



Estado de Arte sobre las políticas, leyes, programas y propuestas desde el Estado y la sociedad civil respecto al trabajo reproductivo no remunerado y la división sexual del trabajo Bolivia, Ecuador y Perú¹

Silke Staab²

¹ Investigación realizada en el marco del Programa Regional de Equidad y Género de CARE para América Latina y El Caribe Agosto 2010 a Enero 2011.

² La autora agradece los comentarios y aportes valiosos de Miryam Moya (CARE-LAC), Jay Goulden (CARE-Perú), Cintia Dávalos (CARE-Bolivia), Graciela López (REMTE-Bolivia), Paulina Luza (CCTH-Perú), Sonia Martins (CARE-UK), Fernando Unda (CARE-Ecuador) y Ana María Yañez (Movimiento Manuela Ramos-Perú).

Resumen ejecutivo	4
Introducción.....	8
(1) Marco conceptual-metodológico.....	8
División sexual del trabajo, trabajo reproductivo no remunerado y cuidados: ¿De qué estamos hablando?.....	9
La economía feminista	11
Las políticas sociales: una perspectiva de género	15
El marco regional: Las Conferencias Regionales sobre la Mujer y los Consenso de Quito (2007) y Brasilia (2010).....	20
Dimensiones evaluadas.....	23
Fuentes y metodología	26
(2) El caso de Bolivia.....	28
Visibilidad del trabajo reproductivo no remunerado	28
Marco legal	28
El Plan Nacional de Desarrollo: Vivir Bien	29
Legislación y políticas laborales	33
Protección social y transferencias monetarias.....	34
Servicios de cuidado infantil	37
Iniciativas a nivel municipal	38
Regulaciones respecto al trabajo doméstico remunerado.....	39
Iniciativas desde la sociedad civil	40
Discusión y propuestas	43
(3) El caso del Ecuador	46
Visibilizando la división sexual del trabajo	46
Marco legal	47
Estrategia de desarrollo: El Plan de Igualdad de Oportunidades (2005-2009) y el Plan Nacional para el Buen Vivir (2009-2013).....	48
Legislación laboral y políticas laborales	49
Protección social y transferencias monetarias.....	50
Servicios de cuidado	53
Campañas de sensibilización y cambio de roles	55
Regulaciones relacionadas al trabajo doméstico remunerado	55
Propuestas e iniciativas desde la sociedad civil	57
Discusión y propuestas	59
(4) El caso del Perú	63
Visibilizando el trabajo no remunerado y la división sexual del trabajo	63
Marco constitucional	64
Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades (2006-2011) y Plan Estratégico de Desarrollo Nacional (2010-2021).....	64
Legislación laboral y políticas laborales	66

Protección social y transferencias monetarias.....	67
Servicios de cuidado infantil	69
Regulaciones relacionadas al trabajo doméstico remunerado	71
Iniciativas desde la sociedad civil	72
Discusión y propuestas	76
(5) Análisis comparativo: Tendencias, actores y propuestas para el trabajo de CARE	79
Tendencias	79
Actores	84
Propuestas para el trabajo de CARE	86
REFERENCIAS.....	96
ANEXOS.....	105

Resumen ejecutivo

El presente informe recoge - en base a la revisión de la literatura secundaria, documentos oficiales y entrevistas con informantes claves - políticas, leyes, programas, mecanismos y propuestas que se están desarrollando desde el Estado y la sociedad civil con respecto al trabajo reproductivo remunerado y no remunerado y la división sexual del trabajo en tres países: Bolivia, Ecuador y Perú. A través de un análisis del marco legal y político existente y de las perspectivas recogidas desde la sociedad civil, pretende preparar el terreno para la elaboración de estrategias y mecanismos que incidan positivamente en la división sexual del trabajo, reduzcan la sobrecarga de trabajo en las mujeres y generen una mayor co-responsabilidad entre los hogares, el Estado y sociedad civil en los tres países.

El informe se divide en cinco partes. La primera parte esboza el marco conceptual-metodológico en el cual se enmarca el análisis de las dinámicas a nivel de los países. Los dos enfoques conceptuales que informan el análisis son la economía feminista y el análisis de género de las políticas sociales y los estados de bienestar. En términos de las políticas públicas se concluye que el trabajo reproductivo no remunerado y la división sexual del trabajo son temas *transversales* que involucran una serie de instituciones (Estado, mercado, hogares y comunidades) y requieren de un conjunto de respuestas complementarias - tanto a nivel material (recursos monetarios, retribución, servicios sociales, infraestructura etc.) como a nivel simbólico (visibilización, reconocimiento, cambio de actitudes y roles).

Antes de entrar al microcosmos de las políticas y propuestas nacionales, se hace referencia al contexto regional de América Latina y el Caribe, donde en los últimos años se han logrado avances importantes respecto al reconocimiento de la importancia del trabajo reproductivo no remunerado y la división sexual del trabajo como temas de debate público e intervención estatal en el marco de las Conferencias Regionales sobre la Mujer. Estos procesos han contribuido de manera importante a la visibilización del aporte económico de las mujeres y han generado una serie lineamientos de acción que los gobiernos de la región acordaron en los Consensos de Quito (2007) y reiteraron en el Consenso de Brasilia (2010). Si bien estos Consensos no contemplan mecanismos de sanción por no cumplimiento, representan una hoja de ruta importante para los gobiernos y pueden constituir herramientas para legitimar las demandas de las organizaciones sociales y de mujeres en los procesos políticos nacionales.

En base a este marco general de referencia, se establecen las dimensiones que se evalúan en cada país: (1) la visibilización del trabajo reproductivo no remunerado a través de las encuestas de uso del tiempo; (2) la consideración del trabajo reproductivo no remunerado en el marco legal vigente de cada país; (3) las políticas sectoriales con especial énfasis en la legislación y las políticas laborales, la protección social y los servicios de cuidado; (4) la existencia de campañas de sensibilización y/o medidas educativas con referencia a la división sexual del trabajo y la no diferencia de roles; (5) las regulaciones vigentes respecto al trabajo doméstico remunerado; y (6) las propuestas y demandas que se han ido avanzando desde la sociedad civil.

Las tres partes siguientes se refieren a los desarrollos respectivos en los países bajo estudio: Bolivia, Ecuador y Perú. En cada caso se determina el grado de visibilidad del trabajo reproductivo no remunerado, se elabora un inventario las normas legales y de los programas y políticas existentes y se recoge una selección de propuestas por parte de la sociedad civil. En base a lo anterior se discute el panorama general en cada país y se avanzan algunas propuestas que pueden servir de insumo para definir estrategias de acompañamiento y aprendizaje así como áreas de incidencia política.

La última parte compara las tendencias, los actores relevantes, los avances y los desafíos en los tres países bajo estudio y avanza algunas propuestas generales para la incidencia política y el trabajo de CARE en la región. Observamos avances significativos Ecuador (y, en menor medida, en Bolivia) en términos de la medición del uso del tiempo que han permitido a las organizaciones de mujeres apoyar sus demandas por una mayor atención al trabajo no remunerado de las mujeres en cifras concretas. También se constata una alta visibilidad en los documentos normativos (Constituciones y planes nacionales). En Perú, en cambio, todavía no parece haber mayor conciencia y apertura por parte de las autoridades frente a estos temas. Recién en el 2009 el país inició el proceso para llevar a cabo una encuesta de uso del tiempo y las referencias al trabajo reproductivo no remunerado y la división sexual del trabajo en los documentos oficiales son marginales.

La revisión de las políticas públicas existentes arroja que si bien existe una serie de mecanismos y programas que *inciden* en el trabajo reproductivo no remunerado (como son, por ejemplo, las licencias de maternidad, las transferencias monetarias o los servicios de cuidado) todavía prestan escasa atención a la división sexual del trabajo. Las legislaciones laborales cubren necesidades relacionadas a la maternidad (licencias maternas, lactancia, salas cunas en los lugares de trabajo) y, en algunos casos, han avanzado tímidamente hacia una mayor co-responsabilidad entre hombres y mujeres (a través de la introducción de licencias de paternidad). Sin embargo, el alcance de estas medidas se ve seriamente limitado tanto por los altos niveles de informalidad como por la falta de fiscalización en algunos casos. Lo mismo aplica a los sistemas de seguridad social, pensiones y salud en particular, que se caracterizan por bajos niveles de cobertura, en general, y son particularmente excluyentes en el caso de las mujeres, quienes predominan en actividades informales y de reproductivas no remuneradas. Un avance en este sentido, es la extensión de pensiones de carácter no contributivo – más establecidos en Bolivia y Ecuador y muy incipiente en Perú – que si bien no transforman la división sexual del trabajo, mitigan la exclusión de las mujeres de los sistemas contributivos debida, en parte, a su mayor dedicación a actividades reproductivas no remuneradas.

De las políticas revisadas ninguna tiene como objetivo explícito la incidencia en la división sexual del trabajo – y, en algunos casos, incluso se arriesga profundizarla al naturalizar el rol de las madres como cuidadoras principales. Esta tendencia se encuentra en los programas de transferencias monetarias implementadas en los tres países, y en otros programas sociales, como son los servicios de cuidado infantil, que se apoyan en el trabajo reproductivo no remunerado o mal remunerado de las mujeres.

Otro gran conjunto de trabajadoras se desempeña en actividades reproductivas *remuneradas* a nivel de los hogares. Se trata de las trabajadoras del hogar quienes, en los tres países bajo estudio, representan una parte importante de la fuerza laboral femenina. Gran parte de estas trabajadoras se encuentra excluida de los beneficios laborales y sociales que corresponden a otros grupos de trabajadores. En algunos casos esta exclusión está explícitamente inscrita en los códigos legales (como sueldos mínimos ausentes o inferiores a los de otros trabajadores), en otros se debe al carácter altamente invisibilizado e informalizado de esta ocupación. Esto también quiere decir, que las trabajadoras domésticas muchas veces encuentran dificultadas para acceder a los pocos derechos que existen en torno a la maternidad, como son el derecho al fuero y la licencia maternal, al mismo tiempo que ellas representan un pilar fundamental en las estrategias de conciliación y cuidado de familias más privilegiadas. Si bien las regulaciones respecto al trabajo doméstico remunerado han experimentado reformas de menor o mayor

envergadura en los tres países bajo estudio (entre ellos, la igualación del sueldo mínimo en Bolivia y Ecuador), los avances son todavía insuficientes.

Este cuadro podría parecer más bien desalentador, si no fuera por la actividad de las organizaciones y movimientos que desafían el status quo y elaboran propuestas para generar cambios en los marcos legales y las políticas públicas existentes en cada uno de los países. En líneas generales el panorama para plantear demandas y lograr avances respecto al reconocimiento, la reducción y la redistribución del trabajo reproductivo no remunerado parece más favorable en Bolivia y Ecuador. El ambiente general de reforma, el espíritu de cambio y las oportunidades de participación ciudadana generadas por los procesos políticos que están viviendo dichos países han permitido – de alguna u otra forma – insertar el trabajo reproductivo como un tema a considerar al repensar la organización de la economía y las diferentes modalidades a través del cual se logra el desarrollo humano de las sociedades. En ambos países, las organizaciones de mujeres han trabajado incansablemente para insertar sus inquietudes y propuestas en los procesos legislativos y la programación de distintos Ministerios – en ámbitos como la infraestructura, la legislación laboral, la protección social y la educación. La poca información disponible sobre el caso de Perú no permite un juicio concluyente sobre la actividad de la sociedad civil en cuanto al trabajo reproductivo no remunerado. Sin embargo, parece ser más incipiente que en los otros dos países y menos articulada con el proceso de toma de decisiones en las distintas instituciones del Estado.

En base a los desafíos planteados por este análisis, se proponen siete ejes para la incidencia política y el trabajo con las organizaciones de mujeres en la región.

Primero, es importante comenzar con un proceso de reflexión crítica para armonizar el lenguaje respecto al trabajo reproductivo y la división sexual del trabajo. No se trata de un debate académico, sino de encontrar términos y significados que reflejen la realidad de las mujeres con las CARE trabaja y que resuenen con ellas y sus organizaciones a fin de darles contenido político y fuerza transformadora.

Segundo, es fundamental seguir aumentando la visibilidad del trabajo reproductivo no remunerado y de mantener el tema en la agenda pública de los países, involucrando un número de actores cada vez mayor y de distintas instituciones (Estado, asambleas legislativas, sociedad civil, cooperación internacional) y fomentando el intercambio entre ellos. Esto es particularmente importante en el Perú que parece rezagado en la atención prestada a este tema frente a los otros dos países.

El tercer eje incluye estrategias para avanzar en la reducción de la carga del trabajo reproductivo no remunerado. Para lograrlo es importante la sensibilización de las autoridades a cargo de los proyectos de infraestructura pública para que se prioricen inversiones dirigidas a aliviar la carga del trabajo reproductivo no remunerado. Un punto de partida son los presupuestos sensibles al género; otro son los programas de empleo de emergencia que muchas veces incluyen proyectos de infraestructura.

El cuarto eje tiene que ver con la retribución del trabajo reproductivo no remunerado en formas que no perpetúen su feminización. Una prioridad en este contexto debe ser la inclusión de personas que realizan trabajo reproductivo no remunerado en los sistemas de seguridad social. Además, medidas sociales compensatorias como las pensiones no contributivas y las transferencias, si bien no cambian la división sexual del trabajo, pueden ser utilizadas para aumentar la seguridad económica de personas que se dedican a tareas

reproductivas no remuneradas – siempre y cuando se despliegan desde un enfoque de género para evitar que las mujeres se perpetúen en su papel de cuidadoras.

El quinto eje requiere prestar atención al trabajo reproductivo remunerado y los derechos laborales y sociales que lo llevan a cabo. Se destacan en este contexto el deber del Estado crear normas claras respecto al estatus y los derechos de las personas que prestan servicios en los programas sociales, de valorar su trabajo y remunerarlo adecuadamente. En cuanto al servicio doméstico se sugiere apoyar a las organizaciones existentes que actualmente se encuentran elaborando propuestas para mejorar la situación de las trabajadoras domésticas, con miras a fortalecer la articulación con otras organizaciones de la sociedad civil a nivel nacional y transnacional.

Mientras los ejes anteriores incluyen medidas importantes para mejorar la situación de las personas que realizan trabajo reproductivo no remunerado, también parece importante pensar en estrategias que permitan desafiar y transformar las relaciones de género a fin de avanzar hacia una división sexual del trabajo más justa en el mediano y largo plazo. Para ello, se plantea el doble desafío de aumentar y mejorar la inserción de las mujeres en el trabajo remunerado y de incrementar la participación de los hombres en las actividades domésticas y de cuidado. En este contexto es importante explorar estrategias y actividades que permitan a las mujeres re-negociar la división sexual del trabajo con sus parejas a nivel del hogar (así como considerar que no todas las mujeres comparten su hogar con un hombre con quien puedan compartir las tareas domésticas y por lo tanto requieren de otras opciones), entre ellos, medidas que facilitan el acceso a empleos de calidad y la generación de ingresos a fin de aumentar la autonomía económica de las mujeres; mecanismos de mediano y largo plazo que apuntan al cambio de roles en la sociedad en su conjunto; procesos de empoderamiento a través de la organización colectiva y medidas que incentivan un mayor involucramiento de los varones en las tareas domésticas y de cuidado.

Finalmente y para avanzar en todo lo anterior es indispensable que las mujeres y sus organizaciones tengan voz en los procesos de construcción y reforma de las políticas públicas. Dado que la instalación del tema en los distintos sectores del Estado es todavía frágil, la adopción e implementación de medidas que tomen en cuenta el trabajo reproductivo dependerá en gran parte de la capacidad de las organizaciones de mujeres de mantener la presión y hacerse escuchar en los debates y procesos de reforma actuales. En este contexto, la transferencia de conocimientos y capacidades a organizaciones de mujeres de base parece particularmente importante para la elaboración de propuestas y la creación de mecanismos de vigilancia en cuanto a la implementación de las políticas públicas a nivel nacional, regional y municipal.

Introducción

El presente informe recoge - en base a la revisión de la literatura secundaria, documentos oficiales y entrevistas con informantes claves - políticas, leyes, programas, mecanismos y propuestas que se estén desarrollando desde el Estado y la sociedad civil que inciden en el trabajo reproductivo remunerado y no remunerado y la división sexual del trabajo en Bolivia, Ecuador y Perú. A través de un análisis del marco legal y político existente y de las perspectivas recogidas desde la sociedad civil, el presente informe pretende preparar el terreno para la elaboración de estrategias y mecanismos que incidan positivamente en la división sexual del trabajo, reduzcan la sobrecarga de trabajo en las mujeres y generen una mayor co-responsabilidad entre familias, Estado y sociedad civil en los tres países.

El informe se divide en cinco partes. La primera parte esboza el (1) marco conceptual-metodológico en el cual se enmarca el análisis de las dinámicas a nivel de los países. Los dos enfoques conceptuales que informarán el informe son la economía feminista y el análisis de género de las políticas sociales y los estados de bienestar. También hace referencia al contexto regional de América Latina y el Caribe, donde en los últimos años se han logrado avances importantes respecto al reconocimiento de la importancia del trabajo reproductivo no remunerado y la división sexual del trabajo como temas de debate público e intervención estatal en el marco de las Conferencias Regionales sobre la Mujer realizadas en Quito (2007) y Brasilia (2010). En base a este marco general de referencia, se establecen las dimensiones que se evalúan en cada país.

Las tres partes siguientes se refieren a los desarrollos respectivos en los tres países bajo estudio: Bolivia (2), Ecuador (3) y Perú (4). En cada caso se determina el grado de visibilidad del trabajo reproductivo no remunerado, se elabora un inventario las normas legales y de los programas y políticas existentes y se recoge una selección de propuestas por parte de la sociedad civil. En base a lo anterior se discute el panorama general en cada país y se avanzan algunas propuestas que pueden servir de insumo para definir estrategias de acompañamiento y aprendizaje así como áreas de incidencia política. La última parte (5) compara las tendencias, los avances y los desafíos en los tres países bajo estudio y avanza algunas propuestas generales para la incidencia política y el trabajo de CARE en la región.

(1) Marco conceptual-metodológico

El trabajo reproductivo no remunerado (incluyendo el trabajo doméstico tanto como el cuidado de personas) no sólo contribuye al bienestar, al desarrollo social y al crecimiento económico. También es parte fundamental del tejido social y de las relaciones humanas. No obstante, los costos de la prestación de este trabajo – un mayor grado de dependencia económica³, ingresos laborales desaprovechados, beneficios de seguridad social perdidos, sobrecargas y dobles jornadas, agotamiento físico y emocional – se distribuyen de forma muy desigual. En efecto, las tareas domésticas y el cuidado de personas son atribuidas desproporcionadamente a las mujeres. Este patrón se reproduce también en el trabajo reproductivo remunerado que – desde el servicio doméstico hasta el cuidado de enfermos – sigue siendo no sólo un trabajo altamente feminizado sino también subvalorado y, muchas veces, mal remunerado. Si aceptamos que la actual división sexual del trabajo representa un desafío tanto para la igualdad de género como para la sostenibilidad de nuestras sociedades,

³ Con todos los costos personales que esta dependencia puede implicar.

resulta imprescindible pensar en cómo alterar el orden actual de las cosas. La región latinoamericana ha atravesado un proceso de toma de conciencia frente a dichos temas en los últimos años. Queda por ver si esta se traduce en respuestas concretas en términos de políticas y programas que inciden en el trabajo reproductivo no remunerado.

A través de un análisis del marco legal y político existente, el presente informe pretende preparar el terreno para la elaboración de estrategias y mecanismos que inciden positivamente en la división sexual del trabajo y generen una mayor co-responsabilidad entre familias, Estado y sociedad civil en tres países de la región: Bolivia, Ecuador y Perú. Son dos los enfoques conceptuales que informarán el estudio: la economía feminista y el análisis de género de las políticas sociales y los estados de bienestar. Antes de desplegar estos dos enfoques y dado que se utilizan de manera muy diferente en distintos contextos (institucionales y también regionales) vale la pena revisar algunos de los términos fundamentales.

División sexual del trabajo, trabajo reproductivo no remunerado y cuidados: ¿De qué estamos hablando?

En su noción más básica, la división sexual del trabajo se refiere a la distribución diferencial entre hombres y mujeres de distintas tareas y responsabilidades en la vida social. Históricamente, la división sexual del trabajo (o división del trabajo por género) se refería a que hombres y mujeres efectuaban distintos tipos de trabajo (productivo) en el hogar (como ente productivo). A medida que la producción se desplazaba del hogar a las fábricas y oficinas, el trabajo de las mujeres a menudo permanecía dentro del hogar, mientras los hombres salían en búsqueda de trabajo remunerado.⁴ La división sexual del trabajo se refiere en tanto a que las mujeres se encargan del cuidado de la familia y la realización de las tareas domésticas (o trabajo reproductivo no remunerado), mientras los hombres se desempeñan como “proveedores” de la familia (a través de su vínculo con el trabajo “productivo” o remunerado). La división sexual del trabajo es un rasgo fundamental de la desigualdad de género, dado que la retribución material y simbólica de las distintas actividades (productivas / reproductivas, remuneradas / no remuneradas) deja a las mujeres en situación de subordinación y dependencia económica con respecto a los hombres.

Mientras la concepción anteriormente expuesta es la que nos interesa principalmente en este informe, vale señalar que la división sexual del trabajo reaparece en el mercado laboral, donde las mujeres muchas veces se encuentran trabajando en “trabajos de mujeres” (muchos de ellos relacionados a la reproducción social, como son la enfermería, la enseñanza o el servicio doméstico): la llamada segregación horizontal. Muchos de estos empleos se caracterizan por bajas remuneraciones y bajo status, manteniéndose así intactas las relaciones jerárquicas entre hombres y mujeres en lo que Hartman (1981) describe como el desplazamiento del patriarcado basado en la familia al patriarcado basado en la industria.⁵

Volviendo a la división sexual del trabajo hombre/productor-proveedor / mujer/reproductora-cuidadora vale preguntar de qué estamos hablando exactamente cuando

⁴ Vale recordar que se trata de un proceso inconcluso en muchos países en desarrollo, donde gran parte de la producción todavía toma lugar a nivel de los hogares. Este es el caso en Bolivia, Perú y Ecuador donde la agricultura de subsistencia todavía es importante y donde predomina el autoempleo que a menudo se desarrolla desde el hogar.

⁵ Es más, como señala Ana María Yáñez (Comunicación del 7 de Febrero 2011), la industria capitaliza las habilidades desarrolladas por las mujeres en el trabajo doméstico y les da valor productivo captando mano de obra femenina para las ramas de confección de prendas de vestir, ensamblaje de artefactos electrónicos y procesamiento de alimentos, etc. Estas actividades, intensivas en mano de obra son también las menos remuneradas en el sector industrial.

decimos trabajo reproductivo no remunerado. En el debate feminista, el concepto de la “reproducción” surgió en los años ’70 para llamar la atención a los múltiples procesos a través de los cuales se reproduce la sociedad, incluido como factor decisivo el trabajo no remunerado de las mujeres. Se distinguía frecuentemente entre la reproducción humana, la reproducción de la fuerza laboral y la reproducción social (Molyneux 1979). La primera noción – la reproducción de la fuerza laboral – se refiere al proceso de la “producción” de seres humanos más allá de lo biológico, a su socialización, su cuidado, y su mantención a lo largo de la vida. Este proceso permite, al fin y al cabo, la inserción de los individuos en las estructuras sociales de una sociedad y garantiza su continuidad. La reproducción humana es un concepto más limitado que se refiere más específicamente a las relaciones de matrimonio y parentesco que determinan la operación de la sexualidad y fertilidad, constituyendo así el contexto en el cual se concibe, cuida y socializa la próxima generación. La reproducción social abarca los anteriores y los pone más claramente en relación con otras relaciones de producción en la sociedad. Como explica Picchio (1999:210):

“La reproducción social de las personas es un proceso material y moral. Requiere bienes, y amor. Está engastada en un conjunto de convenciones sociales y marcos institucionales que se configuran para regular la división social de las responsabilidades con respeto a los niveles de vida de la sociedad en su conjunto y en sus diferentes sectores.”

De modo que la reproducción social comprende una variedad de actividades – mentales, manuales y emocionales – dirigidos a mantener y reproducir la vida a diario y a través de las generaciones, entre ellos la producción de alimentos, ropa y alojamiento para el consumo inmediato y la organización del cuidado de niños y niñas, ancianos y ancianas, enfermos y enfermas. Muchas de estas actividades se realizan de manera no remunerada.⁶

Aparte del trabajo reproductivo no remunerado, existen una serie de otros términos de uso frecuente: cuidado, cuidado de personas y trabajo doméstico. El uso y la definición de estos términos en la literatura son poco homogéneos, reflejando diferencias regionales (Norte/Sur), diferencias en los intereses de investigación (y como se operacionalizan los términos para servir estos intereses) así como desacuerdos conceptuales.⁷ El Recuadro 1 incluye un breve resumen del uso de los diferentes términos a lo largo del informe.

⁶ El trabajo reproductivo no remunerado es, por tanto, la elaboración de bienes y servicios para ser consumidos preferentemente *dentro* del hogar. En este sentido se distingue del trabajo productivo (remunerado o no remunerado) que consiste en la elaboración de bienes y servicios para ser consumidos preferentemente *fuera* del hogar. Es decir, la definición se basa en el destino final de los bienes y servicios producidos dentro del hogar y su articulación con el mercado. Según Ana María Yáñez esta definición es particularmente útil para diferenciar el trabajo familiar no remunerado que se ubica fuera de la Población Económicamente Activa (trabajo doméstico y de cuidado) de la categoría del trabajo familiar no remunerado que se ubica dentro de la Población Económicamente Activa (trabajo productivo no remunerado, por ejemplo, en microempresas familiares). Este trabajo es realizado por millones de mujeres quienes generalmente no perciben una remuneración monetaria sino sólo una retribución en vivienda, comida, escolaridad o estudio (Comunicación de Ana María Yáñez, 7 de febrero 2011).

⁷ Un proyecto de investigación reciente sobre la economía política y social del cuidado realizado por una agencia de Naciones Unidas, por ejemplo, decidió adoptar el término del cuidado y redefinirlo para incluir más explícitamente el trabajo doméstico (UNRISD 2010). Este uso se distingue del que se encuentra a menudo en la literatura académica en los países desarrollados que ha tendido a restringir el término a sus aspectos relacionales, es decir, la interacción cara a cara entre prestadores y recipientes de cuidado. La exclusión del trabajo doméstico de las definiciones del cuidado ha sido criticada por su sesgo de clase y de etnia dado que la carga de trabajo doméstico *no remunerado* es mayor en mujeres pobres que no tienen como “externalizar” estas tareas y el trabajo doméstico *remunerado* es realizado mayoritariamente por mujeres pobres, indígenas, afrodescendientes y/o migrantes (Duffy 2005). También se ha destacado su falta de sentido en el contexto de países en desarrollo donde el trabajo doméstico es particularmente laborioso debido a la deficiencia de infraestructura básica y falta de acceso a electrodomésticos (Razavi 2007; Budlender 2008; Razavi y Staab, por publicarse).

Recuadro 1. Terminología

Trabajo reproductivo no remunerado. A lo largo de este informe se utilizará el término “trabajo reproductivo no remunerado” (especificado en los TdR) con referencia a todas las actividades no remuneradas que contribuyen a la reproducción diaria e inter-generacional de las personas. Sus componentes son el **trabajo doméstico** (preparación de alimentos, lavar, planchar, etc.) y el **cuidado directo de personas** (dar de comer a una persona anciana, ayudar en las tareas de un escolar, acompañar un miembro familiar enfermo al centro de salud, etc.) que implica una relación directa entre el/la cuidador/a y el/la receptor/a de cuidado. Vale resaltar que a pesar de la separación analítica, estos dos componentes son entrelazados en la vida diaria (Razavi 2007; Razavi y Staab, por publicarse). Es así que el trabajo doméstico muchas veces es la precondition para el cuidado directo de las personas (preparar la comida – trabajo doméstico – para dar de comer a un/a niño/a) o se lleva a cabo de manera simultánea (lavar ropa – vigilar/cuidar a un miembro familiar enfermo).¹

Cada uno de estos conceptos tiene una **variación remunerada**. Es el caso, por ejemplo, de las trabajadoras del hogar cuyas tareas comprenden distintas tareas domésticas tanto como el cuidado directo de las personas. También es el caso de trabajos que se realizan *fuera* de lo doméstico, como son el cuidado infantil en centros destinados para este fin.

