio margen de mecanismos jurídicos innovadores de flexibilidad laboral en beneficio de las personas trabajadoras con responsabilidades familiares, dentro de los cuales se pueden establecer:

- La extensión de la licencia de cuidados por enfermedad de menor de 12 años o de cualquier otra persona en situación de dependencia, cualquiera sea su gravedad, en que no se cuente con persona cuidadora de reemplazo.
- El derecho de la persona trabajadora con responsabilidades familiares de poder reem-

plazar la licencia de cuidados por un régimen laboral que combine el teletrabajo o la reducción de la jornada laboral diaria por un periodo de tiempo, convenido de mutuo acuerdo con la empleadora o empleador. En caso de reducción de la jornada laboral, el seguro social podría cubrir el porcentaje no cubierto por la remuneración hasta alcanzar el cien por ciento (100%) de la remuneración total originalmente pactada en el contrato de trabajo.

- Observar riesgos del teletrabajo para mujeres y considerar la necesidad de una contar con regulación sobre este tema.
- Consagrar una cantidad de días de ausentismo laboral, distribuidas a elección del trabajador o trabajadora en jornadas completas, parciales o combinación de ambas, las que se considerarán como trabajadas para todos los efectos legales.

Experiencias en América Latina y el Caribe: El teletrabajo como medida de fomento al empleo y la corresponsabilidad

En Uruguay, la Ley 19.978⁵² concibe y regula el teletrabajo como una modalidad necesaria para la generación de empleo, y en particular, para el acceso a puestos de trabajo de personas con responsabilidades familiares, personas con discapacidad o de quien ellos dependan o a cuyo cuidado estén. Esta titularidad amplia permite abordar las distintas necesidades de cuidados de la población, al tiempo de constituir un incentivo económico importante de recuperación del empleo con enfoque de género.

La Ley 27.555 Régimen legal del Contrato de Teletrabajo de **Argentina**⁵³ establece el teletrabajo para personas que acrediten tener a su cargo, de manera única o compartida, el cuidado de personas menores de trece (13) años, personas con discapacidad o adultas mayores que convivan con la persona trabajadora y que requieran asistencia específica.

Financiamiento

La corresponsabilidad social de los cuidados importa que, en último término, sea una garantía de protección social. Es importante que la adopción de una ley de cuidados tenga por objetivo que los subsidios derivados de las licencias de paternidad, parental compartida y de cuidados se financien progresivamente por el Estado, a través de mecanismos de mancomunación de riesgos y redistribución entre el Estado, las organizaciones empleadoras y las personas trabajadoras con responsabilidades de cuidados, hasta el logro de su plena integración al sistema de protección social universal.

52 Ley 19.978 de Uruguay https://oig.cepal.org/sites/default/files/2021_ley19978_ury.pdf

53 Ley 27.555 Régimen legal del Contrato de Teletrabajo de Argentina https://oig.cepal.org/sites/default/files/2020_ley27555_arg.pdf

Conciliación laboral y familiar

La LMIC en su artículo 32 establece uno de los elementos claves de la corresponsabilidad social, que corresponde al rol de las personas y empresas empleadoras. De acuerdo con la LMIC, las personas empleadoras deben contar con medidas internas de conciliación laboral y familiar que permitan a sus trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares atender sus necesidades de cuidados.

El articulado que sigue recoge los estándares establecidos por la Recomendación 165 de la OIT de 1983 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, que insta a adoptar todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales y con los intereses legítimos de los demás trabajadores para que las condiciones de empleo sean tales que permitan a los trabajadores con responsabilidades familiares conciliar sus responsabilidades profesionales y familiares, concediendo especial atención a las medidas generales para mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de la vida de trabajo, incluyendo medidas destinadas a:

- Reducir progresivamente la duración de la jornada de trabajo y reducir las horas extraordinarias;
- Introducir más flexibilidad en la organización de los horarios de trabajo, de los períodos de descanso y de las vacaciones, habida cuenta del nivel de desarrollo y de las necesidades particulares del país y de los diversos sectores de actividad.

Flexibilidad laboral y medidas de apoyo

El artículo 33 establece que las medidas de flexibilidad laboral podrán ser solicitadas por motivos de cuidados, y dispone algunas medidas de flexibilidad laboral. Los países de la región, en atención a sus condiciones nacionales, pueden evaluar la consagración de las medidas de flexibilidad como derechos de los trabajadores con responsabilidades familiares. En tal sentido, la Directiva Europea de Cuidados reconoce el derecho a solicitar flexibilidad laboral, y es un ejemplo de medidas adicionales de trabajo flexible para las personas trabajadoras que sean cuidadoras.

Experiencia: Cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad

En España es posible obtener una excedencia para atender el cuidado de integrantes de la familia hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que no puedan valerse por sí mismas o mismos. Es un derecho individual de mujeres y hombres trabajadores para suspender de manera temporal y voluntaria el contrato de trabajo por un período de duración no superior a 2 años, para atender el cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismas o mismos, y no desempeñen actividad

retribuida. Durante el primer año se reserva el mismo puesto de trabajo, transcurrido ese plazo se reserva un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente. La excedencia puede disfrutarse de forma fraccionada.

Fuente: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>

Programas de sensibilización al interior de las empresas

La LMIC en su Artículo 33 establece la obligación de las empresas, de acuerdo con sus capacidades, de implementar programas de sensibilización sobre los derechos de las madres y los padres, y presenta algunas medidas de apoyo adicionales que pueden proporcionar las empresas a quienes tienen responsabilidades familiares.

Además de lo propuesto en la LMIC, las empresas también pueden considerar las siguientes medidas de apoyo:

- Establecer unidades de cuidados al interior de las empresas, con el objetivo de proveer solidariamente a las necesidades de cuidados transitorios que puedan requerir las personas empleadas con responsabilidades familiares. Para dichos efectos, las empresas podrán crear alianzas con instituciones estatales y organizaciones de la sociedad civil que provean cuidados.
- Impulsar la existencia de infraestructura de cuidados de calidad para sus trabajadores y trabajadoras.

Como señala la OIT⁵⁴, las políticas de licencias, los servicios de guardería en el lugar de trabajo y las modalidades de trabajo conciliables con la vida familiar son inversiones que suponen rendimientos a largo plazo para quienes emplean y tener efectos positivos generales en el equilibrio entre la vida familiar y laboral.

Experiencias: Casas de la Alegría⁵⁵ en zonas cafetaleras de Costa Rica

En San Vito de Coto Brus, al sur de **Costa Rica**, cada año miles de indígenas Ngäbe-Buglé cruzan la frontera desde Panamá para ser empleados en la cosecha del café. Para promover el bienestar de esta población OIM desarrolló en la región el “Programa para la Seguridad Humana”. Su logro más importante ha sido la creación de las “Casas de la Alegría”: centros de cuidado donde los niños/as reciben atención diaria evitando ser expuestos a las adversidades meteorológicas y al trabajo infantil, mientras sus padres

54 OIT, ob. cit., 2019, nota 7.

55 Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF). Sistematización del modelo de atención de cuidado y desarrollo infantil Casas de la Alegría 2014-2018, 2019. <https://www.unicef.org/costarica/sites/unicef.org.costarica/files/2020-07/Sistematizaci%C3%B3n%20de%20Casas%20de%20la%20Alegr%C3%ADa%202020.pdf>

y madres trabajan en las fincas. Aunque surge a instancias de la OIM, en la ejecución colaboran instituciones públicas nacionales (principalmente vinculadas a salud y educación), el Instituto del Café de Costa Rica, productores/as y cooperativas de productores/as. El proceso ha sido tan importante que lo están trasplantando a otras zonas cafetaleras del país, como por ejemplo las zonas altas de Alajuela y Heredia cerca de la Gran Área Metropolitana.

Fuente: <https://www.youtube.com/watch?v=dWf6VQyLcZw>

Promoción de la corresponsabilidad

En cumplimiento de la corresponsabilidad social de los cuidados, el Artículo 34 establece el deber de las personas empleadoras de promover la corresponsabilidad familiar en todos los niveles de la organización, fomentando que los hombres se acojan a las medidas de corresponsabilidad y flexibilidad laboral.

Buenas prácticas: Políticas de promoción de paternidades activas con el sector privado

En Brasil, el *Programa Empresa Cidadã*, instituido por la Ley 11.770/2008, fue creado inicialmente para prorrogar la licencia de maternidad mediante la concesión de un incentivo fiscal a las empresas inscritas en dicho programa. A través de este mecanismo, la licencia de maternidad se extiende de los 120 a los 180 días para las madres trabajadoras de las empresas adheridas.

Posteriormente, la Ley 13.257/2016 actualizó el programa para conceder la prórroga de la licencia de paternidad, pasando de los 5 días establecidos por ley a 20 días. La ampliación se aplica a aquellos trabajadores de empresas asociadas y que asisten a un programa de orientación a la paternidad. En el 2018, más de 21,200 empresas se encontraban participando en el programa⁵⁶.

Sanciones

El Artículo 35 hace la referencia legal a la necesidad de establecer sanciones en las leyes laborales para los casos de incumplimiento de las obligaciones de los empleadores prescritas en los artículos anteriores, la que será objeto de fiscalización y sanción por parte de las autoridades laborales correspondientes.

56 Iniciativa Spotlight y UNFPA, ob. cit., 2021, nota 46.

Buenas prácticas: Derecho comparado sobre incumplimiento de obligaciones por parte de las y los empleadores

La **Directiva Europea de Cuidados** establece que la o el empleador que impida el uso o realice cualquier práctica arbitraria o abusiva con el objeto de dificultar o hacer imposible el uso de cualquiera de las licencias, permisos y medidas de flexibilidad solicitadas, establecidas en los artículos precedentes, será sancionado con multa a beneficio fiscal, y dependiendo de la gravedad y/o reiteración de la conducta, prohibición de contratar con el Estado. Cualquier infracción a lo dispuesto en este inciso podrá ser denunciada a la Inspección del Trabajo, entidad que también podrá proceder de oficio a este respecto.

Asimismo, establece que el Estado adoptará las medidas necesarias para garantizar que, cuando las personas trabajadoras que consideren que han sido despedidas por haber solicitado o disfrutado uno de los permisos previstos, establezcan ante un tribunal u otra autoridad competente unos hechos que permitan presuponer que han sido despedidas por estos motivos, corresponderá a quien emplea a demostrar que el despido se ha basado en motivos distintos.

Aspectos adicionales a considerar para la redistribución de los cuidados y la corresponsabilidad

Servicios de guardería en el lugar de trabajo

La mayoría de los ordenamientos jurídicos de la región contemplan el deber de establecer guarderías o servicios de cuidado infantil y/o servicios de sala cuna en las empresas donde trabajen mujeres estableciendo dicho mandato de manera obligatoria en los casos donde la cantidad de mujeres supere un cierto número, que puede ir de 20 a más mujeres trabajadoras. Sin embargo, los organismos especializados y los movimientos feministas recomiendan que estos servicios de guarderías sean de carácter universal, no supeditados ni al género ni al número de personas trabajadoras, de forma de promover la corresponsabilidad y la participación de los hombres en el cuidado. Asimismo, esta recomendación permite evitar prácticas laborales de restringir la contratación de mujer para evitar caer en los umbrales de exigencia legal.

Las leyes nacionales pueden establecer que el apoyo a los servicios de guardería en el lugar de trabajo podrá comprender centros de cuidado infantil en la empresa o el lugar de trabajo, servicios en la comunidad relacionados con el lugar de trabajo, ayuda económica como bonos, fondos o subvenciones para guarderías y otros servicios personales, servicios de asesoramiento o de derivación de casos médicos, así como el establecimiento de alianzas público-privadas para ampliar la prestación de cuidados infantiles.

Es primordial que las leyes nacionales establezcan que las guarderías y centros de atención y cuidado infantil cuenten con autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Estado, junto con el deber de las empresas de velar por la calidad integral del servicio, en pleno cumplimiento de los estándares de calidad que exija el SNC.

Incentivos y beneficios

Las leyes nacionales pueden establecer incentivos o beneficios para las personas empleadoras que establezcan medidas de flexibilidad laboral o infraestructura de cuidados para los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares. Dentro de los beneficios e incentivos posibles, las legislaciones nacionales pueden considerar:

- 1) Priorización o preferencia en procesos de compras públicas del Estado
- 2) Programas de apoyo comercial y fomento exportador a las empresas que provean infraestructura de cuidados para sus trabajadores/as, así como servicios de cuidados y medidas de corresponsabilidad innovadoras y eficaces.

Sistematización de experiencias para apoyar la implementación del Capítulo IV de la LMIC sobre redistribución de los cuidados y corresponsabilidad

Artículo(s)	País	Experiencia
25	Bolivia	La corresponsabilidad familiar y social está consagrada a nivel Constitucional.
25	Chile	La Ley 20.680 de 2013, que introduce modificaciones al Código Civil y a otros cuerpos legales, con el objeto de proteger la integridad del menor en caso de que sus padres vivan separados, define el principio de corresponsabilidad familiar como aquel en virtud del cual, ambos padres, vivan juntos o separados, participan en forma activa, equitativa y permanente en la crianza y educación de sus hijos e hijas.
25,26 y 34	Uruguay	La revisión que actualmente se realiza del Sistema Nacional Integral de Cuidados apunta a subrayar el principio de la corresponsabilidad, no solo entre hombres y mujeres, sino también entre los diversos actores sociales.
25 y 26	Perú	El Ministerio de las Mujeres y Poblaciones Vulnerables desarrolló una estrategia de comunicación orientada a visibilizar la importancia de los cuidados y las barreras generadas para las mujeres dada la mala distribución de estas labores a lo interno de las familias. La estrategia incluye una cartilla y videos que se difundieron por redes sociales del Ministerio ⁵⁷ .

Artículo(s)	País	Experiencia
27 y 28	Chile	En Chile, durante la pandemia se promulgó la Ley de Crianza Protegida para extender el permiso postnatal para las madres y padres de hijas e hijos recién nacidos, como también permitir a las madres y padres de hijas e hijos nacidos desde el 2013 en adelante acogerse a la Ley de Protección al Empleo ⁵⁸ . Adicionalmente se plantearon distintas iniciativas de apoyo económico y de flexibilidad laboral, según consta en el repositorio de iniciativas de cuidados compilado por la CIM/OEA ⁵⁹ .
28	Colombia	Se modificó el Código sustantivo del Trabajo de Colombia mediante la Ley 2114 de 2021, para establecer una regla fiscal de ampliación de la licencia de paternidad, (Art. 236), donde se establece que la licencia de paternidad se ampliará en una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural comparada con su nivel al momento de la entrada en vigencia de la presente ley, sin que en ningún caso pueda superar las cinco (5) semanas. La metodología de medición de la tasa de desempleo estructural será definida de manera conjunta por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Banco de la República y el Departamento Nacional de Planeación. La tasa de desempleo estructural será publicada en el mes de diciembre de cada año y constituirá la base para definir si se amplía o no la licencia para el año siguiente. La ley autoriza al Gobierno nacional para que en el caso de las y los niños prematuros se aplique lo establecido en el presente párrafo.
28 y 29	Costa Rica	El Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) ha venido trabajando en conjunto con otras instituciones públicas y empresas privadas sobre el tema de las paternidades responsables y comprometidas. En este contexto, se han desarrollado varios cursos virtuales bajo el lema "Como padres cumplimos" ⁶⁰ .
	América Latina	Los programas MenCare y MenCare+ con colaboraciones entre organizaciones mundiales (como Promundo, Sonke Gender Justice, Save the Children, Rutgers, entre otros) que tiene el apoyo del Ministerio de Asuntos Exteriores de los Países Bajos. Se desarrolla 40 países del mundo. Procura implicar a hombres de 15 a 25 años como socios en la salud materna, neonatal e infantil y en la salud y los derechos de la vida sexual y reproductiva, atrayéndolos al sistema de atención en salud como participantes activos y positivos, con igualdad de género y sin violencia (OIT, 2019). En esta labor, desarrollan abogacía, investigación, iniciativas, programas y campañas de sensibilización ⁶¹ .

