



Buenos Aires, 07 de setiembre de 2023.

A LA SEÑORA DIRECTORA EJECUTIVA
DE LA ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE LA
SEGURIDAD SOCIAL
LIC FERNANDA RAVERTA
S/D

Tenemos el agrado de dirigirnos a Ud con el fin de hacerle llegar el informe correspondiente al objeto de la adenda vigente el Convenio 2022-09960130-ANSES-OISS.

Como es de práctica, dividiremos el análisis en capítulos donde estudiaremos centralmente la perspectiva de género en los sistemas de seguridad social, y en forma combinada, la cuestión de la igualdad salarial.

I ESTUDIOS SOBRE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL EN IBEROAMÉRICA

Queda meridianamente claro en la actuación de la Organización Iberoamericana de la Seguridad Social, que esta temática resulta de fundamental importancia para nuestra organización.

Bajo el mandato de la Cumbre de Presidentes de Iberoamérica, la OISS ha llevado adelante una profusa acción de sensibilización, información y publicaciones sobre la materia.

Podemos resumir las posturas de OISS como sigue:



1-Perspectiva de género en sistemas de seguridad social: la OISS aborda la importancia de considerar el género al diseñar y aplicar políticas de seguridad social para lograr una mayor equidad y protección social para mujeres y hombres.

2-Brecha de género en acceso a la seguridad social: Hemos trabajado en examinar cómo las mujeres enfrentan desventajas en el acceso a la seguridad social debido a su participación en el mercado laboral y roles de cuidado.

3-Diferencias laborales y su impacto en pensiones: Nuestro postulado es que las diferencias salariales y de empleo entre hombres y mujeres afectan directamente el monto de las pensiones, resultando en pensiones más bajas para las mujeres.

4-Importancia de la maternidad en las prestaciones sociales: OISS destaca la necesidad de reconocer y valorar el trabajo de las mujeres en el cuidado de hijos y cómo esto influye en sus derechos de protección social.

5-Desafíos para la conciliación trabajo-familia: nuestras distintas investigaciones exploran las dificultades que enfrentan las mujeres al equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares, y cómo políticas de conciliación pueden mejorar su acceso a la seguridad social.

6-Transferencias monetarias condicionadas para la equidad de género: la OISS ha presentado programas que utilizan transferencias monetarias condicionadas como una forma de apoyar a las mujeres en situación de vulnerabilidad.

7-Pensión básica universal antipobreza: En conjunto con otros organismos internacionales OISS ha planteado el debate sobre la implementación de una pensión básica universal para reducir la pobreza y la desigualdad de género.



8-Equidad de género en sistemas previsionales: OISS plantea medidas para lograr una mayor equidad de género en los sistemas de pensiones, incluyendo el establecimiento de tablas de mortalidad y la igualación de la edad de jubilación.

9-Discriminación salarial y protección social: sobre esta materia, nuestro organismo analiza cómo la discriminación salarial hacia las mujeres afecta su protección social y ha propuesto medidas para combatir esta inequidad.

10-Trabajo doméstico y cuidados familiares: la posición de la Organización destaca la importancia de reconocer el trabajo doméstico y de cuidado realizado principalmente por mujeres, y cómo esto impacta su acceso a la seguridad social.

11-Enfoque de género en programas de salud y bienestar: la postura de OISS argumenta la necesidad de incorporar un enfoque de género en los programas de salud y bienestar para atender las necesidades específicas de mujeres y hombres.

12-Protección social para mujeres mayores: desde OISS se aborda la importancia de garantizar una protección social adecuada para las mujeres mayores, considerando sus condiciones particulares.

13-Perspectivas de género en sistemas de pensiones: distintas publicaciones de OISS presentan perspectivas sobre cómo mejorar los sistemas de pensiones considerando las diferencias de género.

14-Pensiones compartidas y su impacto en la igualdad: nuestros expertos han analizado el impacto de las pensiones compartidas en la igualdad de género y cómo estas políticas pueden contribuir a una mayor equidad.

15-Desafíos en la incorporación de mujeres en la seguridad social: en congresos y jornadas internacionales OISS ha contribuido a identificar los desafíos que enfrentan las mujeres al incorporarse a sistemas de seguridad social y cómo superarlos.



16-Superar estereotipos de género en el trabajo: Nuestra Secretaria General habitualmente resalta la importancia de promover un entorno laboral libre de estereotipos de género que limitan las oportunidades de las mujeres.

17-Empoderamiento económico de las mujeres: OISS enfatiza la necesidad de empoderar económicamente a las mujeres para que puedan acceder a mejores condiciones de seguridad social.

18-Impacto de la crisis económica en la equidad de género: aunque es poco difundido, para nuestro organismo es importante cómo se evalúa el impacto de la crisis económica en la equidad de género y cómo se pueden mitigar sus efectos negativos.

19-Políticas de igualdad de género en la seguridad social: Tal como analizaremos más adelante, nuestros expertos proponen políticas y medidas concretas para lograr una mayor igualdad de género en los sistemas de seguridad social.

20-Recomendaciones para sistemas de protección social inclusivos: Asimismo, veremos sobre el final del documento recomendaciones para desarrollar sistemas de protección social que sean inclusivos y promuevan la igualdad de género en Iberoamérica.

Desarrollo de los distintos puntos.

Como hemos adelantado, OISS analiza la importancia de incorporar la perspectiva de género en el diseño y aplicación de políticas de seguridad social.

Para ello, examinamos cómo las desigualdades de género en el mercado laboral y en las responsabilidades de cuidado tienen un impacto significativo en el acceso y disfrute de la protección social.



En primer lugar, se señala que las mujeres a menudo enfrentan discriminación en el mercado laboral, lo que se traduce en salarios más bajos y menor participación en empleos formales y con seguridad social.

Esto se debe a factores como la segregación ocupacional, donde ciertos trabajos se consideran más apropiados para mujeres y están peor remunerados.

Además, las mujeres a menudo tienen carreras laborales interrumpidas o trabajan a tiempo parcial debido a responsabilidades de cuidado no remuneradas, lo que limita sus oportunidades de cotizar y acceder a prestaciones sociales.

Nuestro informe también destaca que, debido a las diferencias de género en el empleo y los ingresos, las mujeres generalmente reciben pensiones más bajas en comparación con los hombres.

Las tasas de pobreza en la vejez también son más altas entre las mujeres, lo que pone de relieve la necesidad de políticas que aborden esta brecha de género en las prestaciones de jubilación.

Asimismo, resaltamos que las mujeres desempeñan un papel fundamental en el trabajo doméstico y el cuidado de la familia, pero estas contribuciones a menudo no son reconocidas en los sistemas de seguridad social.

La falta de reconocimiento y valoración del trabajo de cuidado no remunerado limita la protección social de las mujeres, especialmente en situaciones de viudez o divorcio.

Para abordar estas desigualdades, en este informe se proponen una serie de medidas.

Entre ellas se encuentran la implementación de sistemas de seguridad social flexibles que reconozcan el trabajo no remunerado y permitan la acumulación de derechos de



protección social durante períodos de inactividad laboral debido a responsabilidades de cuidado.

También se sugiere establecer políticas de igualdad salarial y promover la participación de las mujeres en empleos bien remunerados y con seguridad social.

Es preciso abordar la relevancia de incorporar la perspectiva de género en los sistemas de seguridad social y destacar cómo las desigualdades de género en el mercado laboral y las responsabilidades de cuidado impactan significativamente en el acceso y disfrute de la protección social.

La segregación ocupacional y la menor valoración de trabajos considerados "femeninos" a menudo es sutil o no tan obvia, y en ocasiones son las propias mujeres las que naturalizan culturalmente dicha situación.

Además, las interrupciones en las carreras laborales y el trabajo a tiempo parcial debido a responsabilidades de cuidado no remuneradas limitan las oportunidades de cotización y acceso a prestaciones sociales para las mujeres.

Estas características tienen un costado económico apreciable en montos de dinero.

Las diferencias de género en el empleo y los ingresos resultan en pensiones más bajas para las mujeres en comparación con los hombres.

Asimismo, las tasas de pobreza en la vejez son más altas entre las mujeres, lo que destaca la necesidad de políticas que aborden esta brecha de género en las prestaciones de jubilación.

El trabajo no remunerado, principalmente en el ámbito del cuidado familiar, es fundamental para el bienestar social, pero a menudo no es reconocido en los sistemas



de seguridad social. Esto afecta negativamente la protección social de las mujeres, especialmente en situaciones de viudez o divorcio.

Sobre las desventajas que enfrentan las mujeres en el acceso a la seguridad social

Hemos anticipado que las mujeres suelen enfrentar discriminación en el mercado laboral, lo que resulta en salarios más bajos en comparación con los hombres, y en una menor participación en empleos formales que proporcionan seguridad social y prestaciones.

A esto se lo llama la “segregación ocupacional”, donde las mujeres son direccionadas hacia ciertos sectores o tipos de trabajo considerados “femeninos”, lo cual contribuye a esta desigualdad salarial, pues el resultado de la comparación de trabajos “masculinos” con “femeninos” resulta en los análisis de grandes números que los determinados como “femeninos” a la larga pierden contra los naturalizados como “ocupaciones de hombres”, incluso en países como el nuestro donde hay una larga tradición alrededor del principio de igual remuneración por igual tarea.

Por otro lado, hay que observar el costado de “Interrupciones en la carrera laboral” ya que las mujeres a menudo experimentan interrupciones en su carrera laboral debido a responsabilidades de cuidado no remunerado, como el cuidado de hijos o familiares.

Estas interrupciones limitan la acumulación de años de cotización necesarios para acceder a beneficios de seguridad social, como pensiones.

Muchas mujeres se ven obligadas a trabajar a tiempo parcial debido a responsabilidades de cuidado, lo que resulta en ingresos más bajos y una menor capacidad para contribuir a los sistemas de seguridad social.



Aunque no siempre es así, en ocasiones el empleo a tiempo parcial suele carecer de beneficios y protección social.

Sobre este particular hay un debate en el seno de la comunidad internacional ya que las llamadas reformas Hartz en Alemania, que se dieron entre 2003 y 2006, fundamentalmente incorporaron mujeres al mercado laboral de forma masiva a través de contratos de tiempo parcial.

En otros países como Holanda o Dinamarca, parecieran incluso haberse convertido en la regla; inicialmente mujeres, pero hoy tanto ellas como los hombres, han adoptado el contrato a tiempo parcial como tipo preferido, naturalmente, cotizando.

En nuestra región no se ha intentado utilizar de este modo los contratos a tiempo parcial, a menudo se usan para enmascarar relaciones de tiempo completo con menores costos, pero esto es una cuestión de gobernanza.

El Estado podría tener mejores sistemas de vigilancia, y costos laborales y de seguridad social promovidos para que las mujeres y los hombres utilicen estas figuras de tiempo parcial de manera correcta, lo cual podría contribuir a conciliaciones entre deberes familiares, responsabilidades compartidas parentales, y prestación igualitaria de trabajos.

Obviamente, el trabajo de cuidado no remunerado que realizan las mujeres en el hogar, como el cuidado de niños, ancianos y tareas domésticas, hoy no es reconocido en los sistemas de seguridad social.

Esto afecta negativamente su acceso a prestaciones y protección social, especialmente en situaciones de viudez o divorcio.



Las desventajas mencionadas anteriormente, como salarios más bajos, interrupciones en la carrera laboral y empleo a tiempo parcial, contribuyen a una brecha significativa en las pensiones entre mujeres y hombres.

Las pensiones de las mujeres tienden a ser más bajas y, en muchos casos, insuficientes para cubrir sus necesidades básicas en la vejez.

Algunos sistemas de seguridad social, además, no ofrecen suficiente protección a las mujeres durante la maternidad, lo que puede resultar en una pérdida de ingresos y protección social durante ese período. No es el caso argentino, pero es una situación extendida en la región.

Estas desventajas impactan negativamente en la protección social y el bienestar económico de las mujeres, lo que destaca la importancia de abordar la brecha de género en el acceso a la seguridad social a través de políticas que promuevan la igualdad de género en el mercado laboral y reconozcan y valoren el trabajo no remunerado de cuidado realizado por las mujeres.

Los sistemas de seguridad social deben ser diseñados de manera inclusiva y equitativa para asegurar una protección social efectiva y justa para todas las personas, independientemente de su género.

Diferencias salariales entre hombres y mujeres.

Más adelante en el documento se abordan las diferencias salariales entre hombres y mujeres como uno de los factores fundamentales que impactan en la desigualdad de género en los sistemas de seguridad social, particularmente en el monto de las pensiones que reciben las mujeres.

Por una cuestión de orden, adelantamos aquí una serie de consideraciones.



OISS analiza la persistente brecha salarial entre hombres y mujeres como un aspecto relevante en la desigualdad de género en los sistemas de seguridad social.

Esta disparidad salarial se refiere a la diferencia promedio en los ingresos por hora trabajada entre hombres y mujeres en el mercado laboral.

A nivel global, se observa una variabilidad geográfica en esta brecha, pero en términos generales, las mujeres tienden a percibir salarios inferiores a los hombres en trabajos de igual valor.

Dentro de los factores determinantes de esta brecha salarial, se identifican aspectos como la discriminación de género, que persiste a pesar de los avances en igualdad.

Esta discriminación puede manifestarse en la selección y promoción de personal, favoreciendo a hombres por encima de mujeres, y también en la asignación de roles laborales basados en estereotipos de género.

Además, las mujeres suelen concentrarse en sectores y ocupaciones tradicionalmente infravaloradas y de baja remuneración, tales como servicios de atención al cliente, educación y salud.

Estos sectores suelen caracterizarse por salarios más bajos en comparación con otros dominados por hombres.

Otro aspecto relevante es la brecha educativa y de capacitación, donde, aunque ha habido avances en la educación femenina, todavía existen disparidades que pueden afectar sus oportunidades laborales y, en consecuencia, sus ingresos.

Como hemos mencionado, las responsabilidades de cuidado no remunerado, como el cuidado de hijos y familiares, también tienen un efecto significativo en la



disponibilidad de las mujeres para empleos con horarios más extensos o roles que requieren mayor flexibilidad, lo que puede afectar sus ingresos y trayectoria laboral.

Además, la maternidad puede influir en la progresión salarial y las oportunidades laborales para las mujeres, lo que puede resultar en pausas en la carrera profesional que afecten sus ingresos a lo largo del tiempo.

Es importante destacar que estas diferencias salariales tienen consecuencias directas en el monto de las pensiones que las mujeres reciben durante su jubilación.

Con ingresos más bajos a lo largo de su vida laboral, las mujeres acumulan menores contribuciones a los sistemas de seguridad social, lo que se traduce en pensiones más reducidas durante la vejez.

Esto aumenta la vulnerabilidad económica de las mujeres en su etapa de retiro y puede incrementar el riesgo de pobreza en esta fase de la vida.

Para abordar esta situación, el informe más adelante trata en profundidad la implementación de políticas y medidas que promuevan la igualdad salarial entre géneros, así como el acceso equitativo a oportunidades laborales y educativas.

Baste decir aquí que es crucial abordar estereotipos de género y fomentar una cultura laboral inclusiva y libre de discriminación.

Mediante estas acciones y otras que analizaremos en profundidad en el capítulo II, debemos buscar reducir la brecha salarial de género y avanzar hacia una mayor equidad en los sistemas de seguridad y la protección sociales en general.

Reconocer y valorar el trabajo de cuidado



Todas las publicaciones de OISS resaltan la importancia de reconocer y valorar el trabajo de las mujeres en el cuidado de hijos y cómo esto tiene un impacto significativo en sus derechos de protección social.

Hemos sostenido institucionalmente que la maternidad implica una serie de responsabilidades no remuneradas relacionadas con el cuidado y crianza de los hijos, lo que puede llevar a una disminución en la participación de las mujeres en el mercado laboral o a una reducción de sus horas de trabajo.

Esta situación puede afectar su capacidad para generar ingresos y contribuir a los sistemas de seguridad social.

El cuidado de los hijos y las responsabilidades familiares que recaen desproporcionadamente en las mujeres pueden llevar a una interrupción en sus trayectorias laborales, lo que se traduce en brechas en su historial laboral y contribuciones a los sistemas de seguridad social.

Estas brechas pueden impactar negativamente en la acumulación de derechos y beneficios, lo que se refleja en pensiones más bajas en el momento de la jubilación.

Aunque comienza a debatirse en la Región, estamos lejos de países como los mencionados Alemania, Holanda, Dinamarca, donde el sistema laboral se adaptó para reconocer estas brechas.