¹ No obstante, los términos de “cuidado” y de “trabajo reproductivo” son rechazados por integrantes de algunos movimientos de mujeres. Las feministas autónomas de Bolivia, por ejemplo, los consideran términos altamente sesgados (clasistas, racistas y coloniales) y despolitizados, y, por lo tanto, optan por el término del trabajo doméstico como trabajo *productivo* y no reproductivo (Entrevista con Julieta Paredes, 27.11.2010).

La economía feminista

La economía feminista ha realizado importantes contribuciones al estudio del trabajo reproductivo no remunerado, resaltando sus aspectos de género, su invisibilidad y su aporte central a la reproducción social y el funcionamiento de la economía. Se desarrolló como respuesta a la visión restringida e inadecuada de la economía en las corrientes principales del pensamiento económico. Dos aspectos claves han estado en el foco de la crítica.

El primero se refiere a la imagen humana que subyace el análisis económico “mainstream”, esto es, el concepto androcéntrico del “homo economicus” quien de manera racional, independiente y estratégica persigue sólo sus propios intereses a fin de maximizar su propio bienestar. Esta concepción no sólo omite la “femina económica” cuyo trabajo ha sido sistemáticamente subvalorado, sino también ignora que el “homo economicus” depende, a lo largo de su vida, del cuidado y del trabajo no remunerado de otros. Desde una perspectiva feminista, según Nelson (1995), es necesario superar estas dicotomías y avanzar hacia una concepción del comportamiento humano que incluye tanto la autonomía como la dependencia, la individualización como la relación, la razón como la emoción, tal como las manifiestan los agentes económicos de ambos sexos. Por lo tanto, se ha sugerido modificar el foco central del análisis económico, pasando de las transacciones financieras, del intercambio de productos y servicios y de la elección por parte de los agentes económicos a la provisión social (*social provisioning*) como fundamento del análisis económico, es decir, a considerar prioritariamente los bienes y procesos necesarios que permiten la supervivencia humana (Nelson 1993; Power 2004).

El segundo aspecto deriva del primero y tiene que ver con la ausencia de trabajo no remunerado en las conceptualizaciones clásicas de lo que constituye el sistema económico. Aquí se subraya la necesidad de considerar no sólo la contribución del trabajo de mercado (la economía “productiva”), sino también el trabajo no remunerado (la denominada economía del cuidado) y las interrelaciones entre ambas esferas. Cualquier conceptualización y medición del desarrollo económico y social, se argumenta, sería incompleta si no se tomaba en cuenta el conjunto de actividades, bienes y servicios necesarios para la reproducción social, cotidiana e inter-generacional, del ser humano. En la práctica, esta convicción se ha materializado en demandas por *medir y visibilizar* el trabajo no remunerado a través de las encuestas de uso del tiempo e *incluirlo* en representaciones de las economías nacionales que forman la base para muchas decisiones políticas (por ejemplo, a través de cuentas satélites en la medición del PIB). Representar la economía “como si contaran las mujeres” (Waring 1988) y asignar un valor económico al trabajo no remunerado no implica necesariamente que este trabajo debería ser pagado. Pero sí subraya la necesidad de que las personas que ejercen este trabajo, tiene el derecho de controlar y acceder a una parte justa del ingreso generado por otros miembros de su hogar (Budlender 2008).

Recuadro 2. Las encuestas de uso del tiempo

Las encuestas de uso del tiempo (EUT) miden el tiempo que distintos grupos (según género, etnia, edad, pertenencia socioeconómica o una combinación de estos) dedican a distintas actividades en un período específico (generalmente un día o una semana). Mientras el alcance y los objetivos de estas encuestas varían enormemente entre países, uno de los objetivos más comunes es generar información acerca de las actividades no remuneradas, raramente capturadas o registradas por otras encuestas.

Las EUT pueden, por lo tanto, contribuir a resolver la invisibilidad de gran parte del trabajo de las mujeres que no se *cuenta* en las estadísticas, no se *contabiliza* en las representaciones de la economía y no se *toma en cuenta* en el diseño de las políticas públicas (Elson 2000:21).

A modo de ejemplo se presentan tres gráficos sacados en base a las EUT de Bolivia (2001) y Ecuador (2007). Los primeros dos cuadros, por ejemplo, muestran claramente la división sexual del trabajo entre hombres y mujeres. Más importantemente, indican que la carga de trabajo total (productivo y reproductivo) de las mujeres en ambos países es más alta que la de los hombres. El tercer cuadro, por otro lado, muestra que en el caso del Ecuador, la carga global del trabajo de las mujeres indígenas es más alta que la de las mujeres mestizas y afroecuatorianas, al mismo tiempo que la brecha de género en la carga global del trabajo es más acentuada.

Las EUT pueden ser, y han sido en varios países, un instrumento importante para empujar leyes y políticas públicas que reconocen, reducen y redistribuyen el trabajo reproductivo no remunerado (ver Budlender 2004 para una serie de ejemplos). Esto ha sido el caso del Ecuador también donde los resultados de la EUT 2007 han permitido visibilizar el trabajo reproductivo no remunerado y promover su inclusión en la nueva Constitución así como en el Plan Nacional Para el Buen Vivir (Entrevista con Alba Pérez, 06.12.2010).

La crítica a la división sexual del trabajo, la subvaloración del trabajo reproductivo y su atribución a las mujeres, forman parte integral de esta corriente teórica. Así, por ejemplo, la

“especialización” de las mujeres en las tareas domésticas y de cuidado – percibida como “natural” por algunos y “ventaja comparativa” por otros – se ha desenmascarado como una construcción social patriarcal que se reproduce a través de la dependencia económica (Folbre 2001). Es decir, el proceso social y cultural de especialización coincide con la separación de las esferas productivas y reproductivas y con la siguiente exclusión y segregación de las mujeres en el mercado laboral.

La interacción del ámbito productivo y reproductivo, público y doméstico, ha sido particularmente bien documentada por los análisis feministas del período de ajuste estructural. Elson (1991), por ejemplo, muestra como los costos sociales de las crisis económicas y las políticas de ajuste subsecuentes eran absorbidos en gran parte por el trabajo no remunerado de las mujeres. En el contexto de austeridad fiscal, desmantelamiento y privatización de los servicios sociales, vivido por muchos países en desarrollo durante la década de los 80, el costo de la reproducción social y del cuidado fue trasladado del sector público a los hogares. Al mismo tiempo, la pérdida de empleos masculinos a causa de la crisis empujaba a muchas mujeres a participar en la economía remunerada para compensar los ingresos familiares. Como consecuencia, el trabajo – remunerado y no remunerado – de las mujeres se intensificaba a costo de su salud física y mental. La lección principal de estos análisis es que el trabajo reproductivo no remunerado no es simplemente un recurso abundante e ilimitado que reemplaza cuasi naturalmente compensa las disfunciones en otros sectores (como la desaparición de los servicios públicos). En efecto, la sobrecarga en los hogares puede tener una serie de efectos no deseados a nivel personal, familiar y de la comunidad, como son el deterioro de la salud física y mental, la desintegración de los hogares, la desmoralización y la destrucción del capital social (Elson 1998) que últimamente impactan el sector “productivo” y el potencial de desarrollo social y económico. Lo doméstico es, por lo tanto, un aspecto fundamental a considerar en el diseño y la implementación de políticas económicas y sociales (Folbre 2001).⁸

Pero las tensiones entre la economía productiva y reproductiva no sólo existen en períodos de crisis. Hoy en día, la atribución del trabajo doméstico y de cuidado a las mujeres, sigue poniéndolas a desventaja en el mercado laboral: por lo general, tienen tasas de participación laboral más bajas y trayectorias laborales más discontinuas, se encuentran sobre representadas en la economía informal, en sectores de baja productividad y en el trabajo a tiempo parcial.⁹ Es más, mientras las mujeres han entrado al mercado laboral en números crecientes, los hombres no han alterado su participación en las tareas del hogar. Frente a la sobrecarga por responsabilidades productivas y reproductivas y la ausencia de políticas públicas para aliviarla, la denominada conciliación se reduce a “una lucha individual entre los sexos [y] deja a las mujeres expuestas a negociaciones individuales y desventajosas, en las que la tendencia a postergar los deseos de autonomía individual en beneficio del bienestar familiar es más que probable” (Montaño 2010:28). Esta tendencia se ve reforzada por un discurso que glorifica el auto-sacrificio de las mujeres en general, y de las madres en particular. Pero el tiempo, incluso el de las “supermadres”¹⁰, no es un recurso ilimitado, y la

⁸ La índole de estos argumentos, según los cuales la (des)organización de lo doméstico es (des)funcional para el sistema económico, puede parecer instrumentalista. Parece prudente subrayar que esta perspectiva no quita importancia a argumentos que se plantearían desde un enfoque de derechos. Desde esta perspectiva, el “derecho a ejercer el cuidado en condiciones de calidad”, “el derecho a cuidar(se)” y “el derecho a ser cuidado” (Pautassi 2010) – *funcionales o no* – no se consideran negociables y la actual división sexual del trabajo – *funcional o no* – representa un obstáculo para la igualdad entre mujeres y hombres.

⁹ Un ejemplo de la relación entre responsabilidades domésticas y decisiones laborales, es el hecho de que las madres de hijos pequeños en Bolivia se emplean preferentemente como “cuentapropistas” (Marco 2010).

¹⁰ Tomo prestado este término de Elsa Chaney (1983) quien lo utilizó para fines levemente diferentes.

responsabilidad cuasi exclusiva para las tareas del hogar restringe el ejercicio de otros derechos, ya sea a la participación política y laboral, al ocio o al descanso.

Relegar la responsabilidad organización del trabajo doméstico y del cuidado de personas dependientes a los hogares es problemático no solamente en lo que a la igualdad de género se refiere. También reproduce las desigualdades sociales entre hogares de menores y mayores ingresos. En muchos países y ciertamente en la región latinoamericana, mujeres de bajos ingresos y de grupos étnicos marginalizados han históricamente atendido las necesidades domésticas y de cuidado de grupos sociales más poderosos, mientras sus propias necesidades domésticas y de cuidado han sido minimizadas y desatendidas (Razavi 2007). De modo que muchas mujeres de clase media-alta han podido deshacerse de una parte de las responsabilidades domésticas asignadas a ellas (sin perturbar la división sexual del trabajo, por cierto), mientras esta opción no existe para mujeres de bajos ingresos. Estas desigualdades entre mujeres – y las relaciones de poder asociadas – se reproducen y se acentúan a nivel internacional a través de la migración laboral de mujeres de países del “Sur” quienes asumen el trabajo doméstico y de cuidado en hogares (e instituciones) de países del Norte (ver más adelante).

En los países en desarrollo se suma el hecho de que frente a la falta de acceso a servicios básicos y tecnología doméstica, muchas de las actividades domésticas no remuneradas resultan especialmente pesadas y costosas en términos de tiempo en los hogares pobres. De hecho, algunas de las encuestas de uso del tiempo en la región claramente identifican una carga mayor de trabajo reproductivo no remunerado en las mujeres de bajos ingresos y de origen indígena (Cepal 2009; PNUD-OIT 2009). Otra consideración se plantea desde la perspectiva de las personas que requieren cuidado (niños/as, enfermos/as, ancianos/as) para quienes – frente a la falta de provisión público u otros mecanismos redistributivos – el poder de compra determina la cantidad y la calidad de cuidado al cual tienen acceso.

En la medida en la que algunas de las actividades domésticas y de cuidado se han ido trasladando a la economía remunerada (en forma de servicios públicos o privados de cuidado de niños/as, ancianos/as y enfermos/as, servicio doméstico remunerado, etc.) las ocupaciones en estos rubros siguen siendo ejercidas mayoritariamente por mujeres. Es decir, la división sexual del trabajo se reproduce en la economía del cuidado *remunerado* y, con ella, la subvaloración del trabajo reproductivo. Efectivamente se ha podido demostrar, a través de estudios cuantitativos – que en una serie de países los trabajadores y las trabajadoras de cuidado ganan menos que trabajadores y trabajadoras con calificaciones comparables en ocupaciones que *no* implican el cuidado de otras personas (Budig y Misra 2010). A veces, esta discriminación entre “tipos de trabajo” (productivo/reproductivo, masculino/femenino) incluso se inscribe en la legislación laboral, como es el caso del salario mínimo para el servicio doméstico que en varios países latinoamericanos o no se estipula o se encuentra por debajo del salario mínimo general. Además y debido al carácter altamente informalizado de esta ocupación, la gran mayoría de las trabajadoras queda excluida de los pocos beneficios previstos en la legislación laboral con respecto al trabajo reproductivo no remunerado, como son el derecho al fuero maternal y la licencia de maternidad (Razavi y Staab 2010). Vale recordar también que en muchos países el servicio doméstico cuenta con una alta concentración de mujeres indígenas y afrodescendientes y, por lo tanto, es un sector donde confluyen diversas desigualdades y discriminaciones (de género, clase y etnia).

En términos generales, la división sexual del trabajo genera encierro doméstico y aislamiento. Sus consecuencias a lo largo de la vida de las mujeres son las enormes brechas de género¹¹ que configuran el escenario de subordinación y subvaloración de las mujeres en las sociedades.

Se plantea, por tanto, la necesidad de políticas públicas para *reconocer, reducir y redistribuir* el trabajo reproductivo y enfrentar la actual división sexual del trabajo. Dos mecanismos de redistribución merecen destacarse. El primero pretende incidir en la división del trabajo reproductivo no remunerado *intra-hogar*, es decir entre mujeres y hombres, de modo que los últimos aumenten su participación en los quehaceres domésticos y de cuidado. Para eso es necesario, entre otros, un cambio cultural en las actitudes y la percepción tradicional de roles hombre/mujer – un proceso lento que puede ser apoyado (parcialmente) por las políticas públicas. El segundo apunta a la división *inter-institucional* que actualmente delega toda responsabilidad a las familias (y, a veces, a las comunidades). Es ahí donde se requiere una mayor intervención estatal en términos de políticas y programas que pretendan aliviar la carga que actualmente recae en los hogares. El segundo enfoque conceptual, el análisis crítico de los regímenes de bienestar y de las políticas sociales desde la perspectiva de género, resulta de gran utilidad para especificar algunos de los programas y políticas relevantes.

Las políticas sociales: una perspectiva de género

El análisis de género de las políticas sociales ha sido clave para la deconstrucción de los modelos “clásicos” de ciudadanía social basados en la división sexual del trabajo (hombre-proveedor / mujer-cuidadora). Diversas autoras han cuestionado los sistemas de protección social existentes que – por haber sido desarrollados con el ideal del trabajador masculino en mente – definen un acceso diferencial entre hombres y mujeres a derechos y beneficios dentro de los sistemas de protección social (Lewis 1992). Mientras el hombre accede a seguridad social en tanto trabajador, los beneficios sociales de las mujeres se han definido en tanto madre, reproduciendo y profundizando así la división sexual del trabajo. El reconocimiento por la contribución de las mujeres a través del trabajo reproductivo no remunerado es escasa o ausente y la mayoría de los modelos de protección social no incluyen mecanismos ni para compensarlo ni para distribuirlo de manera más equitativa entre distintas instituciones (Estado, mercado, familia y sociedad civil). Lo anterior también indica la relación entre división sexual del trabajo y un modelo específico de vida familiar, la familia nuclear bi-parental, que subyacía, y sigue subyaciendo, el diseño de muchas políticas sociales, ignorando (deliberadamente o no) la diversidad de los hogares y modelos familiares (ver, por ejemplo, Arriagada 2007) así como las experiencias, estrategias y necesidades diferenciadas de distintos grupos sociales (entre ellos, mujeres indígenas y afro descendientes, jefas de hogar, parejas homosexuales y lesbianas, familias transnacionales en el contexto de la migración).

Una de las fortalezas de esta vertiente teórica es su interés en las políticas públicas. A partir del análisis de una serie de políticas que inciden en el trabajo reproductivo no remunerado en general, y en el cuidado de personas dependientes en particular, ha contribuido a una mejor comprensión de las medidas relevantes, de los vacíos y los dilemas en la formulación de políticas de cuidado. ¿Cómo apoyar a las mujeres que efectivamente realizan la mayor parte del trabajo reproductivo no remunerado sin profundizar la división sexual del trabajo y sin

¹¹ Ver, por ejemplo, INEI y Manuela Ramos (2010) para estadísticas respecto al caso del Perú.

incidir negativamente en el status de las mujeres?, sigue siendo una pregunta clave. Por un lado, el reconocimiento y la valoración del trabajo reproductivo no remunerado parece exigir una compensación financiera. Por otro lado, esta medida entra en conflicto con el deseo de liberar a las mujeres del trabajo reproductivo no remunerado para que puedan participar de manera más activa y equitativa en el espacio público (Razavi 2007). Pareciera entonces que el reconocimiento y la redistribución de las tareas del hogar son dos caras de la misma moneda que una respuesta integral a la problemática requiere equilibrar (Fraser 1997).

Basado en el análisis de los estados de bienestar de los países industrializados se ha elaborado un inventario de respuestas políticas que inciden en el trabajo reproductivo no remunerado. De manera simplificada, éstas pueden ser clasificadas en medidas que se dirigen a los componentes claves del cuidado (Bettio y Platenga 2004):

- (1) *tiempo* para cuidar (condiciones laborales incluyendo licencias parentales, licencias por enfermedad de un miembro familiar, o licencias por adopción, tanto como reducciones en el horario de trabajo, opciones de trabajo a tiempo parcial)
- (2) *dinero* para cuidar (asignaciones familiares, seguridad social, asistencia social, subsidios al empleo doméstico) y
- (3) *servicios* que constituyen una alternativa al cuidado no remunerado de personas dependientes dentro del hogar (educación pre-escolar, guarderías y centros de atención a la infancia, hogares de ancianos, servicios de cuidado a domicilio).

Vale destacar que las divisiones entre los tres componentes no son rígidas. Algunas políticas, como por ejemplo las licencias parentales remuneradas, reúnen en sí dos componentes: la posibilidad de ausentarse del trabajo (tiempo) y el mantenimiento de – al menos una parte de – los ingresos laborales (dinero). Además es importante entender que dichos recursos *no son alternativos* sino *complementarios*. En efecto, existe un consenso creciente de que las políticas públicas deberían perseguir una mezcla equilibrada en la oferta de estos recursos.

Como se desprende de este listado, las políticas y los programas que inciden en el trabajo reproductivo no remunerado y en el cuidado de las personas trascienden los confines sectoriales convencionales. En efecto, muchos de los programas y políticas que inciden – positivamente o negativamente – en el cuidado no persiguen mejorar la provisión del cuidado ni incidir en la división sexual del trabajo, sino otros objetivos (Lewis 2006:106-7), entre ellos, la reducción de la pobreza, la lucha contra la desnutrición infantil, el aumento de la tasa de participación laboral femenina, y la inversión en el capital humano a través de la educación. Es así que incluso en los países industrializados, las políticas que inciden en el trabajo reproductivo no remunerado y en la división sexual del trabajo se encuentran repartidas entre diversas políticas sectoriales como son las políticas de familia, de empleo, de educación, de salud e incluso las políticas tributarias (Daly, por publicarse). De forma similar, los países en desarrollo normalmente carecen una “política de cuidado” propiamente tal (para América Latina, ver por ejemplo las contribuciones en Montaña y Calderón 2010). De este modo la identificación de políticas y programas que inciden en el cuidado se asemeja a un trabajo de excavación no menor. Más aún en países como Bolivia, Ecuador y Perú donde se trata de un tema emergente que hasta hace poco carecía de presencia en las agendas públicas.

Otra complicación que surge en la aplicación de las clasificaciones elaboradas en base de las experiencias del mundo desarrollado, es que muchos países en desarrollo carecen de una serie de pre-condiciones que posibilitan y facilitan el hacerse cargo del hogar y de otras personas (UNRISD 2010). Estas incluyen:

- (1) el acceso igualitario al trabajo remunerado decente para asegurar un ingreso suficiente con el cual se pueden adquirir los insumos y servicios necesarios (comprar alimentos para preparar comida, pagar el transporte público para llegar al centro de salud o hospital más cercano, etc.);
- (2) el acceso a la infraestructura y tecnología apropiada para aumentar la eficiencia y reducir la carga del trabajo doméstico no remunerado (acceso al agua potable, saneamiento básico, red de transporte, acceso a electrodomésticos, etc.); y
- (3) el acceso a los servicios sociales para complementar el trabajo reproductivo no remunerado (educación básica, salud, etc.).

Como bien lo demuestra Juliana Martínez Franzoni (2008), es la incertidumbre frente al manejo de los riesgos y las perspectivas del bienestar que predominan en los países latinoamericanos: “Empleos precarios; constante miedo al desempleo; inestables o magros ingresos; insuficiente capacidad de compra, son elementos de la realidad cotidiana de miles de personas” (5). Esta situación es exacerbada por la escasez y baja cobertura de políticas sociales que permitan enfrentar y proteger de manera fiable frente a los múltiples riesgos (pobreza, enfermedad, desempleo, subempleo, etc.). Lo que queda son estrategias individuales y familiares a nivel de los hogares, entre ellas, la emigración de miembros familiares y el aumento del trabajo reproductivo no remunerado.

Al igual que otras regiones del mundo, América Latina y el Caribe ha experimentado una feminización creciente de la migración internacional a lo largo de las últimas dos décadas. Los tres países bajo estudio – así como otros de la región centroamericana – ejemplifican esta tendencia. Gran parte de la migración femenina actual gira en torno a demandas de cuidado en los países de mayor ingreso – fenómeno que se da tanto a larga distancia – en el caso de las migrantes bolivianas, ecuatorianas y peruanas en España, por ejemplo – como a nivel regional y fronterizo – en el caso de las mujeres de los mismos países de origen que migran a países económicamente más avanzados, como Argentina y Chile (Fries 2010; García Naranjo 2009; Herrera 2005, 2009; Magliano 2007).¹² Una de las consecuencias ha sido la formación de extensas “cadenas de cuidado”¹³ sostenidas, en la mayoría de los casos, por mujeres. Estas cadenas se caracterizan por altos niveles de desprotección así como desigualdades de clase, género y etnia dentro y entre los países de origen y destino.

En los países de destino, las mujeres migrantes se desempeñan en trabajos reproductivos remunerados, entre ellos el servicio doméstico, el cuidado de ancianos y los servicios de salud. De esta manera las mujeres migrantes – con mano de obra barata y, a menudo, en condiciones de precariedad, desprestigio social, invisibilidad, ilegalización y discriminación – subsidian a las economías de los países receptores donde la incorporación de las mujeres al mercado laboral ha generado una creciente demanda de servicios domésticos y de cuidado. Vale señalar que esta demanda también se enmarca en la lenta respuesta por parte de los Estados a las nuevas necesidades de cuidado de niños, ancianos y enfermos crónicos así como en la resistencia de los roles de género en el trabajo reproductivo no remunerado aun cuando las mujeres han entrado al trabajo remunerado.

Por otro lado, la emigración, y por sobre todo la femenina, requiere una reorganización del trabajo reproductivo no remunerado y de las responsabilidades familiares y de cuidado en los

¹² También es el caso de mujeres nicaragüenses que migran a Costa Rica donde se emplean mayoritariamente en el servicio doméstico (ver, por ejemplo, Girardi 2009).

¹³ Este término tiene su origen en el trabajo de Arlie Hochschild (2000).

países de origen.¹⁴ Sin embargo, y como constata un estudio reciente, esta reorganización no suele generar grandes cambios en la división *sexual* del trabajo a nivel de los hogares. Más bien “las cadenas de cuidado, desde el primer hasta el último eslabón, son casi exclusivamente femeninas” (PNUD-OIT 2009).¹⁵ Si bien las remesas ayudan a cubrir parte de los costos asociados a la crianza y, en algunos casos, han tenido efectos positivos en la educación de los hijos¹⁶, se trata de una estrategia “conciliatoria” altamente feminizada. Por lo general, quedan a cargo abuelas, tías y/o hermanas mayores – las últimas muchas veces en detrimento de sus estudios o tiempos de ocio.¹⁷ También se trata de una estrategia privatizada: son los hogares que se hacen cargo tanto de la generación de ingresos a través de la emigración como del trabajo reproductivo no remunerado a través de la delegación a otros miembros familiares – tratando de compensar las fallas y los vacíos de los mercados laborales y las políticas sociales de sus países. Es así que los procesos migratorios sustentan las economías nacionales de los países de origen – a través del envío de remesas¹⁸ y el trabajo reproductivo no remunerado – y al mismo tiempo ayudan a resolver la “crisis del cuidado” en los países del Norte.

Si los modelos de protección social existentes han sido insuficientes para proteger contra dichos riesgos en el pasado, hoy en día enfrentan una serie de desafíos adicionales: cambios masivos en los patrones conyugales y la estructura de los hogares, incluido el aumento de los hogares mono-parentales; cambios demográficos que generan nuevos desafíos en términos del acceso a recursos financieros y cuidado en la vejez; cambios epidemiológicos, como la prevalencia del VIH/SIDA, que requiere de estrategias de cuidado de enfermos; la participación creciente de las mujeres en el trabajo remunerado que reduce el tiempo disponible para las tareas domésticas no remuneradas y frente a la persistencia de la división sexual del trabajo en el hogar implica doble y triple jornadas para las mujeres trabajadoras; la feminización de la migración que plantea nuevos retos a la organización de la reproducción social en los lugares de origen así como a la protección de las trabajadoras migrantes. No debería extrañar entonces, que los modelos de protección social en la región están cambiando y experimentando con una serie de políticas y programas, muchos de ellos centrados en los hogares o las familias. Si estos cambios reflejan una mayor atención al trabajo reproductivo no remunerado o no, si avanzan en la transferencia de recursos al ámbito doméstico o no, si cambian o cimientan la división sexual del trabajo son preguntas abiertas que el informe pretende contestar.

Vale mencionar que los procesos de reforma nacionales se insertan en procesos a nivel regional de América Latina y el Caribe que han contribuido a la visibilización del aporte económico de las mujeres (a través del trabajo remunerado y no remunerado), señalado

¹⁴ En Ecuador, por ejemplo, el 37% de los hogares con emigrantes deja hijos/as menores de 18 años (Comisión de Transición et al. 2009).

¹⁵ Ver también Comisión de Transición et al. (2009) para un análisis de la distribución del tiempo en hogares con emigrantes en Ecuador. Este estudio muestra que la participación de los hombres es levemente mayor en hogares donde migra la mujer en comparación con el resto de los hogares.

¹⁶ Ver, por ejemplo, Herrera (2009) para el caso del Ecuador. Vale mencionar, sin embargo, que los resultados favorables en el contexto ecuatoriano pueden ser más favorables debido a que gran parte de la emigración femenina en Ecuador es internacional (o sea, se dirige a Europa o Norteamérica) y, por lo tanto, tiende a generar niveles de remesas más elevadas.

¹⁷ Herrera (2009) cita varios estudios (Herrera y Carrillo 2005; Camacho y Hernandez 2006; Observatorio de la Niñez y Adolescencia (2008) que documentan que en el caso de Ecuador, incluso “cuando los hijos se han quedado con su papá, generalmente siempre hay un grupo de mujeres a su alrededor que apoyan en las tareas de cuidado. Este soporte puede significar desde ayudas puntuales en el cuidado o la alimentación diaria, hasta el hecho de que eventualmente los niños vivan con sus abuelas y visiten a su padre los fines de semana. Además, en muchas ocasiones la vivienda misma es compartida o los familiares viven muy cerca los unos de los otros lo cual facilita considerablemente el cuidado.”