Artículo(s)	País	Experiencia
29	Chile	La ley 20.535 de 2011 extendió el postnatal de 12 semanas a 24 o incluso a 30, en el caso de que la mujer elija un postnatal parental parcial o de “media jornada”, recibiendo durante ese tiempo un subsidio por descanso de maternidad. Esta ley permite a las mujeres trabajadoras compatibilizar el trabajo estableciendo, con base en el principio de corresponsabilidad, el cuidado de hijas e hijos por parte de los padres y la facultad de las madres para ceder parte del postnatal parental al padre, a partir de la séptima semana. A partir de 2013, este beneficio se hizo extensivo a las mujeres con trabajos estacionales o temporeras, quienes antes no tenían ningún tipo de cobertura ni resguardo a la maternidad.
31	Varios países	En el contexto de la pandemia por Covid-19, varios países de la región regularon el teletrabajo por ley, consagrándolo como una medida de corresponsabilidad y conciliación.
	Uruguay	La Ley 19.978 ⁶² concibe y regula el teletrabajo como una modalidad necesaria para la generación de empleo, y en particular, para el acceso a puestos de trabajo de personas con responsabilidades familiares, personas con discapacidad o de quienes dependan o a cuyo cuidado estén. Esta titularidad amplia permite abordar las distintas necesidades de cuidados de la población, al tiempo de constituir un incentivo económico importante de recuperación del empleo con enfoque de género.
	Argentina	La Ley 27.555 Régimen legal del Contrato de Teletrabajo ⁶³ establece el teletrabajo para personas que acrediten tener a su cargo, de manera única o compartida, el cuidado de personas menores de trece (13) años, personas con discapacidad o adultas mayores que convivan con la persona trabajadora y que requieran asistencia específica.
33	Costa Rica	En la zona cafetalera sur de Costa Rica, cada año miles de indígenas Ngäbe-Buglé cruzan la frontera desde Panamá para ser empleados en la cosecha del café. Para promover el bienestar de esta población OIM desarrolló en la región el “Programa para la Seguridad Humana” en alianza con el Instituto Costarricense del Café y Unicef. Su logro más importante ha sido la creación de las “Casas de la Alegría” que son centros de cuidado donde los niños/as reciben atención diaria evitando ser expuestos a las adversidades meteorológicas y al trabajo infantil, mientras sus padres y madres trabajan en las fincas. Aunque surge a instancias de la OIM, en la ejecución colaboran instituciones públicas nacionales (principalmente vinculadas a salud y educación), el Instituto del Café de Costa Rica, productores/as y cooperativas de productores/as. El proceso se está replicando en otras zonas cafetaleras del país ⁶⁴

Artículo(s)	País	Experiencia
34	Brasil	<p>El Programa Empresa Cidadã, instituido por la Ley 11.770/2008, fue creado inicialmente para prorrogar la licencia de maternidad mediante la concesión de un incentivo fiscal a las empresas inscritas en dicho programa. A través de este mecanismo, la licencia de maternidad se extiende de 120 a 180 días para las madres trabajadoras.</p> <p>Posteriormente, la Ley 13.257/2016 actualizó el programa para conceder la prórroga de la licencia de paternidad, pasando de 5 a 20 días. La ampliación se aplica a aquellos trabajadores de empresas asociadas y que asisten a un programa de orientación a la paternidad. En el 2018, más de 21,200 empresas se encontraban participando en el programa.</p>

Sistema nacional de cuidados (Capítulo V de la LMIC)

El reconocimiento del derecho al cuidado se consagra y materializa con el establecimiento de un Sistema Nacional de Cuidados (SNC), cuestión que se regula en el capítulo V de la LMIC.

Definición de Sistema Nacional de Cuidados (SNC)

La LMIC lo define en el artículo 36 como el sistema corresponsable de acceso público, universal y de financiamiento solidario, que articula las diferentes modalidades de prestación pública, nacional y local, privada y comunitaria de servicios de cuidados, para dar cumplimiento al derecho al cuidado, fortalecer y ampliar las alternativas de atención integral de cuidados y garantizar el respeto y goce de los derechos de las personas que cuidan.

Como principios operativos del sistema, la LMIC establece que el SNC deberá observar la plena cobertura suficiencia, equidad, continuidad, sostenibilidad y accesibilidad de los servicios y las prestaciones de cuidados, y su calidad integral, oportuna, efectiva, así como la transversalización de género en todas las áreas y niveles.

El SNC deberá estar orientado a la acción y los resultados, estableciendo metas, indicadores y plazos, de manera tal que se concrete el principio de efectividad establecido en el Art. 12.

57 La Cartilla está disponible en <https://www.mimp.gob.pe/files/Hacia-un-Sistema-Nacional-de-Cuidados-con-enfoque-de-genero.pdf>; el Video 1 en <https://www.facebook.com/MimpPeru/posts/4180627341971524>; el Video 2 en <https://www.facebook.com/MimpPeru/posts/4204569009577357> y el Video 3 en <https://www.facebook.com/MimpPeru/posts/4186298511404407>.

58 Ley 21247 del 23 de julio de 2020. En: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1147763&idParte=10139807&idVersion=2021-06-14>

59 Más información en: <https://www.imas.go.cr/es/general/politica-nacional-de-cuidados-2021-2031#:~:text=La%20Pol%C3%ADtica%20Nacional%20de%20Cuidados,para%20realizar%20sus%20actividades%20diarias>

60 Más detalles en: <https://aprendeconmigo.inamu.go.cr/ComoPadresCumplimos/app.html>

61 Más información sobre el programa en www.men-care.org. La campaña MenCare en América Latina (www.campanapaternidad.org) es coordinada por EME/CulturaSalud, RedMás y MenEngage regional.

62 https://oig.cepal.org/sites/default/files/2021_ley19978_ury.pdf

63 https://oig.cepal.org/sites/default/files/2020_ley27555_arg.pdf

64 Más información en <https://www.youtube.com/watch?v=dWf6VQyLcZw>

Impulso regional en el establecimiento de SNC

La promoción de “sistemas de cuidados para niños, niñas, adultos mayores, y personas con enfermedad o discapacidad” a fin de cerrar las “brechas entre hombres y mujeres en lo que refiere al uso del tiempo y la participación laboral”, que había venido cobrando impulso en la agenda de la región³⁸⁶⁵, se constató durante la consulta de la CIM (2022), cuando varios países evidenciaron acciones tendientes a diseñar, desarrollar o fortalecer un sistema integral de cuidados.

A la fecha **Uruguay** y **Costa Rica** cuentan con sistemas de cuidados establecidos por ley, con el fin de coordinar los servicios de cuidado que se prestan a diversos grupos de la población dependiente. El de **Uruguay** se ha diseñado e implementado como Sistema Integral de Cuidados (SNIC) y se encuentra actualmente bajo revisión. En **Costa Rica**, la Red de Cuido y Desarrollo Infantil (RedCUDI) es una política que reafirma el derecho al cuidado de menores de 7 años y que articula iniciativas, políticas y servicios privados, públicos y de ONG existentes.

Otros avances para establecimientos de SNC

En **Argentina**⁶⁶ se conformó la Mesa Interministerial de Políticas de Cuidado integrada por todos los organismos del Estado Nacional con incumbencia y competencias en el tema para diseñar una estrategia integral para redistribuir y reconocer el cuidado como una necesidad, como un trabajo y como un derecho, y con una agenda orientada a construir un dispositivo integrado y federal de cuidados que promueva la igualdad y equidad de géneros con perspectiva de justicia social.

Adicionalmente, en abril de 2022 el Poder Ejecutivo de **Argentina** envió al Congreso el proyecto de ley Cuidar en Igualdad, elaborado por el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, y que establece la creación del Sistema Integral de Cuidados de Argentina con perspectiva de género (SINCA) y la modificación del régimen de licencias en los sectores público y privado.

En **México**, el Congreso estudia un proyecto de ley general sobre el Sistema Nacional de Cuidados, cuyo texto se encuentra en discusión en el Senado.

65 Esquivel, Valeria & Kaufmann, Andrea, ob. cit., 2017, nota 34, p. 60.

66 Hablemos de cuidados. Nociones básicas hacia una política integral de cuidados con perspectiva de géneros, Mesa Interministerial de Políticas de Cuidados, República Federal de Argentina, Julio 2020. <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/mesa-interministerial-de-politicas-de-cuidado.pdf>

Paraguay instaló desde el año 2016 un Grupo Interinstitucional Impulsor de las Políticas Públicas de Cuidado en el Paraguay (GIPC), para liderar un proceso de construcción participativa de la política de cuidados. En 2020 se definió una hoja de ruta y se publicó el Documento Marco para el Diseño de una Política Nacional de Cuidados en el Paraguay.⁶⁷

El proceso constitucional en curso en **Chile** ha consagrado en el texto del borrador de la nueva Constitución el derecho al cuidado y el reconocimiento del trabajo doméstico y de cuidados. Asimismo, el Ministerio de Desarrollo Social ha iniciado un proceso de instalación de una mesa de trabajo en conjunto con el Ministerio de la Mujer y la equidad de Género para la creación de un sistema nacional de cuidados en Chile.

Los mecanismos nacionales de la mujer⁶⁸ de **Perú** y **Panamá** también reportaron esfuerzos encaminados a consolidar un sistema nacional de cuidados. En ambos países hay anteproyectos de ley en revisión o proyectos en discusión parlamentaria. En Panamá se trabaja, además, en el desarrollo de una política nacional de cuidados y una hoja de ruta para diseñar el sistema nacional de cuidados.

Objetivos de un sistema nacional de cuidados

Los sistemas nacionales de cuidado buscan dos grandes objetivos: en primer lugar, asegurar y garantizar el derecho al cuidado a todas las personas en situación de dependencia y, en segundo lugar, superar la división sexual del trabajo y la carga desproporcionada de trabajo de cuidados no remunerado de las mujeres estableciendo la corresponsabilidad social de los cuidados.

Por ello, la LMIC en su artículo 37 establece los objetivos del SNC, que comprenden:

1. Garantizar el derecho al cuidado de las personas en situación de dependencia, procurando su desarrollo integral y la promoción de su autonomía, según las distintas necesidades y de conformidad con las diferentes modalidades de atención que requieran.
2. Promover, facilitar y fortalecer la inserción laboral, económica y educativa de las personas responsables de los cuidados.
3. Promover y fortalecer los derechos económicos de las mujeres cuidadoras no remuneradas, e impulsar y propiciar el cambio de la actual división sexual del trabajo.
4. Impulsar acciones estratégicas dirigidas a crear opciones para la incorporación formal de las mujeres en la economía del cuidado.
5. Promover la corresponsabilidad social, la conciliación laboral y familiar, y la resignifi-

⁶⁷ Documento Marco para el diseño de la Política Nacional de Cuidados del Paraguay, Gobierno de Paraguay, 2020. <https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/2019/06/Politica%20Nacional%20de%20Cuidados%20PY%20DOCUMENTO%20MARCO.pdf>

⁶⁸ Repositorio de iniciativas de cuidados a raíz de la pandemia - CIM/OEA (2022). Consulta Regional y Acciones sobre la Emergencia Global de los Cuidados.

cación del trabajo de cuidados como pilar del Estado de bienestar social.

6. Optimizar los recursos públicos, nacionales y locales, y los recursos privados de cuidados y promover la construcción de alianzas entre todos los actores del sistema.

Estos objetivos, concuerdan con las recomendaciones emanadas de la OIT, que se incluyen en el siguiente recuadro.

Recomendaciones OIT para transitar por la mejor vía hacia el trabajo de cuidados:

- Invertir en servicios, políticas e infraestructura de cuidado de calidad.
- Promover políticas activas del mercado del trabajo que apoyen la incorporación, la re-integración y los progresos de las cuidadoras y cuidadores no remunerados en la fuerza de trabajo.
- Promover la información y la educación para lograr hogares, lugares de trabajo y sociedades más igualitarias en términos de género
- Asegurar unos sistemas de protección social favorables a los cuidados y sensibles a las cuestiones de género, incluidos pisos de protección social
- Asegurar la participación plena y efectiva y la igualdad de oportunidades de liderazgo de las mujeres a todos los niveles de la toma de decisiones en la vida política, económica y pública
- Promover la creación de alianzas entre los sindicatos que representan a los trabajadores y trabajadoras del cuidado, por una parte, y las organizaciones de la sociedad civil que representan a los beneficiarios de los cuidados y a las cuidadoras y cuidadores no remunerados por otra.

Componentes de un sistema nacional de cuidados: Gobernanza

Uno de los elementos centrales de la adopción de un SNC es el establecimiento de una buena gobernanza. Sin una buena gobernanza no es posible proteger y respetar de manera sostenible el derecho al cuidado. La realización y garantía del derecho al cuidado requiere la creación de un contexto propicio: marcos jurídicos y las instituciones adecuadas, así como procesos políticos, administrativos y de gestión necesarios para responder a las necesidades de cuidados de la población.

Por ello, es vital que la adopción de una ley de cuidados establezca instituciones con responsabilidades y competencias claras y habilitadoras; procesos, procedimientos y prácticas transparentes; que cuente con mecanismos de rendición de cuentas y participación ciudadana, y con capacidad de respuesta a las necesidades de cuidado de la población.

Los sistemas de cuidados establecidos por ley en América Latina han estructurado una institucionalidad tripartita, con órganos de decisión, de ejecución y de consulta.

El artículo 38 de la LMIC establece que el SNC estará constituido por:

1. Un **consejo interministerial de alto nivel** (Consejo Interministerial de Cuidados)
2. Una **entidad ejecutiva** (Secretaría Nacional de Cuidados)
3. Un **ente consultivo** (Consejo Consultivo)

Consejo interministerial de Alto Nivel

a) Conformación

Las políticas de cuidados tienen una entidad propia y distinguible de otras políticas como las de salud o educación. Pero al mismo tiempo, están directamente conectadas con estas y otras políticas y para poder ser implementadas necesitan que estas otras políticas con las que estén conectadas tengan en cuenta las necesidades de cuidados de las personas (en la doble vertiente de provisión y recepción de cuidados). Es decir, para que las políticas de cuidados puedan funcionar, los objetivos de construir una responsabilidad colectiva, redistribuir y revalorizar-reformular los cuidados han de ser transversales al conjunto de políticas (Batthyány, 2015)⁶⁹.

Es por ello que las leyes nacionales deben velar por establecer entidades rectoras de carácter intersectorial e interministerial, que convoquen a las autoridades de todas las instituciones incumbentes y con competencias en relación a cuidados, de manera de asegurar la articulación adecuada y eficaz, la optimización de los recursos y la transversalidad de género.

Experiencias: Gobernanza institucional para promover los cuidados

La Mesa Interministerial de Políticas de Cuidados de **Argentina** reúne a 15 organismos del Poder Ejecutivo Nacional que inciden en las distintas y diversas dimensiones y poblaciones que conforman el universo de los cuidados. En la mesa se debaten y planifican políticas que aportan a una organización social del cuidado más justa, mediante la redistribución familiar, social y de género de esta labor, y al reconocimiento del cuidado como trabajo, necesidad y derecho⁷⁰.

b) Competencias

Se recomienda establecer de competencia del ente rector interministerial (Consejo Interministerial de Cuidados), las siguientes atribuciones:

- Definir las políticas generales, los lineamientos estratégicos y prioridades del SNC.
- Asesorar y someter a consideración del Poder Ejecutivo la política pública en materia de cuidados que formule el ente ejecutivo (Secretaría Nacional de Cuidados).

69 Batthyány, Karina. Las políticas y el cuidado en América Latina: Una mirada a las experiencias regionales. Serie Asuntos de Género N°124 (LC/L.3958), Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2015, citado por Documento Marco para el Diseño de la Política Nacional de Cuidados en el Paraguay, nota 67, p. 11.

70 Más información en <https://www.argentina.gob.ar/noticias/primer-mesa-interministerial-de-politicas-de-cuidados>

- Asesorar al Poder Ejecutivo respecto a la propuesta sobre el presupuesto de la política pública en materia de cuidados que formule el ente ejecutivo (Secretaría Nacional de Cuidados), a los efectos de su consideración en el marco de la elaboración del proyecto de ley del Presupuesto Nacional.
- Velar por la transparencia del SNC y el acceso público a información de calidad.
- Asesorar y someter a consideración del Poder Ejecutivo para su presentación ante el Poder Legislativo, el informe anual sobre la política pública en materia de cuidados que formule el ente ejecutivo (Secretaría Nacional de Cuidados).
- Proponer al Poder Ejecutivo, de conformidad con las recomendaciones que elabore el ente ejecutivo, estímulos fiscales a personas físicas o jurídicas, que realicen acciones a favor de las personas en situación de dependencia y las personas cuidadoras, adecúen sus instalaciones en términos de accesibilidad, o de cualquier otra forma se adhieran a las políticas públicas en la materia, en términos de la legislación aplicable.
- Elaborar el proyecto de su reglamento interno de funcionamiento que elevará al Poder Ejecutivo para su aprobación.

c) Directrices presupuestarias.