Es por eso que OISS subraya la necesidad de reconocer y valorar el trabajo no remunerado de cuidado realizado por las mujeres.

Este trabajo, aunque no esté remunerado en el mercado laboral, es fundamental para el bienestar de la sociedad en su conjunto, ya que contribuye a la formación de futuras generaciones y al sostenimiento de la estructura familiar.



Sin embargo, su invisibilización y falta de reconocimiento han llevado a una desvalorización de este tipo de trabajo en el ámbito de las prestaciones sociales.

Asimismo, nuestra postura institucional sugiere que se deben implementar políticas que faciliten la conciliación entre las responsabilidades laborales y familiares, para que las mujeres puedan mantener una participación activa en el mercado laboral sin tener que sacrificar su papel como cuidadoras.

Estas políticas pueden incluir medidas como la provisión de servicios de cuidado infantil accesibles y asequibles, permisos parentales bien remunerados, horarios de trabajo flexibles y la promoción de una cultura laboral que valore y fomente la corresponsabilidad en el cuidado familiar.

Al abordar las desigualdades de género en el acceso a oportunidades laborales y en la distribución de responsabilidades familiares, se fortalecerá la capacidad de las mujeres para generar ingresos, ahorrar y contribuir adecuadamente a los sistemas de seguridad social, lo que a su vez se traducirá en una mayor protección económica y bienestar durante su etapa de jubilación.

En este sentido, varias leyes y programas de diferentes países de América Latina y el Caribe abordan temas relacionados con la maternidad y la protección social. A continuación, se detallan algunas de estas leyes y programas:

Bolivia:

La Ley de Maternidad Gratuita y Atención al Recién Nacido: Garantiza atención médica gratuita para mujeres embarazadas y atención médica gratuita para los recién nacidos hasta los dos años.

Honduras:

El Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) ofrece prestaciones médicas para mujeres embarazadas desempleadas.



México:

Programa Oportunidades (ahora llamado "Prospera" o "Programa de Inclusión Social"): Proporciona transferencias monetarias a familias en situación de vulnerabilidad, incluyendo a mujeres embarazadas.

Seguro Popular: Brinda cobertura de salud a personas en situación de vulnerabilidad, incluyendo mujeres embarazadas.

Portugal:

Subsidio Social Parental inicial: Es un subsidio no contributivo destinado a madres o padres que no contribuyen a la seguridad social o que no reúnen las condiciones para tener derecho al subsidio parental contributivo.

Chile:

Ingreso Ético Familiar: Es un beneficio que otorga el Estado como apoyo directo a las personas y familias de menores ingresos, favoreciendo especialmente a las personas más vulnerables, incluyendo mujeres embarazadas.

Cabe mencionar a otros países y programas de transferencias condicionadas como el Programa de Estancias Infantiles en México, el Programa Bolsa Família en Brasil, y la Asignación Universal por Hijo en Argentina.

Además, OISS resalta la importancia de implementar programas de cuidado y desarrollo infantil temprano lo cual sucede en varios países de la región para apoyar a madres trabajadoras.

La conciliación trabajo-familia.



Tal como anticipamos al enumerar las posturas que viene sosteniendo OISS, el organismo ha abordado los desafíos relacionados con la conciliación trabajo-familia que enfrentan las mujeres en América Latina y el Caribe.

Estos desafíos se vinculan con las responsabilidades laborales y familiares que recaen sobre las mujeres y cómo políticas de conciliación pueden mejorar su acceso a la seguridad social.

A continuación, se realiza un análisis detallado de los desafíos que enumera OISS.

División tradicional del trabajo por género: Uno de los principales desafíos que enfrentan las mujeres en la región es la persistente división tradicional del trabajo por género, donde las mujeres son socialmente asignadas al rol de cuidadoras y responsables del trabajo doméstico no remunerado, mientras que los hombres son vistos como principales proveedores económicos.

Esta división implica que las mujeres enfrentan una doble carga laboral al tener que cumplir con sus responsabilidades en el trabajo remunerado y, al mismo tiempo, realizar el trabajo no remunerado en el hogar.

Barreras para el acceso al empleo y seguridad social: Las mujeres enfrentan barreras y discriminación en el acceso al empleo, especialmente en sectores formales y puestos de mayor jerarquía.

Esto limita su capacidad para acceder a beneficios laborales y seguridad social, lo que a su vez impacta su bienestar económico y social, así como el de sus familias.

Falta de políticas de conciliación trabajo-familia: La falta de políticas y programas de conciliación trabajo-familia es otro desafío significativo.



La ausencia de opciones como licencia por maternidad y paternidad adecuadas, permisos parentales flexibles, y servicios de cuidado infantil asequibles y accesibles dificulta la posibilidad de las mujeres de mantener su actividad laboral y equilibrar sus responsabilidades familiares.

Ausencia de licencia por paternidad significativa: En muchos países de la región, la licencia por paternidad es escasa y no permite una participación activa y equitativa de los hombres en el cuidado de los hijos.

La falta de licencia por paternidad puede reforzar los roles de género tradicionales y perpetuar la sobrecarga de responsabilidades de cuidado sobre las mujeres.

Desafíos en el acceso a programas de protección social: El acceso de las mujeres a programas de protección social, como los de transferencias condicionadas, puede verse obstaculizado debido a las condiciones impuestas por estos programas.

Algunas de estas condiciones, como asistir a talleres o exámenes médicos, pueden chocar con las responsabilidades de cuidado de las mujeres y limitar su capacidad para acceder a los beneficios.

En el contexto de políticas de conciliación trabajo-familia, la postura que viene planteando OISS en el debate público destaca la relevancia de los programas de cuidado y desarrollo infantil temprano como una estrategia fundamental para abordar los desafíos que enfrentan las mujeres al equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares.

Estos programas ofrecen servicios integrales para niños menores de seis años, incluyendo nutrición, atención médica, estimulación cognitiva y capacitación para padres.



Los mismos son financiados por el Estado, las familias o ambos, y tienen un impacto positivo en la salud física y mental de los niños, así como en el desarrollo de sus habilidades cognitivas y lingüísticas.

Desde una perspectiva económica, estos programas de cuidado y desarrollo infantil temprano son esenciales para promover el capital humano en las futuras generaciones, lo que puede traducirse en una fuerza laboral más productiva en el futuro.

Al invertir en la educación y el bienestar de los niños desde una edad temprana, se puede mejorar su rendimiento académico y sus habilidades sociales, lo que eventualmente puede conducir a mayores niveles de empleabilidad y salarios más altos en su vida adulta.

Además, estos programas también pueden aumentar la participación de las mujeres en la fuerza laboral al ofrecer un apoyo significativo en el cuidado de los hijos, lo que les permite dedicarse a sus actividades laborales con mayor tranquilidad.

Sin embargo, existen desafíos económicos para implementar y mantener programas de cuidado y desarrollo infantil temprano de alta calidad.

Estos programas requieren una inversión significativa por parte del Estado y pueden enfrentar limitaciones presupuestarias en algunos países.

Por otro lado, es fundamental garantizar que estos servicios sean accesibles para todas las familias, especialmente para aquellas en situaciones de pobreza o vulnerabilidad, lo que puede implicar la necesidad de políticas de subsidios o becas para facilitar el acceso a estos servicios.

Desde una perspectiva de género, estos programas también pueden tener un impacto positivo en la igualdad de género al permitir que las mujeres ingresen a la fuerza laboral o tengan empleos mejor remunerados.



Al ofrecer un apoyo en el cuidado de los hijos, estos programas pueden reducir la carga tradicionalmente asumida por las mujeres en el hogar, lo que a su vez puede contribuir a una mayor participación económica de las mujeres y una mayor equidad en las relaciones de género.

Los programas de cuidado y desarrollo infantil temprano son esenciales para abordar los desafíos de conciliación trabajo-familia y promover la igualdad de género en la región.

Por eso hemos sostenido en nuestros estudios que su implementación adecuada y sostenida puede tener beneficios económicos y sociales significativos en el largo plazo, mejorando el capital humano y la participación laboral de las mujeres, lo que a su vez contribuye al desarrollo económico y social de los países.

Sin embargo, es importante enfrentar los desafíos de financiamiento y acceso para asegurar que estos programas lleguen a todas las familias y tengan un impacto positivo en la vida de los niños y niñas y en la igualdad de género en la sociedad.

6 Transferencias monetarias condicionadas

Las transferencias monetarias condicionadas (TMC) son programas sociales que ofrecen transferencias de dinero directas a hogares vulnerables, pero a cambio, exigen que los beneficiarios cumplan con ciertas condiciones o compromisos en áreas como la educación, salud o nutrición.

Estos programas han ganado popularidad en América Latina y otras regiones como una herramienta para combatir la pobreza y mejorar el acceso a servicios básicos para poblaciones en situación de vulnerabilidad, incluyendo a mujeres.

El enfoque de género en las TMC busca abordar las desigualdades de género y empoderar a las mujeres, reconociendo que ellas enfrentan desafíos específicos debido a roles tradicionales de género y discriminación estructural.

A través de este tipo de transferencias, se busca no solo mejorar la situación económica de las mujeres, sino también promover su acceso a la educación, la salud y otros servicios esenciales para su desarrollo integral.

En el análisis detallado sobre las TMC para la equidad de género, se pueden destacar los siguientes puntos:

Empoderamiento económico de las mujeres: Las TMC pueden contribuir al empoderamiento económico de las mujeres al brindarles un ingreso propio y mayor control sobre los recursos económicos del hogar. Esto puede resultar en una mayor autonomía para tomar decisiones financieras y de vida.

Acceso a la educación: Los programas de TMC condicionan las transferencias a la asistencia escolar de los niños y niñas del hogar. Al incentivar la educación, estos programas pueden tener un impacto positivo en el acceso a la educación de las niñas, promoviendo la igualdad de oportunidades educativas entre géneros.

Acceso a la salud: Las TMC también pueden condicionar las transferencias al acceso y uso de servicios de salud, incluyendo visitas médicas regulares y vacunaciones. Esto puede mejorar el acceso a la atención médica para las mujeres y sus familias, lo que puede resultar en una mejora en la salud materna e infantil.

Reducción de brechas de género: Al exigir condiciones específicas para las transferencias, las TMC pueden contribuir a reducir brechas de género en áreas como la educación y la salud. Estos programas buscan abordar desigualdades de género y fomentar el empoderamiento de las mujeres.



Retos en la implementación: Aunque las TMC tienen beneficios potenciales para la equidad de género, también enfrentan desafíos en su implementación. Por ejemplo, algunas mujeres pueden tener dificultades para cumplir con las condiciones debido a responsabilidades adicionales de cuidado o falta de acceso a servicios básicos.

Monitoreo y evaluación: Es crucial realizar una supervisión y evaluación constante de los programas de TMC para asegurar que estén cumpliendo con sus objetivos de equidad de género. Esto implica analizar si las condiciones impuestas están siendo cumplidas y si están teniendo un impacto positivo en la vida de las mujeres beneficiarias.

OISS sostiene que las transferencias monetarias condicionadas pueden ser una herramienta poderosa para promover la equidad de género al empoderar a las mujeres y mejorar su acceso a servicios básicos.

Como hemos planteado ante líderes y jefes de Estado en las distintas cumbres Iberoamericanas, su éxito depende de un diseño cuidadoso y la consideración de los desafíos específicos que enfrentan las mujeres en situación de vulnerabilidad.

Con un enfoque adecuado y monitoreo constante, estos programas pueden tener un impacto significativo en la reducción de la pobreza y la promoción de la igualdad de género.

En resumen, desde una perspectiva económica, las TMC para la equidad de género son un mecanismo efectivo para fomentar la igualdad de oportunidades y el empoderamiento económico de las mujeres.

Representan una inversión en capital humano, con el potencial de mejorar la productividad y el bienestar económico a largo plazo.



Sin embargo, como queda dicho, es fundamental abordar los desafíos operativos y estructurales para asegurar el éxito de estos programas en el logro de sus objetivos de equidad de género.

Pobreza, vejez y desigualdad de género.

Tanto OISS como el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) han presentado una propuesta integral para abordar la problemática de la pobreza en la vejez, así como la desigualdad de género, a través de la implementación de una pensión básica universal antipobreza.

Esta pensión tendría como objetivo establecer un pilar universal que elimine la pobreza en la vejez y brinde protección social a todos los ciudadanos, independientemente de su historial laboral o categoría ocupacional.

La pensión básica universal antipobreza se plantea como una medida no contributiva, lo que significa que no estaría vinculada directamente a las contribuciones realizadas por los trabajadores durante su vida laboral.

En cambio, se establecerían criterios estrictos de elegibilidad en función de la edad, lo que permitiría que todos los ciudadanos que cumplan con estos criterios puedan acceder a la pensión.

Una característica destacada de esta pensión que hemos incorporado al debate público es que busca asegurar la sostenibilidad fiscal a largo plazo y protección frente a cambios políticos.

Para lograr esto, se sugiere que cuente con una fuente de financiamiento estable y sea compatible con otras pensiones del esquema contributivo.



Esto aseguraría que la pensión no contributiva complemente y refuerce el sistema de seguridad social existente.

Por el mismo carril de ideas, se plantea una alternativa adicional, que sería el pre-financiamiento por parte del Estado de una pensión no contributiva universal mediante aportes sistemáticos en las cuentas individuales durante la vida laboral activa de las personas.

Esta política estaría acompañada de medidas transitorias ex-post para asegurar su efectividad y adecuada implementación.

Es importante destacar que la pensión básica universal antipobreza busca garantizar que el aseguramiento social contra la pobreza en la vejez esté centrado en el ciudadano, sin importar su historial laboral o tipo de trabajo.

Como es de público conocimiento, los actuales regímenes de la seguridad social han ido perdiendo potencia, desde que el paradigma bismarckiano de financiamiento de contribuyentes jóvenes para asistir a retirados de la vida laboral ha sido puesto en crisis por varios motivos.

Entre esos motivos se encuentran tanto la informalidad estructural, como las tasas de edad y supervivencia longeva fruto de mejores prestaciones de salud.

De esta manera, explorando el costado de financiamiento no contributivo, se busca brindar un ingreso mínimo y digno a todos los ciudadanos durante su vejez, como parte de una estrategia integral para reducir la pobreza y promover la equidad social. Pensamos que más allá de los desafíos de implementación o la semántica correcta de su nombre, la estrategia puede tener un impacto significativo en la reducción de la pobreza de género, ya que, al ser un pilar universal, beneficiaría a todas las mujeres, independientemente de su historial laboral o situación ocupacional.



Esto es especialmente relevante, ya que las mujeres suelen enfrentar mayores desafíos económicos y de seguridad social debido a la brecha de género en los ingresos y la participación laboral.

Sostenemos entonces que la implementación de una pensión básica universal antipobreza es una medida integral que puede contribuir a reducir la pobreza y la desigualdad de género, brindando una protección social más amplia y equitativa para todos los ciudadanos, especialmente en la etapa de la vejez.

Asimismo, esta pensión no contributiva representa una oportunidad para fortalecer y complementar los sistemas previsionales existentes y garantizar un mayor bienestar económico y social para la población ya que se concibe como una transferencia de ingresos regular y garantizada a todos los ciudadanos, sin importar su género, situación laboral o ingresos previos.

Desde un punto de vista económico, la pensión básica universal tiene el potencial de reducir significativamente los niveles de pobreza, al proporcionar un colchón económico para aquellos que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad y carencia.

Además, la pensión básica universal puede actuar como un estabilizador económico en momentos de crisis o recesión. Al proporcionar un ingreso seguro y constante a todos los ciudadanos, se fortalece la demanda agregada y se protege a los más vulnerables de los impactos negativos de las crisis económicas.

Sin embargo, no queremos evitar el punto espinoso de esta propuesta que también presenta desafíos y consideraciones económicas importantes.

Como hemos dicho más arriba, uno de ellos es la financiación sostenible de esta pensión básica universal.



Es crucial diseñar un sistema de financiamiento que sea justo y viable desde el punto de vista fiscal, sin generar desequilibrios en las cuentas públicas o aumentar la carga impositiva sobre la población más vulnerable.

Además, es fundamental considerar la implementación de políticas complementarias que promuevan la participación de las mujeres en el mercado laboral y aborden las desigualdades estructurales de género, como la falta de acceso a empleos formales, la brecha salarial y las responsabilidades de cuidado no remuneradas.