¹⁸ Las remesas constituyen una contribución de gran importancia para la economía de los tres países bajo estudio. En Bolivia y Ecuador, por ejemplo, exceden con creces la inversión extranjera directa. Vale destacar que aunque en promedio perciben salarios menores que los hombres, las mujeres migrantes envían más dinero y con mayor frecuencia. En Bolivia y Ecuador, por ejemplo, el 73% y 64% de las remesas enviadas desde España están a cargo de mujeres respectivamente (Fries 2010).

vacíos importantes en el reconocimiento de este aporte y su reflexión en las políticas públicas y generado compromisos por parte de los gobiernos de la región. Si bien estos compromisos son voluntarios, constituyen un instrumento legitimador importante de demandas sociales así como una herramienta para dar seguimiento a los avances en estos temas. Es por ello, que en el siguiente apartado se resumen brevemente los aspectos más relevantes del ámbito regional que dan base a los procesos nacionales.

El marco regional: Las Conferencias Regionales sobre la Mujer y los Consenso de Quito (2007) y Brasilia (2010)

Si bien existen varios instrumentos internacionales mediante los cuales los gobiernos se comprometen a adoptar medidas con el objeto de reconocer y proteger el trabajo de reproducción biológica y social que llevan a cabo las mujeres, así como de asegurar la igualdad de trato en el trabajo remunerado entre mujeres y hombres¹⁹, el reconocimiento del trabajo reproductivo no remunerado como aporte a la economía y la denuncia de la división sexual del trabajo como eje fundamental de la desigualdad de género se han dado más claramente alrededor de las Conferencias sobre la Mujer (tanto internacionales como regionales).

A nivel regional, siguiendo la Conferencia Internacional sobre la Mujer realizada en Beijing, el tema del trabajo reproductivo no remunerado aparece en la agenda en el *Programa de Acción Regional 1995-2001 para las mujeres de América Latina y el Caribe*. En este documento surge la demanda de “formular y aplicar políticas de Estado que favorezcan la responsabilidad compartida equitativamente entre mujeres y hombres en el ámbito familiar, superando los estereotipos de género, y reconociendo la importancia del cuidado y del trabajo doméstico para la reproducción económica y el bienestar de la sociedad como una de las formas de superar la división sexual del trabajo” (citado en Montaña 2010:16). Se reconoce así, por primera vez y muy explícitamente, el rol del Estado en la modificación de la división sexual del trabajo a nivel de los hogares. Entre los acuerdos del programa se encuentran la adopción de medidas de corresponsabilidad para la vida familiar y laboral para mujeres y hombres así como de mecanismos legales e institucionales que garanticen el reconocimiento del trabajo no remunerado y su aporte al bienestar de las familias y al desarrollo económico de los países, incluyendo su inclusión en las cuentas nacionales (Cepal 1995).

Desde entonces, se han ido desarrollando procesos de investigación, transformación y propuestas para visibilizar el trabajo no remunerado de las mujeres (llevando a un número creciente de encuestas de uso de tiempo, por ejemplo) e impulsar un marco de políticas públicas que se ha ido concretizando a través del tiempo. A nivel regional, estos procesos se han dado, principalmente, en torno a las Conferencias Regionales sobre la Mujer.²⁰ Dos hitos recientes en el marco de los cuales el trabajo reproductivo y de cuidado se empieza a tratar de forma más específica e integral²¹ (apoyándose en un número creciente de estudios e investigaciones) merecen especial atención: La X Conferencia Regional sobre la Mujer y el

¹⁹ Entre ellos se encuentran, por ejemplo, los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, principalmente los Convenios 3 (1919) y 103 (1952) sobre Protección de la maternidad, que fue revisado en el año 2000, con la redacción del Convenio N° 183; el Convenio 100 (1951) sobre Igualdad de remuneración; el Convenio 111 (1958) sobre Discriminación en el empleo y la ocupación, y el Convenio 156 (1981) sobre Igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares. En este último – ratificado por Bolivia y Perú – se establece la obligación de los Estados miembros de adoptar políticas que posibiliten que las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades familiares ejerzan su derecho al trabajo sin ser objeto de discriminación y sin conflicto con sus responsabilidades familiares y laborales. También se establece la obligación de los países de adoptar medidas que permitan la libre elección de su ocupación a las personas con responsabilidades familiares, faciliten su acceso a la formación profesional, permitan su integración y permanencia en la fuerza laboral, y faciliten su reintegro después de un tiempo de ausencia relacionado a responsabilidades familiares.

²⁰ La [Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe](#) es un ente subsidiario de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) que existe desde los años '70. Congrega a las autoridades de alto nivel encargadas de los temas relativos a la situación de las mujeres y las políticas dirigidas a velar por la equidad de género en los países de la región.

²¹ Sonia Montaña (2010) sugiere que la recuperación del tema por parte de los gobiernos de la región se produce en un contexto de cambios – el fuerte aumento de la participación laboral femenina en la década entre 1995 y 2005 así como los cambios demográficos y en la estructura de los hogares – que hacen más urgente el repensar de la división sexual del trabajo y las necesidades de cuidado – no sólo desde una perspectiva de los derechos de las mujeres sino como factores importantes para el desarrollo económico y social de los países.

Consenso de Quito (2007) así como la XI Conferencia Regional sobre la Mujer y el Consenso de Brasilia (2010).

El trabajo reproductivo no remunerado se presenta como uno de los dos ejes fundamentales del documento principal para la Conferencia de Quito – elaborado por la División de Asuntos de Género de la Cepal.²² El informe *El aporte de las mujeres a la igualdad en América Latina y el Caribe* (Cepal 2007) visibiliza y analiza la contribución de las mujeres a la economía y la protección social, especialmente en relación con el trabajo no remunerado. Destaca las desigualdades y discriminaciones en relación con el trabajo reproductivo remunerado y no remunerado (haciendo hincapié en también en la situación de las trabajadoras domésticas y las emigrantes latinoamericanas) y propone una serie de políticas “para eliminar los obstáculos que impiden el acceso equitativo al mercado de trabajo, especialmente los derivados de la división sexual del trabajo, consagrados por la costumbre y por las frecuentes prácticas discriminatorias en el mercado laboral”. Asimismo destaca la necesidad de fomentar “la responsabilidad compartida entre hombres y mujeres por el cuidado de los miembros del hogar, especialmente de niños y niñas, así como la necesidad de una mayor acción pública (estatal y empresarial) con miras a facilitar el cuidado de enfermos, adultos mayores y discapacitados” (Cepal 2007: 1-2).

Es así que el trabajo reproductivo no remunerado y la división sexual del trabajo logran ocupar un lugar importante el **Consenso de Quito (2007)** adoptado por los gobiernos de la región al final de la X Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe en Agosto del 2007. En él, los gobiernos reconocen el valor social y económico del trabajo doméstico no remunerado de las mujeres, consideran el cuidado como un asunto público que compete a los Estados, gobiernos locales, organizaciones, empresas y familias, y subrayan la necesidad de promover la responsabilidad compartida de mujeres y hombres en el ámbito familiar (Consenso de Quito, párrafo 9). Asimismo la división sexual del trabajo es reconocida “como factor estructural de las desigualdades e injusticias económicas que afectan a las mujeres en los ámbitos familiar, laboral, político y comunitario y que, asimismo, propician la desvalorización y falta de retribución de los aportes económicos de las mujeres” (párrafo 12).

Entre las medidas acordadas destacan²³:

- La inclusión del trabajo no remunerado en las cuentas nacionales
- El fomento del rol de los Estados en la reproducción social, el cuidado y el bienestar de la población como responsabilidad pública indelegable
- El desarrollo de medidas de corresponsabilidad que se apliquen por igual a hombres y mujeres
- La formulación de políticas de empleo de calidad y seguridad social, incentivos económicos dirigidos a garantizar el trabajo decente remunerado a mujeres sin ingresos propios y la igualdad de condiciones y derechos laborales
- La implementación de políticas que amplíen el acceso de las mujeres a recursos naturales y productivos, al saneamiento y otros servicios valorando el trabajo para el consumo familiar, reconociendo la diversidad de iniciativas económicas y sus aportes con particulares medidas de garantía para las mujeres rurales, indígenas y afrodescendientes en sus territorios históricos cuando sea pertinente
- La igualación de las condiciones y los derechos laborales de las trabajadoras en el servicio doméstico remunerado a los de los demás trabajos remunerados.

²² El otro eje era la participación política y paridad de género en los procesos de toma de decisiones.

²³ Se trata de una *selección* de medidas que se consideraron relevantes para la materia de este informe. Ver acuerdo completo con la batería completa de medidas: <http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/9/29489/dsc1e.pdf>

Los avances y desafíos en cuanto a estos compromisos se discutieron tres años después en el marco de la XI Conferencia Regional sobre la Mujer que se realiza en Brasilia (2010) y cuyo eje principal es la autonomía de las mujeres – conceptualizada como la *articulación* entre autonomía económica, autonomía física (derechos sexuales y reproductivos y una vida libre de violencia) y autonomía en la toma de decisiones (paridad política) (Cepal 2010). En este contexto, los gobiernos participantes también informan respecto a los avances en los compromisos asumidos en Quito.²⁴ Si bien no existe ningún mecanismo de sanción por no cumplimiento, esta rendición de cuentas aumenta la transparencia, crea un espacio de debate y mantiene el tema en la agenda.²⁵ Es así que el documento de acuerdo – el **Consenso de Brasilia (2010)** – adoptado por los gobiernos participantes reafirma y consolida las consideraciones del Consenso de Quito.

Por un lado, repite la necesidad de incorporar en las cuentas nacionales el trabajo doméstico no remunerado y de cuidado, y de impulsar y profundizar la adopción de sistemas de gestión de igualdad de género que promuevan la no discriminación de las mujeres en el empleo, la conciliación de la vida profesional, privada y familiar. Por otro lado introduce, con más fuerza, los conceptos del *cuidado como derecho* y de la *universalidad* de las políticas sociales. Se afirma, por ejemplo, que el cuidado como derecho “es universal y requiere medidas sólidas para lograr su efectiva materialización y la corresponsabilidad por parte de toda la sociedad”. En los acuerdos para la acción, las medidas que se proponen y que inciden en el trabajo reproductivo no remunerado se insertan, por un lado, como medidas que apoyan la autonomía económica de las mujeres y la igualdad en el ámbito laboral, y por otro, como medidas necesarias para fortalecer la ciudadanía de las mujeres.

Mientras algunas de las líneas de acción reiteran los compromisos del Consenso de Quito (2007), otros son más específicos y concretos.²⁶ En cuanto a la autonomía económica y la igualdad en la esfera laboral destacan, el “desarrollo y el fortalecimiento de políticas y servicios *universales* de cuidado, basados en el reconocimiento del *derecho al cuidado* para todas las personas y en la noción de prestación compartida entre el Estado, el sector privado, la sociedad civil y los hogares, así como entre hombres y mujeres, y fortalecer el diálogo y la coordinación entre todas las partes involucradas”²⁷; así como la adopción de “políticas que permitan establecer o ampliar las licencias parentales, así como otros permisos de cuidado de los hijos e hijas, a fin de contribuir a la distribución de las tareas de cuidado entre hombres y mujeres, incluidos permisos de paternidad *irrenunciables e intransferibles*, que permitan avanzar en la corresponsabilidad”²⁸ (c);

En cuanto al fortalecimiento de la ciudadanía de las mujeres, el reconocimiento del trabajo reproductivo no remunerado entra en las consideraciones sobre seguridad social y educación. Se acuerda, por ejemplo,

- El aumento de “la inversión pública en la seguridad social , de manera que aborde en forma integral las demandas específicas de cuidado y protección social que requieren las mujeres en

²⁴ Ver los informes de Ecuador (Gobierno de Ecuador 2010) y Perú (Gobierno de Perú 2010). No se ha podido encontrar un informe entregado por el Estado Plurinacional de Bolivia.

²⁵ Los informes nacionales preparados por los gobiernos en seguimiento del Consenso de Quito están disponibles en <http://www.eclac.cl/cgi-bin/getprod.asp?xml=/mujer/noticias/paginas/6/38906/P38906.xml&xsl=/mujer/tpl/p18f.xsl&base=/mujer/tpl/top-bottom-pconferencia.xslt> :

²⁶ En lo que sigue se destaca una selección de medidas más concretas en comparación con el Consenso de Quito y considerados relevantes para la materia de este informe. El texto completo del Consenso de Brasilia acuerdo está disponible en: http://www.eclac.cl/mujer/noticias/paginas/5/40235/ConsensoBrasilia_ESP.pdf

²⁷ Énfasis insertados por la autora.

²⁸ Énfasis insertados por la autora.

situaciones relacionadas con la enfermedad, la discapacidad, el desempleo y los ciclos vitales, especialmente la infancia y la vejez” (e);

- La “reformulación de los sistemas previsionales nacionales, a fin de incluir en su cobertura a las trabajadoras insertas en el mercado informal, las productoras familiares campesinas, las trabajadoras autónomas y las trabajadoras domésticas, las distintas formas de familia, incluyendo las parejas del mismo sexo, y las mujeres que se dediquen a actividades relacionadas con el cuidado” (m) así como “la revisión de los sistemas previsionales nacionales existentes, para que se garanticen los derechos de las mujeres como beneficiarias, contemplando la situación de su incorporación al mercado laboral” (n);
- “la reforma del sistema y de las prácticas educativas para que se introduzca en su contenido la transmisión del concepto de corresponsabilidad en la vida familiar y pública” (p);
- “la ruptura de estereotipos de género a través de medidas dirigidas a los sistemas educativos, los medios de comunicación y las empresas” (q);

Se puede apreciar entonces – desde la Plataforma de Acción (1995) hasta el Consenso de Brasilia (2010) – un grado creciente de visibilización y concretización de propuestas políticas y líneas de acción respecto al trabajo reproductivo no remunerado y la división sexual del trabajo en el contexto regional. Como ya se mencionó, los Consensos no contemplan mecanismos de sanción por no cumplimiento. Sin embargo, representan una hoja de ruta importante para los gobiernos de la región y pueden constituir herramientas para legitimar las demandas de las organizaciones sociales y de mujeres en los procesos políticos nacionales y dar seguimiento a los avances en cada contexto.

Dimensiones evaluadas

Con lo anterior en mente y para fines de este estudio se evaluaron cinco dimensiones en cada país.

1. Visibilidad del trabajo reproductivo no remunerado

La existencia de una encuesta de uso del tiempo y su institucionalización facilita el recojo de información sobre la dedicación de hombres y mujeres al trabajo productivo remunerado y las labores reproductivas no remuneradas; visibiliza su aporte a la economía (a través de ejercicios de valoración monetaria); y crea una potencial herramienta para organizaciones que luchan por una división sexual de trabajo más justa. La información detallada sobre el peso de diversas actividades y su incidencia en distintos grupos de la población además es un insumo importante para avanzar hacia políticas públicas que enfrentan más efectivamente tanto las brechas de género como las desigualdades sociales.

2. Marco legal

Tres países de la región han reconocido el trabajo reproductivo no remunerado en sus constituciones políticas, incluyendo Bolivia (2009), Ecuador (2008) y Venezuela (1999). Sin embargo, existen diferencias importantes en el grado de especificación de derechos que acompañan este reconocimiento además de una falta de claridad sobre políticas y programas concretos para realizarlos.

3. Políticas sectoriales

La mayoría de las políticas sectoriales relevantes anteceden los debates actuales sobre el trabajo reproductivo no remunerado y el cuidado. De modo que - si bien pretenden

ser neutras – hay una serie de presupuestos sobre los roles de género y la ubicación de hombres y mujeres en la economía a partir de los cuales fueron (y siguen siendo) concebidas. Un desafío importante es, por lo tanto, identificar los sesgos de género en las políticas existentes y avanzar hacia una concepción de políticas que – como criterio mínimo – no perpetúe los privilegios masculinos ni la sobrecarga femenina – y, en el mejor de los casos – incluya elementos transformativos que incentivan un cambio en los roles tradicionalmente asignados a hombres (proveedores) y mujeres (cuidadoras).

Planes nacionales de desarrollo. También se revisaron los planes nacionales de desarrollo para explorar si el trabajo reproductivo no remunerado figura en las estrategias y prioridades económicas y sociales en los tres países. En Bolivia y Perú también se consideraron, de manera complementaria, los Planes de Igualdad de Oportunidades.

Legislación y políticas laborales: Históricamente, las legislaciones laborales y políticas de trabajo han sido el primer ámbito en considerar el cuidado infantil a través de las provisiones de protección de la *maternidad* (fuero maternal, derecho a la lactancia, licencia pre- y postnatal y, en algunos casos, la facilitación de servicios de cuidado por el empleador). Es decir, se elaboraron derechos laborales de las mujeres en su calidad de *madres trabajadoras*. En general no se ha reconocido el rol del padre en estas políticas, aunque esto está cambiando lentamente, por ejemplo, a través de la introducción de licencias de paternidad. A esto se suma que en muchos países, y por cierto en Bolivia, Ecuador y Perú, una gran cantidad de trabajadores y trabajadoras quedan excluidos de estos beneficios por no formar parte de la fuerza laboral formal. Esto incluye también la mayoría de las mujeres que trabajan en el servicio doméstico, es decir, que realizan trabajo reproductivo remunerado. Los desafíos son varios: promover el acceso de las mujeres al trabajo decente; extender beneficios existentes a los trabajadores del sector informal; y velar por que – de manera transversal – mujeres y hombres sean considerados como personas con responsabilidades tanto laborales como domésticas y de cuidado.

El servicio doméstico es sin duda el ejemplo más claro de precariedad laboral y desvalorización del trabajo reproductivo. Es el ámbito donde más claramente se vinculan el trabajo reproductivo no remunerado y remunerado, donde se expresan y reproducen valores y actitudes, y donde las relaciones de poder (en términos de género, clase y etnia) adquieren su máxima expresión. Dado que las trabajadoras del hogar constituyen una proporción importante de la fuerza laboral femenina en la región, también se indagó en las regulaciones respectivas al servicio doméstico. Uno de los dilemas principales respecto a la regulación de este trabajo son las condiciones en las cuales se realiza. Mientras las leyes laborales normalmente responden a relaciones de trabajo modernas, basadas en (1) la sujeción del trabajador al empleador durante el tiempo que permanece en el centro de trabajo, (2) la existencia de un lugar donde reside el trabajador (su casa) y un lugar donde trabaja (la empresa o fábrica) y (3) una jornada de trabajo medible. En el trabajo doméstico, sobre todo el que se brinda bajo la modalidad de “cama adentro” o “puertas adentro”, no se dan estas condiciones. Se trata de relaciones pre-modernas, casi serviles a las que la regulación laboral no alcanza en la mayoría de los casos. La trabajadora está en forma permanente sujeta a la autoridad de su empleador/a, vive en su casa, vive con la familia a la que sirve y por tanto sin jornada de trabajo. Además, el domicilio privado es menos pasible de visitas administrativas de las autoridades laborales (garantía de inviolabilidad de domicilio) y por tanto es una legislación cuyo cumplimiento es difícil a inspeccionar y

eventualmente sancionar, sobre todo mientras dura la relación de trabajo. Sólo cuando ésta termina, la trabajadora puede hacer valer sus derechos si es que cuenta con los medios probatorios necesarios.

También se hará referencia a otros ámbitos críticos donde el trabajo reproductivo cae entre lo remunerado y no remunerado, como es el trabajo “voluntario” o social en la gestión y ejecución de políticas sociales dirigidas a los sectores marginales.

Sistemas de protección social: Como ya se mencionó, la mayoría de los sistemas de protección social definen un acceso diferencial para hombres (en su rol de trabajador y proveedor) y mujeres (en su rol de cuidadora o proveedora secundaria). La mayoría de las prestaciones de los sistemas de protección social han estado y siguen siendo ligadas a la participación en el mercado laboral. Como consecuencia, las desventajas sufridas por las mujeres en el ámbito laboral se traducen en la menor adquisición de derechos sociales en tanto *trabajadoras* (más visiblemente en el área de las jubilaciones). Al mismo tiempo, las prestaciones accesibles en tanto *cuidadoras* siguen siendo escasas y muchas veces refuerzan la división sexual del trabajo vigente.

Esta ha sido una de las críticas principales, desde la perspectiva de género, a los programas de transferencias condicionales cuya importancia como herramienta en la reducción de la pobreza ha crecido enormemente en la región. Desde México (*Progres/Oportunidades*) y Brasil (*Bolsa Familia*), los programas de transferencias sociales se han extendidos – con modificaciones – básicamente a todos los países de la región latinoamericana, incluyendo Bolivia, Ecuador y Perú. En todos los países, las mujeres y madres de familia son los recipientes principales de estas prestaciones focalizadas en hogares pobres. Mientras las transferencias pueden ayudar a enfrentar algunos de los costos asociados a la crianza de los hijos, la focalización en las madres y el requisito de que ellas cumplan con las condicionalidades (llevar a los hijos a exámenes médicos, asistir a talleres de nutrición, realizar trabajos comunitarios etc.) pueden terminar sumándose a la ya pesada carga de trabajo de las mujeres pobres. El supuesto implícito parece ser que no tienen otra cosa que hacer y que la participación de los hombres en estas labores no es ni realista ni deseable.

Servicios de cuidado: Hay distintas formas en las que los Estados pueden fomentar la oferta de y el acceso a servicios de cuidado infantil – ya sea a través del sistema educativo o las políticas sociales. En ambos casos, pueden (1) ofrecer estos servicios como servicios públicos o (2) financiar la oferta de terceros (servicios subvencionados ofrecidos por empresas privadas o organizaciones sin fines de lucro). En la mayoría de los países industrializados, la oferta pública y privada de servicios de cuidado infantil es sujeta a regulaciones y monitoreo para garantizar un mínimo de calidad, accesibilidad y equidad. Generalmente, la provisión directa brinda un mayor nivel de control sobre estas variables que los subsidios a terceros. Un efecto colateral positivo de la provisión pública puede ser el tipo de empleo creado para los trabajadores de cuidado. La experiencia de los países nórdicos muestra, por ejemplo que el empleo público tiene un efecto positivo en los sueldos de los trabajadores del cuidado – la gran mayoría de ellos mujeres (Budig and Misra 2010). Generalmente, las tasas de sindicalización son mayores en el sector público, aumentando el poder de negociación sobre sueldos y condiciones de trabajo. Esto puede (pero no tiene que) traducirse en sueldos relativamente altos y condiciones laborales estables.²⁹

²⁹ Es el caso de las educadoras pre-escolares en Argentina, por ejemplo (Esquivel 2010).

No obstante, en la mayoría de los países pobres, a más de la voluntad política, las capacidades financieras y administrativas de los Estados para gestionar sistemas de servicios de cuidado (incluyendo la educación pre-escolar formalizada y modalidades de cuidado no educativas) son generalmente limitadas. En consecuencia, los servicios de cuidado son escasos, fragmentados y carecen de un marco regulatorio claro. Se observa además que para contener los costos operativos de dichos programas, los hogares y las comunidades (y esto casi siempre iguala a las mujeres que los integran) son generalmente requeridos a “participar” en su ejecución, dedicando, una vez más, su tiempo (no remunerado o mal remunerado) para avanzar el bienestar social de sus comunidades. Como veremos más adelante, se trata de un patrón ubicuo en Bolivia, Ecuador y, sobre todo, Perú. Los servicios – como alternativas al cuidado familiar no remunerado – son importantes no solamente para reducir la *cantidad* de trabajo que recae en las mujeres sino también para reducir su *intensidad* dado que en muchos hogares pobres las mujeres realizan actividades “productivas”, domésticas y de cuidado de manera simultánea (por ejemplo, brindando apoyo en la realización de las tareas de sus hijos/as mientras atienden venden frutos o verduras en el mercado; o velando por el bienestar de un familiar anciano mientras cocinan).

4. Campañas de sensibilización frente a la no diferencia de roles

Talleres de capacitación, elementos curriculares en los establecimientos educativos y campañas públicas en los medios de comunicación pueden jugar un papel importante en desafiar estereotipos de género que definen ciertas actividades como “trabajo de hombres” o “trabajo de mujeres”. Pueden contribuir a un proceso de (re)valorización de trabajos típicamente desvalorizados, y abrir posibilidades para hombres, adolescentes y niños que - debido a normas culturales enraizadas - se sienten inhibidos de desempeñar un papel más activo en las tareas domésticas o de cuidado.

5. Propuestas, demandas y programas desde la sociedad civil

En la medida de lo posible se recogieron propuestas por parte de la sociedad civil y, en particular, las organizaciones de mujeres en los respectivos países, a través de entrevistas con informantes claves. Se trata, sin embargo, de un universo limitado de opiniones y perspectivas, sobre todo considerando la gran diversidad (en términos sociales y étnicos) que suele dividir también a las organizaciones de mujeres. Por lo tanto, las impresiones recogidas en cada sección no pueden considerarse representativas.

Fuentes y metodología

El análisis se llevó a cabo a través de la revisión de la literatura secundaria existente y fuentes primarias oficiales (constituciones políticas, políticas públicas, leyes, informes y evaluaciones de proyectos), complementada por entrevistas telefónicas con informantes claves.

La búsqueda de documentos relevantes se realizó online y a través de consultas y solicitudes a terceros (a instituciones e individuos expertos en el tema) de acuerdo a las dimensiones establecidas (visibilidad del trabajo reproductivo no remunerado; marco constitucional; políticas sectoriales; campañas de sensibilización frente a la no diferencia de roles; propuestas, demandas y programas desde la sociedad civil).

La selección de los/as informantes claves se efectuó en conjunto con la oficina regional de CARE y la oficina nacional de CARE en cada país. Se alcanzaron realizar tres entrevistas por país, con la excepción de Perú donde se logró concertar entrevistas con sólo dos personas. En la selección de las participantes se apuntó a una mezcla de “voces” y opiniones, incluyendo las de (1) expertos/as (investigadoras en temas de género a nivel nacional), (2) representantes de la sociedad civil, sobre todo de organizaciones de mujeres y (3) representantes sectoriales del Estado (ver Anexo 1 para un listado de entrevistas realizadas en cada país).

(2) El caso de Bolivia

Visibilidad del trabajo reproductivo no remunerado

En Bolivia, se aplicó un módulo de uso del tiempo como parte de la Encuesta de Hogares en 2001. Sin embargo, como señaló la representante de REMTE, queda mucho por hacer en términos metodológicos para la Encuesta de Uso del Tiempo que se trabajará por el Instituto Nacional de Estadísticas en coordinación con el Viceministerio de Igualdad de Oportunidades (VIO) durante el 2011. Es necesario aún revisar términos, conceptos, mejorar las metodologías existentes y adaptarlas a la realidad boliviana (Entrevista con Graciela López, 13.12.2010) Se requieren, por ejemplo, preguntas diferenciadas para el ámbito rural y/o indígena en comparación del ámbito urbano y/o mestizo. Al redactar el presente informe, se estaba discutiendo la aplicación de una nueva Encuesta de Uso del Tiempo en el 2011 con metodología mejorada. Además se requiere de estudios de menor alcance y mayor profundidad que arrojan resultados específicos de las distintas realidades que viven hombres y mujeres en cuanto al trabajo y la distribución del tiempo. Una contribución importante en este sentido constituye la investigación realizada por Wanderley (2002) que estudia la distribución de las actividades, responsabilidades y decisiones así como la interrelación entre trabajo reproductivo no remunerado y trabajo productivo (o de mercado) en base a encuestas aplicadas a 118 hogares monoparentales, extendidos y biparentales en La Paz, El Alto, Cochabamba y Santa Cruz. La representante de REMTE destacó que a pesar de que los intentos de incidencia y visibilización del trabajo reproductivo no remunerado “no siempre han tenido eco”, el proceso de cambio en Bolivia (y otros países de la región) hace que se trata de una “época privilegiada que nos permite visibilizar con mejores resultados estos temas” (Entrevista con Graciela López, 13.12.2010).