Las políticas macroeconómicas, como las políticas fiscales y monetarias, influyen en la distribución del trabajo de cuidados no remunerado y en la segregación de mujeres y hombres en diferentes tipos de ocupaciones.

Tener en cuenta el trabajo de cuidados no remunerado en el análisis macroeconómico ayuda a descubrir los efectos en las mujeres y en los hombres de políticas macroeconómicas aparentemente neutrales en cuanto al género. Por ejemplo, en tiempos de crisis los recortes del gasto público en políticas del cuidado tienen un efecto desproporcionado sobre las mujeres, como se vio en muchos países en la estela de la crisis económica de 2008⁷¹.

Los análisis macroeconómicos sensibles a las cuestiones de género permiten identificar y corregir los sesgos de género y de prestación de cuidados en la política presupuestaria y fiscal. La elaboración de presupuestos de género (“gender budgeting”) es una estrategia ideada para conseguir la igualdad entre las mujeres y los hombres centrada en la manera en que se recaudan y se gastan los recursos públicos. La ley nacional podrá establecer que la propuesta sobre las asignaciones presupuestales sea sensible al género, considerando sistemáticamente las diferencias entre las condiciones, situaciones y necesidades respectivas de las mujeres y los hombres en materias de cuidados y los resultados de las encuestas de uso de tiempo.

71 OIT, ob. cit., 2019, nota 7.

Muchos países en desarrollo y desarrollados se han implicado en la elaboración y el uso de tales presupuestos, con el resultado de importantes reformas de política en algunos de ellos, como se evidencia en la revisión de experiencias compiladas por la OIT.⁷²

Derecho comparado sobre presupuestos en materia de cuidados

La Ley N° 19353 de Creación del Sistema Nacional Integrado De Cuidados (SNIC) de Uruguay, junto con mandar el establecimiento de presupuestos sensibles al género, dispone que las asignaciones presupuestales no podrán ser transpuestas hacia otros programas, rigiendo en lo pertinente la normativa general en la materia o específica, en su caso. Para la realización de transposiciones dentro del programa, según corresponda, se requerirá informe favorable del Consejo Interministerial de Cuidados, la que podrá delegar esta atribución en la Secretaría Nacional de Cuidados.

Entidad ejecutiva: Secretaría Nacional de Cuidados.

El órgano ejecutivo de un SNC es el ente encargado de las actividades y responsabilidades encomendadas por el ente rector interministerial y la instancia responsable de articular todos los actores públicos y privados y las diferentes actividades que desarrollan en el país en materia de cuidados, así como de expandir la cobertura de los servicios.

Para la efectividad del sistema, se recomienda regular al ente ejecutivo como un órgano de máxima desconcentración y personalidad jurídica instrumental y presupuestaria, con autonomía e independencia técnica y funcional.

a) Competencias.

Dentro de las competencias del ente ejecutivo, las leyes nacionales pueden establecer las siguientes:

- *Cláusulas de competencia general que establezcan el carácter ejecutivo del ente y la amplitud necesaria para llevar a cabo su labor articulador:*

–Ejercer como órgano ejecutor de las funciones de promoción, diseño, coordinación, articulación, ejecución y contralor de las políticas públicas de cuidados, mediante la coordinación institucional e interinstitucional, así como promover, fomentar y evaluar la participación del sector público y el sector privado, en las acciones, estrategias, políticas públicas y programas derivados de la ley y demás ordenamientos.

Es recomendable establecer que en la formulación de la política pública, la Secretaría y los órganos y organismos públicos integrantes del SNC convoquen a los gobiernos locales y municipales, así como al ente Consultivo de Cuidados.

72

Ibid.

- *Cláusulas de competencia relativas a labores de difusión y sensibilización en materia de cuidados:*
 - Liderar y coordinar las medidas y campañas de sensibilización y difusión sobre la importancia de los cuidados y la corresponsabilidad social y familiar.
- *Cláusulas de competencia relativas a fiscalización y auditoría del SNC y las personas usuarias:*
 - Asegurar el acceso a la igualdad de oportunidades y derechos a las personas en situación de dependencia y a sus cuidadoras.
 - Implementar, supervisar y realizar la vigilancia de los programas, instrumentos y actividades que se deriven de la política pública en materia de cuidados, optimizando el aprovechamiento de los recursos disponibles.
 - Desarrollar, promulgar y supervisar la aplicación de los estándares de calidad en la provisión de cuidados estatales y privados.
- *Competencias relativas a propuestas presupuestarias:*
 - Formular la propuesta de las asignaciones presupuestales del SNC, sometiéndola a consideración del Consejo Interministerial de Cuidados.
- *Competencias relativas a la expansión de los servicios de SNC:*
 - Proponer y coordinar el desarrollo de nuevas alternativas para la prestación de servicios de cuidado, convocando a las entidades gubernamentales, las organizaciones de la sociedad civil, entidades educativas y organizaciones de empleadores, y celebrar convenios, acuerdos y/o alianzas público-privadas para la expansión de la oferta de servicios de cuidados para personas en situación de dependencia y personas cuidadoras.
- *Competencias relativas a formación, acreditación y habilitación de proveedores de cuidados:*
 - Diseñar, ofrecer e implementar, en forma directa o por medio de otros entes públicos o privados, procesos de formación y capacitación en cuidados y de acreditación y habilitación de las alternativas de cuidado, establecimientos y personal de cuidados.
- *Competencias relativas a rendición de cuentas:*
 - Asegurar la transparencia y acceso público a la información en todo lo relativo al SNC, utilizando con este fin los instrumentos existentes en materia de sistemas de información y desarrollando las herramientas adicionales que aseguren su cumplimiento.
 - Formular informe anual de lo actuado por el SNC y someterlo a consideración del Consejo Interministerial de Cuidados.
 - Establecer y accionar un mecanismo de consultas y evaluaciones permanentes a las personas beneficiarias del Sistema y sus organizaciones.
- *Competencias relativas al funcionamiento del SNC:*
 - Asesorar al Consejo Interministerial de Cuidados en toda materia comprendida

en el ámbito de su competencia y proporcionar el apoyo que la misma requiera para el cumplimiento de sus cometidos.

–Organizar, dirigir, supervisar y llevar el Registro Nacional de Cuidados y realizar estudios para identificar áreas prioritarias de atención.

–Impulsar y propiciar la investigación en las áreas relacionadas con los cuidados.

–Proponer cambios normativos en beneficio de las personas en situación de dependencia y sus cuidadoras, en consonancia con los tratados internacionales en la materia.

–Proponer la suscripción, aprobación, ratificación, adhesión e implementación de Tratados internacionales relacionados con los derechos de las personas en situación de dependencia y las personas cuidadoras.

–Adoptar las medidas necesarias en materia de prevención y protección referido a la explotación y toda forma de violencia con ocasión o por motivo de la provisión de servicios de cuidado en el marco del Sistema.

–Establecer y accionar un mecanismo de consultas y evaluaciones permanentes a las personas beneficiarias del Sistema y sus organizaciones.

–Participar, dentro del ámbito de su competencia, en la gestión de los recursos provenientes de fuentes nacionales e internacionales, para la consolidación y expansión del SNC y, de ser necesario, actuar como unidad ejecutora de tales recursos.

–Otras que le asigne el Consejo Ministerial de Cuidados.

Ente asesor: Consejo consultivo

Se recomienda la constitución por ley de un ente asesor, de integración pública y privada, de carácter honorario, que asesore a la Secretaría Nacional de Cuidados sobre las mejores prácticas conducentes al cumplimiento de los objetivos, políticas y estrategias del SNC, integrado por representantes de la sociedad civil organizada a través de organizaciones representativas en el ámbito del contenido de la ley, del sector académico especializado y de las entidades privadas y comunitarias que presten servicios de cuidados.

Personas usuarias del sistema de cuidados y Participación

En cumplimiento del principio de participación y rendición de cuentas, el artículo 40 de la LMIC establece que toda persona beneficiaria del SNC sea informada de su derecho a participar en los mecanismos de evaluaciones y consultas que efectúe el ente ejecutivo del SNC, sobre el funcionamiento del sistema y las propuestas para su mejoramiento.

Servicios de Cuidados

Los servicios de cuidados son servicios que redistribuyen cierta parte del trabajo de cuidados no remunerado que realizan personas cuidadoras con niñas y niños en edad preescolar y personas enfermas, discapacitadas o de edad avanzada a los sectores público, del mercado o no lucrativo.

La LMIC establece en su Art. 41 las modalidades de provisión de servicios de cuidados, que incluyen a todos los posibles actores del sistema, y que comprende modalidades de provisión pública, privada, comunitaria, y mixta.

Tipos de servicios

La implementación de la LMIC a nivel nacional puede incluir la opción de describir y normar los tipos de servicios de cuidados.

- En la mayoría de los ordenamientos jurídicos nacionales, las leyes especiales sobre discapacidad, niñez y personas mayores contemplan la descripción de los tipos de servicios. El proyecto de Ley de Cuidados del Senado Mexicano contempla la caracterización de los tipos de servicios.
- La caracterización de los servicios debe venir acompañado con el establecimiento de estándares de calidad.

Los servicios de cuidados se clasifican en los siguientes tipos, entre otros:

a) Cuidados a domicilio: Son tareas de cuidados, asistencia personal o apoyo a personas en situación de dependencia, con el fin de atender sus necesidades de la vida diaria.

Estos servicios son prestados por personas naturales y jurídicas acreditadas para esta función. Y pueden ser los siguientes:

- Servicios relacionados con la atención personal en la realización de las actividades de la vida diaria y la asistencia y el apoyo en los casos de cuidados de larga duración.
- Servicios relacionados con las precondiciones para la atención de las personas en situación de dependencia: limpieza, lavado, cocina u otros. Estos servicios podrán prestarse conjuntamente con los señalados en la letra anterior.
- Servicios relacionados con el traslado de personas en situación de dependencia o sus cuidadoras para realizar actividades de cuidados.
- Servicios de relevo o respiro para las personas cuidadoras no remuneradas que deban ausentarse del domicilio de aquellos a quienes cuidan.

b) Cuidados institucionales: Comprende centros u hogares de cuidados infantiles u horarios escolares ampliados para niños y niñas, centros de cuidados para la primera infancia, centros diurnos para personas en situación de dependencia leve o moderada. Pueden funcionar en jornadas parciales o completas, diurnas y nocturnas.

c) Cuidados residenciales: Son servicios de cuidados con enfoque biopsicosocial, sociosanitario y socioeducativo realizados en los centros de cuidados de larga estancia con pernocte de las personas. Se prestarán en centros residenciales habilitados al efecto, según la edad y el grado de falta de autonomía, y en cumplimiento de los estándares de calidad exigidos por las autoridades del sistema.

d) Apoyos materiales y tecnológicos: Se refiere a las herramientas materiales o tecnológicas utilizadas para mantener o mejorar las habilidades de las personas, de tal forma que promueven su independencia en todos los aspectos de la vida diaria. Incluye servicios de teleasistencia. Se proporcionarán en función del nivel de dependencia de las personas y pueden variar a lo largo de la trayectoria de vida y de su entorno.

e) Servicios de respiro y autocuidado. Servicios y prestaciones disponibles para personas cuidadoras que les permitan acceder a espacios y tiempo de autocuidado. Contemplan servicios de orientación individual y grupal frente a temas de crianza, cuidado, protección y desarrollo infantil y asistencia a la dependencia, en el hogar y espacios comunitarios.

Experiencia: Apoyos generales y a la medida para personas adultas mayores, con discapacidad y con enfermedades crónicas

En Países Bajos, en aplicación de la Ley de Apoyo Social, los gobiernos municipales brindan apoyos generales (servicios de compras, comidas, centros comunitarios) y a la medida (orientación individual, transporte, actividades incluyendo trabajo, ajustes en la casa, apoyo a los cuidadores informales, ayuda doméstica) a las personas adultas mayores, con discapacidad y con enfermedades crónicas, con el propósito de que sigan viviendo en su propia casa el mayor tiempo posible.

Fuente: <https://eurosocial.eu/seminarios-web/seminario-internacional-hacia-un-sistema-nacional-de-cuidados-en-paraguay/>

Funcionamiento del Sistema Nacional de Cuidados

En esta materia, la LMIC establece las bases para el diseño e instalación de un SNC que contemple un registro nacional articulador, a partir de un proceso de catastro de la oferta nacional de cuidados.

Oferta nacional

El artículo 43 de la LMIC establece que la Secretaría Nacional de Cuidados llevará un registro nacional sobre la oferta pública y privada de los servicios de cuidados en el territorio, con el objeto de contar con información para la generación de la política pública, identificar las áreas prioritarias de atención, hacer seguimiento y proyecciones de corto, mediano y largo plazo, vincular de manera proactiva a las personas usuarias con la oferta disponible, y poder entregar los beneficios y servicios a la población de manera eficiente y eficaz.

Estándares de calidad

El artículo 44 de la LMIC establece el mandato al SNC de establecer los estándares de

calidad para la provisión de los servicios⁷³ e impulsar mecanismos de certificación de personas cuidadoras en el marco de las instituciones que proveen capacitación.

Fiscalización y supervisión

El artículo 45 establece normas sobre fiscalización y supervisión del SNC, que apunta a hacer efectivos los principios del Capítulo I sobre coordinación estatal y efectividad. En tal sentido, la norma establece que las distintas entidades públicas que integran el Sistema deberán informar a la Secretaría Nacional de Cuidados los resultados de su supervisión en las materias de cuidados de su competencia, a efectos de contribuir con el diseño de políticas que subsanen las debilidades identificadas en los procesos de fiscalización. Las leyes nacionales pueden establecer relaciones de coordinación y trabajo intersectorial más integrado

Todos los servicios y programas diseñados para proveer los servicios de cuidados a las personas en condición de dependencia y sus cuidadores, deben ser supervisados efectivamente por autoridades independientes, quienes deben contar con un amplio abanico de competencias que incluya facultades de fiscalización y sanción proporcionales.

Fomento de la asociatividad femenina: Cooperativas de cuidados

Las políticas de cuidado pueden facilitar la inclusión en el mercado de trabajo de las cuidadoras y cuidadores a tiempo completo no remunerados, en particular los procedentes de grupos desfavorecidos, y crean oportunidades de generación de empleo y de igualdad de género.

Las mujeres con responsabilidades de cuidado también tienen más probabilidades de trabajar por cuenta propia y de estar ocupadas en la economía informal, y menos probabilidades de cotizar al régimen de seguridad social. A escala mundial, el porcentaje de trabajadoras asalariadas es inferior entre las cuidadoras (el 62,2 por ciento) que entre sus homólogas no cuidadoras (el 67,8 por ciento)⁷⁴. Aunque el trabajo asalariado no es en sí mismo una garantía de un trabajo de mejor calidad, esto apoya la hipótesis de que las cuidadoras y cuidadores no remunerados tienen que “transitar” hacia trabajos por cuenta propia para poder conciliar la prestación de cuidados con el trabajo remunerado o con ánimo de lucro. Además, las cuidadoras y cuidadores no remunerados suelen tener peores condiciones de trabajo; por ejemplo, las cuidadoras no remuneradas tienen más probabilidades de estar ocupadas en la economía informal (el 62,0 por ciento) que sus homólogas no cuidadoras (el 56,8 por ciento). Las trabajadoras y trabajadores asalariados con responsabilidades de cuidado también tienen menos probabilidades de estar

73 Los organismos internacionales han desarrollado extensas investigaciones acerca de estándares de calidad en la provisión de cuidados. En esta materia, se destacan: Florencia López Boo, María Caridad Araujo, Romina Tomé, ¿Cómo se mide la calidad de los servicios de cuidado infantil? Guía de herramientas, BID, 2016; Silvia Gacón y Nélida redondo. Calidad de los servicios de largo plazo para personas adultas mayores con dependencia. Estudio N° 7, Serie Análisis, Área: políticas sociales. Programa EUROsociAL, 2014.

74 OIT, ob. cit., 2019, nota 7.

cubiertos por el régimen de seguridad social que quienes carecen de responsabilidades de cuidado: entre las trabajadoras asalariadas, el 47,4 por ciento de cuidadoras no remuneradas cotizan al régimen de seguridad social, en comparación con el 51,6 de sus homólogas no cuidadoras⁷⁵.