El éxito de esta propuesta dependerá de un diseño adecuado, una financiación sostenible y la implementación de políticas complementarias que aborden las desigualdades de género en el mercado laboral y la distribución del trabajo de cuidado.

Equidad de género en los sistemas previsionales.

OISS ha venido postulando un análisis en profundidad sobre la equidad de género en sistemas previsionales, y en este sentido, ha abordado la necesidad de adoptar medidas para reducir las brechas de género en el acceso a pensiones y garantizar una mayor equidad en la protección social de hombres y mujeres durante su jubilación.

En muchos países, existen desigualdades de género en los sistemas de pensiones debido a factores históricos y estructurales que han afectado la participación laboral de las mujeres, sus salarios, y su capacidad de ahorro para la jubilación.

Sobre este particular algunos de los desafíos clave incluyen, la brecha salarial de género, las interrupciones en la carrera laboral, que ya hemos mencionado.

Asimismo, hay que abordar la cuestión del empleo informal y no remunerado.

En la informalidad estructural, las mujeres también tienen una mayor presencia como también la tienen en actividades domésticas intensas, de supervivencia y de organización familiar no remuneradas, lo que limita su acceso a sistemas previsionales contributivos y resulta en una menor acumulación de derechos de pensión.

Para abordar estas desigualdades, el consenso al que han llegado OISS como también distintos organismos colegas del sistema iberoamericano propone varias medidas:

a) Establecimiento de tablas de mortalidad diferenciadas por género: Las tablas de mortalidad son herramientas utilizadas para estimar la esperanza de vida y el tiempo promedio de percepción de una pensión.

Al tener en cuenta las diferencias en la esperanza de vida entre hombres y mujeres, las tablas de mortalidad diferenciadas por género pueden garantizar que las mujeres reciban una pensión justa y adecuada acorde a su longevidad.

b) Igualación de la edad de jubilación: En algunos sistemas previsionales, la edad de jubilación es diferente para hombres y mujeres.

La igualación de la edad de jubilación busca eliminar esta disparidad y establecer una edad de jubilación igual para ambos géneros.

Esto asegura que tanto hombres como mujeres tengan el mismo período de contribución y acceso a los beneficios del sistema previsional.

c) Reconocimiento del trabajo no remunerado: Es importante reconocer el trabajo no remunerado realizado por las mujeres, especialmente en el ámbito del cuidado.

Esto podría incluir la incorporación de períodos de cuidado en el cálculo de las pensiones o la implementación de esquemas de créditos o bonificaciones por trabajo no remunerado.

d) Políticas de conciliación trabajo-familia: La promoción de políticas que faciliten la conciliación entre el trabajo y la familia que hemos mencionado más arriba, puede ayudar a reducir las interrupciones en la carrera laboral de las mujeres y promover una mayor participación femenina en el mercado laboral, lo que a su vez contribuiría a mejorar sus ingresos y acumulación de derechos de pensión.

e) Educación financiera: Una mayor educación financiera dirigida a mujeres puede aumentar su conciencia sobre la importancia del ahorro para la jubilación y la planificación financiera a largo plazo.

En resumidas cuentas, nuestro análisis sobre la equidad de género en sistemas previsionales destaca la necesidad de adoptar medidas que aborden las desigualdades de género en el acceso a pensiones.

La iniciativa de implementar tablas de mortalidad diferenciadas por género en los sistemas previsionales es una medida relevante y significativa para corregir las desigualdades presentes en los sistemas previsionales, especialmente en lo que respecta a las diferencias en la esperanza de vida entre hombres y mujeres.

Las tablas de mortalidad son herramientas estadísticas que muestran la probabilidad de que una persona de una determinada edad sobreviva a un año específico y cuál es su expectativa de vida en el futuro.

Estas tablas son fundamentales para la determinación de las pensiones, ya que permiten estimar cuántos años de jubilación se esperan para un individuo y, en consecuencia, el monto necesario para mantener un nivel de vida adecuado en la vejez.



La desigualdad de género en la esperanza de vida es una cuestión relevante en el contexto de los sistemas previsionales.

Según datos estadísticos, las mujeres tienden a vivir más tiempo que los hombres, lo que implica que requerirán pensiones durante períodos más prolongados. Sin embargo, las diferencias en la esperanza de vida no siempre se han reflejado adecuadamente en el diseño de los sistemas previsionales, lo que ha generado inequidades en la distribución de beneficios.

La implementación de tablas de mortalidad diferenciadas por género busca reconocer estas diferencias y ajustar los cálculos de las pensiones en consecuencia.

Esto implica que, en promedio, las mujeres podrían recibir pagos más elevados en relación con los hombres, dado que se espera que tengan una mayor longevidad. De esta manera, las pensiones estarían más alineadas con las necesidades reales de los beneficiarios, brindando una mayor seguridad económica a las mujeres en la vejez.

Sin embargo, es importante tener en cuenta que la implementación de tablas de mortalidad diferenciadas por género también plantea desafíos.

Por ejemplo, podría generar tensiones en términos de costos para los sistemas previsionales, ya que el ajuste de las pensiones puede tener un impacto significativo en los presupuestos públicos o en los fondos de pensiones privados.

Además, podría generar debates sobre la equidad y la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres en el sistema previsional.

Desde luego, y tal como venimos mencionando las inequidades no se limitan únicamente a las diferencias en la esperanza de vida.



Por lo tanto, para lograr una mayor equidad de género en los sistemas previsionales, es fundamental abordar estas cuestiones de manera integral y holística.

Discriminación salarial y protección social de las mujeres.

OISS ha adoptado singular posicionamiento público sobre la discriminación salarial y su impacto en la protección social de las mujeres como tema fundamental en el contexto de la equidad de género en el ámbito laboral y social.

La discriminación salarial hacia las mujeres se refiere a la brecha salarial persistente entre hombres y mujeres que realizan trabajos de igual valor o similar en términos de habilidades, experiencia y responsabilidades.

Esta brecha salarial afecta directamente la protección social de las mujeres y puede tener consecuencias significativas en su bienestar económico y social.

Una de las principales implicaciones de la discriminación salarial es que reduce los ingresos disponibles de las mujeres, lo que se traduce en pensiones más bajas y una menor acumulación de recursos para la seguridad financiera en la vejez.

Resulta lógico que las mujeres que reciben salarios más bajos durante su vida laboral enfrentan mayores dificultades para acceder a una protección social adecuada en la etapa de jubilación, lo que puede dejarlas en una situación de vulnerabilidad económica en la vejez.

Además, la discriminación salarial también afecta la capacidad de las mujeres para acceder a otros beneficios de protección social, como el acceso a la atención médica y los seguros de salud.



Los salarios más bajos significan que las mujeres pueden tener dificultades para costear servicios de atención médica y medicamentos, lo que puede tener un impacto negativo en su salud y bienestar general.

Otro aspecto relevante es cómo la discriminación salarial perpetúa las desigualdades de género en el ámbito doméstico.

Las mujeres que enfrentan salarios más bajos pueden tener menos recursos para contribuir al sustento del hogar, lo que puede aumentar su dependencia económica de los hombres y perpetuar roles de género tradicionales en la distribución de las responsabilidades del cuidado y las tareas domésticas.

Para abordar esta inequidad, OISS ha propuesto medidas específicas que buscan reducir la discriminación salarial y mejorar la protección social de las mujeres.

Algunas de estas medidas pueden incluir:

Promover la igualdad salarial: Implementar políticas y regulaciones que aseguren que hombres y mujeres reciban igual salario por trabajos de igual valor, y eliminar prácticas discriminatorias en el ámbito laboral.

Fomentar la transparencia salarial: Impulsar la transparencia en las políticas salariales de las empresas y organizaciones para que los empleados y empleadas puedan acceder a información sobre las escalas salariales y garantizar una mayor equidad en la remuneración.

Facilitar el acceso a oportunidades laborales y capacitación: Promover el acceso de las mujeres a empleos de calidad y oportunidades de desarrollo profesional, así como fomentar la capacitación y formación para reducir las brechas de habilidades y mejorar la empleabilidad.



Fortalecer el sistema de protección social: Garantizar que los programas de protección social sean inclusivos y respondan a las necesidades específicas de las mujeres, especialmente en lo que respecta a la maternidad, la salud reproductiva y la vejez.

Fomentar la corresponsabilidad en el cuidado: Promover la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en las responsabilidades del cuidado, lo que permitirá una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral y una distribución más equitativa de las tareas domésticas.

La discriminación salarial es un fenómeno que persiste en muchas economías de la Región, afectando negativamente la equidad de género y la eficiencia económica.

Desde la teoría económica implica una asignación ineficiente de recursos humanos en el mercado laboral.

Cuando las mujeres reciben salarios inferiores a los hombres por trabajos de igual valor, se desincentiva su participación plena en la fuerza laboral y se reduce el potencial productivo de la economía en su conjunto.

La discriminación salarial también afecta la acumulación de capital humano. Las mujeres que enfrentan salarios más bajos tienen menos incentivos para invertir en su educación y capacitación, lo que limita su desarrollo profesional y su capacidad para contribuir plenamente al crecimiento económico.

En términos de protección social, la brecha salarial tiene implicaciones significativas en la jubilación y la seguridad financiera en la vejez. Las mujeres con salarios más bajos durante su vida laboral enfrentan pensiones más reducidas, lo que aumenta el riesgo de pobreza en la vejez y la dependencia de la asistencia pública.



Para abordar esta problemática desde una perspectiva económica, es fundamental implementar políticas que promuevan la igualdad salarial y reduzcan la discriminación de género en el mercado laboral.

Estas políticas pueden incluir incentivos provistos por el Estado para que las empresas adopten prácticas salariales más transparentes y equitativas, así como medidas que fomenten la participación de las mujeres en sectores y ocupaciones mejor remuneradas.

La eliminación de la discriminación salarial y la promoción de la equidad de género en el ámbito laboral son fundamentales para impulsar el crecimiento económico sostenible y alcanzar un desarrollo inclusivo.

Al invertir en políticas que empoderen a las mujeres y promuevan la igualdad de oportunidades, estaremos construyendo una sociedad más próspera y equitativa en el largo plazo.

Reconocer y valorar el trabajo doméstico y de cuidado.

Resulta cada vez más extendida la opinión que identifica la importancia de reconocer y valorar el trabajo doméstico y de cuidado que principalmente realizan las mujeres en el hogar.

Este tipo de trabajo, que incluye actividades como la limpieza, cocina, cuidado de niños, personas mayores o con discapacidad, entre otras responsabilidades, es esencial para el funcionamiento de la sociedad y la economía, pero tiende a estar invisibilizado y subvalorado en los sistemas de seguridad social.

El trabajo doméstico y de cuidado no remunerado representa una contribución significativa al bienestar de la sociedad y el desarrollo económico, ya que libera a



otras personas (generalmente hombres) para que puedan participar en el mercado laboral y en actividades productivas.

Sin embargo, su carácter no remunerado y su realización mayoritaria por parte de mujeres hacen que estas no sean reconocidas plenamente como trabajadoras, lo que a su vez impacta su acceso a la seguridad social.

La falta de reconocimiento y valoración del trabajo doméstico y de cuidado conlleva a una serie de desafíos para las mujeres.

En primer lugar, al no ser considerado como empleo, este tipo de trabajo no contribuye a la acumulación de derechos en sistemas de seguridad social basados en cotizaciones y contribuciones laborales.

Esto puede resultar en una menor protección social para las mujeres en la vejez o en situaciones de necesidad, como la maternidad o la enfermedad.

Además, el hecho de que las mujeres asuman una carga desproporcionada de trabajo doméstico y de cuidado también afecta su participación en el mercado laboral remunerado.

La falta de apoyo en la provisión de servicios de cuidado, como guarderías o atención a personas mayores, puede dificultar que las mujeres puedan mantener un empleo formal y limitar sus oportunidades de crecimiento profesional.

En este sentido OISS aboga por políticas y medidas que reconozcan y valoren el trabajo doméstico y de cuidado, así como por la promoción de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en estas tareas.



Esto implica un cambio cultural que permita avanzar hacia la redistribución equitativa del trabajo no remunerado en el hogar y la promoción de la participación activa de los hombres en las responsabilidades de cuidado.

El Estado tiene que ser gestor de ese cambio, y en este sentido se destaca la importancia de establecer políticas de protección social que aborden las necesidades específicas de las mujeres en relación con el trabajo doméstico y de cuidado.

Esto puede incluir la provisión de beneficios y subsidios para las trabajadoras domésticas, el acceso a servicios de cuidado asequibles y de calidad, así como el reconocimiento de los años dedicados al trabajo de cuidado en la determinación de las prestaciones de seguridad social, como las pensiones.

La invisibilización del trabajo doméstico y de cuidado en los sistemas de seguridad social y jubilación conlleva a un desequilibrio en el acceso a prestaciones y beneficios.

Para abordar esta inequidad, se proponen diversas estrategias económicas y políticas públicas, además de los subsidios que mencionamos. Una de ellas podría ser la incorporación de las mujeres amas de casa a sistemas de prestaciones por jubilación, lo que permitiría que su trabajo doméstico sea reconocido y se traduzca en derechos y beneficios en la etapa de retiro.

Otra medida relevante es avanzar en regímenes combinados que ofrezcan mínimos garantizados, con parte de los ingresos y parte de capitalización individual a elección.

Esto podría permitir a las mujeres tener mayor autonomía y flexibilidad para elegir la forma en que desean manejar sus recursos y planificar su seguridad económica a lo largo del tiempo.



Desde la perspectiva económica, es fundamental para la productividad general de la economía de una nación, reconocer y valorar el trabajo doméstico y de cuidado realizado principalmente por mujeres.

Como queda dicho entonces no se trata solo de una cuestión de género, o un posicionamiento político.

Por el contrario, implementar políticas que promuevan la equidad de género en los sistemas previsionales, como la incorporación de las mujeres amas de casa a sistemas de jubilación y la implementación de regímenes combinados con opciones de capitalización individual, contribuiría a mejorar la economía en general de todos los ciudadanos, fomentando así una mayor igualdad económica y social.

Enfoque de género en salud

Como sabemos, los contenidos de la Seguridad Social incluyen la cuestión previsional, las asignaciones que provienen de la formalidad en el trabajo, los sistemas de seguro de desempleo y de riesgos de trabajo, y también la cuestión de la salud.

Para OISS, en la planificación y prestación de servicios de salud se debe atender las necesidades específicas de mujeres y hombres.

Nuestro enfoque busca identificar y abordar las inequidades y desigualdades de género que afectan el acceso y la calidad de la atención médica, así como promover la igualdad de oportunidades para todos los individuos, independientemente de su género.

En este sentido, entendemos que la equidad de género en el acceso a los servicios de salud no implica otorgar cuotas iguales de recursos y servicios a hombres y



mujeres, sino que los recursos deben asignarse y entregarse según las necesidades específicas de cada sexo y contexto socioeconómico.

Las mujeres, debido a su rol biológico en la reproducción, tienen una mayor necesidad de servicios de salud en comparación con los hombres. Sin embargo, factores como la pobreza pueden restringir el acceso de las mujeres a estos servicios.

Resulta obvio que algunas situaciones de salud son exclusivamente femeninas, como el embarazo y el parto, y requieren una asistencia sanitaria específica.

Pero sin lugar a dudas hay trastornos que afectan tanto a hombres como a mujeres, pero con efectos mayores o diferentes en las mujeres, lo que demanda respuestas adaptadas a sus necesidades.

Del mismo modo, las desigualdades de género, como la educación, los ingresos y el empleo, pueden limitar la capacidad de las mujeres para proteger su propia salud.

El análisis de nuestro organismo también aborda la importancia de eliminar las barreras económicas que impiden el acceso de las mujeres a la atención médica.

Muchas mujeres son económicamente desfavorecidas, lo que afecta su capacidad para utilizar los servicios de salud.

Por lo tanto, es fundamental eliminar estas barreras y asegurar que los servicios de salud sean adecuados, de alta calidad y respondan a las necesidades específicas de las mujeres y las niñas.

Además, el enfoque de género en programas de salud y bienestar busca que los sistemas de salud promuevan mayor equidad, identifiquen y atiendan las necesidades diferenciales de salud y reconozcan y valoren el papel predominante de las mujeres en la fuerza de trabajo del sector salud.



OISS también destaca la importancia de coordinar con otros ámbitos de la política social para abordar las brechas de género en problemas de salud.

Para avanzar hacia una mayor equidad de género en las políticas de salud, se requiere un marco de derechos humanos basado en la equidad de género, que guíe el diseño y la implementación de políticas, programas y servicios de salud.