Marco legal

La **Constitución del Estado Plurinacional de Bolivia (2009)** que se elaboró vía Asamblea Constituyente y con amplia participación de la sociedad civil contiene varios artículos relevantes.

En el artículo 338 figura el reconocimiento “[d]el valor económico del trabajo del hogar como fuente de riqueza y deberá cuantificarse en las cuentas públicas” por parte del Estado.

El artículo 64 sobre el derecho de las familias establece que:

I. Los cónyuges o convivientes tienen el deber de atender, *en igualdad de condiciones* y mediante el esfuerzo común, el mantenimiento y responsabilidad del hogar, la educación y formación integral de las hijas e hijos mientras sean menores o tengan alguna discapacidad.

II. El Estado protegerá y asistirá a quienes sean responsables de las familias en el ejercicio de sus obligaciones.”

En el ámbito de la educación el artículo 79 se garantiza la incorporación de valores éticos como la equidad de género y la no diferencia de roles.³⁰ Este compromiso se reitera en la Ley de la Educación “Avelino Siñani – Elizardo Pérez”, donde como uno de los fines de la

³⁰ Artículo.79. “La educación fomentará el civismo, el diálogo intercultural y los valores ético morales. Los valores incorporarán la equidad de género, la no diferencia de roles, la no violencia y la vigencia plena de derechos humanos.”

educación se estipula la promoción de “una sociedad despatriarcalizadora, cimentada en la equidad de género, la no diferencias de roles, la no violencias y la vigencia plena de los derechos humanos” (Art. 4, 6).³¹

El reconocimiento del trabajo reproductivo no remunerado, de la co-responsabilidad familiar, de la no diferencia de roles y la garantía de protección y asistencia estatal son un avance significativo en el ámbito de derechos. Para traducirlo en cambios substantivos en la vida de las personas, sin embargo, se requieren políticas y programas específicos como son, por ejemplo, los cambios en los currículos de las escuelas, la mayor oferta de cuidado infantil, la introducción de una licencia de paternidad, etc. Una vez que el valor del trabajo reproductivo no remunerado se haya cuantificado en las cuentas públicas (paso que todavía está pendiente), también surge la pregunta de cómo mejorar la distribución del costo que tiene y que actualmente es asumido casi en su totalidad por las mujeres.

Como veremos en las secciones siguientes, Bolivia actualmente carece de una estrategia para fomentar la co-responsabilidad familiar y social en materia de reproducción social y cuidado de personas dependientes a la que aspira a nivel constitucional. Sin embargo, hay varios procesos en construcción en los que las organizaciones de la sociedad civil consultadas están participando activamente.

El Plan Nacional de Desarrollo: Vivir Bien

El Plan Nacional de Desarrollo esboza cuatro estrategias de largo plazo (Productividad, Soberanía, Democracia y Dignidad) para llegar a “Vivir Bien”.³² El Plan determina que el género entrará de manera transversal en todas las estrategias, sus componentes e indicadores. Mientras muchos de estos indicadores y las políticas respectivas para mejorarlos inciden en la carga del trabajo doméstico (como, por ejemplo, el acceso al agua y saneamiento básico), se sabe que lo que se transversaliza se pierde si no se vigila su incorporación de manera continua y consecuente. Es así que en términos de indicadores (ver Cuadro 3.1), por lo que se pudo averiguar el Plan incluye pocos indicadores de género más específicos, y menos los que se referirían a la división sexual del trabajo (ver, por ejemplo, Estado Plurinacional de Bolivia 2009 y Estado Plurinacional de Bolivia sin fecha).

Cuadro 3.1 Hacia la construcción del Índice del Vivir Bien

³¹ Ver http://www.gobernabilidad.org.bo/images/documentos/ley_de_educacion_avelino_siani_elizardo_perez.pdf

³² El origen del vivir bien se la entiende desde una concepción profunda de la territorialidad, pluralidad económica, política, social y cultural de los pueblos donde el eje central es la vida concebida como vida de los seres humanos y de la naturaleza (Comunicación con Graciela López, 19.01.2011).



Fuente: Estado Plurinacional de Bolivia / Ministerio de Planificación del Desarrollo (2009) – Material no definitivo, base de procesos de discusión y reflexión

Quizás por ello se impulsó la elaboración de un Plan Nacional específico para las mujeres: El Plan Nacional Para la Igualdad de Oportunidades (VGAG 2008) elaborado por el Viceministerio de Género y Asuntos Generacionales en conjunto con organizaciones de mujeres (Entrevista con Julieta Paredes, 27.11.2010). El documento distingue cuatro campos de acción: el espacio, el tiempo, el cuerpo, los movimientos y la memoria:

- “- tenemos un CUERPO y queremos disfrutarlo en plenitud;
 - necesitamos ESPACIO para existir y que nuestros cuerpos se expresen y desarrollen todas sus potencialidades
 - precisamos recuperar nuestro TIEMPO para disfrutar de la vida, tiempo para realizar las tareas de nuestro fortalecimiento
 - queremos recuperar y construir MOVIMIENTOS sociales, políticos y culturales desde nuestras experiencias, pensamientos y propuestas
 - pretendemos recuperar la MEMORIA de nuestras luchas y sabidurías ancestrales, para alimentar con ella nuestros movimientos y nuestros espíritus.” (VGAG 2008, p.15)

A partir de estos campos se construyen seis ejes estratégicos de intervención, definiendo objetivos, políticas, acciones y entes responsables principales en cada uno de ellos: Lo económico, productivo y laboral (incluyendo el trabajo reproductivo no remunerado); educación; salud; violencia de género; ciudadanía y participación política; fortalecimiento institucional. La tabla 3.1 incluye las políticas y acciones específicas que se refieren a la división sexual del trabajo y el trabajo reproductivo en tres de las seis áreas.

Como se puede apreciar se trata de un conjunto de actividades bastante completo que toma en serio el principio de la transversalización y la necesidad de considerar la división sexual

del trabajo en una plétora de políticas y programas planctoriales. La realización de los objetivos esbozados requiere, sin embargo, la coordinación intersectorial liderada y supervisada, ojalá, por una institucionalidad experta en temas de género y con suficientes recursos (humanos y financieros) para ejecutar esta tarea. En las entrevistas con informantes claves surgieron dudas frente a la existencia de esta institucionalidad en la Bolivia actual³³, haciendo eco al análisis de otras organizaciones de mujeres. La Articulación de Mujeres por la Equidad e Igualdad (AMUPEI) en su análisis del Plan Nacional de Desarrollo, por ejemplo, destaca que la implementación de la transversalidad de género que se pretende alcanzar en los cuatro componentes (Bolivia Productiva, Bolivia Digna, Bolivia Soberana y Bolivia Democrática) no se podrá garantizar

“si no se define con claridad la institucionalidad y los recursos económicos de respaldo. Lamentablemente la débil institucionalidad del Viceministerio de Género y Generacional, no ofrecen una garantía para coordinar acciones intersectoriales que garanticen su real implementación en los sectores y en los niveles supranacionales.”
(AMUPEI, sin fecha)

³³ Dos participantes de las entrevistas plantearon dudas respecto a que el Viceministerio de Igualdad de Oportunidades pueda cumplir con este papel dada su débil posición institucional y la falta de presupuesto.

Tabla 3.1 Ejes, políticas y acciones relacionadas al trabajo reproductivo no remunerado y la división sexual del trabajo en el Plan Nacional

Eje	Política	Acciones	Responsables principales
Lo económico, productivo y laboral	Promover el ejercicio de los derechos laborales de las mujeres y el acceso al trabajo digno	- Promover el desarrollo de una nueva cultura de relaciones laborales y empleo de calidad que facilite la co-responsabilidad para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	Min. de Trabajo
	Promover el acceso de las mujeres a los recursos naturales, a los recursos de la producción y a los servicios públicos	- Favorecer la participación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones sobre programas de agua y saneamiento. - Priorizar programas e iniciativas de habitabilidad básica, agua y saneamiento, que interrelacionen la sostenibilidad y el enfoque de género, a nivel local y nacional	Min. de Obras Públicas, Servicios y Vivienda
	Redistribuir las tareas del cuidado y protección de la familia entre mujeres y hombres dentro del hogar y entre las familias y el Estado	- Fortalecer el principio de igualdad de oportunidades y co-responsabilidad entre mujeres y hombres en la convivencia familiar y social más igualitaria - Fortalecer y desarrollar servicios de atención y cuidado de niños/as, ancianos/as, personas con discapacidades, emprendidas desde las iniciativas comunitarias y estatales que garanticen el acceso de las mujeres a fuentes laborales. - Incidir en el cambio de esquemas culturales de la distribución de roles de mujeres y hombres en la familia mediante el incentivo a la reflexión y toma de conciencia de la igualdad y equidad entre sexos. - Desarrollar todas las acciones normativas y operativas necesarias para el reconocimiento del valor económico del trabajo del hogar como fuente de riqueza y su cuantificación en las cuentas públicas.	Min. Trabajo Min. de Justicia VGAG
Educación	Incorporar la perspectiva de género en la revolución educativa	- Promover que maestras y maestros reciban la formación adecuada en coeducación, prevención de la violencia de género, e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres - Incorporar la igualdad y equidad de género en los contenidos de planes y programas de los distintos niveles y ciclos educativos, y asegurar su cumplimiento en la práctica educativa ejercida por los/las docentes. - Incidir en el uso del lenguaje no sexista, así como en la deconstrucción de imágenes estereotipadas de mujeres y hombres, en los espacios educativos. - Incorporar la perspectiva de género en los contenidos de la educación superior	Min. de Educación y Culturas Min. de Justicia VGAG
Fortalecimiento institucional	Construir y fortalecer la institucionalidad pública destinada a promover la igualdad entre mujeres y hombres, en todos los niveles y ámbitos de la gestión pública.	- Fortalecer y jerarquizar los mecanismos de género en las distintas instancias estatales. - Proponer normas, acciones y estrategias para transversalizar la perspectiva de género en la gestión pública. - Coordinar y articular las políticas públicas referidas a la igualdad de género en los proyectos, programas y planes de las diferentes instancias estatales.	Min. de Justicia / VGAG

Fuente: VGAG (2008), p. 106-109.

Legislación y políticas laborales

Aparte del marco constitucional, existen previsiones legales específicos que garantizan derechos de tiempo, recursos y servicios a los responsables del cuidado de personas dependientes. En general se trata de derechos laborales relativos a la protección de la maternidad, como son las establecidas en la **Ley General del Trabajo** que data de 1939 y a la cual fueron incorporadas posteriormente dos previsiones respecto a la protección de la maternidad:

- El derecho a la licencia de maternidad (Art. 61 LGT, DL 13214 de 1975) de 45 días antes y 45 días después del parto. Durante este período, la trabajadora sigue recibiendo el 100% de su salario anterior financiado por la seguridad social (90%) y el empleador (10%).
- La obligatoriedad de las empresas con más de 50 trabajadores de mantener salas-cuna financiadas por el empleador (Art. 62, LGT). Vale destacar positivamente que a diferencia con otros países latinoamericanos, el número de trabajadores vale independientemente de su sexo, previniendo así que los empleadores evitan a contratar mujeres más allá del número que los obliga a instalar la sala cuna.

Más recientemente, se aprobaron varias medidas relacionadas a la conciliación y co-responsabilidad familiar, entre ellos (López 2010):

- La inamovilidad durante el embarazo, tanto de la madre como del progenitor hasta que el/la niño/a cumpla un año “ya que los padres – en igualdad de condiciones – deben velar por el mantenimiento del hogar” (D.S. N° 0012 del 19 de Febrero de 2009. Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social)
- La protección de la lactancia materna con períodos de descanso y la obligatoriedad del empleador de instalar espacios para hacerlo (D.S. N° 0115 del 6 de mayo de 2009. Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social)³⁴

Surgen dos problemas fundamentales respecto a estas disposiciones. Por un lado, la responsabilidad para el cuidado de los hijos e hijas menores se sigue conceptualizando como meramente femenina. A diferencia de otros países en la región, por ejemplo, todavía no existe una licencia de paternidad en Bolivia que permita al *padre* asumir una parte de las tareas del cuidado.³⁵ Si bien en los otros países (incluyendo Ecuador y Perú), las licencias de paternidad no son suficientemente largas como para incidir de manera significativa en la división sexual del trabajo, constituyen al menos un reconocimiento simbólico del rol cuidador del padre y su derecho de participar en la atención de hijos e hijas recién nacidos/as. Por otro lado, existen serios problemas de implementación de las disposiciones vigentes. Estos se deben tanto a la estructura del mercado laboral como al incumplimiento por no-fiscalización. En el primer caso, las altas tasas de informalidad – que afectan más a las mujeres trabajadoras que a los hombres – excluye la gran mayoría de los/las trabajadores y trabajadoras del goce de estos derechos. Respecto a la fiscalización, Marco

³⁴ Además se han aprobado varias leyes laborales que afectarán de manera positiva las condiciones laborales de hombres y mujeres, como son el incremento del salario mínimo nacional, la garantía de indemnizaciones a partir de 90 días y la garantía de derechos laborales de los/as trabajadores/as subcontrados/as (López 2010).

³⁵ En otros países latinoamericanos, las licencias de paternidad varían entre 2 y 14 días (PNUD-OIT 2009).

(2007) encontró que las guarderías no forman parte de la fiscalización que realiza la Inspección del Trabajo. A pesar de que se estima que la obligación de las guarderías se cumplía en máximo dos por cada diez empresas, la Inspección del Trabajo había recibido tan sólo dos denuncias en dos años.

Vale mencionar también, que actualmente se debate una nueva Ley del Trabajo en base a la propuesta consensuado entre el Ministerio de Trabajo y la Central Obrera Boliviana y a la cual organizaciones de mujeres realizaron propuestas en torno a la re-conceptualización de trabajo y del mundo laboral desde la economía plural, incluyendo la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en la familia, la sociedad y el Estado (ver también apartado de Iniciativas de la sociedad civil).

En el ámbito de las políticas de empleo, se puede mencionar el **Plan Nacional de Empleos de Emergencia (PLANE)** que surgió como una respuesta a la crisis económica experimentada entre los años 1999 y 2002. Para enfrentar la caída del empleo y la drástica disminución de ingresos de los hogares más pobres se emprendió la creación de empleo temporal masivo en las áreas urbanas y rurales. El plan mismo estableció un cupo mínimo de 30% de mujeres entre los beneficiarios. A pesar de que efectivamente más de la mitad de los beneficiarios del programa eran mujeres y el 37% de los participantes tenían más de cuatro hijos, el programa no contemplaba solución alguna a las necesidades de cuidado infantil de las participantes (Marco 2008).

Mientras el gobierno actual creyó el **Programa contra la Pobreza y Apoyo a la Inversión Solidaria (PROPAIS)** – un programa público de creación de empleo de más largo plazo – este sigue ignorando las necesidades de cuidado los trabajadores y trabajadoras.³⁶ Es más, como señala Marco, el “Balance y proyección del trabajo y el empleo en Bolivia” del Ministerio de Trabajo (2008) que presenta una evaluación de las políticas ejecutadas por el Ministerio del ramo, y de las principales problemáticas pendientes de resolución, sin mencionar siquiera que las necesidades de cuidado de los familiares de los trabajadores y trabajadoras puedan representar un obstáculo para su inserción laboral. Un aspecto que cabe mencionar es que el programa mismo enfoca la creación del empleo en el área de la infraestructura y no, por ejemplo, en servicios de cuidado – una alternativa que sí se ha contemplado en otros programas públicos de creación de empleo, como es el programa de trabajos públicos (*Expanded Public Works Programme*) en Sudáfrica (Budlender y Lund 2009).³⁷

Protección social y transferencias monetarias

Debido a sus altísimas tasas de informalidad laboral (63% en las áreas urbanas), Bolivia es uno de los países con menor cobertura de seguridad social en la región. A principios del

³⁶ Existen ejemplos internacionales de programas de empleo que sí incluyen, en su diseño, la provisión de cuidado infantil en los lugares de trabajo. Un ejemplo es NREGS (National Rural Employment Guarantee Scheme) en la India, aunque se presentan serios problemas en la implementación de estos servicios (Palriwala y Neetha 2009).

³⁷ No obstante, la desvalorización del trabajo del cuidado sigue subyaciendo este programa también. En efecto, las remuneraciones de los y las participantes en los programas de cuidado (de niños y enfermos de VIH/Sida) son inferiores a las de sus compañeros en otras áreas (construcción, infraestructura, etc.).

siglo 21, sólo el 10.5% de la fuerza laboral contribuía a un plan de pensiones y 15.2% estaba cubierto por el seguro de salud (Mesa Lago 2008). La cobertura del sistema de pensiones ha empeorado desde su reforma estructural. Con la privatización del sistema, la seguridad financiera y el cuidado en la vejez se someten al mercado que para gran parte de la población permanece inaccesible – quedando la familia a cargo del bienestar y del cuidado de personas adultas mayores dependientes. Además, por su sobre representación tanto en el empleo informal como en el trabajo reproductivo no remunerado, las mujeres acumulan menos derechos a una pensión. Como consecuencia, la mayoría no recibe una pensión propia y si la recibe, el monto promedio se encuentra muy por debajo del de los hombres. En efecto, el sistema de pensiones contributivas cubre tan sólo el 22% de las mujeres mayores de 65 años (comparado con el 34% de los hombres de la misma edad) y las pensiones de las mujeres de las zonas urbanas llegan en promedio al 75% de las masculinas (Marco 2007).³⁸

En este contexto vale destacar que Bolivia es el único país latinoamericano que cuenta con una pensión *universal no contributiva*, la llamada **Renta Dignidad**. Esta se otorga a toda la población de 60 o más años sin tener en cuenta ni su ingreso ni su historial laboral. En cierta medida entonces, las pensiones no contributivas se pueden ver como un mecanismo que mitiga la exclusión de las mujeres de los sistemas contributivos fundada, al menos en parte, en el rol que cumplen en la reproducción social y el cuidado no remunerado.³⁹

Renta Dignidad entró en vigencia en 2008, reemplazando el programa Bonosol que proporcionaba prestaciones de jubilación a través de un Fondo Estatal de Privatización a todas las personas mayores de 65 años nacidas antes de la reforma, independientemente de su historial de cotizaciones y de sus antecedentes socioeconómicos. A través de Renta Dignidad se introdujeron importantes modificaciones al sistema anterior (Ley 3791), cambiando el mecanismo de financiamiento⁴⁰, expandiendo significativamente la población beneficiaria y aumentando el monto de la prestación. Entre otros se redujo la edad de elegibilidad de 65 a 60 años; se abolió la restricción a las personas mayores nacidas antes del 1975 y se incrementó el monto anual en un 25% de 1,800 Bolivianos a 2,400 Bolivianos. Si bien esta prestación es baja, equivale a alrededor del 42% del salario mínimo anual y en muchos casos constituye la única fuente de ingreso para los adultos mayores (Müller 2009).

Actualmente la prestación llega a 676.000 personas – o alrededor del 7% de la población total – que en su gran mayoría son campesinos y mujeres que están fuera del sector formal y del sistema de pensiones contributivas (Farah et al. 2009). Aunque las pensiones no contributivas dejan sin solución el problema de fondo dado que la división sexual del trabajo *precede y da lugar* a la desventaja de las mujeres en el sistema previsional existente, constituyen un soporte importante en la vejez para los que han realizado trabajo informal

³⁸ Cabe mencionar que al entregarse el presente informe el Estado Plurinacional de Bolivia promulgó una nueva Ley de Pensiones que renacionaliza el sistema de pensiones y pretende integrar modalidades contributivas, semi-contributivas y no contributivas en un mismo sistema para avanzar hacia un modelo más solidario y universal (ver [El Mundo, 20 de diciembre 2010](#)).

³⁹ Hay amplia evidencia de cómo el rol de cuidadoras asignado a las mujeres las perjudica su situación previsional y reproducen las desigualdades y exclusiones del mercado laboral y contienen mecanismos de discriminación directa (Marco 2004). Esto es particularmente cierto para los sistemas de capitalización individual introducidas en Latinoamérica en el marco de las reformas de pensiones en los años 80 y 90.

⁴⁰ Al igual que el bono Juancito Pinto, el nuevo programa es financiado por los impuestos sobre los hidrocarburos.

y/o no remunerado a lo largo de su vida (ambas actividades con una sobre representación de mujeres). No incluye, sin embargo, medidas explícitas que reconocerían el trabajo reproductivo no remunerado, como son, por ejemplo los créditos acumulados por hijo nacido vivo implementados en Chile y Uruguay en el marco de las últimas reformas de pensiones del 2006 y 2008 (Aguirre y Scuro 2010; Yanez 2010).

Con la aprobación de la nueva Ley de Pensiones en diciembre del 2010, Renta Dignidad fue incorporada a un sistema integral de pensiones que reúne bajo la misma administración los regímenes contributivos, semi-contributivos y no contributivos/solidarios (Ministerio de Economía y Finanzas Públicas 2010). La ley se rige por diez principios, entre ellos, la universalidad, la interculturalidad, integralidad, equidad, solidaridad e igualdad de género. Garantiza el acceso de todos/as los/as ciudadanos/as a la seguridad social “sin que exista discriminación por la clase de trabajo que realizan, por la forma de remuneración que perciben, por el nivel económico en que se encuentran, y sin que exista discriminación por sexo, intra genérica, ni religión” (ibid., Art. 3a). También se compromete a establecer “mecanismos necesarios y suficientes para cerrar brechas de desigualdad, en las prestaciones y beneficios de la Seguridad Social de Largo Plazo entre hombres y mujeres” (ibid., Art. 3j). Además se incluye – como reconocimiento del aporte de las mujeres a través del trabajo reproductivo no remunerado – un aporte por hijo nacido vivo (ibid., Art 77) así como la posibilidad de reducir en un año la edad de acceso a la pensión solidaria (58 años) por hijo nacido vivo hasta un máximo de tres años (ibid., Art. 78).

Más allá de las pensiones solidarias, se han introducido dos transferencias condicionadas dirigidas principalmente a la niñez y canalizadas a través de las mujeres jefas de hogar. Establecido en 2006, el **Bono Juancito Pinto** provee dos prestaciones anuales de 200 Bolivianos para la compra de útiles escolares (al principio y al final del año escolar). Es una transferencia condicionada que pretende reducir la deserción escolar. Se entrega al padre, madre o tutor en presencia del niño y contra la presentación de la inscripción escolar o libreta de calificaciones según se trate de inicios o finales de año. Según datos de la Cepal (2009) esta transferencia llegaba al 22% de los hogares pobres y 64% de los hogares indigentes del país. Si bien el beneficio es de limitado alcance, ayuda “tangencialmente” en el ejercicio de las actividades reproductivas (Entrevista con Graciela López, 13.12.2010).

Otra transferencia condicionada, el **Bono Juana Azurduy**, fue introducida en 2009 tiene como objetivo principal la disminución de la mortalidad materno-infantil y la desnutrición. Se entrega a las mujeres gestantes (hasta que el niño cumpla dos años) y suma en total 1.820 Bolivianos. La condición en este caso se refiere a que la madre (1) que asista a cuatro controles pre- y postnatales hasta que su hijo/a tenga 2 años y (2) tenga un parto atendido por personal médico calificado. Según datos del Ministerio de Salud y Deportes, el programa llegaba a cubrir 374.080 beneficiarios/as, entre ellos 239.983 niños/as y 134.097 mujeres gestantes (citado en Castro 2010). Si bien el bono facilita el acceso de las mujeres gestantes a los servicios de salud reproductiva, no incluye objetivos relacionados con la equidad de género, y, mucho menos a la división sexual del trabajo: No involucra a los padres ni en el período pre-natal – a través del acompañamiento de la madre en proceso de gestación y parto como parte de la preparación para la paternidad – ni en el período post-natal cuando se trata de llevar a los hijos a los controles de salud (ibid.). Aunque el programa incida

positivamente en el bienestar de los niños y atienda algunas necesidades inmediatas de las mujeres (en su función de *madres*), la intervención no es aprovechada para generar transformaciones en las relaciones de género y patrones de cuidado.

Servicios de cuidado infantil

En el **Código del Niño, la Niña y el Adolescente (1999)** con el cual el Estado Boliviano armonizó (parcialmente) su legislación en torno a la infancia con la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño ratificada en 1989, contiene artículos relativos al cuidado infantil y la educación pre-escolar:

- “La creación, atención y mantenimiento de centros de educación pre-escolar necesarios y suficientes para atender los requerimientos de niños y niñas de cuatro a seis años de edad.” (Art. 115)
- La obligación del Estado de asignar recursos para el establecimiento de guarderías (Artículos 181 y 182).

A pesar de la primera disposición, la cobertura pre-escolar de niños y niñas de cuatro y cinco años sigue siendo bajísima (32% en 2008). No sólo no aumentó la cobertura de la educación pre-escolar, sino parece haber caído desde el 2006 cuando giraba alrededor del 40% (Marco 2010). Según la misma autora, la actual *Estrategia de atención educativa para la primera infancia*, diseñada por la Dirección de Planificación Educativa del Ministerio de Educación y Culturas también carece de enfoque de género que sería necesario para que las políticas educativas respondan mejor a las necesidades de padres y madres trabajadoras, por ejemplo.

El único programa de servicios de cuidado que alcanzó una cobertura considerable es **Programa de Atención a Niños y Niñas (PAN)**. Fue establecido en 1997 como programa del gobierno nacional con apoyo del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y el Programa Mundial de Alimentos (PMA). El objetivo principal del PAN era la atención integral a la niñez vulnerable en centros destinados que ofrecían salud primaria, alimentación y protección a niños y niñas menores de 6 años. Un objetivo complementario era el de “facilitar tiempo libre a las madres que dejan a sus niños en los centros, para que puedan emplearlo en actividades productivas, educativas y/o de gestión comunal” (PMA 2006, citado en Marco 2010:150). En 2002, los centros PAN atendían a 58.000 niños y niñas acudían a centros PAN.⁴¹ En 2005, después del traspaso de la responsabilidad de ejecución y financiamiento de los centros PAN (ahora PIAN-6) a las Prefecturas, el programa se ha descontinuado en tres de las seis prefecturas (Marco 2010). En el Departamento de La Paz, donde el programa sigue funcionando, atiende a 8.500 niños y niñas menores de seis años.⁴² Cabe mencionar que las funcionarias públicas del programa recibían el sueldo mínimo nacional por un horario de atención de 7 a 17.30 (Marco 2007).

En resumen, los programas de cuidado infantil existentes se caracterizan por una muy baja cobertura, un diseño dicotómico “educación pre-escolar” – “cuidado infantil”, un alto grado

⁴¹ Unicef Bolivia, http://www.unicef.org/bolivia/spanish/local_development_1966.htm (consultado 15 de Octubre 2010).

⁴² Servicio de Gestión Social, Gobernación del Departamento de La Paz: <http://www.sedegeslapaz.com> (consultado 1 de Octubre 2010).

de fragmentación, diversidad y variabilidad en las entes responsables, la feminización y desvaloración del trabajo de cuidado realizado por las funcionarias del programa.