El artículo 46 establece el fomento a la asociatividad, con énfasis en las cooperativas de cuidados. Impone al Estado el deber de alentar y promover la creación de cooperativas y otras organizaciones asociativas para la provisión de los distintos tipos de servicios de cuidados, y en especial, la creación de cooperativas de mujeres o que contemplen una participación alta de mujeres en su gestión y dirección.

Medidas de apoyo al cuidado comunitario y la asociatividad

Las medidas de apoyo a las cooperativas u otros tipos de iniciativas comunitarias y solidarias pueden ser establecidos en las leyes nacionales de cuidado, y consagrar su implementación progresiva. Dentro de estas, las leyes nacionales pueden considerar la aplicación de:

- ventajas fiscales
- créditos
- subvenciones
- facilidades de acceso a programas de infraestructura de cuidados.

Las medidas de apoyo estatal y/o de alianzas público-privadas a cooperativas e iniciativas comunitarias deben incluir enfoque de género y medidas afirmativas que permitan el desarrollo de las competencias técnicas y profesionales, las capacidades empresariales, de gestión, acceso a las tecnologías de la información y la comunicación, al crédito y al mercado de asociaciones y cooperativas lideradas por mujeres, con el fin de fortalecerlas y mejorar su viabilidad empresarial y su capacidad para crear empleos de cuidados de calidad.

Experiencias: Promoción del cuidado comunitario

En **Argentina**, el programa PotenciAR TRABAJO del Ministerio de Desarrollo Social (MDS) brinda apoyo financiero a proyectos de la economía popular vinculados a tareas de cuidado en el territorio, promoviendo la creación de cooperativas de cuidadoras y cuidadores, en busca de una mayor y mejor incorporación a la fuerza de trabajo entre los niveles socioeconómicos más pobres, con miras a generar y fortalecer capacidades y reducir su vulnerabilidad.

75 OIT, ob. cit., 2019, nota 7.

Promoción del cuidado y acción comunitaria

Las leyes nacionales pueden establecer el mandato estatal de promover y apoyar regímenes de cuidados basados en la comunidad, de acción colectiva y apoyo mutuo, para generar, mantener y ampliar la oferta de servicios de cuidados.

Dentro de medidas de promoción que las leyes nacionales pueden establecer, se encuentran:

- Alianzas y convenios con gobiernos locales, municipalidades y organizaciones de la sociedad civil
- En zonas rurales y de población indígena, se debe promover y privilegiar el desarrollo de programas comunitarios de cuidados que integren las prácticas comunitarias y locales y sus formas de organización, apoyando su constitución y sostenibilidad.
- La creación y desarrollo de plataformas de voluntariado, que permitan vincular la oferta local de servicios de voluntariado con las necesidades de las personas usuarias de cuidados.
- Establecer alianzas y celebrar convenios entre el estado y las universidades y centros educativos para establecer programas de formación y práctica profesional a ser desarrolladas en el marco de las instituciones del SNC.

Fomento de la contratación local y de mujeres

Las cuidadoras no remuneradas a tiempo completo constituyen el 41,6 por ciento de los 1400 millones de mujeres inactivas en todo el mundo, en comparación con tan solo el 5,8 por ciento de los 706 millones de hombres inactivos. En todos los grupos de ingresos, el trabajo de cuidados no remunerado es el motivo más mencionado de la inactividad de las mujeres en los países de ingresos medios, y el 46,7 por ciento de las mujeres señalan este motivo frente al 6,3 por ciento de los hombres⁷⁶.

El artículo 47 establece normas de fomento a la contratación local y de mujeres, promoviendo el aumento de la participación laboral de mujeres, fomentando que un porcentaje de sus trabajadoras provenga de las propias localidades o sean usuarias locales del sistema que trabajen por cuenta propia o no trabajen remuneradamente.

Asimismo, le impone el deber al Estado de promoverá y alentará a las empresas a cumplir con dichas políticas en el establecimiento de espacios y centros de cuidado infantil para sus trabajadoras y trabajadores con responsabilidades de cuidados.

Fomento de la empleabilidad

Las leyes nacionales pueden establecer programas de formación y certificación técnico-profesional que favorezcan, promuevan y fortalezcan la empleabilidad o su reingreso al empleo de las personas cuidadoras no remuneradas.

76 OIT, ob. cit., 2019, nota 7.

Sostenibilidad del sistema de cuidados

El Capítulo V finaliza con dos normas relativas a la sostenibilidad del SNC:

Mandato de inversión social e infraestructura estatal

El artículo 48 establece el mandato del Estado de invertir en la prestación de cuidados directos y en servicios e infraestructura de cuidados. Esta norma responde al principio de inversión social de los cuidados del artículo 9, que entiende que la inversión económica en cuidados es inversión social que aporta a la vida productiva de las generaciones actuales y futuras.

Trabajo en red y alianzas colaborativas

El artículo 49 establece el núcleo de la sostenibilidad del sistema, que a su vez refleja el principio de la corresponsabilidad social de los cuidados y la contribución de estos a las cadenas globales de valor: el trabajo en red y la construcción de alianzas colaborativas entre todos los involucrados, teniendo en consideración criterios de descentralización territorial y áreas prioritarias de atención.

Este mandato proactivo abarca a todos los actores del sistema: proveedores de cuidado públicos, privados, comunitarios, y de las empresas, con el objetivo de fortalecer y ampliar la oferta y calidad de los servicios.

Aspectos adicionales a considerar sobre el Sistema Nacional de Cuidados y sus servicios:

Registro Nacional del Sistema Nacional de Cuidados.

Las leyes nacionales pueden establecer el deber del Estado de crear un Registro Nacional del SNC, consistente en la información actualizada y sistematizada de las instituciones, organizaciones, empresas y personas prestadoras de servicios de cuidados; de las personas usuarias del SNC, así como de las personas capacitadas y especializadas para brindar servicios de cuidados y las entidades que provean la capacitación de las personas que cuidan.

Dicho Registro permite consolidar los datos de las diversas bases con el objeto de hacer proyecciones de corto, mediano y largo plazo y hacer seguimiento al sistema, identificar las áreas prioritarias de atención, vincular de manera proactiva a los usuarios con la oferta disponible, y contar con información de la población de modo de poder entregar los beneficios y servicios en sus puntos de contacto de manera eficiente y eficaz.

Procesos de catastro Nacional

Las leyes nacionales pueden establecer el mandato al poder ejecutivo de elaborar, a través de los órganos creados por la ley, la realización de un catastro nacional sobre la oferta pública y privada de los servicios de cuidados y ordenar su registro en el Registro Nacional de Cuidados.

Experiencia: Mapas georreferenciados de cuidados

El Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad de **Argentina** está trabajando en el Mapa Federal de Cuidados, creado para identificar y georreferenciar los servicios e infraestructura de cuidados, así como opciones de educación y capacitación para personas cuidadoras, con el fin de reflejar, mediante una herramienta interactiva, la actual organización de los cuidados y sus demandas, así como evidenciar las zonas donde es necesario ampliar y/o crear infraestructura pública⁷⁷.

Programa individual de atención

Las leyes nacionales pueden ordenar al SNC la exigencia de establecer un programa individual de atención en el que se determinarán las modalidades de intervención más adecuadas a las necesidades de la persona que requiere cuidados, según su grado de dependencia y los servicios y prestaciones disponibles, con la participación, previa consulta y, en su caso, elección entre las alternativas propuestas por parte de la persona que requiere cuidados y, en su caso, de sus personas cuidadoras o entidades tutelares que le representen.

Capacitación estatal permanente

La formación de los entes estatales es clave para el éxito del funcionamiento de los sistemas nacionales de cuidados. Las leyes nacionales pueden establecer el mandato al Estado, a través de la articulación de la Secretaría Nacional de Cuidados, de implementar programas de formación y capacitación de carácter obligatorio, regular y permanente para las empleadas y los empleados públicos que laboren en el marco del SNC, en todos sus niveles y sujeto a evaluación, con el objeto de desarrollar las competencias necesarias para una atención de calidad y ser capaces de identificar de manera inmediata situaciones en las que sea necesaria la intervención del poder público para garantizar la recepción adecuada de cuidados.

Adicionalmente, las leyes nacionales pueden establecer mecanismos de promoción profesional del funcionariado en función de sus calificaciones y experiencia, pudiendo establecer incentivos económicos.

Prestaciones de protección social relacionadas con los cuidados

Los sistemas nacionales de cuidado pueden incluir prestaciones en efectivo. En estos casos, el Estado debe velar por que estas alcancen niveles que sean suficientes para

⁷⁷ Más información en <https://mapafederaldelcuidado.mingeneros.gob.ar/>

sustituir a los ingresos y no reforzar los roles tradicionales de género y el confinamiento de las mujeres en el hogar.

Cualquier transferencia que establezca el Estado deberá velar por incluir los gastos de transporte y pérdidas de ingreso para las trabajadoras por cuenta propia con responsabilidades de cuidados.

Procesos de creación de normas de calidad y procesos de certificación

Las leyes nacionales pueden establecer que la Secretaría Nacional de Cuidados, en consulta con los entes gubernamentales con competencia en materias de salud, niñez, personas mayores y discapacidad, asociaciones de personas cuidadoras, organizaciones de la sociedad civil, y asociaciones de personas trabajadoras y empleadoras de servicios de cuidados, regulará los estándares de calidad en lo que respecta a las calificaciones del personal, atención, acceso y asequibilidad de los servicios de cuidados, cualquiera sea su modalidad jurídica y estructura.

Homologación

Para efectos de la implementación de las normas de calidad, la legislación nacional puede ordenar la homologación de los centros de prestación de cuidados y de los proveedores de cuidados a domicilio y del cuidado basado en la comunidad.

Para ello, las leyes nacionales pueden establecer que los servicios de cuidado a domicilio deberán registrarse en el Registro Nacional del SNC con pruebas anuales de seguridad y salud, junto con la evaluación de sus beneficiarios.

Servicios de atención y educación de la primera infancia (AEPI): Integración del cuidado y educación infantil

Los servicios de atención y educación de la primera infancia (AEPI) comprenden servicios y programas en apoyo de la supervivencia, el desarrollo y el aprendizaje de los niños desde el nacimiento hasta el ingreso en la escuela primaria, prestados habitualmente en un centro o en el hogar, así como servicios en los lugares de trabajo. Se distingue entre los programas de desarrollo educativo de la primera infancia, para niñas y niños de 0 a 2 años, y programas de escuela preprimaria, desde los 3 años hasta la escolarización.

Es importante que las leyes nacionales velen por la integración de los sistemas de servicios de cuidado y de educación infantil, de manera tal que fomente una mejor calidad, universalidad, accesibilidad, calificación del personal y transiciones más graduales para niñas y niños entre las etapas de la educación. En lo que sea posible, deberá promoverse la integración de los sistemas de atención a la primera infancia relativos al cuidado y la educación.

Cuidados de larga duración

Las leyes nacionales deben procurar consagrar servicios de esta naturaleza, particularmente en el escenario de envejecimiento de la población. Los servicios de cuidado de larga duración comprenden servicios y políticas y apoyos a personas con necesidades de cuidados de larga duración, como enfermos o personas de edad avanzada o personas con discapacidades, en su vida diaria.

Formas de financiamientos de los cuidados de larga duración

La OIT ha planteado el establecimiento de mecanismos de seguros como un posible instrumento de financiamiento de cuidados de larga duración. Dentro de las alternativas posibles, las leyes nacionales pueden establecer:

- a) La obligatoriedad de un seguro de cuidados de larga duración, que podrá ofrecerse por la vía de un servicio público como nuevo riesgo social cubierto por el sistema nacional de protección social, o;
- b) Ser de carácter voluntario y ofrecido por compañías privadas de seguros. Dichos seguros podrán comprender prestaciones en efectivo o prestación directa de servicios, incluido los servicios de domicilio.

Prevención de las situaciones de dependencia

Las leyes nacionales pueden establecer que el SNC establezca los criterios, recomendaciones y condiciones que deberán cumplir las acciones, programas y políticas públicas en materia de prevención de situaciones de dependencia, con especial consideración de los riesgos y actuaciones para las personas mayores, personas con discapacidad y personas que se ven afectadas por procesos de hospitalización complejos, que deberán realizarse, de manera coordinada, entre los programas y apoyos sociales y los de salud.

Condiciones para acceder a subvenciones públicas

Con el objeto de elevar la calidad de los servicios privados de cuidados, las leyes nacionales pueden establecer condiciones de cumplimiento de estándares de calidad para acceder a subvenciones públicas.

Organizaciones de la sociedad civil

Las organizaciones de la sociedad civil cumplen un rol fundamental en la provisión de servicios de cuidados, especialmente para los grupos más desfavorecidos. Las leyes nacionales pueden establecer el mandato estatal de incentivar y apoyar a las organizaciones de la sociedad civil y su participación en la elaboración, seguimiento, monitoreo y

evaluación de las políticas públicas de cuidado, así como en el ejercicio del control social sobre el suministro de bienes y servicios e información necesarios para el cuidado, e integrar las prácticas y aprendizajes innovadores que desarrollan, en la actuación pública de los servicios de cuidados y su expansión.

Sostenibilidad del SNC

Los Estados deben considerar una serie de medidas que aseguren la sostenibilidad del SNC, que incluyan, entre otras: inversión en infraestructura social, la revisión del recaudo fiscal para el aumento de los ingresos fiscales, construcción de alianzas, y descentralización y desarrollo local.

Seguimiento y evaluación

Es importante que las leyes nacionales contemplen que todos los organismos del Estado que implementan las diferentes políticas incorporen acciones de seguimiento no sólo de resultados sino también de procedimientos, y que garanticen los mecanismos de exigibilidad del derecho al cuidado.

Mecanismos de reclamación y remediación

Las leyes nacionales pueden y deben establecer para las personas destinatarias de la ley de cuidados, mecanismos de reclamación y remediación en los casos de atención inadecuada o con inobservancia e incumplimiento de las exigencias legales, o daño o violencia causados contra ellos con ocasión o por motivo de la provisión de cuidados, que hagan eficaz el derecho al cuidado.

Sistematización de experiencias para apoyar la implementación del Capítulo V de la LMIC sobre el sistema nacional de cuidados

Artículo(s)	País	Experiencia
	Costa Rica	La Red de Cuido y Desarrollo Infantil (RedCUDI) se creó en 2014 mediante la Ley N°9220 con el fin de establecer un sistema de cuido y desarrollo infantil de acceso público, universal y de financiamiento solidario que articule las diferentes modalidades de prestación pública y privada de servicios en materia de cuido y desarrollo infantil ⁷⁸ .

78 Más información en: <https://redcuidoinfantil.go.cr/> y <https://www.imas.go.cr/es/general/secretaria-tecnica-de-la-red-nacional-de-cuido-y-desarrollo-infantil>

Artículo(s)	País	Experiencia
36	Chile	En el proceso constitucional en curso se ha consagrado en el texto del borrador de la nueva Constitución el derecho al cuidado y el reconocimiento del trabajo doméstico y de cuidados. Asimismo, el Ministerio de Desarrollo Social ha iniciado un proceso de instalación de una mesa de trabajo en conjunto con el Ministerio de la Mujer y la equidad de Género para la creación de un sistema nacional de cuidados.
	México	El Congreso de la Unión estudia un proyecto de ley general sobre el Sistema Nacional de Cuidados ⁷⁹ , cuyo texto se encuentra en discusión en el Senado ⁸⁰ .
	Panamá	Hay un anteproyecto de ley en revisión y se trabaja, además, en el desarrollo de una política nacional de cuidados y una hoja de ruta para diseñar el Sistema Nacional de Cuidados ⁸¹ .
	Paraguay	Se instaló desde el año 2016 un Grupo Interinstitucional Impulsor de las Políticas Públicas de Cuidado en el Paraguay (GIPC), para liderar un proceso de construcción participativa de la política de cuidados. En 2020 se definió una hoja de ruta y se publicó el Documento Marco para el Diseño de una Política Nacional de Cuidados en el Paraguay ⁸² .
	Perú	Se ha trabajado en la elaboración de un proyecto Ley encaminado a consolidar un Sistema Nacional de Cuidados ⁸³ .
	Santa Lucía	Con apoyo del fondo para los ODS, el gobierno de la isla está realizando un estudio sobre el costo de no actuar en el tema de los cuidados, como insumo para analizar la viabilidad de un sistema y que este sea de acceso universal (CIM/OEA, 2022).
	Argentina	En abril 2022, el Poder Ejecutivo envió al Congreso el proyecto de ley Cuidar en Igualdad, elaborado por el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, y que establece la creación del Sistema Integral de Cuidados de Argentina con perspectiva de género (SINCA) y la modificación del régimen de licencias en los sectores público y privado.