Este marco debe fundamentarse en el reconocimiento de la necesidad de contrarrestar los sesgos de género y las inequidades que existen en diferentes dimensiones, subsectores y niveles de los sistemas de salud.

En los países de la Comunidad Iberoamericana, se han implementado diversos programas y estrategias para promover la igualdad de género en el sector de la salud.

Por ejemplo, en España, en la primera década del siglo se impulsó el Plan de Calidad del Sistema Nacional de Salud 2006-2010, que buscaba reducir las desigualdades de género en el acceso a servicios de salud.

Para ello, se fortaleció el enfoque de género en las políticas de salud y se generó conocimiento sobre las inequidades de género en salud.

En México, se puso en marcha el Programa de Acción Específico Igualdad de Género en Salud, que tuvo como objetivo abordar las diferencias biológicas y sociales entre hombres y mujeres para reducir el impacto negativo en su salud.

Se buscaba asegurar un acceso igualitario a la atención médica y combatir las desigualdades de género en salud.

En Perú, por este andarivel de políticas, se implementó un plan de igualdad de oportunidades para corregir situaciones de discriminación hacia las mujeres.



En él se estableció como meta aumentar el porcentaje de partos atendidos por profesionales de la salud en el sector rural.

Además, se llevó a cabo un proceso de aseguramiento universal en salud para garantizar que toda la población tenga acceso a servicios de salud preventivos, promocionales y de rehabilitación.

Estas iniciativas son ejemplos importantes para avanzar hacia una mayor equidad de género en el sector de la salud en estos países, garantizando que hombres y mujeres tengan igualdad de acceso y atención a los servicios médicos, lo que contribuye al bienestar y desarrollo económico de la sociedad en su conjunto.

Desde luego, un análisis exhaustivo del enfoque de género en programas de salud y bienestar enfatiza la necesidad de abordar las desigualdades de género en el acceso a los servicios de salud y promover políticas y programas que respondan a las necesidades específicas de mujeres y hombres.

Esto implica eliminar barreras económicas y coordinar acciones intersectoriales para lograr una mayor equidad en el acceso y la calidad de la atención médica para todos los individuos.

Desde la perspectiva económica, esta cuestión tiene implicaciones significativas en el bienestar de la sociedad y en el desarrollo económico de un país.

Así, la igualdad de acceso y calidad en los servicios de salud para hombres y mujeres resulta esencial para garantizar una distribución justa de los recursos y para promover la productividad y el crecimiento económico sostenible.

En primer lugar, de adoptarse este enfoque habría una distribución más eficiente de los recursos sanitarios.



Cuando las mujeres reciben una atención médica adecuada y oportuna, se reduce el riesgo de enfermedades crónicas y discapacidades que afectarían su capacidad de trabajo y productividad.

Al garantizar que tanto hombres como mujeres tengan acceso a servicios de salud de calidad, se reducen las pérdidas económicas asociadas a la disminución de la fuerza laboral y se mejora la productividad general de la población.

Además, la equidad de género en los sistemas de salud tiene un impacto positivo en la economía familiar.

Las mujeres, especialmente en países en desarrollo, desempeñan un papel crucial en la gestión de los recursos económicos y el cuidado de la familia. Cuando las mujeres gozan de buena salud, pueden contribuir plenamente a la economía doméstica, lo que mejora el bienestar general de la familia y su capacidad para invertir en educación y otros activos productivos.

Por otro lado, la discriminación de género en el acceso a la atención médica puede generar ineficiencias económicas.

La falta de acceso a servicios de salud para las mujeres puede aumentar los costos de tratamiento en etapas posteriores de la enfermedad, ya que las condiciones de salud no atendidas a tiempo pueden empeorar y requerir tratamientos más costosos. Esto puede aumentar la carga económica para las familias y el sistema de salud en general.

En términos macroeconómicos, la equidad de género en sistemas de salud puede tener un impacto significativo en la reducción de la pobreza y la desigualdad. Al garantizar que todas las personas, independientemente de su género, tengan acceso



a servicios de salud adecuados, se reduce la brecha de desigualdad y se promueve un crecimiento económico más inclusivo y sostenible.

Mujeres mayores y protección social

Nuestra Organización es una de las principales impulsoras de la equidad de género y el bienestar de la población en general.

En ese cometido ha sostenido que, a medida que la población envejece, las mujeres mayores enfrentan desafíos particulares que requieren medidas específicas para garantizar su protección y bienestar.

Las mujeres tienden a vivir más tiempo que los hombres, lo que significa que tienen una mayor esperanza de vida.

Sin embargo, esta mayor longevidad no siempre se traduce en una vida más saludable, ya que las mujeres mayores, como venimos planteando, suelen enfrentar desigualdades y vulnerabilidades en el ámbito económico, social y de salud.

En términos económicos, las mujeres mayores a menudo tienen ingresos más bajos que los hombres debido a brechas salariales y carreras laborales interrumpidas debido a responsabilidades familiares y de cuidado no remuneradas.

Además, muchas mujeres mayores dependen de pensiones y prestaciones sociales que pueden ser insuficientes para cubrir sus necesidades básicas.

En el ámbito social, las mujeres mayores pueden enfrentar el aislamiento y la soledad, especialmente si son viudas o viven solas. La falta de redes de apoyo y el acceso limitado a servicios sociales pueden aumentar su vulnerabilidad.



Por el lado de la salud, existen evidencias de que las mujeres mayores pueden experimentar desafíos específicos, como una mayor incidencia de enfermedades crónicas, discapacidades y condiciones de salud mental.

Además, las mujeres mayores pueden tener dificultades para acceder a servicios de salud adecuados y asequibles, lo que afecta negativamente su calidad de vida.

Para abordar estas cuestiones, es fundamental implementar políticas y programas de protección social específicos para mujeres mayores. Algunas medidas clave incluyen:

Pensión y seguridad económica: Garantizar que las mujeres tengan acceso a pensiones adecuadas y seguras, y abordar las brechas salariales y las disparidades de género en el empleo para mejorar su seguridad económica.

Atención y servicios de cuidado: Desarrollar servicios de cuidado asequibles y accesibles para apoyar a las mujeres mayores en sus necesidades de atención.

Redes de apoyo social: Fomentar la creación de redes de apoyo social para mujeres mayores, promoviendo la participación en actividades comunitarias y el acceso a servicios sociales.

Salud y bienestar: Implementar programas de salud preventiva y atención médica adecuada, teniendo en cuenta las necesidades específicas de las mujeres mayores.

Educación financiera: Brindar capacitación en educación financiera para empoderar a las mujeres mayores en la toma de decisiones financieras y la planificación de su futuro, especialmente en un contexto de digitalización de la economía.

Eliminación de estereotipos de género: Trabajar en la eliminación de estereotipos de género que perpetúan las desigualdades y limitan las oportunidades para las mujeres mayores.



La protección social para mujeres mayores no solo es una cuestión de justicia social, sino que también es un factor clave para el desarrollo económico y social sostenible de la sociedad en su conjunto.

La atención a las necesidades particulares de las mujeres mayores y la implementación de políticas específicas pueden tener importantes efectos en el bienestar económico de la sociedad en general.

En síntesis, abordar la protección social para mujeres mayores desde una perspectiva económica es esencial para promover la equidad de género y el desarrollo económico sostenible.

La implementación de políticas específicas que aborden las desigualdades de género en el empleo, el acceso a pensiones y servicios de cuidado, así como la promoción de la educación financiera, puede tener efectos positivos en el bienestar económico de las mujeres mayores y en la sociedad en su conjunto.

Al invertir en la protección social para mujeres mayores, se puede avanzar hacia una sociedad más inclusiva, justa y económicamente próspera.

Género y pensiones

El análisis de las perspectivas de género en los sistemas de pensiones es un tema crucial para lograr una mayor equidad en el acceso a la seguridad económica en la vejez.

OISS ha mostrado a los líderes de los países iberoamericanos y a la comunidad en general que los sistemas de pensiones tradicionales han sido diseñados con base en modelos que no consideraban las diferencias de género.



Esa característica ha llevado a desigualdades significativas en el bienestar económico de mujeres y hombres en la etapa de retiro.

A continuación, de modo muy sintético se plantean aspectos clave para mejorar los sistemas de pensiones desde una perspectiva de género:

Brechas salariales y carreras laborales interrumpidas: Las mujeres enfrentan brechas salariales en comparación con los hombres, lo que se traduce en menores contribuciones a los sistemas de pensiones.

Además, las responsabilidades de cuidado no remunerado y las interrupciones en sus carreras laborales para atender a la familia afectan su acumulación de cotizaciones y, por ende, el monto de la pensión que recibirán.

Es fundamental abordar estas desigualdades de género en el mercado laboral y promover políticas que permitan una mayor participación de las mujeres en el empleo remunerado.

Diseño de pensiones por género: Los sistemas de pensiones deben ser revisados y ajustados para tener en cuenta las diferencias de género.

Una opción ya analizada es establecer esquemas de pensiones que reconozcan y compensen el trabajo de cuidado no remunerado realizado principalmente por mujeres.

También es importante considerar la posibilidad de otorgar beneficios adicionales a las mujeres que han enfrentado mayores desafíos en el mercado laboral debido a la discriminación y las interrupciones en sus carreras.



Flexibilidad en la edad de jubilación: Las mujeres tienden a vivir más tiempo que los hombres y, en muchos casos, enfrentan dificultades para mantenerse en el mercado laboral a medida que envejecen.

Ofrecer opciones de jubilación flexible puede permitir que las mujeres elijan el momento adecuado para retirarse, teniendo en cuenta sus necesidades y circunstancias individuales.

Educación financiera y planificación para la jubilación: Promover la educación financiera desde una edad temprana puede empoderar a las mujeres para tomar decisiones informadas sobre su futuro financiero y prepararse mejor para la jubilación.

El fomento de la planificación financiera y el acceso a herramientas que faciliten la gestión de sus ahorros y pensiones pueden ser medidas efectivas para mejorar su bienestar económico en la vejez.

Pensión básica universal y no contributiva: Implementar una pensión básica universal para todas las personas, independientemente de su historial laboral o género, puede ser una medida poderosa para reducir la pobreza en la vejez y garantizar una protección económica mínima para todas las personas mayores.

Además, complementar esta pensión básica con pensiones no contributivas para aquellos que no tienen acceso a sistemas formales de seguridad social puede ser una forma de garantizar un ingreso digno en la vejez.

El análisis de las perspectivas de género en sistemas de pensiones desde una mirada económica implica examinar cómo las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado laboral y en sus roles de cuidado afectan la acumulación de ingresos y activos durante su vida laboral, y cómo estas diferencias se traducen en disparidades en las pensiones y en la protección social en la vejez.



Mejorar las perspectivas de género en los sistemas de pensiones requiere abordar las desigualdades en el mercado laboral, reconocer y valorar el trabajo no remunerado realizado por las mujeres, y diseñar políticas que tomen en cuenta las diferencias de género en la acumulación de ingresos y activos durante la vida laboral.

Estas medidas no solo son fundamentales para mejorar la equidad de género, sino también para asegurar la sostenibilidad y eficiencia de los sistemas de pensiones en el largo plazo.

Algunos autores han propuesto en este rubro sumar las “pensiones compartidas” como una medida para mejorar la equidad de género en los sistemas de pensiones al permitir que las prestaciones sean divididas o compartidas entre cónyuges o parejas.

Desde una perspectiva económica, esta iniciativa presenta varios beneficios y desafíos importantes.

Entre los beneficios podría ubicarse un reconocimiento del trabajo no remunerado, cierta reducción de la dependencia económica de las mujeres cónyuges o parejas y aportar algo de equidad en la distribución del cuidado, al vincular las pensiones con ese trabajo. Esto, a su vez, podría tener un impacto positivo en la participación laboral y la igualdad de género en el mercado laboral.

Desde un punto de vista económico, las pensiones compartidas podrían mejorar la sostenibilidad de los sistemas de pensiones.

Al compartir los beneficios entre cónyuges, se distribuye la carga financiera de manera más equitativa y se reduce el riesgo de que una sola persona reciba una pensión insuficiente para cubrir sus necesidades en la vejez.



Esto puede aliviar la presión sobre los sistemas de pensiones y mejorar su capacidad para proporcionar protección social adecuada a todos los beneficiarios.

Sin embargo, existen muchos desafíos prácticos y legales.

Desde ya aunque a nivel regional y dependiendo el país puede ser menos dificultoso, como por ejemplo en algunas naciones de América central y el caribe, en nuestro país su implementación plantea desafíos prácticos y legales que deben ser abordados cuidadosamente.

Podría colisionar con el sistema de derechos adquiridos y la jurisprudencia de la Corte Suprema vigente en cuanto a que las pensiones y jubilaciones son salario diferido.

Es necesario establecer criterios claros para determinar cuándo y cómo se pueden compartir las pensiones, garantizando la protección de los derechos de ambos beneficiarios y evitando posibles abusos o manipulaciones del sistema.

Estereotipos de género.

Las políticas públicas en los últimos años han intentado plantar en la sociedad la necesidad de un debate sobre la relevancia de crear un entorno laboral inclusivo y libre de discriminación que permita a las mujeres acceder a las mismas oportunidades y condiciones que los hombres.

Estos estereotipos de género son creencias arraigadas en la sociedad sobre las características y roles que deben desempeñar hombres y mujeres, lo que puede llevar a la perpetuación de desigualdades en el ámbito laboral.

Históricamente, ciertos campos laborales, como la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas, han sido considerados "trabajos masculinos", mientras que otros, como el cuidado y la educación, han sido estereotipados como "trabajos femeninos".



Sobre este particular, hay un debate muy grande, pero está claro que las percepciones con demasiado sesgo pueden limitar aún de manera inconsciente el acceso de las mujeres a oportunidades laborales en campos que históricamente han estado dominados por hombres, así como a posiciones de liderazgo y toma de decisiones.

Asimismo, los estereotipos de género también pueden afectar las expectativas y evaluaciones de desempeño en el trabajo. Las mujeres a menudo enfrentan estereotipos negativos relacionados con su capacidad para liderar, su habilidad en roles técnicos o su disposición para asumir responsabilidades. Estas creencias pueden influir en las decisiones de contratación y promoción, perjudicando las oportunidades de las mujeres para avanzar en sus carreras profesionales.

Distintas naciones han intentado programas de sensibilización y capacitación para empleadores y empleados para aumentar la conciencia sobre los estereotipos de género y sus impactos en el entorno laboral.

La vinculación entre trabajo asalariado y aseguramiento previsional, y su impacto en la igualdad de género, revela que los sistemas previsionales en gran parte de la Comunidad Iberoamericana han sido diseñados con una orientación hacia los trabajadores asalariados, lo que ha excluido históricamente a grupos de población, especialmente a las mujeres, que enfrentan desigualdades en el mercado laboral y en su acceso a la seguridad social.

Una de las principales consecuencias de este diseño es que muchas mujeres, debido a su menor participación en la fuerza laboral, tienen dificultades para cumplir con los requisitos de cotización exigidos para acceder a pensiones y, cuando lo logran, reciben montos de pensión significativamente inferiores a los de



los hombres con trayectorias laborales más continuas y con ingresos más altos. Esto crea un círculo vicioso en el que las mujeres encuentran menos incentivos para participar en la fuerza laboral y, en cambio, pueden depender de prestaciones subsidiarias, como las pensiones de viudedad, que pueden resultar más ventajosas en ciertos casos.

Las desigualdades de género en el mercado laboral, como las brechas en la participación, el empleo y los ingresos, se trasladan al ámbito de la seguridad social como desigualdades de cobertura contributiva.

Las mujeres enfrentan tasas de actividad y empleo más bajas, lo que conduce a trayectorias laborales más fragmentadas y a ingresos más bajos a lo largo de sus vidas. Esto les dificulta alcanzar los períodos de cotización necesarios para acceder a las prestaciones previsionales y, cuando lo hacen, obtienen pensiones inferiores.

Empoderamiento económico

Vinculado con el punto anterior el empoderamiento económico de las mujeres es un tema clave para lograr una mayor equidad de género y mejorar las condiciones de seguridad social para las mujeres.

Cuando hablamos de empoderamiento económico, nos referimos a la capacidad de las mujeres para tener control sobre sus recursos económicos, tomar decisiones financieras de manera autónoma y acceder a oportunidades económicas y laborales de manera igualitaria.