Iniciativas a nivel municipal

Aparte del PAN, existen distintos programas de cuidado infantil a nivel municipal. Es el caso, por ejemplo, de los Centros Infantiles Municipales (CIM) del municipio de La Paz que atienden a niños y niñas de 6 meses a 6 años de edad. Se cuenta actualmente con 80 centros de este tipo en el municipio (Entrevista con Roxana Biggeman, 10.12.2010). También a nivel municipal se ha incorporado un artículo en las Directrices de formulación y operación respecto a los presupuestos municipales, que favorece la inversión municipal en equidad de género. Menciona explícitamente los programas de inversión destinados al reconocimiento de la responsabilidad compartida en la educación y la crianza de los hijos y el cuidado de la familia. Según Marco (2008), sin embargo, se carece de evidencia respecto a la implementación de la norma. Desde REMTE, por otro lado, se señaló que el trabajo coordinado de organizaciones no gubernamentales, organizaciones de mujeres y municipios ha permitido que las mujeres conozcan sus derechos en el ámbito presupuestario, presenten sus demandas para los proyectos y exijan su ejecución. Este proceso no ha sido uniforme y se encuentra más avanzado en algunos municipios, mientras en otros casos ha habido retrocesos de una gestión a otra (Comunicación con Graciela López, 19.01.2011). Una de las organizaciones que está dando seguimiento al tema de los presupuestos sensibles género es el Instituto de Formación Femenina Integral (IFFI) de Cochabamba a través de su Observatorio de Equidad de Género.⁴³

El Municipio de La Paz también se encuentra desarrollando nuevos planes para el período 2011-2015. Se incluirá, por ejemplo una línea de “municipio con igualdad de género” en el cual se enmarcarán una estrategia de comunicación y campañas de sensibilización, entre otros respecto a la igualdad de roles de género (Entrevista con Roxana Biggeman, 10.12.2010). El Plan de Igualdad de Oportunidades a nivel municipal también se encuentra en proceso de elaboración y aprobación. Sin embargo, los tres componentes principales (violencia, liderazgo, microemprendimientos) no tienen relación directa con el trabajo reproductivo no remunerado. En el marco del programa “Barrios de Verdad” se fortalecerán además los espacios físicos existentes para promover espacios integrales de información, ocio y certificación técnica para las mujeres (Casas Municipales de la Mujer). Las decisiones sobre las prioridades municipales tienen un componente participativo en forma de los Consejos Sectoriales. En La Paz existe, desde el 2009 el Consejo Ciudadano de la Mujer que pretende funcionar como un mecanismo de participación para las organizaciones mujeres y una llegada directa a la autoridad municipal. Actualmente cuenta con 25 organizaciones acreditadas (Entrevista con Roxana Biggeman, 10.12.2010).

Según la representante del Municipio de La Paz, procesos similares se estarían llevando a cabo en Cochabamba y Oruro. Sin embargo y debido a la débil institucionalización del enfoque de género (en unidades específicas con presupuestos correspondientes) mucho depende de la voluntad política del alcalde o de la alcaldesa. Los avances registrados en La

⁴³ Ver: <http://www.iffi.org.bo/Observatorio/>

Paz se deben más que nada a la existencia de esta voluntad política reforzada por la presión sostenida y las alianzas estratégicas promovidas desde organizaciones y movimientos de mujeres autónomos (Entrevista con Roxana Biggeman, 10.12.2010).⁴⁴

Regulaciones respecto al trabajo doméstico remunerado

En 2004, el 10% de la población femenina económicamente activa en las áreas urbanas se encontraba trabajando en el servicio doméstico (Cepal 2007b).⁴⁵

Hasta hace poco, el servicio doméstico remunerado estaba sujeto a un régimen legal de excepción que establecía menos derechos para las trabajadoras del hogar que para el resto de los trabajadores dependientes. La Ley General del Trabajo vigente desde 1946, contenía un apartado (titulado “los domésticos”) que definía los derechos de las trabajadoras del hogar estableciendo “medidas claramente discriminatorias y con un sesgo que avalaba la servidumbre” (Capítulo Boliviano 2005:406). Por ejemplo, establecía una jornada laboral de 16 horas diarias; una salida semanal de tan sólo 6 horas y unas vacaciones anuales de 10 días anuales durante 20 años de servicio (a diferencia de otros trabajadores cuyas vacaciones anuales aumentan en función de los años de servicio hasta llegar a 30 días); y el acceso a beneficios sociales reducidos.

Después de más de 10 años de organización y militancia por parte de los sindicatos de las trabajadoras (representadas a nivel nacional por la Federación Nacional de las Trabajadoras del Hogar de Bolivia, FENATRAHOB, desde 1993), esta situación se rectificó parcialmente en 2003. La adopción de la Ley de Regularización del Trabajo Asalariado del Hogar (Ley 2450) representa un avance significativo en el marco regulatorio de la ocupación. Establece, entre otros: la vigencia del salario mínimo nacional para el servicio doméstico; la afiliación de las trabajadoras a la Caja Nacional de Salud; el derecho al descanso maternal (45 días antes y 45 días después del parto); la remuneración por horas extraordinarias; la igualación de las vacaciones de las trabajadoras domésticas a las que corresponden para el empleo formal; y la reducción de la jornada máxima de 12 a 10 horas (Marco 2007).⁴⁶

Desde su adopción, FENATRAHOB ha estado trabajando en colaboración con la Defensoría del Pueblo para asegurar la implementación de la ley – un proceso con altos y bajos. En seguida se registró, por ejemplo, un aumento en las denuncias de casos de maltrato, incumplimiento de obligaciones por parte de los empleadores y demandas por falta de pago. También aumentaron las consultas de los empleadores sobre como cumplir con las obligaciones de acuerdo con la nueva ley. Sin embargo, dos años después de la adopción de la Ley, el balance realizado por FENATRAHOB y miembros del Comité Impulsor sonaba más bien sobrio: “[L]uego de un primer impulso de la Ley en la que la situación de las

⁴⁴ Se podría decir que este patrón se repite a nivel nacional, donde en plena contradicción con el reconocimiento de las desigualdades de género y el compromiso constitucional con combatirlos, se le ha bajado el perfil a la institucionalidad de género que pasó de Viceministerio a Dirección. Actualmente carece de la capacidad y del presupuesto para supervisar y asegurar la transversalización del enfoque de género en las distintas entidades sectoriales.

⁴⁵ Sobra mencionar que la participación de los hombres en esta actividad tiende a cero (0.2% de la población masculina económicamente activa en 2006).

⁴⁶ Esta jornada sigue excediendo la jornada ordinaria que rige para el resto de los trabajadores (8 horas).

trabajadoras mejoró cualitativamente y sobre todo muchas de ellas tomaron la confianza de defender sus derechos, denunciarlos y retomar confianza en las instituciones del Estado, más adelante la fuerza de la ley se ha ido debilitando por la falta de un apoyo sostenido e interinstitucional desde el Estado” (Capítulo Boliviano 2005:408). Las iniciativas estatales, en particular, parecen aisladas y su dotación de recursos humanos e institucionales insuficiente, dejando así “que sean las organizaciones de la sociedad civil las que garanticen su cumplimiento cuando es deber del Estado garantizar con todos sus recursos el ejercicio de los derechos” (ibid.).

Un problema fundamental sigue siendo la materialización del derecho a la seguridad social debido a la ausencia de una adecuada normatividad en los artículos relevantes (Capítulo Boliviano / Comunidad de Derechos Humanos 2009). En materia de pensiones, la nueva Ley de Pensiones constituye un avance en este sentido (Comunicación con Graciela López, 19 de enero 2011; ver también apartado sobre protección social). Además FENATRAHOB ha estado trabajando sobre una serie de propuestas para reformar la Ley 2450 para dar una mayor protección a las trabajadoras del sector. Estas propuestas incluyen la diferenciación explícita de los servicios que se realizan “para avanzar hacia la especialización del trabajo asalariado del hogar y ‘descolonizar el trabajo múltiple’”; la armonización de las horas de trabajo con lo previsto en la Ley General del Trabajo, terminando con el trato diferencia de las trabajadoras puertas adentro; el pago de las horas extra; y la modificación del pre-aviso de retiro (FENATRAHOB 2009).⁴⁷

Iniciativas desde la sociedad civil

Dos representantes de la sociedad civil fueron entrevistadas. Julieta Paredes, integrante de la Asamblea Feminista y del Colectivo Mujeres Creando Comunidad, planteó varias propuestas desde una perspectiva de *justicia de género* que debería ser garantizada (y financiada) por el Estado a través de mecanismos redistributivos. Para ello, es necesario ir más allá del reconocimiento y valorización del trabajo doméstico⁴⁸, y avanzar hacia la *remuneración digna* para el trabajo doméstico remunerado y no remunerado. Se exige en este contexto empezar por el salario mínimo para las mujeres que realizan trabajos domésticos de manera no remunerada, reconociendo que este trabajo “es productivo” y “genera plus-valor” (Entrevista con Julieta Paredes, 26.11.2010). En términos de

⁴⁷ Para mayor información sobre la situación de las trabajadoras del hogar en Bolivia y sus organizaciones, ver, por ejemplo, Baptista Canedo (2010).

⁴⁸ En este contexto es importante señalar que desde el feminismo comunitario la entrevistada rechazó categóricamente los términos “trabajo reproductivo” y “trabajo de cuidado” como conceptos que “favorecen políticas de invisibilización y ocultamiento” y “relativizan las denuncias que hacemos”. El término “trabajo reproductivo” fue calificado como “un eufemismo marxista” que “oculta el trabajo doméstico de las mujeres” como proceso *productivo*. El término “trabajo de cuidado”, por otro lado, fue rechazado como un concepto “colonial, clasista, racista” que ha surgido en los países del Norte. Según la entrevistada este término divide el trabajo (doméstico) realizado por mujeres mayoritariamente indígenas (en el contexto boliviano) o mujeres migrantes del “Tercer Mundo” (en el contexto europeo) del trabajo de cuidado realizado por mujeres blancas. Esta distinción, en cambio, es percibida como “peligrosa desde el punto de vista político para la alianza que se pueda hacer entre mujeres” (Entrevista con Julieta Paredes, 26.11.2010). Vale mencionar que de las otras personas consultadas para este estudio no tenían mayores problemas con la terminología empleada y utilizaban de manera alternante los términos “trabajo reproductivo”, “cuidado” y “reproducción social”. Sin embargo, lo expuesto subraya la necesidad y el desafío – sobre todo en contextos marcados por desigualdades tan acentuadas en términos de clase y etnia como son los tres países bajo estudio – de encontrar un lenguaje común para expresar las demandas políticas desde las mujeres con “fuerza transformadora”.

financiamiento se sugiere que el costo de esta remuneración sea asumido por el Estado en el caso de los empleados/as públicos/as y las empresas privadas en el caso de sus trabajadores.

Otra medida articulada por la participante fue el acceso a una pensión de vejez *como derecho individual de las mujeres y reconociendo el aporte del trabajo doméstico no remunerado*. Esto implica ir más allá de la pensión mínima existente (Renta Dignidad) que se entrega como derecho a *todas* las personas de tercera edad (independientemente de su aporte al trabajo doméstico no remunerado) e incluir una pensión adicional que se entrega “no por ser anciana, sino por haber hecho el trabajo doméstico, haber sostenido este país, haber contribuido a este país con un trabajo que hasta ahorita es de servidumbre porque no ha sido reconocido” (Entrevista con Julieta Paredes, 26.11.2010).

Otro ámbito de intervención son las condiciones en las que se realiza el trabajo doméstico. En este sentido, la participante destacó que al igual que se vela por la seguridad y la productividad laboral en el ámbito del trabajo remunerado (en las fábricas), se debe hacer en el ámbito doméstico. Esto incluye infraestructura social y servicios públicos (vivienda digna, luz, calefacción, agua, protección contra accidentes, particularmente de las niñas). Es decir, se exige repensar la provisión de infraestructura desde la perspectiva del trabajo doméstico (Entrevista con Julieta Paredes, 26.11.2010).

Mientras las propuestas anteriores se refieren más específicamente a la parte material, también se enfatizó la necesidad de generar cambios a nivel simbólico a través la educación para lograr un cambio en los roles de género. Para ello se destacó como importante *trabajar la auto-confianza de las mujeres trabajadoras y de construir movimientos feministas fuertes*. La importancia de este último punto fue subrayado por la representante de REMTE y en cierta medida también por la representante de la Unidad de Equidad de Género de la Municipalidad de La Paz. El Consejo Ciudadano de las Mujeres mencionado arriba, por ejemplo, “ha sido producto de la movilización de las mujeres del municipio haciendo el lobby con las autoridades”. Por lo tanto parecen importantes los procesos organizacionales para que “estén preparadas a tocar la puerta de las autoridades” (Entrevista con Roxana Biggeman, 10.12.2010). De manera similar, refiriéndose al trabajo de su organización con mujeres en las áreas rurales, Graciela López enfatizó la importancia de organizar y apoyarlas para que “exijan, propongan, y se efectivicen medidas a favor de ellas y del país”:

“Mientras la población, las mujeres conozcan mejor sus derechos, sus posibilidades, creemos que ellas mismas tienen que ser la garantía de que esto se realice. Yo creo que las leyes pueden salir maravillosas (...), lo importante es que se cumplan. Y la única garantía para que se cumplan son las mismas organizaciones de mujeres. (...) Por eso es grande la tarea de las organizaciones de mujeres.” (Entrevista con Graciela López, 13.12.2010)

Se subrayó la importancia de generar propuestas a través de procesos participativos y desde la vida diaria de las mujeres en los distintos “espacios” (laborales, geográficos, étnicos) que se rigen por necesidades distintas. Respecto al salario para el trabajo doméstico no remunerado (propuesto por la representante de la Asamblea Feminista y del Colectivo Mujeres Creando Comunidad), REMTE parecía tener una perspectiva más cautelosa. Según Graciela López, han sido pocas las organizaciones que han planteado este

tema. Constató que hay un debate, pero “no queremos que esto tenga un efecto perverso, que con ello se perpetúen las mujeres en el espacio de amas de casa” (Entrevista con Graciela López, 13.12.2010). Más bien, las organizaciones están trabajando para que el tema se incluya o sea transversal a en varias leyes – Ley Marco de Autonomías y Descentralización, Pensiones, Trabajo, Educación, Finanzas Públicas, entre otras – así como en las políticas públicas regionales y municipales. Esto incluiría una ley que institucionalice la realización de la encuesta de uso del tiempo, la clasificación del trabajo reproductivo no remunerado y su aporte económico en las cuentas nacionales (“ley de cuidado”).

Respecto a las políticas laborales se ha propuesto (y logrado avances⁴⁹) en términos de la inamovilidad funcionaria por maternidad y por paternidad (es decir, la introducción de un “fuero paternal”), en el fortalecimiento de las regulaciones respecto a la lactancia materna y la obligación de salas cunas a nivel de la empresa. Además existen propuestas respecto a la re-conceptualización de trabajo y del mundo laboral desde la economía plural, incluyendo la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en la familia, la sociedad y el Estado, que REMTE en torno a la nueva Ley del Trabajo que se está discutiendo actualmente.

En términos de recursos se está tratando de incluir un artículo en la Ley Financial que reserve un porcentaje fijo para temas de género. Esta propuesta se discutirá en la Comisión respectiva en marzo del 2011. Finalmente se mencionó la Unidad de Despatriarcalización en el Ministerio de Cultura (como parte del Viceministerio de Descolonización) con la que se piensa incidir en “las actitudes culturales machistas” (Entrevista con Graciela López, 13.12.2010).

A nivel municipal REMTE también ha hecho esfuerzos para incidir en las líneas de trabajo y asegurar recursos que se destinen a aliviar la carga del trabajo no remunerado y empoderar a las mujeres. En La Paz se está trabajando con el Municipio de La Paz en el marco del programa “Barrios de Verdad”. Este programa contempla varias medidas que incidirán en las tareas de cuidado como los centros de cuidado infantil, las Casas de la Mujer, de la Ancianidad así como la instalación de buses escolares gratuitos para zonas periféricas que ayudaría a reducir el tiempo dedicado al transporte.

A nivel de presupuestos se está haciendo seguimiento a las directrices de planificación y presupuesto 2011 que – en base a la Ley N° 2028 y el Decreto Supremo N° 24864, de 10 de octubre de 1997 – estipulan que los municipios deben asignar recursos a la equidad de género, incluyendo a temas relacionados a la división sexual del trabajo y el trabajo de cuidado. Las directrices destacan la asignación de recursos a los siguientes componentes:

- Programa Integral para el Desarrollo Económico-Productivo y Empleo para las Mujeres
- Programa de Servicios Públicos de Atención de Necesidades de la Familia
- Programa de Difusión de Igualdad de Derechos y Responsabilidades entre Mujeres y Hombres en el Hogar, la Comunidad y el Municipio

⁴⁹ Ver apartado sobre legislación y políticas laborales para modificaciones recientes a la legislación laboral.

- Programa de Fortalecimiento del Liderazgo Social y Político de las Mujeres y sus Organizaciones

Asimismo, se exige la programación de recursos para el funcionamiento de los servicios legales integrales, asignando a una de las áreas funcionales de su estructura, la responsabilidad de asumir las actividades correspondientes.

Desde REMTE también se destacó la extensiva labor realizada por mujeres en los programas sociales. Según Graciela López, son las redes de mujeres que sustentan los procesos reproductivos y de cuidado en toda su diversidad a través del trabajo no remunerado no sólo a nivel de los hogares sino también fuera de ellos, a través de extensas cadenas de cuidado, así como en el trabajo comunitario y municipal, como promotoras de salud o en las guarderías que actualmente. Este trabajo actualmente no se reconoce ni se retribuye adecuadamente. Se propone que estas actividades sean incluidas en los presupuestos municipales para reconocer y ojalá remunerarlas (Entrevista con Graciela López, 13.12.2010).

Discusión y propuestas

El tema del trabajo no remunerado, la división sexual del trabajo y la sobrecarga de trabajo en las mujeres se ha conquistado poco a poco un lugar en el debate político de Bolivia – más que nada gracias a un intensivo trabajo y lobbying por parte de las organizaciones de mujeres que han dado seguimiento a las normas establecidas en la Constitución del 2009. Existen esfuerzos para mejorar la medición del trabajo reproductivo no remunerado así como para incluirlo en las cuentas nacionales. También se han elaborado propuestas para integrar su consideración en distintas políticas sectoriales – propuestas, como las reunidas en el Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades, que se pueden considerar bastante integrales y completas.

Los frutos de este trabajo – en términos de políticas y programas concretos – son todavía escasos ya que se trata de un “proceso de cambio en construcción” (Entrevista con Graciela López, 13.12.2010). En términos del apoyo estatal al trabajo reproductivo no remunerado todavía se está “entre la escasez y la ausencia” (Marco 2008) – una tendencia que refleja el patrón general de provisión social en el país donde no sólo los hogares sino también el Estado carece de suficientes recursos. Como consecuencia, el bienestar depende, de manera abrumadora, de las estrategias de supervivencia de los hogares y sus redes familiares y comunitarias. Los pocos programas que inciden en el trabajo reproductivo no remunerado – facilitando tiempo, recursos o servicios – son de cobertura limitada, de pocos beneficios y carecen de un enfoque de género tanto a nivel de diseño como a nivel de ejecución. La nueva ley de pensiones es un avance en este sentido. No sólo se compromete explícitamente con los principios de la universalidad (independientemente del tipo de trabajo que se realiza) sino también con la igualdad de género. Además reconoce y retribuye – a través de la inclusión de un bono por hijo nacido vivo – el trabajo reproductivo no remunerado de las mujeres en la crianza de los hijos.

Para avanzar hacia la reducción del trabajo reproductivo no remunerado y una redistribución más justa entre los distintos actores sociales (Estado/familias/comunidades, hombres/mujeres) el tema debe entrar como eje fundamental en el diseño de otras políticas económicas y sociales así como en la reforma de las políticas existentes. Es el caso, por ejemplo, de las políticas laborales como el Programa PROPAIS. Si se pretende crear empleos tanto para hombres como para mujeres, los programas de creación de empleo deben considerar las múltiples responsabilidades que recaen en las familias, y sobre todo en las mujeres, trabajadoras. Integrar componentes de cuidado infantil para los/las trabajadores/as con responsabilidades de cuidado es un primer paso. Sin embargo, la consideración del trabajo reproductivo no remunerado también se podría integrar a nivel de la ejecución del programa. Como el empleo que crea es, más que nada, en el ámbito de la infraestructura - ¿porqué no priorizar la infraestructura básica y social que reduce la cantidad e intensidad del trabajo reproductivo no remunerado? Si se decide fortalecer la educación pre-escolar (como sugiere la *Estrategia de atención educativa para la primera infancia*) - ¿porqué no hacerlo de una manera que tome en cuenta las necesidades no sólo del niño y de la niña, sino también de sus cuidadores/as (tanto padres como sus “substitutos” en el cuidado institucional)? Aspectos a discutir en este contexto son, por ejemplo, los horarios de atención o el transporte escolar. Lo mismo aplica para los servicios de cuidado infantil existentes (como son el PAN y los CIM).

Finalmente es importante seguir trabajando con las organizaciones de mujeres existentes tanto a nivel de la organización como a nivel de la incidencia en las políticas públicas. El empoderamiento a través de la organización colectiva tiene dos potencialidades fundamentales relacionadas al reconocimiento, la reducción y la redistribución del trabajo reproductivo no remunerado y la eliminación de la división sexual del trabajo. Primero, la organización colectiva a menudo implica la toma de conciencia de las desigualdades existentes. Como tal, es el primer paso para cambiarlas en términos de una (re)negociación de derechos, obligaciones y cargas laborales a nivel de los hogares. Segundo, la organización colectiva es la base principal de la elaboración de propuestas y la articulación de demandas vis-a-vis el Estado y las políticas públicas.

Según lo que se ha podido apreciar en el transcurso de la investigación, Bolivia ya cuenta con un denso tejido de organizaciones sociales, sindicales, territoriales y de mujeres etc.⁵⁰, al igual que importantes procesos de agregación de demandas. Uno de los ejemplos a nivel nacional es el trabajo de REMTE que abarca 27 organizaciones (Entrevista con Graciela López, 13.12.2010). A nivel municipal se pueden observar desarrollos interesantes en el Municipio de La Paz donde desde el 2009 opera el Consejo Ciudadano de la Mujer que además de abarcar distintas organizaciones de mujeres constituye un mecanismo de transmisión de sus demandas hacia las autoridades locales (Entrevista con Roxana Biggeman, 10.12.2010).

⁵⁰ Destacan como organizaciones principales las organizaciones indígenas de tierras altas y bajas, entre ellas la Confederación Nacional de Mujeres Campesinas Indígenas Originarias de Bolivia “Bartolina Sisa”(CNMCIQB “BS”), el Consejo Nacional de Ayllus y Markas del Qullasuyu (CONAMAQ), la Confederación de pueblos Indígenas de Bolivia (CIDOB), y Confederación Nacional de Mujeres indígenas de Bolivia (CNAMIB) (Comunicación con Graciela López, 19.01.2011).

Desde las experiencias internacionales se puede destacar que por lo general la existencia de movimientos autónomos fuertes y la existencia de una institucionalidad de género fuerte dentro del Estado se potencian mutuamente en la generación de políticas que fortalecen los derechos de las mujeres (por ejemplo, Vargas y Wieringa 1998). La experiencia del Municipio de La Paz parece confirmar esta relación. En este sentido, la institucionalización del género en el sector público (tanto a nivel nacional como a nivel municipal) y su dotación con recursos presenta un desafío. La debilidad de las instituciones existentes implica que los movimientos y las organizaciones de mujeres que tienen repartir sus fuerzas, recursos y energías para estar presentes, proponer y fiscalizar que se consideren los temas de género en una gran variedad de instituciones y espacios, que “son su propia garantía” (Entrevista con Graciela López, 13.12.2010).

(3) El caso del Ecuador

Visibilizando la división sexual del trabajo

La iniciativa de llevar a cabo una Encuesta de Uso del Tiempo en el Ecuador fue del Consejo Nacional de la Mujer (CONAMU), institución que obtuvo el apoyo de UNIFEM, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y de la Organización Panamericana de Salud (OPS). La primera encuesta (no representativa a nivel nacional) fue aplicada por el Instituto Nacional de Estadísticas (INEC) en el 2005 en el área rural de Chimborazo, el área urbana y rural de Esmeraldas, y en la ciudad de Quito.⁵¹ En el 2007 se aplicó la primera encuesta de uso del tiempo a nivel nacional como módulo de la Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo. La encuesta quedó institucionalizada en el INEC y se ha vuelto a aplicar en forma modificada en el 2010. La aplicación repetida es importante, porque sus resultados pueden ser utilizados para medir avances y retrocesos así como la incidencia de las políticas y los programas destinados a reducir y redistribuir el trabajo reproductivo no remunerado. Según Alba Pérez la disponibilidad de los datos arrojados por la EUT han jugado un rol importante en los logros alcanzados posteriormente como es la incorporación del trabajo reproductivo no remunerado en la Constitución del 2008 y la inclusión de las líneas estratégicas y metas respectivas en el Plan Nacional del Buen Vivir. Un elemento importante ha sido la amplia difusión de los resultados en distintos formatos, incluyendo formatos didácticos dirigidos a un público menos técnico (ver, por ejemplo, CONAMU/INEC 2007). Un aliado estratégico para difundir estos documentos en la sociedad civil fue la organización nacional Mujeres por la Vida (Entrevista con Alba Pérez, 06.12.2010).

Las informantes claves entrevistadas divergieron en su evaluación del grado de visibilidad que ha alcanzado el trabajo reproductivo en la agenda pública nacional. Mientras una participante habló de un “salto histórico” en este sentido (refiriéndose al lugar concedido a este tema tanto en la Constitución como en el Plan Nacional para el Buen Vivir), otra opinó que el debate se restringía a “círculos muy pequeños”. La misma participante también destacó la campaña realizada por el (entonces) Ministerio de Desarrollo Social en términos del Bono de Desarrollo Humano que se entregó con el eslogan “Mujer, tu trabajo sí vale”. La visibilidad alcanzada con esta campaña se calificó como ambigua, sin embargo, destacando que liga la entrega del bono al trabajo reproductivo de las *mujeres*, lo que a nivel doméstico puede tener el efecto no deseado de crear la impresión que dado que reciben un pago por este trabajo tienen que “servir aun mejor” las necesidades de los otros miembros del hogar (Entrevista con Amparo Armas, 27.11.2010).⁵² Alba Pérez de la Comisión de Transición hacia el Consejo Para la Igualdad de Género también subrayó que el país está viviendo un “momento de reforma” dentro del cual ha habido un proceso de sensibilización frente a la

⁵¹ Algunas preguntas respectivas al uso del tiempo ya se habían incluido en las Encuestas de Hogares 2003 y 2004 a iniciativa de CONAMU y se siguen manteniendo (Entrevista con Alba Pérez, 06.12.2010). La Encuesta realizada en el 2005 en cambio era mucho más amplia en su alcance, incluyendo más de 100 preguntas.

⁵² Si bien anecdótico, este comentario ilustra uno de los dilemas principales respecto al trabajo reproductivo no remunerado desde una perspectiva feminista: el querer reconocer, valorizar y entregar algún tipo de apoyo financiero a este trabajo – socialmente asignado a las mujeres – y al mismo tiempo liberarlas de este trabajo para que puedan participar en el ámbito público en iguales condiciones que los hombres (Lister 2003).

importancia del trabajo reproductivo no remunerado (Entrevista con Alba Pérez, 06.12.2010).⁵³

Marco legal

Al igual que Bolivia, Ecuador recientemente adoptó una nueva constitución vía asamblea constituyente y referendo público. La **Constitución de la República del Ecuador (2008)** establece la obligatoriedad del Estado de formular y ejecutar políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres y la incorporación “[d]el enfoque de género en planes y programas” (Art. 70).

La definición del sistema económico incluye el reconocimiento del trabajo doméstico no remunerado de autosustento y de cuidado humano que se realiza en los hogares, el trabajo familiar y las formas autónomas de trabajo (Art. 325). Este reconocimiento se especifica y se traduce en derechos laborales específicos más adelante:

“Se reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de autosustento y cuidado humano que se realiza en los hogares. El Estado promoverá un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del cuidado humano, que facilite servicios, infraestructura y horarios de trabajo adecuados; de manera especial, proveerá servicios de cuidado infantil, de atención a las personas con discapacidad y otros necesarios para que las personas trabajadoras puedan desempeñar sus actividades laborales; e impulsará la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y en las obligaciones familiares. La protección de la seguridad social se extenderá de manera progresiva a las personas que tengan a su cargo el trabajo familiar no remunerado en el hogar, conforme a las condiciones generales del sistema y la ley.” (Art. 333)

“El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos.” (Art. 332)

En este sentido, la Constitución Ecuatoriana es más específica que la boliviana respecto a las medidas que se compromete a implementar. En el apartado sobre seguridad social además se determina que el seguro universal obligatorio (que cubre contingencias como enfermedad, maternidad, paternidad, riesgos de trabajo, cesantía, desempleo, vejez, invalidez, discapacidad y muerte) “se extenderá a toda la población urbana y rural, con independencia de su situación laboral” (Art. 369). En el caso de las personas encargadas de trabajos reproductivos no remunerados las prestaciones se financiarán con aportes y contribuciones del Estado.