79 <https://comunicacionnoticias.diputados.gob.mx/comunicacion/index.php/boletines/la-camara-de-diputados-aprueba-reforma-constitucional-en-materia-de-sistema-nacional-de-cuidados#gsc.tab=0>

80 Información provista por la senadora Verónica Camino Farjat el 14 de diciembre de 2021, durante las reuniones de consulta sobre la Ley Modelo Interamericana de Cuidados.

81 Repositorio de iniciativas de cuidados a raíz de la pandemia - CIM/OEA (2022). Consulta Regional y Acciones sobre la Emergencia Global de los Cuidados.

82 <https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/2019/06/Politica%20Nacional%20de%20Cuidados%20PY%20DOCUMENTO%20MARCO.pdf>

83 Repositorio de iniciativas de cuidados a raíz de la pandemia - CIM/OEA (2022). Consulta Regional y Acciones sobre la Emergencia Global de los Cuidados.

Artículo(s)	País	Experiencia
38	Argentina	Se conformó la Mesa Interministerial de Políticas de Cuidado integrada por todos los organismos del Estado Nacional con incumbencia y competencias en el tema para diseñar una estrategia integral para redistribuir y reconocer el cuidado como una necesidad, como un trabajo y como un derecho, y con una agenda orientada a construir un dispositivo integrado y federal de cuidados que promueva la igualdad y equidad de géneros con perspectiva de justicia social ⁸⁴ .
39	Canadá	El gobierno canadiense reportó haber asegurado el presupuesto para los cuidados y aprendizajes en la primera infancia. Este presupuesto se negocia con gobiernos locales para canalizarlo a programas específicos de cuidados. (CIM/OEA, 2022).
41, 42 y 43	Perú	El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y la Organización Internacional del Trabajo, realizan un estudio en conjunto con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, el Consorcio de Investigación Económica y Social y la organización Yo cuido Familiares, con el objeto de desarrollar un documento técnico que permita identificar los servicios que potencialmente podrían ser incluidos en el Sistema Nacional de Cuidados, así como para caracterizar la situación de las personas que cuidan y aquellas que reciben cuidados ⁸⁵ .

84 Hablemos de cuidados. Nociones básicas hacia una política integral de cuidados con perspectiva de géneros, Mesa Interministerial de Políticas de Cuidados, Julio 2020.

85 Repositorio de iniciativas de cuidados a raíz de la pandemia - CIM/OEA (2022). Consulta Regional y Acciones sobre la Emergencia Global de los Cuidados.

Artículo(s)	País	Experiencia
42 y 47	Colombia	El Sistema Distrital de Cuidado implementado por la Alcaldía de Bogotá que ha creado manzanas del cuidado que concentran servicios de educación o salud con espacios públicos y de comercialización de emprendimientos de mujeres, atendiendo a la forma en que ellas transitan por la ciudad.
	Chile	<p>La Municipalidad de Las Condes implementó a partir de octubre de 2018, el programa “El respiro” para apoyar a cuidadores de adultos mayores. La iniciativa ofrece una cuidadora a los vecinos que dejan de lado sus actividades por cuidar a un familiar adulto mayor dependiente. Se entrega un servicio integral de acompañamiento psicosocial y estimulación a personas adultas mayores con dependencia física o cognitiva severa, que considera un (a) cuidador (a) y, además, la visita de un equipo multidisciplinario de profesionales en kinesiología, fonoaudiología, psicología, asistente social, enfermería. Se evalúa el (la) cuidador (a) por dos o tres veces a la semana, más un fin de semana al mes y la visita quincenal del equipo multidisciplinario; esto sujeto a evaluación de cada caso.</p> <p>Una de las ventajas de esta iniciativa, es que busca generar oportunidades laborales dentro de la comuna para vecinos y vecinas que están capacitados para dedicarse al cuidado de este segmento de personas adultas mayores.⁸⁶</p>
43	Argentina	El Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad de Argentina cuenta con un Mapa Federal de Cuidados, creado para identificar y georreferenciar los servicios e infraestructura de cuidados, así como opciones de educación y capacitación para personas cuidadoras, con el fin de reflejar, mediante una herramienta interactiva, la actual organización de los cuidados y sus demandas, así como evidenciar las zonas donde es necesario ampliar y/o crear infraestructura pública ⁸⁷ .

86 <https://www.lascondes.cl/noticias/las-condes-al-dia/detalle/232/inicia-programa-el-respiro-para-apoyar-a-cuidadores-de-adultos-mayores>

87 Más información en <https://mapafederaldelcuidado.mingeneros.gob.ar/>

Artículo(s)	País	Experiencia
44	Argentina	En el marco del COVID-19 y en articulación con Jefatura de Gabinete y los Ministerios de Salud y de Desarrollo Social de la Nación, se implementó el programa “El Barrio Cuida al Barrio”, en el cual promotores y promotoras comunitarias realizan un mapeo en cada uno de los barrios populares para identificar y hacer un acompañamiento específico a la población de riesgo. Trabajan coordinadamente con comedores, merenderos y centros comunitarios para garantizar el abastecimiento de alimentos.
46	Argentina	El Programa PotenciAR TRABAJO consiste en una prestación económica individual denominada salario social complementario, que incluye entre las posibilidades de contraprestación las tareas de cuidado que se realicen en proyectos socio-comunitarios. Mediante convenios con Universidades se busca promover y valorizar la acreditación de los saberes del cuidado para las y los titulares del PotenciAR TRABAJO a través de titulaciones intermedias. El Programa también promueve la formación de promotoras de género que realizan actividades territoriales y que ya son referentes en gestión comunitaria.
46 y 47	Estados Unidos	La Cooperative Home Care Associates (CHCA) es la mayor proveedora de servicios de cuidados en el hogar. Con sede en Nueva York, fue fundada en 1985 para prestar cuidados de calidad a domicilio ofreciendo empleos decentes a personas trabajadoras de cuidados directas. Da empleo a más de 2000 personas, casi todas ellas mujeres latinoamericanas y afroamericanas, a quienes ofrece horario a tiempo completo, salarios competitivos, pago de horas extra, propiedad para el trabajador, tutorías y capacitaciones. Brinda una supervisión a las asociadas que equilibra la preparación, el apoyo y la responsabilidad. Es un importante promotor de empleos en la zona del Bronx. (OIT, 2019).

Cuidados y cadenas globales de valor (Capítulo VI de la LMIC)

Estándares internacionales y conceptos fundantes

El carácter interconectado de la economía global y la existencia de cadenas globales de cuidado que sostienen al mercado ha significado en las últimas décadas el desarrollo de estándares normativos acerca del rol del Estado y las empresas en proteger y respetar los derechos humanos de las y los trabajadores y comunidades con las que interactúan en el marco de las operaciones y cadenas de valor mundiales. A través del desarrollo del “Marco de las Naciones Unidas para ‘Proteger, Respetar y Remediar’, los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos⁸⁸ impulsado por Naciones Unidas, las Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales⁸⁹, la Declaración Tripartita de Principios de la Organización Internacional del Trabajo sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social, unido a las sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos y las recomendaciones del CIDH⁹⁰, se ha logrado estructurar el concepto de debida diligencia del Estado y las empresas, que, sin crear nuevo derecho, reorganiza las obligaciones y compromisos internacionales asumidos en los tratados internacionales, diferenciando el distinto rol que cada ente detenta⁹¹.

Básicamente, el deber de debida diligencia del Estado apunta a su deber de protección y garantía de todos los derechos humanos establecidos en los tratados internacionales y el deber de las empresas de respetar dichos derechos, a través de la obligación negativa de abstenerse de infringirlos.

Dada la naturaleza de derecho humano universal del derecho al cuidado, el Capítulo VI sitúa a la LMIC en la vanguardia, al establecer los lineamientos centrales del deber de debida diligencia del Estado y las empresas respecto del derecho humano al cuidado.

88 Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos. Principios Rectores en Empresas y Derechos Humanos, Puesta en práctica del marco de Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”, 2011. Estos Principios Rectores se basan en el reconocimiento de: a) Las actuales obligaciones de los Estados de respetar, proteger y cumplir los derechos humanos y las libertades fundamentales; b) El papel de las empresas como órganos especializados de la sociedad que desempeñan funciones especializadas y que deben cumplir todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos; c) La necesidad de que los derechos y obligaciones vayan acompañados de recursos adecuados y efectivos en caso de incumplimiento. https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf

89 OCDE. Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales, 2011. <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesESPAÑOL.pdf>

90 Relatoría Especial sobre Derechos Económicos Sociales Culturales y Ambientales REDESCA, CIDH. Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos, 2019. <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/EmpresasDDHH.pdf>

91 El Marco de la ONU y los Principios Rectores constituyen el avance más significativo en más de 30 años respecto a las normas internacionales de comportamiento de las empresas, y vienen a sumarse a las Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales y a la Declaración Tripartita de Principios de la Organización Internacional del Trabajo sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social, en tanto que tercer instrumento internacional autorizado, no vinculante jurídicamente, que aborda la cuestión del comportamiento empresarial.

Responsabilidad del Estado de proteger el derecho al cuidado

Estado cuidador

En su calidad de garante de los derechos humanos, el artículo 50 establece la obligación del Estado de velar porque los organismos e instituciones públicas y las empresas de su propiedad o bajo su control cumplan con los principios de corresponsabilidad de los cuidados y promuevan con todas sus contrapartes la adopción de estas políticas.

El Art. 50 recoge la debida diligencia del Estado en derechos humanos aplicado al ámbito de los cuidados. Ello importa un actuar proactivo por parte del ente estatal, pionero en la implementación de estándares y prácticas de vanguardia.

Por exigencias de coherencia, derechos humanos y eficacia fiscal, el Estado como empleador debe ser el primero en implementar políticas de cuidados para su funcionariado público. Dada su esfera de influencia y poder soberano, tiene el deber de promover la adopción de estas políticas con todas sus contrapartes.

Las leyes nacionales pueden establecer mecanismos con carácter obligatorio, tales como:

- a) Incluir en su consejo de administración un determinado porcentaje de mujeres y establecer la obligación de divulgar anualmente datos sobre los avances que hayan realizado para alcanzar la paridad entre hombres y mujeres en su plantilla.
- b) Adoptar medidas eficaces para promover la corresponsabilidad de los cuidados en todos los niveles de la organización.
- c) Contar con políticas y mecanismos de flexibilidad laboral para funcionarias y funcionarios con responsabilidades familiares, y promover la utilización de las mismas por parte de los funcionarios hombres.
- d) Implementar campañas internas de sensibilización sobre la división sexual del trabajo y la desigual distribución del trabajo de cuidados, el valor de la corresponsabilidad y el rol de los padres en los cuidados, y la igualdad de género.

Las leyes nacionales también pueden introducir incentivos para su implementación, vinculando el grado de cumplimiento de estos mecanismos obligatorios con metas de gestión fiscal.

Experiencia: Los PMG de género de Chile

En Chile, los Programas de Mejoramiento de la Gestión (PMG) en los servicios públicos tienen su origen en la Ley N°19.553 de 1998, y asocian el cumplimiento de objetivos de gestión a un incentivo de carácter monetario para los funcionarios. Este compuesto por 11 subsistemas, donde uno de ellos es el Sistema Enfoque de Género, que fue incluido en el PMG a partir del año 2002, incorporando un nuevo enfoque en los procesos de

modernización de la gestión pública y el ciclo presupuestario, de manera tal de conseguir que esta nueva mirada fuese incorporada en las acciones y funciones habituales de las instituciones públicas⁹².

Desde 2014, los PMG cubren un total de 194 instituciones y más de 87 mil funcionarios/as, formando parte de uno de los mecanismos de incentivo de remuneraciones de tipo institucional más importante aplicado en la administración pública de Chile. A partir de 2012 el incentivo monetario corresponde a 7,6% de las remuneraciones si la institución alcanzó un grado de cumplimiento igual o superior al 90% de los objetivos anuales comprometidos, y de un 3,8% si dicho cumplimiento fuere igual o superior a 75% e inferior a 90%⁹³.

La primera Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo, ENUT, que levantó Chile, fue comprometida en el PMG de Género del año 2015 del Ministerio de Economía, y permitió al país cerrar una brecha estadística a nivel sudamericano. Chile era uno de los dos países que no contaban con este tipo de información⁹⁴.

Impulso de Normas de calidad

El Art. 51 inciso 1º impone al Estado el mandato de promover la creación y adopción de normas de certificación de corresponsabilidad de los cuidados para la contratación pública nacional y el comercio exterior.

Formación y concienciación

El Art. 52 establece que el Estado, a través del SNC y con la asesoría del Mecanismo Nacional de la Mujer, impulsará la formación continua del funcionariado público en materias de corresponsabilidad, género y derechos humanos.

La desigualdad que enfrentan las mujeres en el hogar y en el empleo deriva de representaciones basadas en el género de las funciones productiva y reproductiva, que persisten en las diferentes culturas y contextos socioeconómicos. Aunque existen diferencias entre regiones, el modelo familiar en el que el hombre es el proveedor sigue estando, en general, profundamente arraigado en la estructura de las sociedades de América Latina, y la función cuidadora de las mujeres en la familia continúa siendo central. La división sexual del trabajo cristaliza la estructura de categorías de superioridad e inferioridad entre hombres y mujeres y constituye una práctica social que vulnera gravemente el principio de igualdad y no discriminación que consagra el derecho internacional de los derechos humanos, los instrumentos regionales y los ordenamientos jurídicos nacionales.

92 Ministerio de Desarrollo Social, Gobierno de Chile. Equidad de Género y Sistema enfoque de Género. <https://www.desarrollo-social-y-familia.gob.cl/equidadgenero#:~:text=Enfoque%20de%20G%C3%A9nero.-,Sistema%20Enfoque%20de%20G%C3%A9nero,4%20de%20Febrero%20de%20201998>

93 Programa de Mejoramiento de Gestión (PMG) <https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-15230.html#antecedentes>

94 División de Políticas de Igualdad, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, Gobierno de Chile. Logros significativos en políticas públicas a partir de compromisos del PMG de género, Enero 2018. <https://biblioteca.digital.gob.cl/handle/123456789/3648>

El Estado podrá también impartir formación y programas de concienciación adecuados a todo su funcionariado público, y en especial, a los niveles directivos, de control y de atención al usuario, de manera permanente, regular y evaluada, sobre los derechos de las mujeres y los principios de igualdad y no discriminación por motivos de sexo y género, integrando los resultados obtenidos a los procesos de calificación profesional y cumplimiento de metas.

Gestión de la información y el conocimiento

El Art. 52 también establece el deber estatal de instar a la investigación en materias de cuidados y realizará programas de divulgación y campañas de sensibilización sobre el principio de igualdad de oportunidades y de trato y la corresponsabilidad social y familiar de los cuidados a la población.

El Estado tendrá la obligación de estudiar la repercusión que, para las mujeres y la sociedad, tiene el desempeño de las labores de cuidados, así como estimular y promover el análisis de las diversas maneras de transformar las normas socioculturales de conducta que promueven la distribución desigual de los cuidados.

Responsabilidad del sector privado de proteger el derecho al cuidado

Cadenas globales de valor y corresponsabilidad social

La corresponsabilidad social permite no solo visibilizar adecuadamente cómo el mercado se sostiene en la provisión de cuidados domésticos que se encuentra en la base de la cadena de sostenibilidad de la vida, sino que además, nos permite identificar y asignar la corresponsabilidad que le cabe a las empresas en la provisión de cuidados para los trabajadores y trabajadoras que en ellas se desempeñan y el rol transformador que pueden tener en el impulso y concreción de la distribución igualitaria de responsabilidades de cuidado.