Desde una perspectiva económica, el empoderamiento de las mujeres es beneficioso para toda la sociedad. Existen varias razones para considerar el empoderamiento económico de las mujeres como una prioridad:



Contribución al crecimiento económico: Las mujeres representan una parte significativa de la fuerza laboral y del talento humano disponible en una economía.

Si las mujeres tienen acceso a oportunidades laborales y recursos, pueden contribuir de manera más efectiva al crecimiento económico del país.

El empoderamiento económico de las mujeres implica aprovechar todo su potencial y talento, lo que se traduce en un mayor crecimiento y desarrollo económico para la sociedad en su conjunto.

Las mujeres, especialmente aquellas en situación de vulnerabilidad, son más propensas a vivir en condiciones de pobreza y enfrentar mayores niveles de desigualdad.

El empoderamiento económico les brinda la posibilidad de mejorar sus ingresos y recursos, lo que a su vez puede reducir la pobreza y las brechas económicas y sociales entre géneros.

Cuando las mujeres tienen una mayor autonomía económica, pueden contribuir al sistema de seguridad social a través de la cotización a programas de pensiones y seguros sociales.

Esto fortalece el sistema de seguridad social en general y permite que las mujeres tengan una protección adecuada en caso de contingencias como la vejez, la enfermedad o la maternidad.

El empoderamiento económico de las mujeres también implica facilitar su participación en actividades emprendedoras y en sectores económicos diversos. Las mujeres emprendedoras pueden generar nuevas ideas, servicios y productos, lo que contribuye a la innovación y al desarrollo económico.

Crisis económica y equidad de género.

El impacto de la crisis económica en la equidad de género es un tema complejo y preocupante, especialmente en el contexto de medidas de austeridad que han sido implementadas en respuesta a la crisis pandémica.

La crisis económica y las políticas de austeridad han afectado negativamente a las mujeres de manera desproporcionada, exacerbando las desigualdades de género y creando mayores obstáculos para su empoderamiento económico y social.

Aumento de la carga de cuidado no remunerado: Durante las medidas de restricción y desde luego, con la crisis económica asociada, las medidas de austeridad a menudo implicaron en la Región recortes en servicios y programas de apoyo a la conciliación trabajo-familia, lo que aumentó la carga de cuidado no remunerado que recae sobre las mujeres.

Impacto en el empleo y salarios de las mujeres: Durante la crisis, las mujeres han enfrentado mayores dificultades para mantener o encontrar empleo, especialmente en sectores más afectados por la recesión.

Se notó una formidable caída en la industria de la hospitalidad y del trabajo en casas particulares en toda la Región con el consiguiente impacto sobre la distribución de la carga de caídas en el empleo.

Además, aunque no ocurrió en Argentina, las políticas de austeridad posteriores a las medidas de salida de los confinamientos han llevado a la congelación o reducción de salarios en el sector público y a recortes en el gasto social, lo que afecta especialmente a las mujeres que tienden a tener una mayor representación en el empleo público y en sectores con salarios más bajos.



Aumento de la violencia de género: La crisis económica COVID también ha sido asociada con un aumento en la violencia de género.

La presión financiera y las tensiones generadas por la crisis puede haber exacerbado situaciones de violencia doméstica, y la falta de recursos para combatir la violencia pueden dejar a las mujeres en una situación de mayor vulnerabilidad.

Para mitigar los efectos negativos de la crisis en la equidad de género, es crucial adoptar políticas que promuevan el empoderamiento económico de las mujeres.

Esto implica asegurar que si se adoptan medidas de austeridad no afecten desproporcionadamente a las mujeres y que se implementen políticas específicas para apoyar su acceso al empleo, la educación, la formación y el emprendimiento.

También se requiere fortalecer la protección social y garantizar el acceso de las mujeres a servicios de cuidado infantil y de personas mayores.

Tanto OISS como CEPAL han señalado que la crisis económica y las medidas para combatirla a nivel regional han tenido un impacto significativo en la equidad de género, agravando las desigualdades existentes y creando nuevos desafíos para el empoderamiento económico de las mujeres.

Para mitigar estos efectos negativos, es fundamental adoptar políticas y medidas específicas que protejan los derechos y oportunidades de las mujeres, aseguren su participación plena en el mercado laboral y promuevan la igualdad de género en todas las esferas de la sociedad.

Un enfoque integral y centrado en el género es esencial para lograr una recuperación económica justa y equitativa.



Tecnologías de la información y género.

Como uno de los puntos que OISS enfatiza para posteriores estudios de detalle, y para ir finalizando esta parte del documento, es importante destacar que, en la actualidad, el uso de tecnologías de la información y la digitalización de datos desempeña un papel crucial en la mejora de las políticas y programas de seguridad social, incluyendo aquellas que buscan promover la igualdad de género.

Algunas de las formas en que las tecnologías y el análisis de datos pueden contribuir a mejorar las políticas propuestas son:

Recopilación y análisis de datos desagregados por género: La digitalización de información y el uso de grandes cantidades de datos permiten recopilar y analizar información desagregada por género.

Esto proporciona una visión más clara de las diferencias y desigualdades que enfrentan hombres y mujeres en el acceso a los beneficios de seguridad social, lo que facilita la identificación de áreas de mejora y el diseño de políticas más efectivas y centradas en las necesidades específicas de cada género.

Monitoreo y evaluación de políticas: Las tecnologías de la información permiten establecer sistemas de monitoreo y evaluación más eficientes y precisos para las políticas de seguridad social.

Esto permite realizar un seguimiento en tiempo real del impacto de las políticas en la igualdad de género y ajustarlas según sea necesario para alcanzar los objetivos propuestos.

Automatización de procesos administrativos: La digitalización de la información puede agilizar los procesos administrativos relacionados con la seguridad social, lo que a su



vez puede mejorar la accesibilidad y eficiencia de los servicios para las personas beneficiarias, incluidas las mujeres.

Desarrollo de aplicaciones y plataformas para la información y capacitación: Las tecnologías de la información pueden facilitar el acceso a información sobre los programas de seguridad social y ofrecer capacitación y orientación en línea. Esto puede ayudar a empoderar a las mujeres al brindarles información clara sobre sus derechos y opciones en materia de seguridad social.

Es importante destacar que el uso de tecnologías de la información y el análisis de datos también plantean desafíos en términos de protección de datos personales y la brecha digital de género, por lo que es fundamental abordar estos aspectos en el diseño e implementación de políticas que incorporen estas herramientas.

Las tecnologías de la información y comunicación podrían usarse también para promover la conciencia pública sobre la importancia de la igualdad de género en el sistema de seguridad social y generar apoyo para la implementación de políticas inclusivas.

Es notable cómo el público en general, que incluye a hombres y mujeres de diferentes edades y contextos socioeconómicos, a menudo no reflexiona sobre estas cuestiones y en este sentido, hay un campo de mejora.

En tal sentido, podría contribuir al debate y la instalación de esa reflexión crear publicaciones gráficas y videos con mensajes claros sobre la importancia de la igualdad de género en el sistema de seguridad social.

Otra herramienta podría ser la de utilizar hashtags relevantes y virales para aumentar la visibilidad de la campaña (#IgualdadDeGéneroEnSeguridadSocial, #ProtecciónSocialInclusiva, etc.) y colaborar con influencers y organizaciones que promuevan la igualdad de género para ampliar el alcance de la campaña.



Infografías y materiales informativos:

Del mismo modo, diseñar infografías y materiales informativos que expliquen de manera sencilla las propuestas de igualdad de género en la seguridad social y distribuir estos materiales en sitios web, redes sociales y puntos de información pública como bibliotecas y centros comunitarios.

La ANSES en este sentido podría ser un ámbito especial para organizar eventos y webinars para discutir las propuestas y su importancia con expertos en el tema, invitar a representantes de organizaciones de la sociedad civil, académicos y funcionarios públicos para participar en los eventos y compartir sus perspectivas y estableciendo alianzas con medios de comunicación digitales, difundir noticias y reportajes sobre la igualdad de género en el sistema de seguridad social.

Es importante mantener la coherencia en el mensaje y utilizar un lenguaje claro y accesible para llegar a diferentes audiencias.

Además, se debe estar dispuesto a escuchar las opiniones y preocupaciones del público y adaptar la estrategia según sea necesario. La clave para el éxito de esta estrategia de comunicación es generar conciencia, empatía y apoyo para lograr una protección social más inclusiva y equitativa para todas las personas

Otro campo que podría explorarse es el de elaborar informes y estudios especializados que demuestren los beneficios económicos y sociales de sistemas de protección social inclusivos.

Esto podría lograrse aprovechándose la virtualidad y posibilidad de establecer conferencias vía zoom en donde citar a expertos internacionales que hayan implementado con éxito sistemas de protección social inclusivos para compartir sus experiencias y buenas prácticas.



Asimismo, podría resaltarse cómo el uso de tecnologías de la información y grandes cantidades de datos puede mejorar la eficiencia en la asignación de recursos y la toma de decisiones en materia de protección social.

Por último, quisiéramos aportar esquemáticamente la posibilidad de realizar estudios y jornadas virtuales para sensibilizar a los estudiantes primarios, secundarios, terciarios, y de cursos de formación laboral sobre la relevancia de la perspectiva de género en los sistemas de seguridad social y cómo esto contribuye a sociedades más inclusivas y justas.

A través de un enfoque multidimensional, mostrar como contenido educativo los desafíos, avances y políticas que buscan eliminar las brechas de género en el acceso a la protección social.

La materia podría combinar diversas metodologías, incluyendo clases magistrales, análisis de casos, debates y actividades prácticas buscando promover la reflexión y el intercambio de ideas sobre algo que tarde o temprano nos afectará en su conjunto, el paso por el mercado laboral, y el retiro.

OISS considera que la educación para la seguridad social y género es una herramienta poderosa para construir sociedades más justas e inclusivas.

A través de esta materia, buscamos empoderar a las nuevas generaciones para que sean agentes de cambio, promoviendo la igualdad de género en los sistemas de protección social.

CAPÍTULO II LA IGUALDAD SALARIAL

Las políticas de promoción de la igualdad salarial entre hombres y mujeres son esenciales para garantizar la equidad y la justicia en el ámbito laboral.

A lo largo de los años, se han implementado diversas estrategias y medidas para abordar esta brecha salarial de género y promover la igualdad de remuneración.

Muchos países han promulgado leyes y regulaciones para combatir la discriminación salarial de género e incluso han agregado disposiciones constitucionales al respecto.

Estas leyes de modo general prohíben la discriminación salarial y exigen la transparencia en la remuneración. También pueden establecer sanciones para las empresas que no cumplan con estas normas.

En algunas naciones fundamentalmente con influencias sajonas en su derecho, han implementado las auditorías salariales como una herramienta importante para identificar y abordar las disparidades salariales de género.

Estas auditorías implican analizar los salarios de hombres y mujeres en una organización y tomar medidas correctivas si se encuentran desigualdades injustificadas.

En el mismo carril de ideas, se ha puesto de relieve en los últimos años la necesidad de fomentar la transparencia salarial puede ayudar a reducir la brecha salarial de género.

Al exigir a las empresas que divulguen información sobre las estructuras salariales y las políticas de remuneración, se puede crear una mayor rendición de cuentas y promover la equidad salarial.

Pero estas medidas aisladamente no producen ningún efecto si no entendemos de modo integral cuáles son las desigualdades, la inclusión laboral y cómo estas se relacionan con el denominado futuro del trabajo.

Los nudos estructurales de la desigualdad de género y los desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro del trabajo

Nuestro organismo colega, la CEPAL, ha planteado en su reciente informe “Desigualdades, inclusión laboral y futuro del trabajo” con la coordinación de Mariana Huepe, algunos puntos que resultan cruciales para el entendimiento de la cuestión que traemos a colación.

El informe destaca las brechas persistentes entre hombres y mujeres en términos de empleo, ingresos y participación en sectores específicos.

Relata el impacto de la pandemia en la inclusión laboral y en este sentido postula que la crisis de la COVID-19 exacerbó las desigualdades y afectó de manera desproporcionada a mujeres, jóvenes y trabajadores informales.

En relación al paradigma imperante de transformación digital y futuro del trabajo indica que la digitalización acelerada ofrece oportunidades y desafíos para la igualdad de género en el empleo, requiriendo acceso y formación en habilidades digitales.

En forma coincidente con lo que planteamos en la primera parte, CEPAL también señala que el trabajo de cuidado, mayormente realizado por mujeres, debe ser valorado y reconocido para avanzar hacia una sociedad más equitativa.

De tal manera, los distintos expertos que colaboran en la publicación proponen estrategias para promover una recuperación económica con enfoque de género y fomentar la inclusión laboral.



En tal sentido, abordan las desigualdades en el empleo para jóvenes, personas de bajos ingresos, indígenas y afrodescendientes y enfatizan la importancia de promover la formalización del empleo y mejorar la protección social para trabajadores precarizados.

Por ese andarivel de ideas indican que es preciso mejorar el acceso y uso de tecnologías digitales por parte de las mujeres, garantizando su participación en la creación y desarrollo de ciencia y tecnología.

Finalmente destacan que la inversión en la economía del cuidado y la promoción de la igualdad de género deben ser respaldadas con modelos de financiamiento sostenibles y progresivos.

En el mercado laboral, existen brechas persistentes entre hombres y mujeres que se manifiestan en diferentes aspectos:

En cuanto al empleo, CEPAL entiende que las mujeres enfrentan dificultades para acceder a empleos de calidad y a puestos directivos o de alta responsabilidad.

A menudo, están sobrerrepresentadas en empleos informales, temporales o precarios, lo que impacta negativamente en sus condiciones y estabilidad laborales.

En promedio, las mujeres reciben salarios más bajos que los hombres, incluso en trabajos similares. Esta disparidad salarial, conocida como la brecha salarial de género, es una de las manifestaciones más evidentes de las desigualdades en el mercado laboral.

Las mujeres tienden a concentrarse en sectores tradicionalmente feminizados, como la educación, la salud y los servicios domésticos, donde los salarios suelen ser más



bajos en comparación con sectores dominados por hombres, como la ingeniería o la tecnología.

A pesar de su participación creciente en el mercado laboral remunerado, las mujeres siguen asumiendo una carga desproporcionada del trabajo no remunerado, como las labores domésticas y de cuidado familiar.

Esta división del trabajo impide que las mujeres dediquen más tiempo y energía a su desarrollo profesional y a actividades fuera del hogar.

Como consecuencia de ello, estas brechas de género en el mercado laboral tienen impactos significativos para la autonomía económica de las mujeres y para la igualdad de oportunidades en la sociedad en general.

Abordar estas desigualdades requiere de políticas y medidas que promuevan la igualdad de género en el acceso al empleo, la formación y el desarrollo profesional, así como la redistribución equitativa de las responsabilidades de cuidado y del trabajo no remunerado entre hombres y mujeres.

También implica desafiar y cambiar los estereotipos y prácticas discriminatorias arraigadas en la sociedad para lograr un mercado laboral más inclusivo y equitativo para todas las personas, independientemente de su género.

En cuanto al impacto de la pandemia de COVID-19 en la inclusión laboral CEPAL entiende que fue muy significativo y que exacerbó las desigualdades preexistentes en el mercado laboral de América Latina y el Caribe.

El documento coordinado por Mariana Huepe analiza cómo la crisis afectó de manera desproporcionada a ciertos grupos de la población:

Durante la pandemia, las mujeres sufrieron una mayor pérdida de empleos que los hombres.



Esto se debe, en parte, a que las mujeres están sobrerrepresentadas en sectores afectados por las restricciones, como el comercio minorista, la hostelería y los servicios personales.

Además, muchas mujeres se encontraron en la primera línea de la respuesta a la pandemia, trabajando en el sector de la salud y el cuidado, lo que las expuso a mayores riesgos y cargas emocionales.

En idéntica dirección la evidencia indica que los jóvenes también enfrentaron mayores dificultades para encontrar empleo durante la pandemia.

La crisis afectó especialmente a aquellos que recién ingresaron al mercado laboral y que tenían empleos informales o temporales.

La falta de experiencia laboral previa y la limitada red de contactos dificultaron su acceso a oportunidades de empleo, lo que puede tener consecuencias a largo plazo en su trayectoria laboral y desarrollo profesional.

Dentro del colectivo jóvenes, fueron las mujeres jóvenes quienes mayor impacto sufrieron.

Los trabajadores informales, que ya constituían una parte significativa de la fuerza laboral en la región, se vieron especialmente afectados por la pandemia.

La falta de protección social y seguridad laboral los dejó en una situación vulnerable, sin acceso a beneficios como licencias pagadas por enfermedad o desempleo.