⁵³ La participante destacó, por ejemplo, la amplia participación de representantes del Estado, de la Asamblea Nacional y de la sociedad civil en el Seminario Internacional sobre “Economía del cuidado y el derecho a la seguridad social de las personas que realizan trabajo no remunerado y de cuidado humano” realizado en Quito, el 18 y 19 de octubre 2010. El seminario contó con unos 230 participantes permanentes (Entrevista con Alba Pérez, 06.12.2010).

La Constitución pone especial énfasis en los derechos de poblaciones vulnerables, entre ellos las personas mayores, los niños y niñas y las personas discapacitadas. Subraya que el Estado establecerá políticas públicas y programas de atención a las personas mayores, que tendrán en cuenta las diferencias específicas entre áreas urbanas y rurales, las inequidades de género, la etnia, la cultura y las diferencias propias de las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades (Art. 36-38). Respecto a la niñez, el Estado se compromete a promover “la atención a menores de seis años, que garantice su nutrición, salud, educación y cuidado diario en un marco de protección integral de sus derechos” (Art. 46). De igual manera el Estado garantiza “el acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna y la obligatoriedad en el nivel *inicial*, básico y bachillerato o su equivalente” (Art. 28, énfasis agregado). El Art. 49 establece que “las personas y las familias que cuiden a personas con discapacidad que requieran atención permanente serán cubiertas por la Seguridad Social y recibirán capacitación periódica para mejorar la calidad de la atención”.

Estrategia de desarrollo: El Plan de Igualdad de Oportunidades (2005-2009) y el Plan Nacional para el Buen Vivir (2009-2013)

El trabajo reproductivo no remunerado, la sobrecarga de trabajo en las mujeres y la falta de corresponsabilidad entre hombres y mujeres ya formaban parte del diagnóstico elaborado en el Plan de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres Ecuatorianas 2005-2009 (CONAMU 2005). El Plan establece varios objetivos estratégicos para valorar el trabajo reproductivo y mejorar las condiciones de acceso de las mujeres al empleo. Entre ellos destacan la elaboración de propuestas que generen corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el trabajo reproductivo; la elaboración de propuestas de ley tendientes al reconocimiento económico del trabajo reproductivo y su incorporación a las cuentas nacionales; la realización de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo como estratégica para la formulación de políticas públicas de corresponsabilidad entre hombres y mujeres; y el desarrollo de programas del Estado que solventen el trabajo reproductivo vinculados a los programas de generación de empleo. Si bien no ha sido actualizado, el Plan ha dado sustento a las encuestas e investigaciones sobre el uso del tiempo, las acciones para visibilizar y reconocer el trabajo reproductivo no remunerado (por ejemplo en el caso de las mujeres beneficiarias del Bono de Desarrollo Humano⁵⁴) así como la incidencia de CONAMU en los artículos relevantes de la Constitución 2008 detallados arriba.

El Plan Nacional para el Buen Vivir (2009-2013) también reconoce tanto la importancia del trabajo reproductivo como “eje fundamental de un modelo de desarrollo solidario y equitativo” como su articulación con los procesos productivos: “Este reconocimiento significa al mismo tiempo identificar los nudos de desigualdad que estas actividades relacionadas con el cuidado y la reproducción social han significado: estos nudos tienen que ver con la división sexual del trabajo que en nuestras sociedades sobrecarga a las mujeres con las actividades de cuidado, con desigualdades de clase que hacen que ciertas mujeres, con condiciones laborales precarias asuman de manera desproporcionada estas

⁵⁴ Ver sección sobre protección social.

actividades, con diferencias intergeneracionales que tiene que ver también con una desigual repartición de tareas entre edades.” Por tanto, el modelo de desarrollo debe transitar “hacia un régimen social de cuidados más justo en el cual las actividades de cuidado sean valoradas, mejor repartidas socialmente y conjuguen equitativamente el dar y recibir cuidados” (33).

En cierto sentido se ha logrado traducir las normas constitucionales en prioridades y objetivos concretos así como en políticas y lineamientos para alcanzarlos. En cuanto a las políticas sociales, por ejemplo, se priorizará “la asignación de recursos públicos para el incremento progresivo de la cobertura de la seguridad social para las personas que realizan trabajo doméstico no remunerado y tareas de cuidado humano” (154); se propone “promover la corresponsabilidad pública, familiar y comunitaria en el cuidado de niñas, niños, adolescentes y personas dependientes” (154) y “articular progresivamente los programas y servicios públicos de desarrollo infantil que incluyan salud, alimentación saludable y nutritiva, educación inicial y estimulación adecuada de niños y niñas, respetando las prácticas y valores culturales de los pueblos y nacionalidades y *manteniendo siempre una equitativa división sexual del trabajo*” (159).

En cuanto a las políticas laborales se pretende aumentar el reconocimiento del trabajo reproductivo y de cuidado humano y transformar las condiciones en las cuales se ejerce. Concretamente se propone, entre otros: cuantificar y visibilizar el aporte del trabajo de cuidado humano; retribuirlo y brindar protección social; mejorar la infraestructura y los servicios públicos de una manera que tome en cuenta las necesidades del trabajo reproductivo y de cuidado, disminuir la carga laboral de las mujeres que prestan trabajo reproductivo no remunerado a través de “acciones de apoyo” (247).

Se incluyen dos indicadores específicos para medir el avance respectivo a la división sexual del trabajo (que se podrán medir a través de la repetida aplicación de la Encuesta de Uso del Tiempo): (1) la brecha de género en la carga total de trabajo y (2) la brecha de género en la cantidad de horas dedicadas al trabajo reproductivo no remunerado (Entrevista con Alba Pérez, 06.12.2010).

Legislación laboral y políticas laborales

En materia de **legislación laboral** rige el Código del Trabajo que establece una licencia de maternidad de dos semanas anteriores y diez posteriores al parto a 100% del salario anterior, pagado por el empleador (Art. 152). En enero de 2009 fue aprobada la reforma de dicho artículo para introducir la licencia por paternidad para servidores públicos y privados siguiendo las disposiciones constitucionales. El proyecto establece el derecho a una licencia con remuneración por diez días tras el nacimiento de un hijo/hija. Los padres adoptivos tienen derecho a licencia con remuneración por 15 días y ésta rige desde la fecha en que el hijo le fue entregado legalmente (PNUD & OIT 2009). Aun lejos de la corresponsabilidad efectiva, se puede considerar un paso simbólico importante.

Sigue en pie el Art. 155 del Código del Trabajo que obliga a las empresas con 50 o más trabajadores de establecer anexo, o próximo al centro de trabajo, una guardería infantil para la atención de los hijos de los empleados y que en caso de que no cuenten con guarderías, la jornada de la madre del lactante durará seis horas. Al igual que en Bolivia, pero a diferencia de otros países de la región, el número de trabajadores vale independientemente de su sexo, previniendo así que los empleadores evitan a contratar mujeres más allá del número que los obliga a instalar la sala cuna. Hay que tener en cuenta, sin embargo, que ambas regulaciones excluyen la mayoría de la población trabajadora que se encuentra en la economía informal (o no remunerada).

Protección social y transferencias monetarias

Considerando el papel importante concedido al derecho a la protección social en el marco constitucional vale indagar en las medidas concretas existentes y recientemente creadas. En cuanto a la seguridad social, Ecuador, como otros países de la región andina, parte de una cobertura baja relacionada con la estructura del mercado laboral y la predominancia del empleo informal que alcanza el 52% en las zonas urbanas (Mesa Lago 2008). Como consecuencia, el sistema de pensiones cubría menos del 20% de los/las trabajadores/as del país en 2004 y tan sólo el 16.5% de la población total tenía seguro de salud. Vale destacar que la posición desventajosa de las mujeres en el mercado laboral ecuatoriano (concentración en empleos informales, precarios y de bajas remuneraciones; brechas de género en los salarios) y la división sexual del trabajo en el hogar (no o menor participación en el trabajo remunerado; interrupciones del trabajo remunerado, etc.) lleva a desigualdades extremas en la cobertura de pensiones de vejez: Mientras el 31% de los hombres ecuatorianos mayores de 65 años contaba con un plan de pensiones (público o privado), esta tasa era del 19% para las mujeres.⁵⁵ En términos de los montos promedios, las pensiones de las mujeres mayores de 65 años equivalen al 90% de las de los hombres (Marco 2008). Además de restar sobre una relación de dependencia económica, los beneficios accesibles a través de un esposo-proveedor (con empleo formal) son también limitados. Incluyen, por ejemplo, cobertura de salud, pero no de maternidad. Destaca en este contexto la importancia de beneficios independientes de la participación en el mercado laboral, como son por ejemplo las pensiones no contributivos (universales o focalizadas). Estos beneficios pueden mitigar (pero no resuelven) algunas de las desventajas que sufren las mujeres a raíz de la división sexual del trabajo y de su posición desaventajada en el mercado laboral.

Tal como se expuso arriba, la Constitución Ecuatoriana y el Plan Nacional para el Buen Vivir contemplan la extensión progresiva del seguro universal obligatorio para cubrir diversas contingencias (enfermedad, mater/paternidad, cesantía, riesgos de trabajo, vejez, invalidez etc.). El Plan Nacional define como meta ambiciosa la cobertura del 40% de la población al 2013 (sin especificar una distribución equitativa por género).⁵⁶ En este momento se están debatiendo distintos proyectos de reforma, tanto en las entidades administrativas del

⁵⁵ Se suman a la desigualdad de género brechas importantes en términos regionales, étnicos y educativos.

⁵⁶ Esto implicaría integrar a la seguridad social más de 2.5 millones de personas nuevas.

Estado como en la Asamblea Nacional, sobre cómo realizar y financiar una cobertura mayor y más equitativa.

Donde más ha avanzado el proceso actual de reforma de la protección social en Ecuador es en la extensión de beneficios no contributivos (o de asistencia social). Bajo el techo del **Programa de Protección Social (PPS)**, creado en 2002, se administran los programas de transferencias monetarias y económicas a las familias en situación de riesgo y vulnerabilidad. Actualmente integran el PPS el Programa del Bono de Desarrollo Humano, el Programa de Crédito Productivo Solidario y el Bono de Emergencia. Fue en el contexto del PPS que el Bono Solidario (transferencia monetaria implementada desde 1998 como respuesta ad-hoc a la crisis económica y los costos sociales del ajuste estructural) se ha ido transformando en “un programa de transferencia condicionada que promueve la inversión en capital humano en salud y educación” (Armas 2007:27).

Desde su implementación en 2003, el **Bono de Desarrollo Humano (BDH)** ha extendido sucesivamente su cobertura y aumentado el nivel de las prestaciones monetarias. Actualmente entrega una prestación de 35 US-\$ mensuales a tres grupos⁵⁷: (1) madres con hijos/as menores de 16 años, (2) adultos mayores y (3) personas con discapacidad. Según datos del MIES, los tres programas sumaban 1.751.959 beneficiarios en octubre 2010: 1.179.212 madres, 493.446 adultos mayores, 63.018 personas con discapacidad y 16.283 menores con discapacidad.⁵⁸ Según la Encuesta de Desempleo del 2009, casi el 83% del total de los beneficiarios son mujeres (Marco 2010).

- (1) La **Pensión para Adultos Mayores** se dirige a personas mayores de 65 años de edad. Inicialmente se ha ido incorporando a los adultos mayores que se encuentren bajo la línea de pobreza. Considerando la progresividad que se establece en la Constitución, se pretende establecer un cronograma de incorporación de nuevos beneficiarios.
- (2) En el caso de la **Pensión para Personas con Discapacidad** el beneficio va dirigido a personas con un porcentaje de discapacidad igual o mayor al 40 % (establecido por el Consejo Nacional de Discapacidades, CONADIS) que se encuentren bajo la línea de pobreza. En este caso también se pretende establecer un cronograma de incorporación de nuevos beneficiarios.

Además se ha realizado un estudio de discapacidades en el país en el marco de la Misión Solidaria “Manuela Espejo” ejecutada por la Vicepresidencia de la República (Entrevista con Alba Pérez, 06.12.2010). Hasta fines de septiembre de 2010, la Misión (compuesta por médicos) había visitado más de un millón de hogares en 23 provincias, diagnosticando a 249.706 personas con discapacidad. Aparte de la pensión para personas con discapacidad mencionada arriba, se han desarrollado varias actividades,

⁵⁷ El monto del beneficio entregado fue aumentado en 2007 (de aprox. 15 US-\$ a 30 US-\$) y 2009 (a 35 US-\$). Ver decretos ejecutivos No. 12 y No. 1838, <http://www.pps.gov.ec/PPS/PPS/BDH/INF/BaseLegal.aspx> (consultado 18 de octubre 2010).

⁵⁸ Esto representa casi un 60% de aumento en la cobertura total comparado con octubre 2004. La cobertura de las mujeres jefas de hogar el aumentó en un 68% de 801.408 beneficiarias en 2004 a 1.179.212 beneficiarias en 2010 – lo que corresponde a alrededor del 20% de las mujeres en el país. Fuente: BANRED - MIES Programa de Protección Social, <http://www.pps.gov.ec/PPS/PPS/BDH/ESTADISTICAS/BeneficiariosActivos.aspx> (consultado 18 de octubre 2010).

como son la habilitación de casas de acogida para casos críticos, centros de rehabilitación, el lanzamiento de 100 proyectos productivos y de inserción laboral y la entrega de ayudas técnicas (sillas de ruedas, bastones, prótesis, etc.).⁵⁹

- (3) La tercera línea del BDH, y la más importante en términos de beneficiarios y gasto, es una **transferencia monetaria a hogares con hijos menores de 16 años** que se encuentran bajo la línea de pobreza establecida por el Ministerio de Coordinación de Desarrollo Social. Se entrega a las *madres* y es condicionada al cumplimiento de requisitos establecidos, como son el control de salud y a la permanencia escolar de los *hijos e hijas*. El Programa por sí solo y las condicionalidades impuestas presentan efectos contradictorios para el ejercicio de los derechos y la carga social de las mujeres. Vale decir que en este sentido BDH no se distingue del Bonosol. En efecto, siguen siendo las madres las responsables del cuidado, de cumplir con las condiciones del programa (todas dirigidas hacia el desarrollo de sus hijos/as y no a su propio desarrollo) y de velar por la utilización de los recursos dentro del hogar.

La idea de reconocer y valorar el trabajo reproductivo realizado por las beneficiarias del programa llegó de adenda alrededor del 2004, cuando el Consejo Nacional de las Mujeres y la Secretaría Técnica del Frente Social realizaron un Taller sobre *El Bono de Desarrollo Humano y la equidad de género*, convocando a entidades públicas relacionadas con la implementación del Programa, a organizaciones de mujeres y a expertos del área. El taller desarrolló “un conjunto de propuestas que orientan el desarrollo de una política de protección social con enfoque de género, potenciando el Programa como articulador de propuestas más integrales y que promuevan la ciudadanía de las mujeres, así como con el compromiso inicial de las instituciones participantes de articular su trabajo” (Armas 2007:12).

Desde entonces se han implementado dos medidas: Primero y para reconocer y valorar la contribución de las mujeres al programa las beneficiarias el gobierno combinó la entrega del bono dentro de una campaña con el mensaje “¡Tu trabajo sí vale!” (Entrevista con Amparo Armas, 27.11.2010). Aunque este reconocimiento se puede considerar un avance hacia la valorización social, “la política del programa del Bono no llegó a trascender a un cuestionamiento de los roles tradicionales de hombres y mujeres y menos aún a un planteamiento de corresponsabilidad de género en las responsabilidades reproductivas del hogar (Armas y Contreras 2010).

Segundo, se incorporó al BDH la iniciativa Redes de Servicio y Protección Social a Mujeres en situación de pobreza y extrema pobreza.⁶⁰ Dichas redes se desarrollaron para permitir al programa articularse progresivamente con otros programas sociales y de carácter productivo, como los programas públicos de microcrédito, servicios de salud sexual y reproductiva y programas de nutrición y alfabetización (Armas 2007). Este último punto se puede apreciar como un avance, dado que el programa trata de responder más específicamente a las necesidades de las mujeres – prestando atención a su salud no solamente el de sus hijos/as y dando mayores alternativas de generación de

⁵⁹ <http://www.vicpresidencia.gob.ec> (consultado el 6 de diciembre 2010).

⁶⁰ Esta incorporación se inspiró aparentemente en una iniciativa a nivel local en la Provincia de Sucumbíos.

ingresos – y no sólo las aprovecha como intermediarias entre las políticas públicas y el bienestar de los hogares. A pesar de que se había previsto que las Redes, que se aplicaron inicialmente en seis cantones del país durante 2007, se extiendan progresivamente a otros territorios, parece que incluso han dejado de funcionar en algunos. Sin embargo, es posible que en el mediano plazo el énfasis en la universalización de los servicios sociales, recompense por estos esfuerzos abandonados en cuanto mejoran la oferta de servicios de manera más generalizada (Entrevista con Amparo Armas, 27.11.2010).

Vale destacar también que desde el año 2007, el BDH también se ofrece en una modalidad alternativa dentro del programa **Crédito de Desarrollo Humano** (CDH). En esta modalidad, el bono se entrega como un adelanto (alrededor 700 US-\$) para la inversión en emprendimientos productivos. Desde 2010 se han implementado procesos de capacitación para acompañar esta iniciativa (alfabetización financiera y capacitaciones específicas en temas técnicos sectoriales con el fin de mejorar la productividad). Según datos del MIES, el programa contaba con más de 300,000 beneficiarios a fines de noviembre 2010. Si bien se trata de actividades marginales en términos productivos, muchas veces desconectadas del desarrollo económico territorial, el programa podría ser una vía a una mayor autonomía económica de las mujeres beneficiarias del bono. Para serlo, sin embargo, es necesaria la implementación de líneas de acción específicas, sobre todo en cuanto a la conexión con otros programas sociales (Entrevista con Amparo Armas, 27.11.2010; ver también Armas y Contreras 2010).

Dado que ni el BDH ni el CDH se han diseñados desde una perspectiva de género, carecen de una estrategia efectiva para liberar el tiempo de las mujeres. No persiguen un mayor involucramiento de los hombres en las tareas del hogar ni ofrecen alternativas colectivas de cuidado infantil. Mientras el acceso al crédito puede incidir positivamente en la autonomía económica de las beneficiarias, no resuelve el tema de la división sexual del trabajo. Incluso puede aumentar la carga total del trabajo en las mujeres, sobre todo, si sigue desligado de otros servicios públicos, como el cuidado infantil.

Servicios de cuidado

El **Código de la Niñez y la Adolescencia (2003)** con el cual el Ecuador armonizó (parcialmente) su legislación en torno a la infancia con la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño ratificada en 1990, establece, bajo los principios de obligatoriedad y universalidad, la obligación del Estado de proveer la educación inicial. Esta obligación fue reiterada en el **Plan Decenal de Educación 2006-2015** que provee la universalización de la educación inicial de 0 a 5 años (Ministerio de Educación Ecuador 2006).

La Dirección Nacional de Educación Inicial, es responsable de la universalización de la educación para la niñez menor de cinco años y de la aplicación del referente curricular en los operativos de los distintos programas de desarrollo infantil. No obstante, la oferta de **educación inicial formalizada** es limitada. En 2006, la cobertura de menores de cinco

años de edad llegaba al 24%, lo que corresponde a 321.000 niñas y niños (Marco 2010). Desafortunadamente no se podían encontrar cifras más recientes.

En términos de servicios públicos de cuidado infantil el **Programa de Desarrollo Infantil** que data de 1988 es el programa más importante.⁶¹ Operado por el Instituto Nacional de la Niñez y la Familia (INFA)⁶² atiende a cerca de 500 mil niños y niñas, de entre 6 meses y 5 años cuyas familias se encuentran en situación de pobreza y cuyos padres y madres de familia trabajen en los Centros de Desarrollo Infantil (CDIs). Estos centros son cogestionados por las comunidades y atendidos por las llamadas “madres comunitarias” que brindan atención en nutrición, salud y educación inicial. El servicio opera en los hogares de las madres comunitarias, cinco días por semana y de entre 6 y 8 horas por día. Alrededor del año 2000, una madre comunitaria atendía un promedio de 15 niñas y niños (Banco Mundial 2000).

El status de estas trabajadoras es, oficialmente, de “voluntarias” aunque realizan su labor en el marco de un programa público que al parecer se encuentra en plena expansión. Con 130 US-\$ mensuales a principios del 2010 su “bonificación” se encontraba muy por debajo del salario mínimo. Así, el mismo Estado subvierte su propia pretensión de valorar el trabajo reproductivo y de cuidado y falla de asignarle un status de dignidad. Lo que parece subyacer es la idea de que la labor realizada por las madres comunitarias constituye un ingreso “extra” o adicional (al salario del proveedor principal) y no requiere compensación como cualquier otra ocupación.

Hasta hace poco, esta discriminación entre tipos de trabajo seguía en pie a pesar de los esfuerzos por parte de las representantes de las madres para mejorar su situación a través de negociaciones con el gobierno. En Noviembre del 2010, sin embargo, el MIES anunció una reforma generalizada del programa. Esta prevé que a partir de enero 2011 la gestión y coordinación de los centros – renombrados “Centros para el Buen Vivir” – es asumida directamente por empleados del MIES. Sus horarios serán ajustados para mejor servir las necesidades de “madres trabajadoras, padres solos y madres estudiantes” (MIES 2010).⁶³ Apuntando a un lenguaje menos maternalista las cuidadoras se llamarán “promotoras (en vez de madres) comunitarias” y, más importantemente, recibirán el salario mínimo de 240 US-\$. Si bien se trata de una iniciativa loable que ciertamente representa un avance respecto a la situación anterior, existen demandas más radicales, entre ellas, la del gremio de maestros en el marco de la nueva Ley de Educación Intercultural para incluir a las “madres cuidadoras” en el escalafón de remuneraciones de los/as maestros/as. Este ha sido uno de los puntos de debate que impide aún la aprobación de la Ley.⁶⁴

⁶¹ Otros programas incluyen el Programa Nacional de Educación Preescolar (PRONEPE) a cargo del Ministerio de Educación y el Programa Operación Rescate Infantil (ORI), ambos con una cobertura limitada.

⁶² El INFA es la instancia con más experiencia en la protección social de la infancia y adolescencia en Ecuador. Bajo el nombre de INNFA (Instituto Nacional de la Niñez y la Familia) funcionaba durante 40 años como una ONG adscrita a la presidencia de la República y dirigida por la “primera dama”. En 2008, se constituye en Instituto de la Niñez y la Familia (INFA) como institución pública dependiente del Ministerio de Inclusión Social y responsable de la protección social de la niñez.

⁶³ Nótese que a pesar de todo sigue subyaciendo el supuesto que las *madres* están a cargo mientras estén físicamente (la excepción de padres solos).

⁶⁴ Gracias a Fernando Unda de CARE Ecuador por esta información.

Cabe mencionar que a nivel municipal y en el contexto de la emigración ecuatoriana, varios gobiernos locales han incorporado la atención a los familiares de trabajadores y trabajadoras migrantes en sus planes de acción. Un estudio reciente cita el caso del municipio de Quito que brinda apoyo psicológico a las abuelas cuidadoras y ofrece servicios de cuidado a los hijos e hijas de migrantes (PNUD/OIT 2009). También hay una serie de organizaciones religiosas y no gubernamentales que brindan servicios a personas que piensas emigrar y a sus familias en distintos centros de atención.⁶⁵

Campañas de sensibilización y cambio de roles

La Campaña “**Reacciona Ecuador, el machismo es violencia**” promovida por la Comisión de Transición hacia el Consejo de las Mujeres y la Igualdad de Género – dirigida a la sociedad ecuatoriana, y en especial a los hombres – tiene como objetivo sensibilizar a la población para provocar un cambio de actitud con respecto a los comportamientos machistas que violentan los derechos humanos de las mujeres. Los video spots muestran a hombres (y mujeres) ecuatorianos en roles no tradicionales, por ejemplo, un padre que prepara a su hija para acostarse. Mirando la cámara dice: “Yo lavo, plancho, cocino, ¿y qué?” Se pretende de esta manera derogar los estereotipos que sostienen las relaciones de poder dentro y fuera del hogar, y trabajar hacia una percepción de masculinidad que incluya el cuidado, la participación en las tareas domésticas, ser cariñosos con sus hijos, etc.⁶⁶

La campaña apunta a un cambio de largo plazo y tiene una duración prevista de cuatro años. Ha sido parte de la implementación del Plan Nacional de Erradicación de la Violencia de Género y ha logrado un alto grado de cooperación inter-ministerial.⁶⁷ Sin duda es un aporte valioso y laudable. Sin embargo, llama la atención que las imágenes que utiliza no parecen ser representativas de la realidad ecuatoriana. Los spots muestran, de manera casi exclusiva, hombres y mujeres de clase media-alta en contextos urbanos. Si consideramos que, según Amparo Armas, estos son los sectores donde se han registrado los mayores avances en las relaciones de género a nivel de los hogares (Entrevista con Amparo Armas, 27.11.2010), cabe preguntarse porque la campaña no se dirige más claramente a los sectores marginales. Esta tensión es agudizada por el hecho de que la propuesta de una medida mucho más sencilla que la campaña nacional no ha sido acogida ni implementada a pesar de que ha sido promovida por la CONAMU desde el 2005: la de acompañar la entrega del BDH con una campaña de co-responsabilidad entre hombres y mujeres en las actividades domésticas (Entrevista con Amparo Armas, 27.11.2010).

Regulaciones relacionadas al trabajo doméstico remunerado

En 2006, casi el 10% de la población femenina económicamente activa en las áreas urbanas se encontraba trabajando en el servicio doméstico (Cepal 2007b).⁶⁸

⁶⁵ Ver: <http://www.ecuadormigrante.org/PiensasMigrar.aspx?plc=CentrosAtencion>

⁶⁶ Ver <http://www.youtube.com/watch?v=QJOM6gZrhWg> y http://www.youtube.com/watch?v=hTb_U3codEU&NR=1 (consultados 23 de noviembre 2010).

⁶⁷ Los Ministerios participantes incluyen los Ministerios de Salud, de Educación, de Justicia, el MIES y el CONAMU (ahora Comisión de Transición hacia el Consejo para la Igualdad de Género).

⁶⁸ Comparado con 0.4% de la población masculina económicamente activa.

En el Ecuador, las relaciones laborales del servicio doméstico se rigen actualmente por el Código del Trabajo (2005). Este establece el derecho a una décima tercera remuneración (bono navideño), a un día de descanso por semana, a 15 días de vacaciones anuales remuneradas después de un año de servicios, un fuero maternal que protege la trabajadora del despido hasta 10 meses después del parto, un descanso maternal igual al régimen general (2 semanas antes del parto, 10 semanas después).⁶⁹ También se considera obligatoria la afiliación a la seguridad social. No establece jornada laboral y hasta hace poco también las discriminaba en cuanto al monto del salario mínimo establecido que se encontraba por debajo de otras ocupaciones. Este tema se resolvió en 2009, cuando – vía acuerdo ministerial – se unificaron los salarios mínimos (o salarios básicos) en 240 US-\$ mensuales (MRL 2010a).

La trabajadora tiene el derecho de ser afiliadas al IESS para gozar del seguro de enfermedad, maternidad, invalidez, vejez, cesantía, muerte y de riesgos del trabajo. En términos de la protección de la maternidad, el empleador está obligado a otorgar los permisos correspondientes (tres meses de maternidad, dos horas de lactancia diaria hasta que el bebé cumpla un año de edad). Sin embargo, las tasas de afiliación son muy bajas. Según el Ministerio de Relaciones Laborales, de las 173 mil empleadas domésticas que trabajan a nivel nacional, sólo el 12,5% se encuentra afiliado al IESS. Esto es indicativo del amplio no cumplimiento incluso del marco legal existente.