En tal sentido, en este apartado la LMIC asume los estándares de vanguardia en materia de empresas y derechos humanos, al establecer el deber de las empresas de respetar el derecho al cuidado como parte de la debida diligencia general de las empresas en derechos humanos. En tal sentido, la LMIC hace uso de todo el andamiaje estructural y operativo desarrollado por los organismos internacionales en materia de sistemas de debida diligencia en derechos humanos, con especial énfasis en el rol de las transnacionales y el uso de su esfera de su influencia en beneficio de la promoción de sistemas de corresponsabilidad. Finalmente, otro aspecto crucial en esta materia dice relación con el impulso a los factores ESG en la evaluación mercantil de las empresas en los sistemas financieros, que pone el acento en la evaluación del desempeño de factores sociales,

dentro de los cuales la LMIC propone la inclusión de los cuidados al interior de las empresas, en especial poniendo acento en la debida diligencia en los derechos económicos de las mujeres.

Deber de respetar: debida diligencia del derecho al cuidado

El Art. 53 establece que las personas empleadoras deben abstenerse de infringir el derecho al cuidado, debiendo implementar las medidas de corresponsabilidad y flexibilidad laboral establecidas en el Capítulo IV de la ley, y fomentando que los hombres se acojan a estas medidas.

Para cumplir esa responsabilidad, las empresas deben contribuir a lograr una verdadera igualdad de género y no exacerbar o reproducir la discriminación existente contra las mujeres en todas sus actividades.

Las y los empleadores deberán establecer e implementar modalidades de trabajo favorables a la familia para todos los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, e impulsar la expansión de la oferta disponible de servicios de cuidados.

Apoyo a los servicios de cuidados

El Art. 54 establece que las empresas promoverán la existencia de infraestructura de cuidados de calidad para sus trabajadores y trabajadoras y la expansión de la oferta disponible de servicios de cuidados, en colaboración con el SNC.

El apoyo a los servicios de guardería en el lugar de trabajo podrá comprender centros de cuidado infantil en la empresa o el lugar de trabajo, servicios en la comunidad relacionados con el lugar de trabajo, ayuda económica como bonos, fondos o subvenciones para guarderías y otros servicios personales, servicios de asesoramiento o de derivación de casos médicos, así como el establecimiento de alianzas público-privadas para ampliar la prestación de cuidados infantiles.

Colaboración del sector productivo

El Art. 55 establece que los sectores productivos podrán organizarse y aliarse para ofrecer de manera colectiva, servicios de cuidados para sus trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares.

Fomento de la corresponsabilidad

El Art. 56 establece que las empresas, y en especial las empresas transnacionales, deberán utilizar sus posiciones de influencia para promover la corresponsabilidad con sus socios comerciales y deberán velar porque sus proveedores a lo largo de la cadena de suministro cumplan con su corresponsabilidad social en materia de cuidados,

implementen servicios de cuidados para sus trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares y fomenten la corresponsabilidad familiar entre hombres y mujeres.

Experiencia: Normas de certificación

En **Chile**, la Norma NCh3262 entrega orientaciones y herramientas para la implementación del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal (SGIGC).

Se basa en cuatro pilares:

- Igualdad de género: personas distintas con iguales derechos.
- Equidad de género: primer paso para la igualdad.
- Conciliación de la vida familiar, laboral y personal.
- Corresponsabilidad: las tareas son conjuntas.

En **Francia**, el Label Égalité Professionnelle, promovido por el Ministère chargé de l'Égalité entre les Femmes et les Hommes, de la Diversité et de l'Égalité des Chances, busca reconocer a las organizaciones públicas y privadas que tienen prácticas ejemplares a favor de la igualdad entre mujeres y hombres. Está dirigido a empresas, asociaciones o instituciones públicas, independientemente de su tamaño y actividad.

Mediante una auditoría de tercera parte, se certifica que las organizaciones hayan implementado acciones y gestión de talento con igualdad de oportunidades laborales, incluyendo el apoyo a madres y padres en el contexto profesional. El otorgamiento del sello considera también la evaluación de una comisión compuesta por sindicatos, organizaciones patronales y gobierno.

Fuente: <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes/egalite-professionnelle-et-autonomie-economique-des-femmes/>

Aspectos adicionales para considerar para el rol de un Estado cuidador

Promoción de la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor

Uno de los elementos centrales de la igualdad sustantiva es el respeto y protección del principio de igualdad salarial entre hombres y mujeres (Convenio N° 100 sobre la igualdad de las remuneraciones de 1951 de la OIT) y en particular el cumplimiento del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor. La división sexual del trabajo ha implicado la infravaloración sistémica por motivos de género del trabajo feminizado, y en particular, del trabajo de cuidados.

Las leyes nacionales pueden establecer el deber del Estado de velar por superar la infravaloración sistémica por motivos de género del trabajo de cuidados y poner en práctica

medidas para lograr la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor para todas las personas trabajadoras del cuidado. Iniciar una política proactiva de igualdad en remuneración y valoración económica del trabajo de cuidados tiene la virtud de inspirar su aplicación en otras áreas de la economía feminizadas.

Para dichos efectos, las leyes nacionales pueden:

- a) Fomentar la transparencia salarial
- b) Disponer la aplicación de métodos de evaluación de las tareas que sean neutrales en cuanto al género y corrijan los sesgos que asignan menos valor y salarios más bajos a los empleos en el cuidado.

Experiencia: Herramientas para la implementación de igual remuneración por trabajo de igual valor

La Comisión Europea, en su Recomendación de 7 de marzo de 2014 sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia (2014/124/UE)¹, insta a los Estados miembros de la UE a promover el desarrollo y uso de sistemas de evaluación y clasificación de empleos no sexistas en su calidad de empleadores, y además propone una movilización que anime a las empresas e interlocutores sociales a introducir dichos sistemas de evaluación y clasificación de empleos no sexistas⁹⁵.

Fomento a la formalidad

Las leyes nacionales, a efectos de fomentar la formalidad en el trabajo de cuidados, pueden establecer mecanismos tales como acceso a desgravaciones de impuestos o a bonificaciones fiscales que fomenten su formalidad. Asimismo, y con dicho objetivo, se deben simplificar los procedimientos de registros de hogares que emplean a trabajadoras y trabajadores del cuidado doméstico.

Programas de activación del mercado del trabajo

Las leyes nacionales, pueden establecer programas de activación de la política del mercado del trabajo, con la finalidad de romper la segregación en el trabajo y alentar a las mujeres a trabajar en campos no tradicionales. Dichos programas deben ofrecer calificaciones homologadas mediante cursos de aprendizaje, escuelas profesionales técnicas y universidades de ciencias aplicadas en profesiones tradicionalmente dominadas por hombres.

95 Guía Y Recomendaciones De Uso De La Herramienta Sistema De Valoración De Puestos De Trabajo En Las Empresas Con Perspectiva De Género; https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/Guia_Uso_Hrrta_SVPT.pdf; DIRECTIVA 2006/54/CE

Las leyes nacionales pueden establecer la obligación estatal de ejecutar las medidas de nivelación, inclusión y acciones afirmativas necesarias para garantizar a toda persona la igualdad real de oportunidades y el derecho a la no discriminación.

Procesos de consulta

En cumplimiento del Art. 13 sobre participación, y los Arts. y 23 sobre el derecho de personas dependientes y cuidadoras de ser oídas y participar en el marco de los mecanismos de consulta y participación que establezca el SNC, los Estados pueden promover la constitución de comisiones asesoras de composición multiactor para llevar a cabo procesos de evaluación, revisión y reforma de los sistemas laborales y de protección social en materia de cuidados.

Estas instancias multipartitas recogen información, opiniones y propuestas de diversos actores políticos, académicos y sociales, de asociaciones gremiales, sindicales y empresariales, ONGs, representantes de organismos internacionales y de la industria del cuidado que sirvan de insumo para proyectos legislativos de reforma en materia de cuidados.

Alianzas para el cambio de conciencia

El Estado debe fomentar la creación de alianzas de colaboración multipartita para cambiar las normas sociales que toleran, normalizan y justifican la discriminación laboral por motivos de género, y la escasa valoración social y desigual distribución de las tareas de cuidado en desmedro de las mujeres.

Responsabilidad de proteger y diálogo social

El Estado asumirá activamente la responsabilidad de resolver las brechas e inequidades económicas y laborales de las mujeres con motivo de su contribución histórica al trabajo reproductivo en vulneración al derecho al cuidado, y promoverá e impulsará, a través de procesos de reflexión, discusión y diagnóstico sobre la organización social de los cuidados con todos los actores de la política, las transformaciones legales, institucionales y de gestión que sean necesarias para el pleno goce y disfrute de los derechos de las personas en situación de dependencia y las personas cuidadoras.

Adquisiciones públicas

Las leyes nacionales pueden integrar exigencias de corresponsabilidad en las normas y políticas que regulen las contrataciones del sector público, y en general, en toda transacción comercial del Estado con empresas privadas.

Para dichos efectos, las leyes nacionales pueden establecer mecanismos tales como:

- a) El Estado, así como las instituciones intergubernamentales, deben obtener de empresas que cumplan con estándares de corresponsabilidad, un determinado

porcentaje de los productos y servicios que compran.

b) El Estado debe realizar transacciones comerciales únicamente con empresas que cuenten con políticas y mecanismos para combatir el acoso sexual, la violencia de género, la discriminación relacionada con el embarazo y la maternidad, paternidad y las exigencias del cuidado, las diferencias salariales entre hombres y mujeres y la infrarrepresentación de las mujeres en los puestos directivos y ejecutivos.

c) Cuando adjudiquen contratos de servicios públicos, el Estado debe dar prioridad a las empresas que hayan demostrado haber adoptado medidas para lograr una verdadera corresponsabilidad de los cuidados en su fuerza de trabajo.

d) El Estado incluirá disposiciones relativas a la igualdad de género, y vías de reparación en caso de incumplimiento, en los contratos con las empresas que ofrecen servicios públicos.

Comercio exterior

Las leyes y políticas nacionales pueden establecer programas de fomento exportador basados en el cumplimiento de estándares de corresponsabilidad y respeto al derecho al cuidado.

El Estado promoverá mediante programas de apoyo comercial y fomento exportador a las empresas que provean centros de cuidados y programas de desarrollo educativo de la primera infancia y de escuela preprimaria para sus trabajadoras, así como servicios de cuidados y medidas de corresponsabilidad innovadoras y eficaces.

Campañas de difusión y sensibilización

El Estado deberá realizar programas de divulgación y campañas de sensibilización y mediáticas, sobre la corresponsabilidad social y familiar de los cuidados. Dichas campañas destacarán el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades y de trato, que permite a las mujeres conciliar adecuadamente su vida familiar y profesional y las actividades de ocio, promoverán los efectos positivos de la corresponsabilidad familiar y la eliminación los estereotipos discriminatorios sobre el papel y las responsabilidades del hombre y la mujer en la familia y en la sociedad.

Personas trabajadoras del cuidado migrantes

Los Estados pueden avanzar en la protección adecuada y eficaz a las trabajadoras y los trabajadores de cuidados migrantes reclutados por agencias de colocación y empleo privadas e impedir que sean objeto de abusos, garantizándose siempre su acceso a la justicia en igualdad de condiciones y sin discriminación. Asimismo, los Estados pueden considerar mecanismos para el acceso a las prestaciones de seguridad social y la preservación y/o transferibilidad de estas prestaciones para las personas trabajadoras del cuidado migrantes.

Aspectos adicionales a considerar para el sector privado

Igual remuneración por trabajo de igual valor

Las empresas deberán establecer procesos justos y equitativos en cuanto al género para las revisiones salariales, que aseguren en la práctica que los hombres y las mujeres que desempeñan un trabajo distinto de igual valor reciban una remuneración de igual cuantía. Asimismo, las empresas tendrán la responsabilidad de adecuar los procesos de contratación y promoción, removiendo sesgos inconscientes y prácticas que reproduzcan desigualdades en función de las responsabilidades de cuidado.

Alianzas público-privadas

Las leyes nacionales pueden establecer mecanismos de fomento de alianzas público-privadas y la implementación de medidas innovadoras, que permitan conciliar mejor la vida laboral y familiar al interior de las empresas, promoviendo el trabajo en red y la interacción y cooperación de estas con organizaciones de la sociedad civil, organizaciones comunitarias, y gobiernos locales y municipales que participan del SNC.

Programas de sensibilización y medidas de apoyo.

Las leyes nacionales pueden establecer lineamientos u obligaciones para que las empresas implementen programas de sensibilización sobre los derechos de las madres y los padres y establezcan medidas tales como:

- Apoyar la cobertura de los salarios durante la licencia de maternidad
- Ofrecer ampliación de la licencia de paternidad remunerada
- Otorgar horario flexible a las madres y los padres para atender a las necesidades de cuidados
- Brindar asesoramiento profesional tras el regreso de las madres de la licencia de maternidad y/o parental.

Sistematización de experiencias para apoyar la implementación del CAPÍTULO VI de la LMIC sobre cuidados y cadenas globales de valor

Artículo(s)	País	Experiencia
50	Chile	Los Programas de Mejoramiento de la Gestión (PMG) en los servicios públicos se originan en la Ley N°19.553 de 1998, y asocian el cumplimiento de objetivos de gestión a un incentivo de carácter monetario para los funcionarios. Está compuesto por 11 subsistemas, uno de los cuales es el Sistema Enfoque de Género orientado a incluir este enfoque en los procesos de modernización de la gestión pública y el ciclo presupuestario, así como en las acciones y funciones habituales de las instituciones públicas ^{96,97} .
51	Costa Rica	El Instituto Nacional de las Mujeres de Costa Rica viene trabajando con empresas privadas, cámaras empresariales, el PNUD, la Iniciativa de Paridad de Género del BID y otras instituciones públicas -en especial las que conforman Comisión Técnica Interinstitucional vinculada a la Política de Igualdad y Equidad de Género-, para posicionar el tema de la corresponsabilidad social de los cuidados, por medio de su Programa de Sello de Igualdad de Género, que promueve la implementación acciones a lo interno de las organizaciones para el cierre de las brechas entre mujeres y hombres y así garantizar la igualdad de género en las relaciones laborales ⁹⁸ , y el reconocimiento a buenas prácticas laborales para la igualdad de género para el que ha realizado varias convocatorias desde 2017 ⁹⁹ .

96 <https://www.desarrollosocialyfamilia.gob.cl/equidadgenero#:~:text=Enfoque%20de%20G%C3%A9nero.-,Sistema%20Enfoque%20de%20G%C3%A9nero,4%20de%20Febrero%20de%20199887> Más información en <https://mapafederaldelcuidado.mingeneros.gob.ar/>

97 Entre los principales logros de los PMG Desde 2014, los PMG cubren un total de 194 instituciones y más de 87 mil funcionarios, formando parte de uno de los mecanismos de incentivo de remuneraciones de tipo institucional más importante aplicado en la administración pública. A partir de 2012 el incentivo monetario corresponde a 7,6% de las remuneraciones si la institución alcanzó un grado de cumplimiento igual o superior al 90% de los objetivos anuales comprometidos, y de un 3,8% si dicho cumplimiento fuere igual o superior a 75% e inferior a 90%. La primera Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo, ENUT, que levantó Chile, fue comprometida en el PMG de Género del año 2015 del Ministerio de Economía, y permitió al país cerrar una brecha estadística a nivel sudamericano. Chile era uno de los dos países que no contaban con este tipo de información. Fuente: Logros significativos en políticas públicas a partir de compromisos del PMG de género, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género División de Políticas de Igualdad, Enero 2018, <https://biblioteca.digital.gob.cl/handle/123456789/3648>

98 Más información en <https://www.inamu.go.cr/web/inamu/sello-de-igualdad-de-genero1>.

99 Más información en <https://www.inamu.go.cr/web/inamu/buenas-practicas-laborales-para-la-igualdad-de-genero>

Artículo(s)	País	Experiencia
52	Paraguay	En el marco del Sistema Nacional de Cuidados, Paraguay ha estado trabajando en el desarrollo de una política nacional de cuidados, con el Ministerio de la Mujer como ente ejecutor, en colaboración de otras 13 instituciones públicas y con el apoyo de cooperantes internacionales como EUROSociAL, ONU Mujeres, el BID y FIAAPP. Producto de este trabajo se ha elaborado el Documento Marco para el diseño de la Política Nacional de Cuidados en el Paraguay. Adicionalmente, en un esfuerzo por sensibilizar a la sociedad acerca de la importancia de esta política, se desarrollaron tres videos que facilitan la comprensión de conceptos y subrayan la necesidad de los cambios por realizar ¹⁰⁰ .
52	Argentina	La Dirección de Articulación Integral de Políticas de Cuidado del Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad implementó la campaña de sensibilización “Cuidar en Igualdad. Necesidad, derecho y trabajo”, centrada en la realización de Parlamentos Territoriales de Cuidado que fueron pensados como espacios de confluencia y diálogo de lógicas multi-actorales en los territorios de la nación y como dispositivos socioculturales a través de los cuales se promueve una mirada sobre los cuidados como una necesidad, un derecho y un trabajo. En los parlamentos participan instituciones nacionales técnicas asociadas con el tema, representantes de los organismos nacionales de la Mesa Interministerial en cada provincia y con las áreas provinciales y municipales de género o afines, sindicatos, organizaciones sociales, federaciones y cámaras empresariales o priorizadas estratégicamente como destinatarias a sensibilizar ¹⁰¹ .