Además, muchos trabajadores informales perdieron sus ingresos debido a las restricciones y el cierre de actividades económicas.



El documento de CEPAL en este punto resalta la importancia de implementar políticas y medidas específicas para mitigar el impacto desigual de la pandemia en estos grupos vulnerables.

Se enfatiza la necesidad de fortalecer la protección social, ampliar el acceso a oportunidades de formación y capacitación, y promover estrategias de recuperación económica inclusiva.

En cuanto a las mujeres, se destaca la importancia de reconocer y valorar el trabajo de cuidado no remunerado que desempeñan y de implementar políticas que promuevan una distribución equitativa de las responsabilidades de cuidado entre hombres y mujeres.

Para los jóvenes, se propone desarrollar programas de formación y empleo que faciliten su inserción laboral y brinden oportunidades de aprendizaje y desarrollo de habilidades.

En relación con los trabajadores informales, se sugiere implementar políticas que fomenten la formalización del empleo y que aseguren la protección social y laboral para este segmento de la población.

La transformación digital ha sido acelerada por la pandemia y ha traído consigo tanto oportunidades como desafíos para la igualdad de género en el empleo en América Latina y el Caribe.

La posición institucional de CEPAL analiza cómo la digitalización puede afectar la participación laboral de las mujeres y cómo se pueden aprovechar las oportunidades para promover la igualdad de género en este contexto:



En el rubro de oportunidades, la editora entiende que la digitalización ha permitido que muchas actividades laborales se realicen desde casa, lo que podría facilitar la conciliación del trabajo con las responsabilidades de cuidado.

Esto podría beneficiar a las mujeres que tradicionalmente enfrentan mayores barreras para acceder a empleos fuera del hogar debido a las tareas de cuidado no remuneradas.

Asimismo, la transformación digital ha creado una demanda creciente de habilidades en áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM), así como en tecnologías de la información y la comunicación (TIC).

Si las mujeres pueden acceder a la formación y capacitación necesarias en estas áreas, podrían aprovechar nuevas oportunidades laborales mejor remuneradas y con mayor potencial de crecimiento profesional.

El análisis de CEPAL para el caso chileno muestra la evolución de la oferta de carreras en las áreas de ciencias físicas, informática, ingeniería y profesiones afines y matemáticas y estadísticas, las carreras resumidas con el acrónimo STEM, muestra que estas han aumentado su matrícula anual, especialmente debido a una mayor participación de hombres.

Es así como las estadísticas chilenas identifican que entre el 2007 y el 2019 la matrícula de hombres total creció de 96,2 mil a 155 mil (un 61%), mientras que la matrícula de mujeres lo hizo de 16,9 mil matriculadas a 26,4 mil (un 56%).

Sin embargo, si se analiza, específicamente, la evolución de la matrícula de las carreras del área de la informática puede identificarse un fuerte impulso a estas durante los años 2007 al 2011, y luego una caída anual en la matrícula hasta al año 2017, donde se inicia una recuperación que aún no ha superado los niveles del año 2011.



Este lento crecimiento de la matrícula en las carreras asociadas a las TICs es lo que preocupa a los empleadores y a organizaciones públicas y privadas.

Es en estas carreras en donde la participación de la mujer se ve más limitada, ya que entre 2007 y 2019 estas disminuyeron su matrícula en un 3 % mientras que los hombres la aumentaron en un 24%.

Esta situación de disminución de la participación de las mujeres en el área de la informática también ha sido reportada por otros estudios.

De acuerdo con UNESCO en América Latina, las mujeres representan el 31% de la matrícula total en Ciencias de la Computación e Ingeniería (UNESCO, 2012).

El estudio realizado por el International Data Corporation muestra que los equipos de redes de empresas encuestadas están conformados por un 13% de mujeres, en promedio para algunos países de América Latina (IDC, 2016).

Las cifras sobre telecomunicaciones y la atención sanitaria muestran que esos son los segmentos de la industria que emplea a más mujeres.

Según este estudio, Chile es el líder de América Latina en términos de participación de las mujeres en los equipos de redes, seguido por Ecuador, Colombia, Argentina y República Dominicana.

Frente a la baja participación de mujeres en los estudios de carreras STEM, indicada previamente, un grupo de investigadoras de las Universidades de Talca y Técnica Federico Santa María (UFSM), encuentra que "las estudiantes, pese a superar la barrera del acceso, deben lidiar con el reto de mantenerse en las carreras, desafiando los estereotipos profesionales asociados al desempeño de hombres y mujeres en esta área; la que queramos o no, afecta su progresión" (Martínez et al., 2019).

Específicamente, estos investigadores constatan que “las mujeres dejan de participar tempranamente en ciencias y tecnología, cuestionando sus propias habilidades y capacidades para desempeñarse en este ámbito del conocimiento. “

Entre las mujeres que ingresaron a carreras de ingeniería el año 2018 en las cuatro universidades incluidas en el estudio, se observa en todas las instituciones, que la retención en primer año es menor que en el caso de los hombres.

Esta diferencia va desde medio punto porcentual hasta 10 puntos porcentuales, brecha que disminuye el porcentaje de estudiantes femeninas en carreras de ingeniería.

Sin embargo, también se destacan desafíos en el informe cepalino, desde luego. A pesar de las oportunidades, existe una brecha digital de género en la región, con menos mujeres que hombres con acceso a internet y habilidades digitales.

Esto limita su capacidad para aprovechar plenamente las oportunidades laborales en el ámbito digital.

Se registran estereotipos de género en la elección de carreras, como señalamos con el caso chileno: Las mujeres siguen estando subrepresentadas en carreras y campos relacionados con la ciencia y la tecnología.

Los estereotipos de género y las barreras culturales pueden disuadir a las mujeres de perseguir carreras en áreas tecnológicas, lo que limita su participación en empleos altamente demandados en la economía digital o bien aceptar empleo precario en plataformas digitales.

Si bien la economía de plataformas ha generado nuevas oportunidades de empleo, también ha dado lugar a trabajos precarios y sin protección laboral.



Las mujeres están sobrerrepresentadas en trabajos informales y mal remunerados en plataformas digitales, lo que puede perpetuar la desigualdad de género en el mercado laboral.

En este contexto, es fundamental que los gobiernos y las instituciones implementen políticas y programas que aborden las barreras de género en la transformación digital.

Esto incluye proporcionar acceso equitativo a la conectividad y a la formación en habilidades digitales, eliminar los estereotipos de género en la elección de carreras, promover la participación de las mujeres en áreas tecnológicas y garantizar la protección laboral y los derechos de las trabajadoras en la economía de plataformas.

El informe presenta esas ideas y también una serie de políticas activas que buscan promover la igualdad de género en el ámbito laboral y fomentar una recuperación económica inclusiva.

Estas estrategias tienen como objetivo abordar las desigualdades de género en el mercado laboral y mejorar la participación y condiciones laborales de las mujeres.

Algunas de las propuestas incluyen promover políticas que permitan una mayor flexibilidad en las jornadas laborales y la adopción de modalidades de trabajo a distancia.

Esto se refiere como un factor que puede facilitar la conciliación entre el trabajo remunerado y el trabajo no remunerado, lo que beneficiaría especialmente a las mujeres que suelen enfrentar mayores responsabilidades en el ámbito del cuidado familiar.

Por el lado de la formalización laboral, indican la necesidad de Implementar incentivos para que las empresas contraten a mujeres en sectores tradicionalmente



masculinizados y fomentar la incorporación de hombres en trabajos históricamente feminizados.

También se analiza la necesidad de establecer licencias por maternidad y paternidad más equitativas y promover su uso por parte de ambos progenitores.

Ello permitiría según CEPAL que las responsabilidades del cuidado sean compartidas de manera más igualitaria y reduciría la discriminación laboral hacia las mujeres debido a la maternidad, redundando en políticas de mayor igualdad salarial.

El documento por último también destaca la importancia de una digitalización inclusiva desde una perspectiva de género para promover el desarrollo sostenible con igualdad en América Latina. Para lograr una digitalización inclusiva, se deben abordar diferentes dimensiones como el acceso efectivo, las habilidades digitales, la apropiación de tecnología, y la participación en la creación científica aplicada-

Bajo este orden de ideas, CEPAL plantea como fundamental garantizar que las mujeres tengan acceso a Internet y a dispositivos digitales asequibles.

La conectividad efectiva es una condición necesaria para que las mujeres puedan participar plenamente en la sociedad digital y aprovechar las oportunidades que esta ofrece y de este modo, alcanzar ingresos salariales mejores.

Junto con el acceso, es importante proporcionar capacitación y formación en habilidades digitales a las mujeres desde que no puede generarse igualdad salarial si no hay una capacitación equivalente a la que tienen los trabajadores hombres.

Esto incluye habilidades básicas de alfabetización digital, así como habilidades especializadas en tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM) que son cada vez más demandadas en el mercado laboral y son condiciones básicas para el acceso a altos salarios.



Además del acceso y las habilidades, es necesario fomentar la apropiación de las tecnologías por parte de las mujeres. Esto implica generar confianza en el uso de las tecnologías y mejorar su calidad de uso en diferentes aspectos de la vida cotidiana.

Por último, la participación en la creación y desarrollo de ciencia y tecnología requiere un impulso activo del Estado

Esto implica promover trayectorias educativas y laborales en áreas de CTIM y eliminar los obstáculos que limitan el acceso de las mujeres a estas áreas.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe ha propuesto también iniciativas como la Canasta Básica Digital y la Alianza Regional para la Digitalización de las Mujeres para promover procesos de transformación digital incluyentes.

Estas iniciativas buscan garantizar la conectividad efectiva y las habilidades necesarias para el uso de las tecnologías, así como promover la confianza y seguridad digitales para las mujeres y las niñas.

El objetivo es evitar que las nuevas tecnologías digitales profundicen las desigualdades preexistentes y asegurar que las mujeres tengan igualdad de oportunidades en el acceso a la información, la educación y el empleo en la era digital.

Además, una digitalización inclusiva contribuiría a empoderar a las mujeres, promover su autonomía y avanzar hacia una sociedad más equitativa en términos de género e ingresos salariales.

Igualdad de remuneraciones



Desde la fundación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919, la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor ha sido un principio fundamental en la búsqueda de la justicia social.

La Declaración de Filadelfia de 1944 y la Declaración de la OIT de 1998, junto con los Convenios núm. 100 y 111, han establecido un marco legal internacional que reconoce y promueve este derecho.

La Igualdad de Género y la Remuneración Equitativa son preocupaciones que atraviesan toda la labor de OIT.

En ese sentido, este organismo piensa que la igualdad de género en la remuneración no se limita a la paridad salarial por trabajos idénticos o similares, sino que también abarca trabajos diferentes que, según criterios objetivos, poseen igual valor.

La consecución de la equidad salarial está inextricablemente vinculada a la promoción de la igualdad de género en el trabajo y en la sociedad en su conjunto.

De tal modo es que a los efectos de este informe es vital conectar ambas temáticas, dado que no se puede lograr una sin la otra, no hay perspectiva de género posible para los sistemas de seguridad social si no hay a la vez una labor consecuente en la igualdad salarial.

La Persistencia de la Brecha Salarial de Género, se mantiene, adquiere otras formas.

A pesar de los avances legislativos y sociales, la brecha salarial de género persiste como un problema universal.

A escala mundial, la brecha se estima en un 22,9%, lo que significa que las mujeres ganan un 77,1% de lo que ganan los hombres.

Esta brecha varía según el sector, la ocupación, el grupo de trabajadores, el país y el tiempo.

Aunque hemos señalado algunos factores contribuyentes a la Brecha Salarial es bueno repasar aquí que para la OIT los más importantes son:

1. Educación y Formación: Las diferencias en la educación y la formación por motivo de género pueden contribuir a la brecha salarial.

Los estereotipos y las presiones sociales pueden limitar las oportunidades educativas y laborales de las mujeres.

2. Experiencia Laboral: Las interrupciones en la actividad laboral, a menudo relacionadas con responsabilidades maternas, pueden penalizar a las mujeres en términos de habilidades y experiencia.

3. Segregación Laboral: La concentración de mujeres en sectores y puestos menos variados y peor remunerados contribuye a la brecha salarial.

4. Trabajo a tiempo parcial: La prevalencia de mujeres en trabajos a tiempo parcial puede contribuir a las brechas de remuneración.

5. Tamaño de la Empresa y Sindicación: Las mujeres suelen estar empleadas en empresas más pequeñas con índices de sindicación más bajos, lo que puede llevar a niveles salariales medios inferiores.

6. Discriminación Directa e Indirecta: La discriminación en la remuneración puede manifestarse de diversas formas, incluyendo diferencias salariales basadas en el género y prejuicios en los métodos de evaluación del puesto de trabajo.

Bajo la mirada OIT, existen perspectivas globales y regionales diferenciadas.

La brecha salarial de género presenta variaciones significativas en diferentes regiones y sectores.

En la Unión Europea, la brecha por hora se estancó en un 15% entre 2003 y 2006, aumentando al 17,1% en 2009 mientras que, en países como Japón y la República de Corea, la brecha es aún mayor.



Según un informe de la Organización Internacional del Trabajo, la brecha salarial de género en América Latina y el Caribe es del 17%.

El informe también indica que las mujeres de la región ganan un 17% menos que los hombres por hora trabajada.

En una contribución de la Oficina para América Latina y el Caribe para brindar apoyo técnico a fin de reducir la brecha salarial y promover el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

El objetivo del informe es ofrecer una visión general de la situación actual de la brecha salarial y los avances en materia legislativa y de política pública en la región, así como compartir medidas específicas adoptadas por empleadores y trabajadores.

En 2021, Barbados fue el país con el mejor índice de brecha de ingresos por género en América Latina y el Caribe, con una puntuación de 0.868.

Un índice de uno refleja una situación de total equidad en los ingresos estimados para ambos géneros, mientras que cero representa una situación de total inequidad.

Guyana, por su parte, tuvo la peor puntuación de la región, con 0.393 puntos. Esto muestra que, en promedio, los ingresos de las mujeres en Guyana representan solo el 39% de los ingresos de los hombres.

La lenta progresión hacia una remuneración más igualitaria entre hombres y mujeres requiere una atención continua y enfocada.

La complejidad de los factores contribuyentes exige una estrategia multifacética que incluya la revisión de las prácticas de remuneración, la promoción de la igualdad de género en la educación y la formación, y la eliminación de la discriminación en la contratación y promoción.

En lo que hace a la formulación de políticas públicas debe considerar estos aspectos, promoviendo una cultura laboral inclusiva y equitativa, y garantizando que las leyes y



regulaciones reflejen y promuevan estos valores, y para aportar sobre este punto, más abajo agregamos información regional de leyes.

La igualdad salarial es un tema de gran relevancia en América Latina y en ese sentido todos los países de la región han ratificado el Convenio núm. 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), adoptado en 1951 (OIT, 1951).

México fue el primer país en ratificarlo en 1952, y El Salvador lo hizo en 2000 como el último país de la región.

Los países han desarrollado diferentes estrategias e interpretaciones para trasladar las disposiciones del Convenio núm. 100 a la legislación nacional. Se destacan dos aspectos:

1. Igual salario por Trabajo de Igual Valor. Adoptado por países como Argentina en la Ley de Contrato de Trabajo de 1974 (Ley 20.744).
2. Igual Salario por Igual Trabajo: Un principio más restrictivo adoptado por otros países.

Varios países otorgan rango constitucional a la igualdad salarial, incluyendo:

- Argentina, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Panamá, Paraguay, Bolivia, Ecuador y República Dominicana (Constituciones Nacionales).
- Solo Bolivia (2009), Ecuador (2008), y República Dominicana (2015) consignan el derecho a igual salario por trabajo de igual valor en sus textos constitucionales.

Muchas naciones incorporan aspectos vinculados a la igualdad salarial en su legislación laboral, como Argentina, Bolivia, Costa Rica, Ecuador, Guatemala, Honduras, México, Panamá, Paraguay, República Dominicana y Venezuela.

En el ámbito de la igualdad de género, El Salvador, Honduras, México, Colombia y Perú han promovido legislación, siendo Colombia (2003) y Perú (2007) los únicos que incorporan el principio de igual salario por trabajo de igual valor.



En cuanto a leyes específicas de igualdad salarial podemos citar;

- Chile; Ley 20.348 (2009) que resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones.
- Colombia: Ley 1946 (2011) que garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres (Art. 1).
- Perú: Ley N° 30709 (2017) que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, aunque se limita al principio de igual salario por igual trabajo.