A fin de difundir información sobre los derechos laborales de las trabajadoras domésticas y promover su cumplimiento, el Ministerio de Relaciones Laborales lanzó una campaña titulada “Trabajo Doméstico Digno” en marzo del 2010.⁷⁰ Aparte de la instalación de puntos de información atendidos por funcionarios del Ministerio de Relaciones Laborales y del IESS, se llevaron a cabo una serie de inspecciones aleatorias de hogares para verificar el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras. Según datos del Ministerio de Relaciones Laborales, se realizaron más de 13.000 controles entre el 1 de junio y el 9 de julio en las provincias de Pichincha, Guayas, Tungurahua, Azuay, Imbabura, Loja, Cotopaxi y El Oro (MRL 2010b).

La iniciativa no pasó incontrolada. En la medida que se aumentan los salarios y se fiscaliza el cumplimiento de las normas laborales, algunos argumentaban que se destruían empleos y que a algunas mujeres trabajadoras de ingresos medio-bajos “ya no les alcanza” para contratar estos servicios (Entrevista con Magdalena León, 22.11.2010). Mientras la *Asociación de Trabajadoras Remuneradas del Hogar* registró despidos por demandas de cumplimiento con las normas laborales, subrayó que las medidas eran necesarias para dignificar su trabajo. Así, Maximina Salazar, presidenta de la Asociación, señaló: “Si no tiene para contratar a una trabajadora del hogar, póngase de acuerdo con la familia y busquen apoyo dentro de la misma casa (...) El que no quiere pagar una trabajadora que haga él mismo sus cosas” (citado en Buró de Análisis Informativo 2010). Mientras su

⁶⁹ A diferencia de los trabajadores que laboran bajo el régimen laboral general las trabajadoras del hogar no tienen derecho al descanso continuo de 48 horas por semana ni a la indemnización por despido. Tampoco existen normas que regulen la estabilidad laboral (Macassi León 2009).

⁷⁰ http://www.mintrab.gov.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=186&Itemid=180

comentario apunta sin duda a una mayor redistribución del trabajo doméstico dentro del hogar, la controversia también destaca la necesidad de contar con más y mejores alternativas colectivas de cuidado extra-hogar si se pretende reducir la dependencia del servicio doméstico en los sectores medios y bajos (además de alternativas de empleo para las mujeres que actualmente se desempeñan como trabajadoras del hogar).

Propuestas e iniciativas desde la sociedad civil

Las organizaciones de la sociedad civil consultadas evaluaron como favorable el actual contexto político ecuatoriano para avanzar hacia la revaloración del trabajo reproductivo y cambios en la división sexual del trabajo. En palabras de Magdalena León, el país habría dado “salto histórico inédito” respecto a la visibilidad del trabajo reproductivo no remunerado en la agenda pública. También habría abierto espacios importantes para la participación de organizaciones y movimientos en la elaboración de propuestas y políticas – desde la plataforma electoral de Alianza País y la Asamblea Constituyente hasta la concepción del Plan Nacional para el Buen Vivir y el trabajo directo con diferentes entes sectoriales del Estado.

Uno de los factores claves, según Magdalena León, fue que REMTE como parte de la sociedad civil, unió fuerzas con otras organizaciones para “pensar otro país, todo el país, no sólo los derechos de las mujeres” desde una perspectiva feminista. El hecho de que el clima general era muy favorable al cambio daba cabida a propuestas más radicales de este tipo. Más que como grupo de presión, las actividades de REMTE en este contexto fueron descritas como de co-participación en un proceso sumatorio de fuerzas y propuestas.⁷¹ En otras palabras, la propuesta de REMTE frente al trabajo reproductivo es inseparable del proceso más amplio en el que se inserta: El replanteamiento y la revalorización del trabajo de las mujeres⁷² efectivamente sucedería dentro de una redefinición más global de lo que son la economía y el trabajo. El ejemplo dado fue paradigma del Buen Vivir dentro del cual se reconceptualizaría la escala de valor de las distintas actividades humanas, priorizando aquellas que son claves para cubrir las necesidades humanas. Claramente, esto da cabida para una concepción del trabajo reproductivo como una actividad social necesaria y no como mero obstáculo al desempeño de otras actividades, permitiendo romper, “con la idea de que la igualdad o la abolición de la división sexual del trabajo pasa porque [las mujeres] hagamos lo que los hombres hacen” (Entrevista con Magdalena León, 22.11.2010).

La pregunta clave en este contexto es cómo lograr la revalorización de las actividades reproductivas. Las dos formas indicadas fueron el reconocimiento simbólico (tal como sucede, por ejemplo, en el texto constitucional o en la campaña nacional contra el machismo) y la retribución material. Esta última no tendría que ser necesariamente monetaria (como es, por ejemplo, en el caso del Bono de Desarrollo Humano), sino que puede tomar la forma “equivalentes funcionales” como son el acceso a la seguridad o los

⁷¹ La perspectiva de la representante de REMTE Bolivia fue parecida en el sentido de que sus propuestas también pretenden insertarse en un proceso de cambio más amplio.

⁷² La entrevistada incluyó en estas actividades también el rol de las mujeres en la producción de alimentos desde la producción agrícola y el procesamiento hasta la distribución.

servicios sociales. El desarrollo de propuestas concretas – en términos de seguridad social de las personas que se dedican al trabajo reproductivo no remunerado, por ejemplo – está en pleno proceso y tiene que enfrentar una serie de desafíos y dilemas fiscales (sobre todo si de beneficios no contributivos se trata), éticos (dado que la fuente principal de recursos fiscales en estos momentos es la industria extractivista) y administrativos (respecto a la integración a la seguridad social contributiva se trata). Uno de los modelos administrativos que se estarían considerando actualmente es el seguro campesino como seguro de salud diferenciado pero integrado a la seguridad social (Entrevista con Magdalena León, 22.11.2010).

Según la representante de REMTE, la organización está trabajando con varias contrapartes del Estado para asegurar que las políticas sectoriales consideren y prioricen inversiones y modelos que toman en cuenta y apuntan a reducir la carga del trabajo reproductivo no remunerado de los hogares. Esto incluye, por ejemplo, el sector de la vivienda (donde se estarán considerando más servicios y áreas colectivas para compartir estas actividades), la infraestructura pública (luz, agua, transporte), la educación y la salud. Aparte de estos sectores que corresponden más a lo que tradicionalmente se consideran parte del trabajo doméstico y de cuidado, también enfatizó el rol de las mujeres como “cuidadoras” de semillas y conocimientos ancestrales ligado a los debates sobre soberanía alimentaria. La regulación del trabajo doméstico *remunerado* en cambio fueron concebidos como “un área de cambio y tensiones” donde si bien ha habido avances existe un “conflicto subyacente” por el lado de las mujeres que requieren de estos servicios porque trabajan, pero no están en condiciones de pagar un sueldo justo. El trabajo doméstico remunerado no parece haber sido un tema prioritario para la organización. En las palabras de su representante se trata de “un tema que deberíamos hacer seguimiento, pero no hemos podido” (Entrevista con Magdalena León, 22.11.2010)

Más específicamente respecto a la extensión progresiva de la seguridad social a las personas que realizan trabajo doméstico no remunerado y tareas de cuidado, existe una propuesta por parte del Movimiento Mujeres por la Vida que recientemente se presentó en la Asamblea Nacional (Movimiento de Mujeres por la Vida 2010). Desde la perspectiva del Movimiento se destacan tres puntos clave para la realizar el derecho a la seguridad social de manera más igualitaria y comprehensiva. Primero, el trabajo no remunerado realizado en el hogar debe ser integrado en el sistema de seguridad social como una actividad que deriva *derechos* para quienes lo realizan. Segundo, estos derechos deben ir más allá de lo que tradicionalmente se considera como parte de la seguridad social. En particular, se deben discutir y redefinir las contingencias (que la seguridad social pretende mitigar) desde una perspectiva de género, entre ellas la discapacidad, las enfermedades terminales, la violencia intrafamiliar (que requiere, entre otros, de atención especial en salud), la jefatura del hogar y las responsabilidades de cuidado. Tercero, la propuesta pone en tela de juicio el actual financiamiento de la seguridad social como obstáculo a la cobertura de gran parte de la población: “Mientras la seguridad social se financie sobre la base del salario, se dejará sin ningún tipo de cobertura a los y las personas que realizan trabajo informal, trabajo no remunerado del hogar, trabajo agrícola” (Movimiento de Mujeres por la Vida 2010), sectores donde las mujeres están sobre representadas. Lo que se propone, en cambio, es un financiamiento contributivo de acuerdo a las posibilidades de aporte de cada

persona/grupo (empleados/as asegurados/as; trabajadores independientes asegurados/as; aportes voluntarios de la población migrante) y que el Estado asuma el papel de proveedor para las poblaciones que no puedan cotizar, financiando su cobertura a través de impuestos generales progresivos.

Discusión y propuestas

El trabajo reproductivo no remunerado, la sobrecarga de trabajo en las mujeres y la división sexual del trabajo han alcanzado un alto grado de visibilidad en el debate público, en las normas constitucionales y los documentos oficiales (como, por ejemplo el Plan Nacional para el Buen Vivir). Dos factores parecen haber contribuido a este proceso de visibilización: la existencia y amplia difusión de datos que revelan de manera inequívoca la sobrecarga de trabajo en las mujeres (a través de las Encuestas de Uso del Tiempo que se han ido desarrollando e institucionalizando desde el 2003); la relativa apertura y espíritu de reforma participativa del sistema político, económico y social que ha sido aprovechado por las mujeres para plantear e insertar sus demandas. CONAMU parece haber jugado un papel importante en este proceso en dos sentidos. El primero tiene que ver con la coordinación con otros entes del Estado (como el INEC y otros Ministerios) para fomentar la integración de una perspectiva de género en las instituciones sectoriales. El segundo se refiere al rol de mecanismo de transmisión de visiones y demandas articuladas desde las organizaciones de mujeres en la sociedad civil, aunque hay evidencia que la articulación con las organizaciones de mujeres se ha ido debilitando a favor de un mayor énfasis en el trabajo institucional dentro del Estado (Entrevista con Alba Pérez, 06.12.2010)

Ha quedado evidenciado, sin embargo, que falta mucho para que la mayor sensibilidad frente al trabajo reproductivo no remunerado se traduzca en beneficios concretos y palpables para las personas que lo realizan. La conciencia de género en los documentos oficiales choca con la ausencia quasi-generalizada de una perspectiva de género en el diseño y la implementación de los programas públicos existentes.⁷³ Mientras existe una serie de programas y políticas que *inciden* en el trabajo reproductivo (a través de la provisión de recursos monetarios o servicios), estos *no persiguen objetivos relacionados a la división sexual del trabajo* y como hemos visto, en algunos casos incluso arriesgan profundizarla.⁷⁴ Es importante entonces asegurar que la transición de “una economía del egoísmo a una del altruismo-solidario” (Gobierno del Ecuador 2009:38) no se base en el altruismo auto-explotador de las mujeres; y que la nueva “economía social y solidaria” (Ibid.:90) que se pretende construir no siga siendo subvencionada por el trabajo no (o mal) remunerado de las mujeres.

También es oportuno considerar que los cambios sistémicos a nivel económico y la renegociación de imaginarios culturales respecto a los roles de género suelen ser lentos y no siempre lineares. Mientras el apoyo público (como la retribución monetaria) se ofrece como herramienta de revalorización y ciertamente constituye un alivio material, queda

⁷³ Esta tendencia fue confirmada por Amparo Armas (Entrevista del 27.11. 2010).

⁷⁴ El único programa que tematiza concretamente la división sexual del trabajo se ubica en el nivel del cambio de actitudes y estereotipos de género.

poco claro como incidirá en la división sexual del trabajo. El sobre énfasis en la valorización del trabajo reproductivo también conlleva riesgos, sobre todo cuando se discute en aislamiento. Si bien no queremos que la igualdad pase solamente por “las mujeres que hacen como los hombres”, no queremos fomentar la diferencia de roles en el ámbito doméstico o dejar de lado las limitaciones muy reales que muchas mujeres enfrentan en el acceso al trabajo productivo.

En lo que sigue consideramos, por lo tanto cuatro dimensiones y/o áreas de intervención: mejorar las condiciones de acceso de las mujeres al trabajo remunerado tomando en cuenta las múltiples responsabilidades que recaen en ella; promover la inclusión de las personas que realizan trabajo reproductivo no remunerado desde a la seguridad social; aumentar la sensibilidad de género en las políticas sectoriales ya existentes; promover el empoderamiento de las mujeres a través de la organización colectiva y su capacidad de articular demandas y propuestas.

Primero, y respecto a la autonomía económica de las mujeres, llama la atención la falta de una política de empleo sensible al género en un contexto donde las mujeres son más afectadas por el desempleo que los hombres. De hecho, las políticas laborales existentes siguen siendo dirigidas a hombres (Entrevista con Amparo Armas, 27.11.2010). De igual manera son todavía escasos los servicios de cuidado infantil que son necesarios para traducir el derecho “civil” al trabajo en un derecho “social” (reconociendo que la asignación social del cuidado a las mujeres presenta un obstáculo real para acceder el mercado laboral en iguales condiciones).

Las limitaciones a la autonomía económica son mayores para las mujeres de bajos ingresos que no tienen ni acceso al trabajo decente ni la opción de soluciones “privatizadas” como el servicio doméstico. De hecho, los conflictos que rodean la revalorización del trabajo doméstico remunerado (a través de la igualación del salario mínimo) subrayan mejor que nada la necesidad de encontrar soluciones más colectivas para reducir la carga que recae en las familias, y en las mujeres en particular. Esto incluye, entre otros, la consideración de más y mejores servicios de cuidado infantil que permitan a los padres de familia – hombres y mujeres – participar en otros trabajos reconocidos por la Constitución. Incluye también asegurarse que estos servicios sean provistos de una manera que no reinscribe la división sexual del trabajo y la subvaloración del trabajo reproductivo en el ámbito remunerado, como ha sido el caso del Programa de Desarrollo Infantil.

Promover soluciones más universales – en vez de focalizadas en las familias pobres – es otro tema pendiente. En este ámbito se podría repensar la separación de las políticas de educación inicial (que en términos de horarios muchas veces no se ajustan a las necesidades de las familias trabajadoras) y de los programas de cuidado infantil. Avanzar hacia un sistema más integrado que considera metas educacionales al igual que las necesidades de cuidado se podría discutir como un objetivo de largo plazo. Si estos servicios son atractivos para sectores sociales más amplios, se podrían abrir no sólo opciones de financiamiento solidario sino también oportunidades de aprendizaje colectivo que trascienden las barreras de clase y etnia. En cualquier caso se deberían apoyar y vigilar la extensión del Programa de Desarrollo Infantil y su reforma hacia un sistema más

adaptado a las necesidades de las familias trabajadoras así como su promesa de mejorar las condiciones laborales de las “madres comunitarias”. Desde una perspectiva de base y de sostenibilidad esto implica reforzar las organizaciones de proveedores (“promotoras comunitarias”) y beneficiarios así como las alianzas entre ellos para avanzar progresivamente a una mayor cobertura, asegurar el financiamiento continuo, mejorar calidad de los servicios y las condiciones laborales del personal a cargo.

Segundo, se sugiere aprovechar el momento para promover la inclusión de las personas que realizan trabajo reproductivo no remunerado desde a la seguridad social (tal como lo estipula la Constitución), priorizando el acceso a la salud y la seguridad económica en la vejez. Desde una perspectiva de género, los derechos de las mujeres a la seguridad social deben ser *individuales e independientes* de su relación de pareja. Se trata de un tema complejo (que implica la modificación de los sistemas contributivos existentes y su integración con un sistema no contributivo y solidario), y por lo tanto las organizaciones de mujeres y sus representantes en el Estado requieren de capacidad técnica y expertise en como administrar y financiar un sistema más equitativo e integrado. CARE podría ayudar a determinar las necesidades en cuanto a capacidad técnica requerida para reformar la seguridad social desde una perspectiva de género que existe en el país y brindar apoyo técnico y financiero para aumentar esta capacidad y ponerla al servicio de las organizaciones de mujeres con las que trabaja. En estricto rigor y considerando que el Ecuador cuenta con una institucionalidad de género más fuerte que los otros dos países, la Comisión de Transición hacia el Consejo Para la Igualdad de Género debería ser una aliado clave en este proceso – que no sólo puede influenciar el desarrollo de las propuestas sino también jugar un rol fundamental en velar por su implementación.

Tercero, es indispensable fomentar una mayor sensibilidad de género en las políticas sociales ya existentes. Considerando que la cobertura del BDH ya es considerable y significativamente mayor al de sus pares en los otros dos países⁷⁵, es improbable que el programa desaparezca de la agenda en el corto o mediano plazo. Vale, por lo tanto, explorar distintas opciones para transformarlo en un instrumento de protección social más universal y equitativo. El componente de pensiones se podría convertir – en el mediano plazo – en una pensión básica solidaria para la población que no cuenta con derechos acumulados en el sistema contributivo. También se podrían incluir mecanismos especiales para el reconocimiento del trabajo reproductivo no remunerado como son, por ejemplo los créditos acumulados por hijo nacido vivo implementados en Chile (2006), Uruguay (2008) y Bolivia (2010) en el marco de las últimas reformas de pensiones (Aguirre y Scuro 2010; Yanez 2010).

En cuanto al componente dirigido a las madres de hijos/as pequeños/as es urgente y posible repensar este programa para que tenga un mayor impacto en la autonomía de las mujeres y la división sexual del trabajo. Mientras la posibilidad de acceder un crédito productivo a través del programa es un avance en esta dirección, no soluciona – y puede exacerbar – la sobrecarga de trabajo en las mujeres (que quedan al cargo de las tareas reproductivas no remuneradas mientras emprenden otras tareas “productivas”). Para reducir la carga total del trabajo en las mujeres el acceso al crédito y a la capacitación

⁷⁵ Las tres líneas del BDH actualmente cubren el 40% de la población ecuatoriana (Cepal 2009).

tendría que ir de la mano del acceso a alternativas de cuidado infantil (conectando el BDH con el programa de los CDI, por ejemplo). Para incidir en la división sexual del trabajo, la entrega del BDH o del CDH podría ser acompañada de una campaña de sensibilización enfocada en la co-responsabilidad entre hombres y mujeres, como sugiere Amparo Armas (Entrevista, 27.11.2010). Considerando la amplia cobertura ya alcanzada este programa también brinda la oportunidad de organización entre las beneficiarias para fomentar su empoderamiento y apoyarlas en la articulación de sus demandas tanto a nivel de los hogares (re-negociación de los roles de género) como hacia Estado y los servicios públicos.

De manera similar, los esfuerzos en los sectores de infraestructura pública, vivienda, educación, salud se deberían analizar desde la perspectiva del trabajo reproductivo, considerando y priorizando medidas que pueden contribuir a una reducción de la carga de trabajo que actualmente recae en las mujeres.

No se pretende que estos temas son de fácil solución, pero si podrían ser el objeto de exploración y profundización.

Al igual que en Bolivia es importante seguir trabajando con las organizaciones de mujeres existentes tanto a nivel de la organización como a nivel de la incidencia en las políticas públicas. Este es un proyecto de largo plazo que implica no apoyar el crecimiento de movimientos fuertes y amplios, sino también facilitar el acceso a conocimientos y apoyo técnico que requieren para desarrollar propuestas políticas concretas. Fortalecer la construcción de redes, de intercambio y solidaridad entre distintas organizaciones de mujeres (organizaciones de base y ONGs más grandes; organizaciones con más y menos recursos y capacidades técnicas) y posibles aliados en la administración pública es importante para la articulación de demandas y su incidencia en múltiples niveles.

(4) El caso del Perú

Visibilizando el trabajo no remunerado y la división sexual del trabajo

Recién en el año 2009 se inició el proceso para la aplicación de la primera Encuesta Nacional de Uso del Tiempo en el Perú. El proyecto es llevado a cabo por el Instituto Nacional de Estadísticas e Información (INEI) conjuntamente con el MIMDES y apoyado por la ONG Manuela Ramos, el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) y UNIFEM.⁷⁶

A diferencia de las Asambleas Constituyentes en Bolivia y Ecuador, la división sexual del trabajo y el trabajo reproductivo no remunerado no han sido consideradas problemáticas que merezcan ser abordadas en profundidad en el órgano legislativo peruano. De acuerdo Chary Arcia, asesora de la Congresista Rosario Sasieta Morales, “no hay grupos de trabajo, no hay comisiones y los logros que se han venido teniendo significan muchísimo esfuerzo, porque la congresista Sasieta integra una bancada muy pequeña de cuatro, cinco personas (...) donde ella es la única mujer. Y los temas de género en general en el Congreso no son debidamente apoyados, no son temas que merezcan el apoyo general, y en particular de las mujeres del Congreso, o sea, no es que por el hecho de ser un tema de género automáticamente se consiga un apoyo multipartidario, no es así (...). Se trata de una labor solitaria. No hay apoyo en el Congreso, es un tema que todavía tiene que ser trabajado para que prenda. Incluso de la propia bancada de la Congresista Sasieta el tema de género no es un tema de bancada, es un tema de interés personal, de compromiso personal. Pero no cuenta ni siquiera con el apoyo de la bancada” (Entrevista con Chary Arcía, 30.11.2010).⁷⁷

Se destaca que al tratarse de un “tema complejo, un tema nuevo” donde falta todavía “precisar categorías, (...) dimensiones, indicadores”, es necesario avanzar de a poco, empezando por la medición y cuantificación del trabajo reproductivo no remunerado (Entrevista con Chary Arcía, 30.11.2010). Esto es lo que se pretende lograr con el Proyecto de Ley 2780 que busca incluir el trabajo no remunerado (a nivel del hogar y en el ámbito comunitario) en las Cuentas Nacionales. Actualmente, el proyecto cuenta con el dictamen favorable de la Comisión de Economía y Finanzas del Congreso y se encuentra dentro del listado de proyectos que se presentarán en el pleno para su aprobación. La norma se presentó como un primer paso *estratégico* en un contexto altamente desfavorable a demandas relacionadas a aumentos del gasto público (como sería la consideración de políticas públicas que reducen y redistribuyen el trabajo reproductivo no remunerado): “Lo que nosotros hemos aprendido en temas de género y economía [en el contexto peruano], es preferible avanzar de a pocos. Porque muchas veces los actores económicos [Ministerio de Economía y Finanzas; Ministerio del Trabajo, Banco Central etc.] son muy cautos en que las normas aplicadas no vayan a generar gasto público. (...) Si nosotros presentamos la norma como una norma que va de alguna manera significar pensiones no contributivas para las mujeres etc. no logramos aprobación de la norma en el pleno” (Entrevista con Chary Arcía, 30.11.2010).

⁷⁶ CARE Perú contribuyó 10,000 USD de sus fondos al Movimiento Manuela Ramos para apoyar esta iniciativa y facilitar la ejecución de una encuesta piloto en la zona rural de la Sierra.

⁷⁷ Esto es indicio de que el tema no está presente en los partidos políticos y sus respectivas plataformas de elección.

Marco constitucional

A diferencia de Bolivia y Ecuador, la **Constitución** del Perú (1993) no hace referencia alguna al trabajo no remunerado. Respecto al trabajo establece, entre otros, que “es un deber y un derecho” y la “base del bienestar social y un medio de realización de la persona” (Art. 22); que “el Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo” (Art. 23); que “el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual” (Art. 24) y que se respeta el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación (Art. 26). Todo aquello sin referencia explícita al trabajo no remunerado ya sea reproductivo o productivo (es decir, de subsistencia).

En materia de protección social el Artículo 10 reconoce “el derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad social, para su protección frente a las contingencias que precise la ley y para la elevación de su calidad de vida”.

Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades (2006-2011) y Plan Estratégico de Desarrollo Nacional (2010-2021)

El Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades 2006-2011 (MIMDES 2005) integra la problemática del trabajo reproductivo de manera tangencial.⁷⁸ Es decir, a diferencia de Ecuador, por ejemplo, la división sexual del trabajo (y la división y valorización de distintos tipos de trabajo en general) no aparece como eje central. Existe un cierto reconocimiento del problema de la *invisibilidad* del trabajo no remunerado en general cuando se constata que:

“Las estadísticas de la población activa y las cuentas nacionales continúan con la práctica negativa de infravalorar y omitir gran parte del trabajo doméstico de las mujeres, al considerar como actividad económica sólo a aquella por la que se recibe una remuneración. Tampoco es considerada la participación de la mujer en la producción de subsistencia en las zonas rurales a través de cultivos alimenticios, cuidado de los animales, acarreo de leña, entre otras tareas, y menos aún se valoriza económicamente el trabajo voluntario que realizan las mujeres en los comedores populares, comités de salud, Comités de Vaso de Leche y otros servicios comunitarios.” (MIMDES 2005, p. 27)

Sin embargo – y esto es llamativo en un plan que explícitamente concierne la desigualdad entre hombres y mujeres – no se tematiza explícitamente la división sexual del trabajo. Si bien “la promoción de relaciones sociales y familiares equitativas y saludables entre mujeres y varones, en el marco de la generación de corresponsabilidades” y “la igualdad de condiciones en el acceso laboral de mujeres y varones” son dos de los principios rectores del Plan (MIMDES 2005, p. 33), la división sexual del trabajo no se concibe expresamente

⁷⁸ El término “trabajo reproductivo” aparece 3 veces a lo largo de las 81 páginas del documento (una de ellas en el glosario). No hace mención alguna de la división sexual (o de género) del trabajo.

como un factor fundamental que estructura la las desigualdades en ambos espacios (hogar y mercado) ni en el diagnóstico ni en la visión del Plan.

Los lineamientos de política incluyen algunas propuestas generales – como “la sensibilización y capacitación especializada sobre equidad de género (...) a funcionarios y docentes” del cuerpo educativo (p. 42) y la elaboración de “textos y guías metodológicas y material educativo para docentes alumnas y alumnos, que promuevan relaciones familiares equitativas” (p.43) – sin especificar los detalles. Una división sexual del trabajo más equitativa – sin nombrarla como tal – es uno de los resultados esperados de la adopción de buenas equitativas por el Estado y la sociedad civil (Objetivo Estratégico 2.1). Para ello se estipulan las siguientes acciones y metas:

- La incorporación de “contenidos de modelos de paternidad y maternidad que promueven la responsabilidad compartida en la toma de decisiones al interior de la familia” en los currículos educativos (p. 44).
- La incorporación del “enfoque de género en las orientaciones para promover la participación de los padres de familia en la educación de sus hijos y gestión de las instituciones de educación inicial” (p. 44).
- La incorporación de “acciones de promoción de las responsabilidades familiares compartidas, y servicios comunitarios, así como el ejercicio equitativo del derecho de acceso y manejo de los recursos familiares” en los planes de desarrollo de gobiernos locales y regionales (p.44).
- Y el desarrollo de “campañas de difusión a través de medios de comunicación, con mensajes, contenidos e imágenes que promuevan relaciones familiares democráticas, la corresponsabilidad entre varones y mujeres en las tareas del hogar, toma de decisiones, provisión, acceso y disfrute de recursos, promovidas por los gobiernos nacional, regionales y locales” (p.45).

Cada una de estas acciones viene acompañada por metas específicas a alcanzar en el 2010.⁷⁹ Desafortunadamente no se cuenta con la documentación necesaria para evaluar los avances en cada una de estas áreas; menos aún se puede evaluar el contenido específico de las campañas, capacitaciones y materiales educativos que – debido a la generalidad de los lineamientos – puede haber variado bastante entre regiones, establecimientos educacionales e instituciones.

Asimismo entre los resultados esperados en cuanto a la equidad de género en el mercado laboral se contempla “involucrar a los varones en el trabajo reproductivo con licencia de paternidad por nacimiento de hijos o hijas, o por adopción, cualquiera fuese su modalidad de contratación” (p. 62). Como veremos en la próxima sección, la ley laboral respectiva efectivamente se adaptó en este efecto en el 2009.