100 El documento marco se puede descargar en <http://www.mujer.gov.py/index.php/politica-nacional-de-cuidados>. Los videos se pueden consultar en los siguientes enlaces: https://www.youtube.com/watch?v=v_NwgDZM_m0; <https://www.youtube.com/watch?v=iOQTT0FPbiM>; <https://www.youtube.com/watch?v=cFt1SYEj6dc>

101 Más información en <https://www.argentina.gob.ar/generos/cuidados/camp-nac-cuidar-en-igualdad>. Existe un informe sobre las rondas de presentación con organizaciones y organismos nacionales en https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe_rondas_de_presentacion_con_organismos_y_organizaciones_nacionales.pdf, y un informe sobre los Parlamentos Territoriales de Cuidado realizados en la región Patagonia, disponible en https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2021/02/patagonia_informe_de_sistematizacion_aportes_federales_para_la_construccion_del_anteproyecto_de_ley_sobre_cuidados_igualitarios.pdf

Artículo(s)	País	Experiencia
52	Argentina	#ContemosLosCuidados es una campaña que habla de los trabajos domésticos y de cuidado para visibilizarlos, reconocerlos y redistribuirlos de forma igualitaria. El spot de lanzamiento muestra una “experiencia social” sobre los cuidados, en la que se pide a un grupo de 20 personas que avance un paso a medida que escuche mencionar el trabajo que realizan en su vida cotidiana. La iniciativa está encabezada por ONU Mujeres y PNUD Argentina junto al Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de Argentina, Programa de Atención Médica Integral (PAMI) y la Agencia Nacional de Discapacidad (ANDIS) ¹⁰² .
52	Bolivia	En Bolivia, el Instituto de Formación Femenina Integral (IFFI) y Ciudadanía: Comunidad de Estudios Sociales y Acción Pública, con el apoyo de la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo y OXFAM, lanzaron el 2021 una campaña de sensibilización sobre la corresponsabilidad de los cuidados del hogar, denominada “A la par”, en el marco del proyecto “Ciudades y comunidades que cuidan”. El objetivo de esta campaña es “coadyuvar en la modificación progresiva de los imaginarios socioculturales de la población, en torno a la corresponsabilidad del trabajo doméstico y de cuidados a nivel familiar, público y social” ¹⁰³
52	Chile	A través del humor y la ironía, la campaña de ComunidadMujer “Dedus Crespus: el síndrome de los dedos crespos” busca instalar en el debate público la reflexión en torno a la marcada ausencia de los hombres en las tareas del hogar y de cuidado, como un síndrome que los afecta desde hace miles de años, pero cuyas consecuencias perjudican mayoritariamente a las mujeres. “Muchos lo sufren, pero pocos saben que lo tienen”, plantea la campaña. Con un spot en tono documental y una serie de acciones en redes sociales, se busca que las personas, principalmente los hombres, sean conscientes de una problemática que se ha visto agravada en esta pandemia, y al mismo tiempo, presentar caminos de tratamiento y solución ¹⁰⁴ .

102 Los videos de la campaña se pueden visionar en https://www.youtube.com/watch?v=PzXOGWmA_Ol y <https://lac.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2021/11/contemos-los-cuidados-lanzan-campana-para-promover-organizacion-igualitaria-del-trabajo-de-cuidado>

103 Más información sobre la campaña en <https://www.lostiempos.com/actualidad/pais/20210722/lanzan-par-campana-sensibilizacion-corresponsabilidad-hogar>

104 Más información de la campaña en <https://deduscrespus.cl/>

Artículo(s)	País	Experiencia
52	Chile	En marzo de 2021, la Dirección de Igualdad de Género de la Universidad de Chile, puso en marcha una campaña para visibilizar su Política de Corresponsabilidad Social. La meta de la iniciativa es que las y los funcionarios, docentes y estudiantes del plantel internalicen que cuidar debe ser un trabajo compartido que no depende solo de las mujeres; además, es una responsabilidad social, que también compete al Estado y las instituciones ¹⁰⁵ .
54	Chile	El Programa Chile Crece Contigo contempla desde 2008 el servicio de sala cuna universal gratuita para todos los niños y niñas del 60% más vulnerable de la población. En 2018, con el aval de los Ministerios de Trabajo, de la Mujer y la Equidad Social y el Congreso, y el apoyo de organizaciones de la sociedad civil, se presentó un Proyecto de ley de ampliación de este derecho para eliminar el límite que contempla el Código de Trabajo de 20 trabajadoras, y suprimir el desincentivo a la contratación de mujeres ¹⁰⁶ .
54	El Salvador	En 2019, se publicó en la Gaceta Oficial de El Salvador la Ley Especial para la Regulación e Instalación de Salas Cunas para los hijos de los trabajadores en 2020 con el objetivo de regular las condiciones bajo las cuales los patronos implementarán estos servicios así como los lugares de custodia para las hijas e hijos de las personas trabajadoras. Debido a la pandemia, la entrada en vigor de esta Ley, prevista para 2020, se postergó hasta el 1 de julio de 2022 ¹⁰⁷ .

105 <https://direcciondegenero.uchile.cl/2021/03/10/derechoalcuidado-u-de-chile-lanza-campana-que-promueve-la-corresponsabilidad-social-de-los-cuidados/>

106 Entre las organizaciones de la sociedad civil mencionadas están Chile Mujeres y Comunidad Mujer. Más información sobre la reforma propuesta en http://www.senado.cl/appsenado/templates/tramitacion/index.php?boletin_ini=12026-13

107 <https://www.elsalvador.com/noticias/nacional/empresas-tienen-1-julio-2022-instalar-salas-cuna/912124/2021>

7. Mensaje de EUROsociAL+

Ana Pérez Camporeale

Coordinadora del Área de Políticas de Igualdad de Género

Programa de la Unión Europea EUROsociAL+

Todas y todos necesitamos brindar y recibir cuidados en diferentes etapas de la vida. Por ello, llevar la Ley Modelo Interamericana de Cuidados a la práctica tiene beneficios para todas las personas: las mujeres tendrán más autonomía y ejercicio pleno de derechos; niñas, niños, personas adultas mayores o con discapacidad recibirán cuidados con calidad y calidez; los hombres se involucrarán en el espacio privado y disfrutarán de relaciones personales más plenas; las empresas contarán con mayor satisfacción y compromiso de su personal y los países tendrán un desarrollo sostenible y con igualdad de oportunidades.

Convencidas de esto hemos colaborado con la CIM/OEA en esta inaplazable tarea. Sabemos que avanzar en la agenda de los cuidados precisa del multilateralismo y la articulación de esfuerzos. América Latina y Europa requieren tender puentes y apoyarse mutuamente pues, aunque en ambas regiones hay una reivindicación este tipo de trabajo, también es cierto que persisten modelos de programas públicos, políticas empresariales y arreglos familiares que reproducen el rol de las mujeres como responsables principales de las labores de cuidado.

Sin infraestructura y servicios por parte del sector público, sin la corresponsabilidad del sector privado y de los hombres, la desigualdad en el mercado laboral y en la sobrecarga de labores doméstico y de cuidados que enfrentan las mujeres jamás permitirá la igualdad de oportunidades. La pandemia por COVID-19 dejó claro que también en Europa hay múltiples desafíos, desde la transformación de los roles de género hasta la formalización del trabajo de cuidados remunerado. De un lado y otro del océano tenemos una deuda histórica con las mujeres, que por siglos han sostenido con su trabajo el bienestar y el desarrollo económico de las familias y los países. Es urgente revertir esta situación y convertir los cuidados en un asunto de corresponsabilidad social.

Esta guía no pretende ser definitiva, sino un punto de partida regional para convocar alianzas que reconozcan que la valoración y redistribución del trabajo de cuidados, a la par que un sistema sostenible para ello, son fundamentales para alcanzar la igualdad de género. Con las herramientas conceptuales y las experiencias presentadas, buscamos facilitar la puesta en marcha de los principios contenidos en este instrumento jurídico, de manera que cada país—de acuerdo con su propio contexto, sus retos, necesidades

particulares y avances— desarrolle un proceso para adecuar aquello que le resulte de utilidad, lo territorialice y lo lleve a la práctica mediante los cambios normativos, políticos y presupuestales que requiere materializar su Sistema Nacional de Cuidados.

En este complejo desafío reconocemos el importante papel de los mecanismos de adelanto de las mujeres, de velar que las políticas de cuidado se ejecuten con una mirada intersectorial e interdisciplinaria, y convocamos a todos los ministerios relevantes, así como a las y los legisladores, a involucrarse de lleno. Para lograr lo que ambiciona la Ley Modelo es indispensable la vinculación entre sectores, y como sociedad nos debemos este nuevo pacto de género con los cuidados al centro.

La guía es una invitación a la acción colectiva internacional para promover el empoderamiento económico de las mujeres y concretar este nuevo paradigma que se propone: una sociedad que cuida y sitúa los cuidados como un derecho y un bien público fundamental, en la que sus integrantes participan con corresponsabilidad. Desde EUROsociAL+, el programa de la Unión Europea para la Cohesión Social en América Latina, esperamos que la puesta en práctica sea una realidad, y contribuir de esta forma a los compromisos de las agendas regionales y globales en materia de políticas de igualdad de género.

8. Anexos

Anexo 1: Estándares internacionales sobre los que se sustentan los diversos capítulos de la LMIC

Capítulo de la Ley Modelo Interamericana de Cuidados	ESTÁNDARES INTERNACIONALES			
	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)	Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	Convenciones de la Organización Internacional del Trabajo	Otros
Capítulo I: Adopción de un marco integral	Artículos 1, 2, 3 Artículo 5 a) y b) Artículos 11, 12, 13, 14, 16, 24 Recomendación General N° 28 relativa al artículo 2 de la CEDAW	Artículos 2, 3, 6, 7, 9, 10 Observación General N° 20 La no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales	Convenio N°156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares.	Pacto de Derechos Políticos y Civiles (Artículo 26) Agenda 2030, ODS 5.4 y 5.c Convención Americana de Derechos Humanos (Art. 26) Convención Belem do Pará (Artículo 6) Protocolo de San Salvador (Art. 1, 2, 3, 4) Principios de Yogyakarta
Capítulo II: Reconocimiento y valoración de los cuidados	Artículo 2 Recomendación General N°17 sobre medición y cuantificación del trabajo doméstico no remunerado de la mujer y su reconocimiento en el Producto Nacional Bruto	-	Recomendación 165 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (Artículo 11.a)	Agenda 2030, ODS 5.4

Capítulo de la Ley Modelo Interamericana de Cuidados	ESTÁNDARES INTERNACIONALES			
	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)	Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	Convenciones de la Organización Internacional del Trabajo	Otros
Capítulo III: El derecho al cuidado	<p>Artículo 5.</p> <p>Artículo 11, numerales 1 (incisos a, b y c) y 2 (inciso c)</p> <p>Recomendación General N°13 sobre igual remuneración por trabajo de igual valor</p> <p>Recomendación General N°16: Las mujeres que trabajan sin remuneración en empresas familiares rurales y urbanas</p> <p>Recomendación general N°26 sobre las trabajadoras migratorias</p> <p>Recomendación General N° 27 sobre las Mujeres de Edad y la Protección de sus Derechos</p>	<p>Artículos 6, 7, 8, 9, 10, 11</p> <p>Observación General N° 16, párrafo 24.</p> <p>Observación General N° 20</p> <p>La no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales</p>	<p>Convenio N° 87 sobre la libertad sindical y protección del derecho a sindicarse</p> <p>Convenio N°100 sobre igualdad de remuneración</p> <p>Convenios N°103 y N°183 sobre protección a la maternidad</p> <p>Convenio N°111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) – (Artículo 21)</p> <p>Convenio N° 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos,</p> <p>Convenio N° 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo</p>	<p>Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos del Niño (Artículos 3, 18, 19, 20, 23, 24, 25, 26, 27, 29, 30, 31).</p> <p>Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las Personas Discapacitadas (Artículos 9, 16, 19, 20, 23, 25, 26, 28).</p> <p>Protocolo de San Salvador (Artículos. 6, 7,8, 9, 10, 15, 16, 17, 18)</p> <p>Convención Interamericana sobre la protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores (Artículos 4, 12).</p> <p>Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las Personas Discapacitadas.</p>

Capítulo de la Ley Modelo Interamericana de Cuidados	ESTÁNDARES INTERNACIONALES			
	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)	Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	Convenciones de la Organización Internacional del Trabajo	Otros
Capítulo IV: Redistribución de los Cuidados y Corresponsabilidad	<p>Artículos 1, 2, 3</p> <p>Artículos 11, 12, 16</p> <p>Recomendación General N°36 sobre el derecho de las niñas y las mujeres a la educación</p> <p>Recomendación general N° 29 relativa al artículo 16 de la CEDAW (Consecuencias económicas del matrimonio, las relaciones familiares y su disolución)</p>	<p>Artículo 6</p> <p>Artículo 10</p> <p>Observación General N°16, párrafo 24.</p>	<p>Convenios N°103 y N°183 sobre protección a la maternidad</p> <p>Convenio N°156 y Recomendación 165 sobre trabajadores con responsabilidades familiares.</p> <p>Recomendación 191 sobre la protección de la maternidad</p>	<p>Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos del Niño (Art. 18)</p> <p>Consensos Regionales de la Mujer (desde Quito 2007, hasta Montevideo 2020)</p> <p>Principios de Yogyakarta (Nros. 13 y 17)</p>

Capítulo de la Ley Modelo Interamericana de Cuidados	ESTÁNDARES INTERNACIONALES			
	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)	Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	Convenciones de la Organización Internacional del Trabajo	Otros
Capítulo V: Sistema Nacional de Cuidados	<p>Artículos 1, 2, 3 Art. 11.2.c) Artículo 14 Recomendación general N°. 34 sobre los derechos de las mujeres rurales</p>	-	-	<p>Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos del Niño (Artículos 3, 18, 19, 20, 23, 24, 25, 26, 27, 29, 30, 31). Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las Personas Discapacitadas (artículos 9, 16, 19, 20, 23, 25, 26, 28). Protocolo de San Salvador (Art. 6, 7,8, 9, 10, 15, 16, 17, 18) Convención Interamericana sobre la protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores (Artículo 12). Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las Personas Discapacitadas. Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos Agenda 2030</p>

Capítulo de la Ley Modelo Interamericana de Cuidados	ESTÁNDARES INTERNACIONALES			
	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)	Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	Convenciones de la Organización Internacional del Trabajo	Otros
Capítulo VI: Cuidados y Cadenas de Valor	Artículos 1, 2, 3 Artículos 11, 12, 16	-	Convenio N° 100 sobre igualdad de remuneración Convenio N° 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares. Recomendación 165 sobre trabajadores con responsabilidades familiares (Artículos 13 y 14).	Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales Declaración Tripartita de Principios de la OIT sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social REDESCA, CIDH Informe sobre Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos

Anexo 2: cuadro ilustrativo de licencias y corresponsabilidad por país

Licencias por maternidad

País	Plazo y distribución	Cuantía (% de la remuneración)	Financiación	Protección frente al despido
Argentina	90 días (45 o 30 antes del parto y 45 o 60 posteriores a este)	100%	Seguro social	Durante el embarazo y 7 meses y medio posteriores al parto.
Bolivia	90 días (45 antes del parto y 45 posteriores a este)	100%	Seguro social	Inamovilidad laboral: Desde la gestación hasta que hijo/a cumpla 1 año
Brasil	16 semanas, aumentable a 2 semanas con certificado médico.	100%	Seguro social	Se garantiza la reanudación de la función que antes se realizaba después de la licencia
Chile	18 semanas (6 antes del parto y 12 posteriores a este)	100%	Seguro social	Persona empleadora está obligada a reincorporar a la trabajadora tras su licencia por maternidad (Art. 197).
Colombia	18 semanas (1 ó 2 antes del parto y 16 o 17 posteriores a este)	100%	Seguro social	Trabajadora no podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa.
Costa Rica	16 semanas (4 antes del parto y 12 posteriores a este)	100%	50% Seguridad Social y 50% empleador/a.	Comprende el periodo de embarazo y la lactancia.
Cuba	18 semanas (6 antes del parto y 12 posteriores a este)	100%	Seguro social	Cubre la duración de la licencia de maternidad de 18 semanas de duración.
Ecuador	12 semanas	100%	75% Seguridad Social y 25% empleador/a.	Se contempla tanto durante el embarazo como la licencia.