En cuanto a implementación y Regulación un detalle para futuras investigaciones de cómo funciona en cada país:

- Chile: Obligaciones para empleadores y medidas específicas para favorecer el cumplimiento (Art. 154, numerales 2 y 3).
- Colombia: Obligación de llevar un registro de perfil y asignación de cargos por sexo (Artículo 5).
- Perú: Obligación de categorizar los puestos de trabajo en cuadros de categorías y funciones (Art. 3).

La región de América Latina ha mostrado un compromiso significativo con la igualdad salarial, reflejado en la ratificación universal del Convenio núm. 100 y en la legislación nacional.

Sin embargo, la implementación práctica y la elección entre los principios de igual salario por trabajo de igual valor e igual salario por igual trabajo varían ampliamente.

La promulgación de leyes específicas en países como Chile, Colombia y Perú demuestra un esfuerzo continuo para abordar este tema crítico, aunque aún existen desafíos y resistencias en la práctica.

Convenio núm. 100: El derecho a la remuneración igual para mujeres y hombres por un trabajo de igual valor

Este convenio define la “remuneración” como “el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último”.

Esta definición amplia establece claramente que todos los elementos adicionales al sueldo ordinario, básico o mínimo se consideran parte de la remuneración para los objetivos de este Convenio; indica que la “igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor” se refiere a los índices de remuneración establecidos sin discriminación por razón de sexo; exige que los Estados miembros promuevan y aseguren la aplicación para todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración para mujeres y hombres por un trabajo de igual valor; permite flexibilidad en la forma de promover y asegurar su aplicación.

El Convenio señala que se deben realizar “por medios compatibles con los métodos vigentes para fijar la remuneración”; establece que el principio se puede aplicar por medio de uno o más de los siguientes métodos: leyes o reglamentos nacionales, mecanismos establecidos legalmente o reconocidos para la fijación de salarios, convenios colectivos; establece la promoción de una evaluación objetiva de los empleos sobre la base de las tareas que se deben realizar, lo que ayudará a dar efecto a las disposiciones del Convenio; permite flexibilidad en los métodos de evaluación que se pueden emplear: las autoridades responsables de la fijación de salarios o las terceras partes de los convenios colectivos decidirán los métodos; establece que las diferencias salariales entre trabajadores, si se basan en una evaluación objetiva, no contradicen el principio del Convenio.

También reconoce el papel clave que desempeñan las organizaciones de trabajadores y de empleadores; establece que los Estados miembros deben cooperar



de forma adecuada con las organizaciones de empleadores y de trabajadores para que las disposiciones del Convenio tengan efecto.

La Recomendación núm. 90 ofrece más orientación sobre algunas de estas cuestiones.

Las diferencias en la remuneración se permiten cuando existen diferencias objetivas en el valor del trabajo que se realizará.

El concepto de igualdad de remuneración para un trabajo de igual valor requiere un medio de medir y comparar trabajos diferentes sobre la base de criterios objetivos como competencias, condiciones de trabajo, responsabilidades y esfuerzo. Si la evaluación de un empleo basada en criterios objetivos, sin prejuicios sobre el valor de los empleos desempeñados habitualmente por mujeres y hombres da como resultado que algunos empleos tengan valores diferentes a otros, estas diferencias se deberían reflejar en los niveles de remuneración.

La evaluación del puesto de trabajo, que pretende medir el valor relativo de los empleos sobre la base del trabajo que se realizará, es diferente a la evaluación del rendimiento.

Sin embargo, la evaluación del rendimiento, que evalúa el rendimiento de un trabajador en concreto, puede afectar la remuneración. Si por ejemplo existen primas al rendimiento o a la productividad, se pueden justificar las diferencias en la remuneración mensual total.

Esto no resulta discriminatorio si los criterios de rendimiento y productividad no son discriminatorios en sí y todo el mundo tiene la oportunidad de beneficiarse de estas primas.



Si, por ejemplo, los trabajadores a tiempo parcial no tienen derecho a determinadas primas, y la mayor parte de los trabajadores a tiempo parcial son mujeres, esto podría llevar a una discriminación salarial indirecta.

La Recomendación núm. 90, que acompaña al Convenio núm. 100, concede especial importancia a los interlocutores sociales en el contexto de la evaluación del puesto de trabajo y establece que los Miembros, de acuerdo con las organizaciones de trabajadores y de empleadores afectadas, deberían establecer o fomentar la elaboración de métodos de evaluación del puesto de trabajo.

En cuanto a que trabajadores están cubiertos el alcance del Convenio núm. 100 es amplio, dado que se refiere a “todos los trabajadores”, sin ninguna cualificación.

No se permiten exclusiones o reservas. Incluye a los trabajadores migrantes, ya sean permanentes o temporales, regulares o irregulares. También cubre a los trabajadores del sector agrícola, empresas familiares y los trabajadores de servicio doméstico.

El principio debe aplicarse de forma muy amplia para que estén cubiertos todos los grupos de todos los sectores. Se aplica a los sectores público y privado, incluida la industria manufacturera, los servicios y la agricultura, ya sea formal o informal.

La igualdad de remuneración es un derecho fundamental que es pertinente para todos los países, aunque la forma en que se aplica en la práctica puede variar de un país al otro, así como con el tiempo.

El Convenio permite que cada país promueva y asegure la igualdad de remuneración de la forma más idónea para su contexto nacional.

Existe flexibilidad en los métodos de aplicación, si bien el principio de igualdad de remuneración se debe respetar y las medidas que se adopten deben ser eficaces. El principio está vinculado inextricablemente a la consecución de la igualdad de género.



Por último, entrando en si existe alguna diferencia entre “igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor” e “igualdad salarial”.

La “igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor” es el principio diseñado para alcanzar la “equidad salarial”.

La equidad salarial se refiere a una remuneración justa. Sin embargo, estos dos términos a menudo se emplean indistintamente.

Ambos términos tienen que ver con corregir la minusvaloración de los empleos desempeñados habitualmente por mujeres.

La equidad salarial implica asegurarse de que: los trabajos iguales o similares se remuneren igual; y que los trabajos que no son iguales, pero que tienen igual valor, se remuneren igual.

El concepto de “trabajo de igual valor” incluye el “trabajo igual”, pero va más allá.

Una remuneración igual por un trabajo igual implica que mujeres y hombres de cualificación similar recibirán la misma remuneración cuando realicen el mismo trabajo, o prácticamente el mismo, en condiciones equivalentes.

Esto limita la aplicación del principio de igualdad de remuneración a los trabajos realizados por mujeres y hombres en el mismo ámbito de actividad dentro de la misma empresa.

Cuando dos personas realizan un trabajo que es igual o similar deberían recibir la misma remuneración. Una forma clara de discriminación salarial se da cuando las mujeres reciben un salario inferior que los hombres cuando llevan a cabo un trabajo igual o similar.



Esta forma de discriminación persiste, pero es más fácil de identificar y remediar que en el caso de trabajo de igual valor. En algunos países la ley fija la igualdad salarial para trabajos realizados en condiciones similares o que requieran las mismas cualificaciones y competencias.

Este enfoque, si bien está incluido en el concepto de igual valor, se limita a la comparación entre dos trabajos similares. El Convenio núm. 100 también se refiere a un trabajo que no es en absoluto similar, pero que sigue siendo de igual valor.

¿Qué es un trabajo de igual valor? La igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor cubre no solamente casos en los que mujeres y hombres desempeñan un trabajo igual o similar, sino también la situación más habitual en la que desempeñan trabajos diferentes.

Cuando mujeres y hombres llevan a cabo un trabajo de contenido diferente, que requiere de capacidades o cualificaciones diferentes y que se desempeña en condiciones diferentes, pero que en general es de igual valor, deberían recibir una remuneración igual.

Este concepto es fundamental para erradicar la discriminación y promover la igualdad, ya que mujeres y hombres a menudo ejercen trabajos diferentes, en condiciones diferentes e incluso en establecimientos diferentes.

Las mujeres se siguen concentrando en un número limitado de empleos y los trabajos realizados por mujeres tienden a estar minusvalorados.

El concepto de valor igual se aplica cuando los trabajos que desempeñan mujeres y hombres; se llevan a cabo en condiciones diferentes requieren cualificaciones y capacidades diferentes requieren niveles de esfuerzo diferentes implican



responsabilidades diferentes se llevan a cabo en lugares o empresas diferentes, o para empleadores diferentes.

Algunos de los empleos que se han comparado en el contexto de la igualdad salarial incluyen:

cuidadores en centros geriátricos - con guardias de seguridad
principalmente mujeres - principalmente hombres

supervisores de comedores escolares - con supervisores de parques principalmente
mujeres principalmente - hombres

especialistas en comida preparada y limpiadoras - con jardineros y conductores
principalmente mujeres - principalmente hombres

trabajadores sociales y comunitarios - con empleados de gobiernos estatales y locales
principalmente mujeres - principalmente hombres

directoras de asuntos sociales - con ingenieros
principalmente mujeres - principalmente hombres

logopedas - con farmacéuticos
principalmente mujeres - principalmente hombres

bibliotecarias - con basureros
principalmente mujeres - principalmente hombres

auxiliares de vuelo - con pilotos y mecánicos
principalmente mujeres - principalmente hombres



Auxiliar contable - con carteros, manipuladores de correo y distribuidores principalmente mujeres - principalmente hombres

La noción de “trabajo de igual valor” en la práctica

En Australia, en un fallo de referencia reciente, Fair Work Australia, la máxima instancia laboral del país, dictaminó sobre ajustes salariales en la industria de servicios sociales, comunitarios, de atención doméstica y a personas con discapacidad (SACS por su abreviatura en inglés).

El Tribunal aceptó que, para los trabajadores de dicha industria, en la que más del 80 por ciento son mujeres, no había igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor y empleó como grupo de referencia el de trabajadores de servicios comparables empleados por el gobierno estatal o local.

Tras aceptar el argumento de los demandantes, el Tribunal consideró que los bajos salarios en la industria se debían a prejuicios por motivo de género.

Los sindicatos demandantes y el Gobierno, en seguimiento a una invitación a enviar propuestas para analizar cómo se podía determinar hasta qué punto los bajos índices salariales de esta industria se debían a consideraciones de género, negociaron para obtener una orden de igualdad de remuneración que emitió el Tribunal.

En Canadá, la Corte Suprema restableció en noviembre de 2011 una decisión del Tribunal Canadiense de Derechos Humanos según la cual las actividades de secretariado, desempeñadas principalmente por mujeres, tenían igual valor que el trabajo de clasificación y reparto (operaciones postales) que realizaban principalmente hombres.

La decisión concierne trabajos de naturaleza diferente pero que se consideran de igual valor según el método Hay de evaluación,

En Islandia, la Corte Suprema se pronunció a favor en una demanda de igualdad de remuneración entre una directora del departamento de asuntos sociales de un municipio y un ingeniero.

Para determinar si una remuneración es igual, es importante comparar todos los elementos del paquete de ganancias.

Se debería dar al término “remuneración” la interpretación más amplia que sea posible si se desea alcanzar la igualdad en el lugar de trabajo.

Es un término que va mucho más allá que el “el salario de base” y que incluye “cualquier emolumento adicional de todo tipo”, ya sea “directa o indirectamente” y “en metálico o en especie”.

También incluye pagos o beneficios recibidos regular u ocasionalmente. Por ejemplo, la remuneración incluye las horas extraordinarias y las primas, las acciones de la empresa y las asignaciones familiares abonadas por el empleador, así como beneficios en especie como la dotación de uniformes y su lavado (véase el recuadro a continuación).

El salario base o mínimo a menudo es sólo una pequeña parte de los pagos y beneficios totales que recibe un trabajador. Por ello, si la igualdad se produce sólo en el monto del salario ordinario, básico o mínimo, y no con relación a otros pagos o beneficios laborales, la discriminación se perpetuará.

Otros elementos de la remuneración, como las asignaciones, pueden ser importantes y se deben conceder a los trabajadores sin discriminación por razón de sexo.

La definición de “remuneración” del Convenio núm. 100 deja claro que los pagos en cuestión son los que se producen a raíz del empleo del trabajador.



Por tanto, respecto a los beneficios de seguridad social, aquellos que están financiados por el empleador o por la industria en cuestión están cubiertos en el Convenio, aunque no aquellos abonados mediante planes públicos de seguridad social.

No importa si el término “remuneración” o “salario” se emplea en el contexto nacional con tal de que incluya el abanico de elementos previstos en el Convenio núm. 100.

¿Cómo se determina el valor igual? El “valor” es la valía de un trabajo a los fines de determinar la remuneración.

El Convenio núm. 100 establece aquellos elementos que no se pueden emplear para determinar el “valor”, en concreto, que la remuneración se debe fijar sin discriminación por razón de sexo.

Sin embargo, el Convenio no se centra en demostrar la discriminación, sino en la importancia de determinar el valor.

Resalta la importancia de la evaluación objetiva del puesto de trabajo en este respecto. Las diferencias de remuneración para empleos que corresponden a diferencias determinadas mediante estos métodos objetivos son coherentes con el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

La determinación de si un trabajo es de igual valor debe hacerse por medio de criterios objetivos sin ningún tipo de prejuicio por motivo de género. Los métodos objetivos de evaluación de empleos son la mejor forma de determinar el valor del trabajo que se llevará a cabo.

La Comisión de Expertos de la OIT ha subrayado la importancia de la evaluación del puesto de trabajo: El concepto de «igual valor» requiere un método de medición y comparación del valor relativo de los distintos empleos.

Se debe proceder a un examen de las respectivas tareas cumplidas que se llevará a cabo sobre la base de criterios absolutamente objetivos y no discriminatorios para evitar que la evaluación se vea condicionada por los prejuicios de género.

Si bien en el Convenio no se establece ningún método específico para ese examen, en el artículo 3 se presupone el uso de técnicas adecuadas para la evaluación objetiva del empleo con miras a determinar su valor, mediante la comparación de factores como las calificaciones, el esfuerzo, las responsabilidades y las condiciones de trabajo [...]. La evaluación del puesto de trabajo es un procedimiento formal que, por medio del análisis del contenido de los trabajos, les asigna un valor numérico. A fin de garantizar la igualdad de género en la definición de remuneración, se ha comprobado que los métodos más eficaces para la evaluación del trabajo son los analíticos 34 “Cualesquiera que sean los métodos utilizados para la evaluación objetiva de los trabajos, se debe intentar garantizar que se dejan de lado los prejuicios de género: es importante que la selección de factores a comparar, la ponderación de dichos factores y la comparación real que se realice no sean intrínsecamente discriminatorios.

A menudo las calificaciones consideradas «femeninas», tales como la destreza manual o las calificaciones necesarias para las profesiones relacionadas con los cuidados, son infravaloradas o incluso despreciadas, en comparación con las calificaciones tradicionalmente «masculinas», tales como el levantar cargas.”

¿Qué es un método de evaluación de los puestos de trabajo? Un método de evaluación de los puestos de trabajo es un proceso que compara empleos para determinar la posición relativa de un empleo en comparación con otro en la escala salarial.



Todo empleador que pague salarios diferentes a trabajos diferentes emplea algún método de evaluación del puesto de trabajo, ya sea formal o informal.

Existen dos tipos de métodos formales de evaluación del puesto de trabajo: métodos de evaluación global o de clasificación; y métodos analíticos de evaluación del puesto de trabajo.

Los métodos globales o de clasificación establecen una jerarquía de empleos según la importancia de los requisitos del mismo. Examinan el empleo en su conjunto en vez de sus componentes centrales.

Este método tiende a identificar las características del empleado con las características del propio empleo. Los métodos de clasificación determinan la importancia de los empleos dentro de las organizaciones, pero no determinan las diferencias de valor entre ellos.³⁶ Los métodos analíticos de evaluación del puesto de trabajo desglosan los trabajos en componentes, factores o subfactores y les asignan puntos.

Los factores incluyen: Capacidades y cualificaciones adquiridas por medio de la educación, la formación o la experiencia; Responsabilidad por el equipamiento, el dinero y las personas; Esfuerzo, que puede ser físico, mental y psicológico; y Condiciones de trabajo, que abarcan tanto aspectos físicos (ruido, polvo, temperatura y peligros para la salud) como psicológicos (estrés, aislamiento, interrupciones frecuentes, solicitudes simultáneas y agresiones de clientes). Al determinar el valor numérico de un trabajo, los métodos analíticos de evaluación del puesto de trabajo muestran si dos trabajos diferentes tienen el mismo valor o no. Empleos diferentes que tienen el mismo valor numérico dan derecho a una remuneración igual. La evaluación del puesto de trabajo se centra en el contenido del mismo, no en las capacidades y características de aquellos que llevan a cabo el trabajo ni en su rendimiento.