País	Plazo y distribución	Cuantía (% de la remuneración)	Financiación	Protección frente al despido
El Salvador	16 semanas (10 obligatorias con posterioridad al parto)	75%	Empleador/a	Durante el embarazo y la licencia de maternidad.
Honduras	10 semanas (4 antes del parto y 6 posteriores a este)	100%	66% Seguro social - 33% Empleador/a	Durante el embarazo y los 3 meses posteriores al parto.
México	12 semanas (6 antes del parto y 6 posteriores a este. Madre puede transferir 4 de las seis semanas de prenatal al postnatal)	100%	Seguro social	Conserva su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo; asimismo, conserva el mismo puesto de trabajo siempre que no haya transcurrido más de un año desde el parto.
Nicaragua	12 semanas (6 antes del parto y 8 posteriores a este)	60%	60% seguridad social - 40% Empleador/a	Comprende el período del embarazo y la licencia de maternidad.
Panamá	14 semanas (6 antes del parto y 8 posteriores a este).	100%	Seguro Social y Empleador/a. Cuando la Caja de Seguro Social no esté obligada a cubrir el subsidio de maternidad, la obligación que señala este artículo correrá íntegramente a cargo del empleador.	Comprende el periodo de embarazo y la licencia de maternidad. Inamovilidad laboral por 1 año desde la reincorporación.
Paraguay	18 semanas (2 antes del parto y 16 posteriores a este)	100%%	Seguro social.	Se contempla hasta la finalización de la licencia por maternidad.
Perú	98 días (49 antes del parto y 49 posteriores a este).	100%%	Seguridad social.	Desde la gestación hasta 90 días posteriores al parto

País	Plazo y distribución	Cuantía (% de la remuneración)	Financiación	Protección frente al despido
República Dominicana	14 semanas (6 semanas obligatorias después del parto)	100%	Seguro social. En caso de que la trabajadora devengue un sueldo superior al tope del salario cotizante es responsabilidad del empleador/a cubrir la diferencia.	la madre está protegida frente al despido hasta 6 meses después del parto.
Uruguay	14 semanas (6 antes del parto y 8 posteriores a este). Funcionarias públicas 13 semanas (1 antes del parto y 12 posteriores a este).	100%	Seguridad social.	Comprende el periodo durante el embarazo y posterior de 6 meses.
Venezuela	26 semanas (6 antes del parto y 20 posteriores a este)	100%	Seguridad social.	Protección especial de inamovilidad desde el inicio del embarazo y hasta dos años después del parto.

Licencias por paternidad

País	Plazo	Cuantía	Financiación	Protección frente al despido
Argentina	2 días	100%	Seguro social	
Bolivia	3 días laborales	100%	Empleador/a	Inamovilidad laboral: Desde la gestación hasta que hijo/a cumpla 1 año.
Brasil	5 días	100%	Empleador/a	
Chile	5 días	100%	Seguro social	
Colombia	2 semanas	100%	Seguro social	
Costa Rica	Para funcionarios públicos: 1 mes posterior al nacimiento o adopción de un hijo ¹⁰⁸	100%	50% por la institución donde labore el funcionario y 50% la Caja Costarricense del Seguro Social	
Cuba	No existe (pero existe la "Prestación social" o licencia parental compartida.)			
Ecuador	10 días (15 días en caso de nacimientos múltiples o cesáreas).	100%	75% Seguridad Social - 25% empleador/a	
El Salvador	3 días, continuos o distribuibles durante los primeros quince días desde el nacimiento.	100%	Empleador/a.	
Honduras	No existe.			
México	5 días	100%	Empleador/a	
Nicaragua	5 días	100%	Seguridad social	
Panamá	3 días hábiles	100%	Empleador/a	
Paraguay	2 semanas	100%	Empleador/a	
Perú	10 días consecutivos			

108 Ley de Empleo Público N°10.159, aprobada en marzo 2022.

País	Plazo	Cuantía	Financiación	Protección frente al despido
República Dominicana	2 días hábiles	100%	Empleador/a	
Uruguay				
Venezuela	14 días	100%	Seguro social	
Unión Europea (Directiva UE 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo)	10 días laborales. Los Estados parte tendrán flexibilidad para la adopción (se prevé que puedan ejecutarla días antes y/o después del nacimiento del hijo o hija). Se otorga con independencia del estado civil.	Equivalente a la remuneración que recibirían en caso de interrupción laboral por motivos de salud.		Se prohíbe explícitamente que se despidan a quien la solicite

Licencias de corresponsabilidad (familiares/ postnatal compartido)

País	Plazo y distribución	Cuantía	Financiación
Chile	Permiso postnatal parental (7/5): 12 semanas a jornada completa o 18 meses media jornada. Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso postnatal parental, a partir de la séptima semana (5 semanas). Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el período final del permiso y darán derecho al subsidio establecido en este artículo, calculado en base a sus remuneraciones.	100%	Seguro social.
Colombia	Licencia parental compartida (12/6): los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre. La licencia parental compartida se cuenta a partir de la fecha de parto. La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce (12) semanas después del parto, las cuales serán intransferibles. Las restantes seis (6) semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre, de común acuerdo entre los dos.		

País	Plazo y distribución	Cuantía	Financiación
Cuba	<p>Prestación social: cuantía que se otorga a la madre, padre o a uno de los abuelos maternos o paternos a quien se encargue el cuidado del menor, al vencimiento de la licencia posnatal y hasta que este arribe a su primer año de vida.</p> <p>De la prestación social</p> <p>Artículo 30.1. Al vencimiento de la licencia posnatal, la madre y el padre pueden decidir cuál de ellos cuida al menor, la forma en que se distribuyen esta responsabilidad y optar por una de las variantes siguientes:</p> <p>a) La madre queda al cuidado del menor y se le concede la prestación social, cuya cuantía asciende al sesenta (60) por ciento de la base de cálculo de la prestación económica por maternidad;</p> <p>b) la madre se reincorpora al trabajo y puede simultanear el salario con la prestación social en igual cuantía que en el inciso anterior;</p> <p>c) la madre se reincorpora al trabajo y la prestación social se le concede al padre, o a uno de los abuelos, encargado del cuidado del menor cuya cuantía es equivalente al sesenta (60) por ciento de su salario promedio mensual, calculado a partir de lo percibido en los doce (12) meses inmediatos anteriores al nacimiento del menor.</p>	60%	Seguro social
Unión Europea (Directiva UE 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo)	<p>Cuatro meses de licencia que pueden disfrutarse en forma flexible antes de que el hijo o hija cumpla determinada edad (como máximo 8 años).</p> <p>Se enfatiza que se ejerza el permiso de manera efectiva y en condiciones equitativas.</p> <p>Dos de los meses no podrán transferirse.</p> <p>También se prevé protección frente al despido en estos casos</p>	Cada Estado definirá la remuneración	

Licencias de cuidados (enfermedad)

País	Plazo y distribución	Cuantía	Financiación
Ecuador	Licencia de paternidad extendida en casos de enfermedad o cuidado especial: En los casos de que la hija o hijo haya nacido prematuro o en condiciones de cuidado especial, se prolongará la licencia por paternidad con remuneración, por 8 días más y cuando la hija o hijo haya nacido con una enfermedad, degenerativa, terminal o irreversible, o con un grado de discapacidad severa, el padre podrá tener una licencia con remuneración por veinte y cinco (25) días.		
México	Prórroga de la licencia postnatal en caso de discapacidad o atención médica hospitalaria: el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente. La prórroga de estos periodos de descanso dará derecho a la madre al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días	50%, no mayor de 60 días.	Seguro social
Paraguay	Licencia maternal de cuidados recién nacido (enfermedad/salud): Cuando el parto se produjese antes de iniciada la semana número 35 o si el niño pesare menos de dos mil gramos o naciera con enfermedades congénitas que ameriten incubadora o cuidados especiales, justificados con certificación médica, el permiso será de 24 semanas.	100%	Seguro social
Perú	Licencias de paternidad extendida en casos de salud: 20 días por nacimientos prematuros y partos múltiples; treinta 30 días por nacimiento con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa; y 30 días por complicaciones graves en la salud de la madre.		
Unión Europea (Directiva UE 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, adoptada el 20 de junio de 2019)	Licencias de cuidadores(as): 5 días laborables. Cada Estado podrá fijar los detalles relativos al ámbito de aplicación y sus condiciones, de acuerdo con la legislación de cada país. Se pueden distribuir los permisos sobre la base de períodos de un año, por persona necesitada de asistencia o apoyo, o por caso.		

Otros permisos o medidas

País	Plazo y distribución	Cuantía	Financiación
Colombia	Ampliación estructural de licencia de paternidad (5 semanas): Se ampliará en una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural comparada con su nivel al momento de la entrada en vigencia de la presente ley, sin que en ningún caso pueda superar las cinco (5) semanas.		
Ecuador	Reducción de jornada en dos horas para madres gestantes: (Art. 155 del Código del Trabajo: 6 horas de jornada diaria) durante los doce (12) meses posteriores al parto, en conformidad con la necesidad de la beneficiaria. Asimismo, a partir del cuarto mes de nacimiento, la madre tiene un período de lactancia de dos horas diarias hasta que el menor cumpla 1 año de edad		

Otras medidas de protección

País	Plazo y distribución	Cuantía	Financiación
Argentina	<p>Estado de excedencia. Opción en favor de la mujer. La mujer trabajadora que, vigente la relación laboral, tuviera un hijo y continuara residiendo en el país podrá optar entre las siguientes situaciones:</p> <p>A. Continuar su trabajo en la empresa, en las mismas condiciones en que lo venía haciendo.</p> <p>B. Rescindir su contrato de trabajo, percibiendo la compensación por tiempo de servicio que se le asigna por este inciso, o los mayores beneficios que surjan de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo. En tal caso, la compensación será equivalente al veinticinco por ciento (25%) de la remuneración de la trabajadora, calculada en base al promedio fijado en el artículo 245 por cada año de servicio, la que no podrá exceder de un salario mínimo vital por año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses.</p> <p>C. Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres (3) meses ni superior a seis (6) meses.</p> <p>Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente la mujer trabajadora que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la empresa a la época del alumbramiento, dentro de los plazos fijados. La mujer trabajadora que hallándose en situación de excedencia formalizara nuevo contrato de trabajo con otro empleador quedará privada de pleno derecho de la facultad de reintegrarse.</p> <p>Lo normado en los incisos b) y c) del presente artículo es de aplicación para la madre en el supuesto justificado de cuidado de hijo enfermo menor de edad a su cargo, con los alcances y limitaciones que establezca la reglamentación.</p> <p>Artículo 184. Reingreso.</p> <p>El reintegro de la mujer trabajadora en situación de excedencia deberá producirse al término del período por el que optara.</p> <p>El empleador podrá disponerlo:</p> <p>A. En cargo de la misma categoría que tenía al momento del alumbramiento o de la enfermedad del hijo.</p> <p>B. En cargo o empleo superior o inferior al indicado, de común acuerdo con la mujer trabajadora.</p> <p>Si no fuese admitida, será indemnizada como si se tratara de despido injustificado, salvo que el empleador demostrara la imposibilidad de reincorporarla, en cuyo caso la indemnización se limitará a la prevista en el artículo 183, inciso b) párrafo final.</p> <p>Los plazos de excedencia no se computarán como tiempo de servicio.</p> <p>Artículo 185. Requisito de antigüedad.</p> <p>Para gozar de los derechos del artículo 183, apartado b) y c), de esta ley, la trabajadora deberá tener un (1) año de antigüedad, como mínimo, en la empresa.”</p>		

País	Plazo y distribución	Cuantía	Financiación
Brasil	<p>Ampliación licencia de maternidad y de paternidad por empleador/a con incentivo fiscal: Lei 11.770: Art. 1º Se instituye el Programa Empresa Ciudadana, destinado a ampliar:</p> <p>I - por 60 (sesenta) días la duración de la licencia de maternidad prevista en el inciso XVIII del caput del art. 7 de la Constitución Federal; (Incluido dado por la Ley N° 13.257 de 2016) (Producción de efecto)</p> <p>II - por 15 (quince) días la duración de la licencia de paternidad, en los términos de esta Ley, además de los 5 (cinco) días previstos en el § 1º del art. 10 de la Ley de § 1º La prórroga a que se refiere este artículo:</p> <p>I - será garantizada a la empleada de la persona jurídica que se adhiera al Programa, siempre que la empleada lo solicite hasta el final del primer mes después del parto, y será concedida inmediatamente después de la licencia de maternidad a que se refiere el inciso XVIII del caput del art. 7 de la Constitución Federal;</p> <p>II - será garantizado al empleado de la persona jurídica que se adhiera al Programa, siempre que el empleado lo solicite dentro de los 2 (dos) días hábiles posteriores al parto y acredite participación en programa o actividad de orientación sobre paternidad responsable.</p> <p>§ 2º La prórroga será garantizada, en la misma proporción, a la empleada y al empleado que adopte u obtenga la custodia judicial con el fin de adoptar un hijo.</p> <p>Art. 2 Es la administración pública, directa, indirecta y fundacional, facultada para instituir un programa que garantice la prórroga de la licencia de maternidad de sus servidoras, de conformidad con lo dispuesto en el art. 1 de esta Ley.</p> <p>Art. 3 Durante el período de prórroga de la licencia de maternidad y paternidad: I - la trabajadora tendrá derecho a la remuneración íntegra, en la misma forma en que se debió durante el período de percepción del salario de maternidad pagado por el Sistema General de Seguridad Social (RGPS); (Incluido dado por la Ley N° 13.257 de 2016) (Producción de efecto)</p> <p>II - el trabajador tendrá derecho a la indemnización íntegra. (Incluido dado por la : Ley N° 13.257 de 2016)</p> <p>Art. 4 Durante el período de prórroga de la licencia de maternidad y de paternidad a que se refiere esta Ley, la empleada y el empleado no podrán ejercer ninguna actividad remunerada, debiendo mantenerse el hijo a su cuidado.</p> <p>Párrafo unico. En caso de incumplimiento de lo dispuesto en el caput de este artículo, el trabajador y la empleada perderán el derecho a la prórroga.</p> <p>Art. 5 La persona jurídica gravada sobre la base de la ganancia real podrá deducir del impuesto adeudado, en cada período de cálculo, el total de la remuneración íntegra de la trabajadora y del trabajador pagada en los días de prórroga de su licencia de maternidad y paternidad, sin deducción como un gasto operativo.</p> <p>(ART: 6. DEROGADO).</p> <p>Art. 7. El Poder Ejecutivo, para dar cumplimiento a lo dispuesto en el inciso II del caput del art. 5 y en los arts. 12 y 14 de la Ley Complementaria N° 101, de 4 de mayo de 2000, estimará el monto de la exención tributaria derivada de las disposiciones de esta Ley y lo incluirá en la declaración a que se refiere el § 6 del art. 165 de la Constitución Federal, que acompañará al proyecto de ley de presupuesto cuya presentación se produzca a los 60 (sesenta) días de la publicación de esta Ley.</p> <p>Art. 8 Esta Ley entra en vigor en la fecha de su publicación, surtiendo efectos desde el primer día del ejercicio económico.</p> <p>la posterior en la que se aplica lo dispuesto en el art. 7.</p>	100%	Empleador con crédito fiscal



OEA | CIM

Comisión Interamericana de Mujeres

www.oas.org/es/cim

spcim@oas.org

 [ComisionInteramericanaDeMujeres](https://www.facebook.com/ComisionInteramericanaDeMujeres)

 [@CIMOEA](https://twitter.com/CIMOEA)

 [@cim.oea](https://www.instagram.com/cim.oea)