¿Cómo se pueden evitar los estereotipos y prejuicios por motivo de género en la evaluación de un puesto de trabajo? Los métodos analíticos de evaluación del puesto de trabajo se idearon en la década de 1950.

En ese momento se daba mucha importancia al esfuerzo físico, que es una característica de los trabajos en los que predominan los hombres.

No se daba importancia a aspectos relevantes de los trabajos en los que predominan las mujeres, como la limpieza, el cuidado de terceros y la organización.

En la actualidad, los métodos de evaluación del puesto de trabajo se basan en una gama de factores más amplia. Esto se debe a los avances tecnológicos que se han producido en los últimos 50 años, el traspaso de los empleos del sector manufacturero al de los servicios y una mayor atención prestada a las denominadas “capacidades flexibles”.

Pero incluso si los métodos de evaluación captan las capacidades de los empleos en los que predominan las mujeres, a menudo reciben una puntuación inferior a la de los empleos en los que predominan los hombres.

Por ejemplo, se valora más la responsabilidad sobre el dinero o el equipamiento que sobre las personas. Esto se debe a la concepción falsa de que las capacidades relativas al cuidado de terceros o la limpieza (trabajos que se parecen al trabajo realizado por las mujeres de forma gratuita en el hogar) son intrínsecas a la naturaleza de la mujer y que no se adquieren mediante el aprendizaje y la experiencia.

Esto lleva a la minusvaloración sistemática de los empleos en los que predominan las mujeres y se traduce en sueldos inferiores para las mujeres. El recuadro siguiente enumera muchos requisitos de “empleos femeninos” que a menudo se pasan por alto.



Un método de evaluación del puesto de trabajo no sexista implica lograr que los valores sean explícitos y equilibrados para que no favorezcan empleos ni “masculinos” ni “femeninos”.

Asegura un sistema de remuneración transparente en el que los empleos que tienen los mismos puntos reciben la misma remuneración, independientemente del sexo.

La aplicación de un método de evaluación del puesto de trabajo incluye diferentes etapas. Los prejuicios por motivo de género se deben detectar y resolver en cada una de ellas.

CAPITULO III CONCLUSIONES. LA DECLARACIÓN DE BUENOS AIRES

Los Estados miembros de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe participantes en la XV Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, reunidos en Buenos Aires, del 8 al 11 de noviembre de 2022, emitieron la Declaración de Buenos Aires.

Esta Declaración se hizo teniendo presentes las obligaciones asumidas por los Estados Partes en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979) y su Protocolo Facultativo, la Convención sobre los Derechos del Niño (1989) y sus Protocolos Facultativos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1976), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1976).

Asimismo, se mencionan como antecedentes los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, en particular los convenios núms. 100, 102, 111, 156, 169, 183, 189 y 190 de OIT, la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (1990), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará, 1994), la Convención sobre los Derechos



de las Personas con Discapacidad (2006), la Convención Interamericana contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia (2013), la Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia (2013), la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores (2015).

También se citan como fuentes de la Declaración el Acuerdo Regional sobre el Acceso a la Información, la Participación Pública y el Acceso a la Justicia en Asuntos Ambientales en América Latina y el Caribe (Acuerdo de Escazú, 2021), así como en otros tratados, convenios y convenciones pertinentes, que brindan un marco jurídico internacional para proteger, respetar y garantizar todos los derechos humanos de las mujeres, las adolescentes y las niñas en toda su diversidad, así como la no discriminación y el logro de la igualdad de género.

Luego la Declaración resalta los compromisos asumidos por los Estados en la Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995), el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo (El Cairo, 1994), la Declaración y el Programa de Acción de Durban (2001), la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo y el Programa 21 de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo (1992), el Convenio sobre la Diversidad Biológica (1992), la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (1992), la Convención de las Naciones Unidas de Lucha contra la Desertificación en los Países Afectados por Sequía Grave o Desertificación, en Particular en África (1994), la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (2007), el programa de actividades del Decenio Internacional para los Afrodescendientes (2014), la Declaración Americana sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (2016), la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Campesinos y de Otras Personas que Trabajan en las Zonas Rurales (2018), las Conferencias Internacionales sobre la Financiación para el Desarrollo (Monterrey, 2001, Doha, 2008 y Addis Abeba, 2015), la Nueva Agenda Urbana de la Conferencia sobre la Vivienda y el Desarrollo Urbano Sostenible (Hábitat III), la resolución 1325 (2000) del



Consejo de Seguridad y las subsecuentes resoluciones del Consejo de Seguridad sobre mujeres, paz y seguridad, los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Puesta en Práctica del Marco de las Naciones Unidas para Proteger, Respetar y Remediar (2011), las Modalidades de Acción Acelerada para los Pequeños Estados Insulares en Desarrollo (Trayectoria de Samoa) (2014), la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (2015), el Marco de Sendái para la Reducción del Riesgo de Desastres 2015-2030, y el Acuerdo de París (2016) y subsecuentes acuerdos sobre cambio climático.

Seguidamente se ratifican la plena vigencia de los compromisos asumidos por los Estados miembros de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe que conforman la Agenda Regional de Género y están incluidos en el Plan de Acción Regional para la Integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina (1977), el Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe 1995-2001 (1994), el Consenso de Santiago (1997), el Consenso de Lima (2000), el Consenso de México, D.F. (2004), el Consenso de Quito (2007), el Consenso de Brasilia (2010), el Consenso de Santo Domingo (2013), la Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030 (2016), el Compromiso de Santiago (2020) y en el Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo (2013).

Más adelante destacan que la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, en su 61ª Reunión, realizada de forma virtual los días 29 y 30 de septiembre de 2021, acordó como tema de debate central de la XV Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe “La sociedad del cuidado: horizonte para una recuperación sostenible con igualdad de género” y que en el proceso participativo preparatorio de la XV Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, se recogieron e incorporaron los aportes de los Estados miembros de la Conferencia, las contribuciones de los organismos, fondos y programas del sistema de las Naciones Unidas y de otros organismos intergubernamentales, y de la sociedad civil, en particular de las organizaciones y movimientos feministas y de mujeres.



Naturalmente se hace referencia a la persistencia de las brechas entre hombres y mujeres en el mercado laboral, los salarios, el empleo de calidad y el acceso a la protección y a la seguridad social, así como de una organización social que asigna a las mujeres el trabajo doméstico y de cuidados remunerado y no remunerado, junto con la insuficiencia de las políticas y los servicios de cuidado que aseguren la corresponsabilidad de género y entre el Estado, el mercado, las familias, las comunidades y las personas.

Destacan también los efectos nocivos y sin precedentes de la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19), que ha tenido un impacto negativo en la población mundial y desproporcionadamente fuerte sobre las mujeres, las adolescentes y las niñas, al profundizar los nudos estructurales de la desigualdad de género y provocar una pérdida masiva de empleo, así como un aumento de la informalidad y de la deserción escolar y, por consiguiente, un incremento de la demanda de cuidados y de la sobrecarga del trabajo de cuidados de las mujeres, las adolescentes y las niñas, entre otras consecuencias, y, a la vez, ha puesto de relieve el papel decisivo del trabajo de cuidados remunerado y no remunerado para la sostenibilidad de la vida,

Hacia el final del preámbulo llaman la atención sobre el agravamiento de la situación económica, social y ambiental como consecuencia de las crisis múltiples e interrelacionadas a nivel internacional en los sectores de la energía, la alimentación y las finanzas, los crecientes desafíos planteados por el cambio climático mundial, la pérdida de la biodiversidad, la desertificación y el elevado nivel de endeudamiento público que presentan numerosos países de la región, y por sus implicaciones para los avances logrados en los ámbitos de la igualdad de género, la garantía de los derechos de las mujeres, las adolescentes y las niñas en toda su diversidad, el ejercicio de su autonomía y el desarrollo sostenible en los países de la región y en consecuencia llegan a la Declaración de Buenos Aires.



Este documento se inserta como un compromiso político sobre los dos grandes temas que hemos tratado en este informe: la perspectiva de género en la protección y seguridad social, y la cuestión de la equidad salarial, ambas íntimamente ligadas.

A manera de resumen, podemos decir que la declaración se expresa sobre Derechos Laborales y Autonomía de las Mujeres enfatizando la importancia de la autonomía e independencia de las personas con discapacidad y se promueve la ratificación y aplicación de distintos convenios laborales internacionales.

En cuanto a Envejecimiento, Salud y Bienestar en la Declaración se abordan temas relacionados con el envejecimiento digno, la salud y el bienestar de las personas mayores, y se promueve la integración de la perspectiva de género en las políticas ambientales y climáticas.

Por el lado de la temática Violencia y Discriminación: se insta a adoptar medidas para prevenir, atender, sancionar y erradicar todas las formas de violencia y discriminación por razón de género.

Más tarde en lo que hace Educación y Participación en Ciencia y Tecnología se promueve la participación y la educación de las niñas y mujeres en áreas como la ciencia, la ingeniería, las matemáticas y las tecnologías.

La Declaración aborda el espinoso tema de las migraciones postulando la necesidad de un cambio sistémico en el enfoque de las migraciones, reconociendo el aporte de las mujeres migrantes y eliminando las condiciones estructurales que las exponen a vulnerabilidades.

Se plantean también Políticas Económicas y Fiscales enfatizando la necesidad de diseñar e implementar políticas macroeconómicas y fiscales con un enfoque de igualdad de género y derechos humanos.



Como resulta obvio, se destaca la Cooperación y el Financiamiento regional y multilateral, y se exhorta a los países desarrollados y a otros actores relevantes a aportar recursos financieros para avanzar en la agenda de igualdad de género.

En el mismo sentido se afirma el Rechazo a Medidas Coercitivas Unilaterales de los países que violan los derechos humanos y generan desigualdades sociales, con impactos desproporcionados en la vida de las mujeres y las niñas.

De manera muy intensa se plantea la necesidad de una Alianza Global por los Cuidados reconociendo esta alianza como un espacio cocreativo para avanzar en la agenda del derecho al cuidado a nivel mundial.

Finalmente se acepta la oferta de México de ser anfitrión de la próxima conferencia en 2025.

En general, el documento refleja un compromiso regional para promover la igualdad de género, proteger los derechos de las mujeres y las niñas, y fomentar políticas inclusivas y sostenibles en América Latina y el Caribe.

En cuanto a normas del Trabajo se hace una mención específica al convenio núm. 189 de la Organización Internacional del Trabajo y se exhorta a los gobiernos que aún no lo han hecho a ratificar y aplicar dicho Convenio.

El Convenio núm. 189 de la OIT, también conocido como el Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, fue adoptado en 2011.

Este convenio establece estándares internacionales para mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores domésticos, muchos de los cuales son mujeres.

En cuanto a protección laboral la norma establece que los trabajadores domésticos deberán disfrutar de derechos y protecciones laborales equivalentes a otros



trabajadores, incluyendo horas de trabajo razonables, descanso semanal, y protección contra prácticas abusivas.

Sobre Salud y Seguridad laboral exige que se tomen medidas para garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores domésticos en el lugar de trabajo.

Recomienda que los trabajadores domésticos reciban información clara y adecuada sobre los términos y condiciones de su empleo mediante un contrato escrito.

Y en cuanto a Protección Social: promueve el acceso a la seguridad social, incluyendo la maternidad, y establece que los trabajadores domésticos deben ser tratados de manera no menos favorable que los trabajadores en general en términos de protección social.

También incluye regulaciones sobre Niños y Adolescentes en las que se establece la necesidad de proteger a los niños y adolescentes buscando evitar que sean empleados en el trabajo doméstico y garantizar que ninguna actividad doméstica intensa en la que se vean involucrados para cuidado de su propio hogar, no interfiera con su educación.

La norma aboga por la igualdad de trato entre trabajadores domésticos y otros trabajadores, y la no discriminación en el empleo y la ocupación y en este sentido la Declaración de Buenos Aires insta a la ratificación y aplicación del Convenio núm. 189 puesto que entiende que las regulaciones que resumimos de manera muy básica más arriba son esenciales para garantizar que los derechos y la dignidad de los trabajadores domésticos sean respetados.

La exhortación en el documento a los gobiernos para que ratifiquen y apliquen este convenio refleja un compromiso regional para mejorar las condiciones laborales en este sector, que a menudo está caracterizado por la inseguridad y la explotación.



La aplicación efectiva del convenio requiere la incorporación de sus principios en la legislación nacional, la supervisión y cumplimiento de las leyes, y la promoción de la conciencia y comprensión de los derechos y responsabilidades de los trabajadores domésticos y sus empleadores.

Enfatizamos en estas conclusiones que vamos aportando para finalizar el reporte que en la temática Envejecimiento, Salud y Bienestar hay posturas de todos los organismos internacionales que intervenimos sobre la Región acerca de que el envejecimiento de la población es una realidad creciente en América Latina y el Caribe, y plantea desafíos únicos en términos de salud, bienestar y dignidad.

El "Compromiso de Buenos Aires" aborda estos temas de manera integral, promoviendo políticas que consideren la perspectiva de género y los derechos humanos.

El documento reconoce la importancia de un envejecimiento digno en un entorno seguro y saludable.

Esto implica centralmente que haya respeto y protección de los Derechos y garantizar que efectivamente suceda en la práctica.

Para ello resulta meridianamente claro que al envejecer se vuelve crucial promover el más alto nivel posible de salud y bienestar, incluyendo la atención médica, la nutrición y el apoyo emocional.

Del mismo modo es preciso fomentar la participación activa de las personas mayores en la sociedad, evitando el aislamiento y la discriminación.

En ese sentido, aunque exceda la temática laboral en sí misma resulta importante también la integración de la perspectiva de género en las políticas ambientales y climáticas.



Esto se vuelve esencial para reconocer y abordar los impactos diferenciados que el cambio climático y los desastres ambientales pueden tener en mujeres y hombres, especialmente en las personas mayores.

Las mujeres, en particular las mayores, pueden enfrentar riesgos e impactos únicos relacionados con el cambio climático y los desastres ambientales.

Para ello es una preocupación común a todos los documentos internacionales que se citan en el preámbulo de la Declaración la participación en la toma de decisiones relacionadas con el medio ambiente y la reducción del riesgo de desastres.

El documento insta a la elaboración, aplicación y evaluación de políticas y programas que aborden estos temas desde las perspectivas de género y derechos humanos.

Como hemos visto, una preocupación central viene sobre el desarrollo de programas de salud que atiendan las necesidades específicas de las personas mayores, incluyendo la salud mental y la atención preventiva.

Por otro lado, resulta claro que es necesaria la creación de infraestructuras accesibles que faciliten la movilidad y la independencia de las personas mayores y que es preciso fomentar la conciencia y la educación sobre los derechos y necesidades de las personas mayores, y sobre los impactos de género.

El "Compromiso de Buenos Aires" ofrece una visión integral y centrada en los derechos humanos para abordar el envejecimiento, la salud y el bienestar en América Latina y el Caribe.

Al reconocer la importancia de un envejecimiento digno y la necesidad de integrar la perspectiva de género en las políticas ambientales y climáticas, establece un marco



para garantizar que las necesidades y derechos de las personas mayores sean reconocidos y protegidos en la región.

La implementación efectiva de estas políticas requerirá una colaboración continua entre gobiernos, organizaciones internacionales y la sociedad civil, y un compromiso sostenido con los principios de igualdad, dignidad y justicia social.

Creemos haber desarrollado a lo largo de este informe los temas principales acerca de la perspectiva de género en la protección y la seguridad social; su imbricación con la crisis pandémica y el efecto desigual en las economías de las mujeres y hombres, tanto en la afectación como en la recuperación post pandemia, y también hemos destacado cómo la equidad salarial requiere de esfuerzos más profundos para que las personas en su vejez no se vean afectadas por sesgos de género.

Entendemos que la preocupación es de todas las naciones iberoamericanas, por la propia realidad regional, y en tal sentido, la Declaración de Buenos Aires muestra como las altas esferas políticas continúan prestando atención a la temática.

De tal modo, este informe que aborda todos los tópicos que la cooperación vigente contiene, está claro que puede requerir ampliaciones y detalles y en tal sentido, quedamos a su disposición para ese cometido.

Aprovechamos la oportunidad para saludarla muy atte.