Vale resaltar, sin embargo, que el reconocimiento del trabajo reproductivo no remunerado está lejos de entrar como un problema transversal en las distintas políticas sectoriales

⁷⁹ Por ejemplo, porcentajes específicos de establecimientos educativos que contarán con el material educativo bajo cuestión; de funcionarios/as capacitados/as; la tasa de gobiernos regionales y locales que habrán realizado acciones para promover la co-responsabilidad; etc.

sugeridas por el Plan. Llama la atención, por ejemplo, que entre las acciones previstas para “garantizar el acceso equitativo de mujeres y varones a servicios sociales y culturales” (Objetivo Estratégico 3) no hay ningún reconocimiento del hecho que la sobrecarga de trabajo en general, y las responsabilidades domésticas y de cuidado en particular, pueden constituir un obstáculo a la participación de las mujeres en “la vida cultural, artística y recreativa” (p. 57). Es decir, falta todavía una conciencia más general de “los tiempos” de hombres y mujeres que está presente, por ejemplo, en documentos similares en Bolivia (Estado Plurinacional de Bolivia 2009) y Ecuador (Gobierno del Ecuador). Es más, el documento mismo no se refiere a la medición del uso del tiempo, aun cuando como uno de sus objetivos incluye contar “con información estadística desagregada por sexo y con indicadores de género” (p. 39).⁸⁰

En el nuevo Plan Estratégico de Desarrollo Nacional, *Plan Perú 2021* que se ha propuesto recién como proyecto para la discusión, en cambio, el tema brilla por su ausencia total (CEPLAN 2010).

Legislación laboral y políticas laborales

En materia de legislación laboral, Perú cuenta con varios mecanismos de protección de la maternidad, entre ellos, la licencia maternal, el derecho a la lactancia y el subsidio de lactancia. La **licencia de maternidad** es de 90 días, 45 de pre natal y 45 para el post natal con la posibilidad de diferir el pre natal a opción de la trabajadora. El subsidio de maternidad (Ley 26790 de 1997 y Ley 28239 de 2004) corre a cargo de la Seguridad Social. Además se garantiza a las madres trabajadoras una hora diaria de lactancia hasta que el hijo tenga 6 meses de edad (Ley 27240 de 1999) que se considera trabajada y debe ser remunerada (Ley 27.403 de 2001).

La Ley de Servicio Civil protege el derecho a la lactancia de madres trabajadoras en el sector público hasta que el hijo cumpla un año. En el sector privado, en cambio, las empresas que no cuentan con guarderías, están obligadas a acortar la jornada de las trabajadoras a 6 horas durante los 9 meses posteriores al parto (Marco 2008).

Recientemente y siguiendo uno los lineamientos del Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades, Perú introdujo una **licencia de paternidad**. Con la aprobación de la Ley 29.409 en 2009, se concedió ese derecho a los trabajadores de la actividad pública y privada. La licencia es remunerada y de 4 días hábiles.

Al igual que en los otros dos países, la proporción de mujeres trabajadoras (y hombres trabajadores en el caso de la licencia de paternidad) que tienen acceso a estos beneficios es baja, debido al carácter altamente informal de la economía peruana.

En cuanto a las políticas laborales, vale mencionar el Programa *Construyendo Perú*, una iniciativa de de empleo temporal liderada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Iniciada en el 2007, se dirige a mujeres y hombres cabeza de familia desempleados

⁸⁰ Cabe reconocer, sin embargo, que el documento peruano salió 4 años antes que los documentos de los otros dos países.

en áreas urbanas y rurales pobres del país. Según información oficial, durante el año 2009 el programa benefició sobre todo a mujeres quienes constituyeron el 56% de los beneficiarios y de las 1,200 personas insertadas al mercado laboral, el 70% eran mujeres (citado en Gobierno del Perú 2010).⁸¹ A diferencia de PROPASIS en Bolivia, se puede mencionar que este programa contempla la articulación con otros programas sociales que permitan conciliar la participación de las mujeres en el programa con responsabilidades familiares, al ligarlo, por ejemplo, a los servicios de cuidado infantil WawaWasi (ver sección sobre servicios de cuidado infantil).⁸² Según informaciones oficiales, el programa también ha tratado de reducir los estereotipos de género al incorporar hombres y mujeres en trabajos similares.⁸³

Protección social y transferencias monetarias

En el Perú, el 60% de la fuerza laboral se encuentra en el sector informal. La cobertura del sistema de pensiones – ya baja – disminuyó más aún con la privatización en los años 90. Mientras antes de la reforma estructural, el sistema de pensiones cubría el 28% de la fuerza laboral, en 2004, esta tasa estaba por debajo del 15%. Al igual que en los otros dos países existen brechas de género profundas: Mientras el 27.7% de los hombres peruanos de 65 años o más percibía una pensión entre 2000-2005, esto era el caso para 14.6% de las mujeres (Mesa Lago 2008). A diferencia de Bolivia y Ecuador, Perú no cuenta con una pensión no contributiva actualmente que podría mitigar la exclusión de vastos sectores de la población. En 2002, el 26% de la población tenía seguro de salud (Mesa Lago 2008).

En cuanto a transferencias y siguiendo el ejemplo de otros países latinoamericanos, el Perú introdujo un programa de transferencias monetarias condicionadas a los hogares más pobres del país en 2005: El Programa Nacional de Apoyo directo a los más pobres, JUNTOS. Se dirige a hogares pobres en zonas rurales con niños y niñas de 0 a 14 años así como a mujeres gestantes de hogares pobres.

Los objetivos principales del programa son:

- Aumentar los ingresos de los más pobres mediante el subsidio monetario directo que se le entrega a los beneficiarios del programa.
- Contribuir al desarrollo del capital humano y romper la transmisión intergeneracional de la pobreza a través del cambio esperable en el comportamiento de los beneficiarios, motivado por los compromisos relacionados a las condiciones que se les exige.

⁸¹ Esto constituye un avance frente a los resultados de evaluaciones ejecutadas en años anteriores que arrojaban, según Marco (2008), que las mujeres estaban sub-representadas en el programa.

⁸² <http://www.construyendoperu.gob.pe/Presentacion.html>. Esta información oficial parece contradecir los resultados de la investigación realizada por Marco (2008) que constata que el programa “no contempla mecanismo alguno de conciliación o armonización del empleo con las responsabilidades familiares ni para mujeres ni para hombres” (p.36). Cabe verificar, sin embargo, hasta qué punto la articulación contemplada a nivel programático se cumple en la implementación del programa.

⁸³ Programa Nacional Construyendo Perú (2009). El programa *ProJoven*, que promueve igualdad de oportunidades en el acceso a capacitación e inserción laboral entre hombres y mujeres jóvenes, tiene un componente similar respecto a la incidencia en la segmentación del mercado laboral.

- Promover las actividades económicas de las comunidades, mediante el aumento de ingreso (Alcázar 2009).

Aunque los beneficiarios de JUNTOS son los hogares, las madres son las receptoras de la transferencia de 100 soles mensuales (equivalentes a 18% de la remuneración mínima). El dinero es de libre disponibilidad a cambio del cumplimiento con compromisos de participación en las áreas de educación, salud y nutrición, así como con la regularización de la situación legal de los menores y adultos sin partidas de nacimiento ni DNI. De acuerdo a cifras oficiales el programa operaba en más de 600 distritos en 14 regiones del país a mediados del 2010, cubriendo un poco más de 460.000 hogares (Vargas 2010).

Como en el caso del Bono de Desarrollo Humano en Ecuador, no existe información sistemática y confiable sobre el impacto del programa en las relaciones de género a nivel de los hogares que reciben la transferencia. Jones et al. (2008) presentan evidencia anecdótica de cómo el hecho de que las madres se tienen que ausentar del hogar para cobrar la transferencia o atender talleres de concientización ha llevado a algunos hombres a aumentar su participación en tareas domésticas. Sin embargo, los mismos autores reconocen que no existe un patrón uniforme en este sentido y que incluso se ha observado la tendencia contraria: que los hombres reducen su contribución (financiera y de tiempo) al hogar.⁸⁴ Un estudio cualitativo reciente encuentra que el impacto del programa en la participación de los hombres en las tareas domésticas y de cuidado ha sido bajo y que el discurso sobre una división sexual del trabajo más equitativa se limita más que nada a mujeres con roles de liderazgo (Vargas 2010). En cualquier caso queda en evidencia que el programa no persigue la transformación de los roles género, sino que las toma como punto de partida para su funcionamiento. El hecho de que el programa no establece vínculos con otros programas de índole productiva (como *Construyendo Perú*) o servicios de cuidado infantil refuerza la impresión de que las mujeres – más allá de su función maternal – son secundarias para el programa.

En Julio del 2010 se anunció además la entrega de un **bono de gratitud** a adultos mayores de 75 años en extrema pobreza. La transferencia es de 100 Soles mensuales y se espera alcanzar 50,000 hombres y mujeres antes de terminar el mandato de la actual administración (MIMDES 2010). Debido al carácter reciente de esta medida, no se cuenta con información más detallada. Lo que sí se puede constatar que esta iniciativa es de alcance muy limitado (ciertamente más limitado que los programas correspondientes en Bolivia y Ecuador) y ciertamente lejos de una pensión mínima garantizada como derecho como existe en Chile o Uruguay, por ejemplo, donde además se han incluido componentes que reconocen el trabajo reproductivo no remunerado con respecto a la crianza de los hijos.⁸⁵

⁸⁴ Armas (2004) reporta evidencia anecdótica una reducción en las contribuciones financieras al hogar por parte de los hombres parejas o cónyuges de receptoras del BDH en Ecuador. Sin embargo, en ambos casos falta evidencia más sistemática de la incidencia de las transferencias en las relaciones de género y la división del trabajo a nivel de los hogares y de propuestas de cómo cambiar la estructura de incentivos de dichos programas para fomentar una participación más activa en el trabajo reproductivo no remunerado por parte de los hombres.

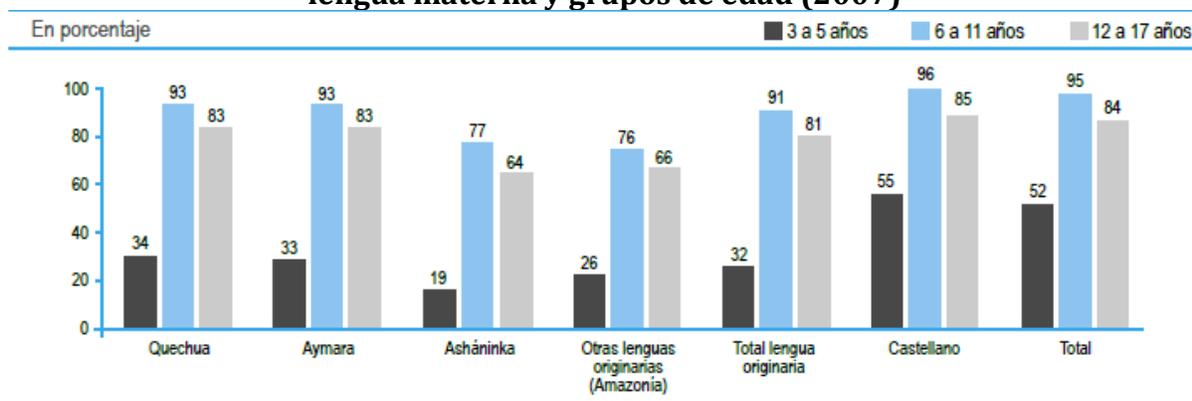
⁸⁵ Para un análisis de género de los sistemas de pensiones de Chile y Uruguay, ver Yañez (2010) y Aguirre y Scuro (2010) respectivamente. Como se mencionó en el informe sobre Bolivia, este país también ha incorporado mecanismos en su reciente reforma de pensiones (2010) para reconocer el trabajo reproductivo no remunerado de las mujeres en la crianza de sus hijos.

Servicios de cuidado infantil

La educación pre-escolar en el Perú (3-5 años) se brinda a través de los Centros de Educación Inicial (CEI) y programas especiales conocidos como programas no escolarizados de educación inicial (PRONOEI). De acuerdo a datos de Unicef (2010), la cobertura en educación pre-escolar para niños y niñas de 3 a 5 años llegaba a 52%.

Si bien insuficiente, esta tasa es relativamente alta comparada con otras en la región. Sin embargo, y como muestra el Gráfico 2, existen alarmantes diferencias étnicas.

Gráfico 2. Acceso a la educación: Cobertura total en niños, niñas y adolescentes por lengua materna y grupos de edad (2007)



Fuente: Unicef (2010). *Estado de la Niñez Indígena en el Perú*.

De acuerdo a PROMUDEH (2002) los PRONOEI en el país que atienden a 400.000 niños y niñas. El mismo informe reconoce que en las zonas más pobres y apartadas hay “escaso control sobre los resultados” y el servicio es “muy precario, generalmente restringido a actividades cerradas y monótonas” (21-22).

Para el grupo de menor edad (0-3 años) la oferta de servicios públicos de cuidado infantil es limitada. El único programa nacional con un componente de servicios de cuidado significativo para niños y niñas menores de 4 años es el **Programa Wawa Wasi**. Creado en 1993, el programa que estuvo inicialmente a cargo del Ministerio de Educación pasó al portafolio del Ministerio de la Mujer y el Desarrollo Social (MIMDES) en 1996. El objetivo general del programa es generar condiciones favorables para el óptimo desarrollo de niñas y niños menores de 4 años, particularmente para aquellos en situaciones de vulnerabilidad. Según Cueto et al. (2009), los objetivos específicos del programa son:

- Brindar apoyo holístico para niños y niñas que viven en la pobreza;
- Promover y desarrollar, en conjunto con las familias y comunidades, prácticas de crianza adecuadas;
- Promover gestión y voluntariado pro-infancia a nivel comunal;
- Contribuir al desarrollo personal de las mujeres y aumentar su calidad de vida, facilitando su búsqueda de oportunidades laborales y educativas

Es decir, el énfasis está claramente en el desarrollo de la infancia y no en la igualdad de género. Sin embargo, se reconoce el doble objetivo de resolver el cuidado de niños y niñas mientras sus madres trabajan y generar empleo para mujeres que ofrecen servicios de cuidado es reconocido por el gobierno (PROMUDEH 2001).

Wawawasi es ejecutado y administrado por integrantes de la comunidad, organizados en Comités de Gestión cuyos miembros son voluntarios no remunerados. Mientras permanecen en el programa, los niños y niñas reciben alimentación, atención en salud y servicios de estimulación temprana. El servicio se ofrece en la casa de una mujer cuidadora, en un local cedido por la comunidad o en una institución (pública o privada) que adopta y financia la metodología del programa.⁸⁶ La atención es normalmente de lunes a viernes de 8 a 17 horas. Las cuidadoras, luego de recibir una formación básica en nutrición, cuidado infantil, salud y estimulación temprana, reciben un honorario de entre 120 y 180 nuevos soles por mes, dependiendo de su experiencia. Estos montos son una fracción sueldo mínimo para trabajadores y trabajadoras en el sector infancia que corresponde a 550 Soles (Cueto et al. 2009). A pesar de que las madres cuidadoras – muchas de ellas también pobres y sin acceso a los servicios más básicos – valoraban distintos aspectos de su participación en el programa, encontraban injustas la baja remuneración y la falta de otros beneficios sociales (ibid.). El programa no parece considerar la formación de padres-cuidadores, reproduciendo la visión de la madre como cuidadora “natural” y única.

Según datos del MIMDES existe un total de 6,623 centros wawa wasi en 97 provincias que atienden a alrededor de 52,000 niñas y niños (MIMDES 2010). A nivel nacional, estas cifras absolutas corresponden al 5% de la población total de niños y niñas entre 6 meses y 4 años de edad y de hogares con al menos una necesidad básica insatisfecha (Cueto et al. 2009:4), es decir, un cobertura muy baja que además demuestra variaciones significativas de acuerdo a la región y es mejor en las áreas urbanas de la Costa. Las madres que hacían uso de los centros Wawawasi, entrevistadas por el equipo de Cueto et al. (2009), parecían valorar el servicio de cuidado tanto como él de nutrición.

Vale destacar que aparte de la baja remuneración de las madres cuidadoras – expresión de la baja estimación del trabajo de cuidado también en sus formas “remuneradas” – el programa es altamente subvencionado por el trabajo voluntario de personas de la comunidad que integran los comités de gestión. Aunque los comités de gestión son un mecanismo de participación en la toma de decisiones respecto a la ejecución del programa, las responsabilidades son muchas y laboriosas: el manejo de los recursos, el pago de las cuentas y los honorarios, y la supervisión de los centros y de las madres-cuidadoras – a lo que se parece sumar, en algunos casos, la recaudación de fondos adicionales.⁸⁷ Aunque se carece de datos respecto a la composición de género de estos comités, se estima que muchos miembros también son mujeres.

⁸⁶ No obstante, la mayoría de los Wawa Wasi funcionan en los hogares de las mismas madres cuidadoras.

⁸⁷ De acuerdo al estudio de Cueto et al. (2009) 12 de los 16 comités visitados consideraban insuficientes los recursos recibidos por el gobierno.

El programa Wawawasi parece insertarse en la historia de los programas sociales iniciados en los años 80. En efecto, se parece al programa nutricional “**vaso de leche**” que se viene ejecutando en el país desde los años 80 (Copestake 2008). Un estudio realizado en una de las comunidades donde se implementa el programa (Villa El Salvador) reveló que los voluntarios – mayoritariamente mujeres – contribuyeron alrededor de 730.000 horas anuales de trabajo gratuito. Calculando el costo de este trabajo sobre la base del sueldo mínimo legal, este trabajo representaba el 23 por ciento del presupuesto municipal destinado al programa y el 8 por ciento del presupuesto total en 2001 (Andia y Beltrán 2003). Este caso demuestra como el trabajo reproductivo no remunerado de las mujeres funciona como condición en los programas sociales para tener acceso a beneficios sociales muy básicos. Obviamente, este trabajo “voluntario” se suma al trabajo doméstico y de cuidado a nivel de los hogares y cualquier actividad remunerada que realizan las participantes – arriesgando crear para muchas mujeres una triple jornada. La visibilización de esta carga y el subsidio que representa a las políticas públicas es instructiva y debería ser parte de las evaluaciones presupuestarias más generales. Como destacó Chary Arcia, la Ley 29.83 que exige la evaluación de los presupuestos e inversiones públicos desde una perspectiva de género puede servir como instrumento para visibilizar (y posiblemente exigir un mayor reconocimiento) este trabajo (Entrevista realizada 30.11.2010).

Regulaciones relacionadas al trabajo doméstico remunerado

En 2003, el 8.1% de la población femenina económicamente activa en las áreas urbanas se encontraba trabajando en el servicio doméstico (Cepal 2007b).⁸⁸

El servicio doméstico en el Perú actualmente opera bajo la Ley 27.986 (Ley de los Trabajadores del Hogar) de 2003. Fue el resultado de muchos años de movilización y lobby por las organizaciones de las trabajadoras en el Congreso⁸⁹, donde el proceso se alargó, requiriendo de muy largo aliento, insistencia y perseverancia por parte de las trabajadoras para que el tema no caiga de la agenda (Entrevista con Paulina Luza, 30.11.2010). La Ley estipula una jornada laboral de 8 horas para las trabajadoras puertas adentro (no establece jornada para las trabajadoras puertas afuera), un descanso de 24 horas continuas por semana, 15 días de vacaciones anuales después de un año de servicio, y el derecho a una gratificación equivalente al 50% de la remuneración mensual dos veces por año. El preaviso por terminación del contrato es de 15 días (tanto para el empleador como para la trabajadora). Se establece la compensación por trabajo en días de descanso y feriados, pero no por sobre tiempo nocturno o horas extra. Más importante y a diferencia del régimen general que rige para otras ocupaciones, no se estipula salario mínimo (aunque había sido una de las demandas por parte de las trabajadoras).

La afiliación obligatoria al seguro de salud está prevista de manera expresa en la ley 27.986 y su reglamento para las trabajadoras que laboran un mínimo de 4 horas diarias. El aporte mensual es de 9% y actualmente corre a cargo exclusivo del empleador. La afiliación al

⁸⁸ Comparado con 0.8% de la población masculina económicamente activa.

⁸⁹ Después de haber logrado el apoyo de un congresista de centro-derecha (quien según la representante de la CCTH había por motivos electorales), las trabajadoras ganaron acceso a la Comisión de Trabajo del Congreso con sus temas.

sistema de pensiones, en cambio, es voluntaria y se rige por las mismas normas que el régimen general – es decir, se cotiza el 13% del salario. Sin embargo, la mayoría de las trabajadoras domésticas no alcanzan deducir el 13% de sus salarios que ya son bajos. El problema, según la representante de la Central de Capacitación para las Trabajadoras del Hogar (CCTH), es que si no se cotizan ambos montos, en la práctica tampoco se obtiene atención en salud (Entrevista con Paulina Luza, 30.11.2010).

Si bien representa un avance respecto a la situación legal anterior, la Ley 27.986 sigue siendo “una Ley discriminatoria, ambigua y excluyente que concede menos derechos que los otorgados a cualquier otro trabajador” (SINTRAHOGAR 2008, p.10). Por lo tanto y como veremos en la próxima sección del documento, la organización está actualmente trabajando para reformarla.

Al igual que en el caso boliviano y ecuatoriano, un problema fundamental reside no solamente en un marco legal que sigue siendo discriminatorio – estipulando derechos distintos para las trabajadoras del hogar y el resto de los empleados – sino también en el incumplimiento y la no fiscalización de las leyes existentes. A pesar de los enormes avances en el marco legal de los países, el aislamiento de las trabajadoras en el hogar, la enorme desigualdad y las relaciones de poder que estructuran la interacción entre los empleadores y la trabajadora del hogar continúan siendo retos fundamentales que las leyes y las políticas públicas no han podido resolver.⁹⁰

Iniciativas desde la sociedad civil

A pesar de varios intentos, desafortunadamente no se ha podido concretar una entrevista con representantes del Movimiento Manuela Ramos, organización de mujeres con larga trayectoria en el Perú. La información que sigue es, por tanto, se basa en literatura secundaria, búsquedas web, una entrevista realizada con Paulina Luza, dirigente de la Central de Capacitación para Trabajadoras del Hogar (CCTH), así como comentarios recibidos posteriormente al informe preliminar por parte de Ana María Yáñez del Movimiento Manuela Ramos (Comunicación del 7 de Febrero 2011).

Para el **Movimiento Manuela Ramos**, mostrar a la ciudadanía y a quienes adoptan decisiones políticas, el número de horas diarias que dedican hombres y mujeres a las tareas domésticas y la disponibilidad horaria para estudios, capacitación u ocio constituye el primer paso (Comunicación de Ana María Yáñez, 7 de Febrero 2011). Según Ana María Yáñez, en el Perú hay un culto a las cifras y por ello la institución se involucró en la aplicación de la primera Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (que estará lista para su difusión a inicios del año 2011) a fin de iniciar un debate sobre el tema. Se ofrecería, por tanto, como un aliado estratégico para CARE Perú.

La iniciativa se enmarca en el convenio suscrito entre el Movimiento Manuela Ramos y el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) al amparo del cual se ha realizado además la primera investigación sobre brechas de género, a partir del análisis de las

⁹⁰ Expresión de este dilema es, por ejemplo, el temor al despido articulado por las trabajadoras del hogar bolivianas con la igualación del salario mínimo en 2010; y despidos registrados en Ecuador después del aumento del salario mínimo.

estadísticas y censos existentes (INEI y Manuela Ramos 2010). Es decir, se ha procesado la información de modo tal que se analiza la estructura de las familia y se muestran los diferenciales de acceso de las mujeres y los varones a la educación, salud, participación política así como el efecto de la violencia y la pobreza en hombres y mujeres, cruzando información por estrato socioeconómico, dominio geográfico (costa, sierra y selva rural y urbana), etnia o lengua materna. El marco teórico de este estudio se basa en la división sexual del trabajo como la causa principal que explica las diferencias. La iniciativa apuntan además a conformar una unidad de género al interior del INEI.

Estas acciones siguen a dos estudios realizados previamente sobre educación de la niña y adolescente rural y políticas públicas, a partir de los cuales se detectan los problemas derivados de la falta de educación, sus “causas familiares” (división sexual del trabajo) tanto a nivel del individuo y su familia como del valor agregado que pierde la sociedad en su conjunto. Estos estudios fueron presentados en el Congreso de la República, en donde han tenido una cierta relevancia en relación al tema intercultural pero sobre todo han contribuido a fortalecer las propuestas para la medición del impacto de género en la ejecución presupuestal y en la contabilización del trabajo doméstico a efectos de incorporar su valor a las cuentas nacionales (como es la iniciativa de la Congresista Sasieta).

Las propuestas concretas de la institución respecto al trabajo reproductivo y la división sexual de trabajo son (Comunicación de Ana María Yáñez, 7 de Febrero 2011):

- a) Medir el trabajo doméstico (ENUT) y evaluar su impacto de género, es decir en el desarrollo de la vida de hombres y mujeres (tal como aparece en su Plan Estratégico).
- b) Visibilizar el impacto de la división sexual del trabajo en la vida y valoración de la mujer en la sociedad contemporánea, sobre la base de la información ENUT.
- c) Evaluar el rol del trabajo doméstico en la economía monetarizada y sus efectos en los patrones de acumulación.
- d) Continuar con la publicación periódica (al menos cada tres años) del documento “Brechas de Género. Insumos para la Adopción de medidas a favor de las Mujeres” (ver INEI y Manuela Ramos 2010).
- e) Incorporar una unidad de género, basada en sus actuales capacidades, en el Instituto Nacional de Estadística e Informática.
- f) Apoyar las iniciativas legislativas para valorizar el costo del trabajo doméstico y del cuidado de dependientes.
- g) Apoyar y promover la incorporación de estos costos en las cuentas nacionales como “deuda social” del Estado hacia las mujeres.
- h) Proponer al Estado y al empresariado un programa de pago de dicha deuda social basado en una “economía con rostro de mujer” que contenga los siguientes compromisos:
 - Incrementar la licencia del varón por paternidad hasta semejarla a la de la mujer.
 - Revisar los programas de ayuda social, en particular Vaso de Leche, Comedores Populares y programa “Juntos” y evaluar su impacto en los roles de género al interior del hogar.
 - Asegurar acceso y permanencia de la educación de las adolescentes rurales.

- Abordar el problema del trabajo informal en las mujeres y generar condiciones para su acceso a la seguridad social y las pensiones a costos proporcionales a sus ingresos.
- Incorporar cambios sobre los roles y estereotipos de género en los procesos de educación pública.
- Generar servicios de cuidado tanto de niños como de dependientes adultos (autónomos, cogestionarios, públicos o privados) gestionados por varones y mujeres.
- Implementar programas estratégicos presupuestales contra la violencia de género.
- Mejorar los servicios públicos en general y generar mensajes sobre la corresponsabilidad de mujeres y varones en las tareas de la reproducción social.

En relación al trabajo doméstico remunerado, el Movimiento Manuela Ramos postula fortalecer la organización de mujeres y a la difusión de las normas y derechos que beneficia a las trabajadoras del hogar. Plantea, en relación al fondo del problema, eliminar el servicio “cama adentro” o “puertas adentro” por ser el que se presta a la mayor cantidad no sólo de abusos laborales sino también porque coloca a las mujeres, sobre todo a las muy jóvenes o adolescentes, en una situación de indefensión frente a las agresiones sexuales. Según la institución, mientras no se resuelva al problema de fondo, recae principalmente en las propias mujeres la tarea de la defensa de sus derechos, dadas las limitaciones existentes a la actuación del Estado, lo que no significa desligarlo de su responsabilidad frente al trabajo decente de la población (Comunicación de Ana María Yáñez, 7 de Febrero 2011).

Las organizaciones de las mismas trabajadoras del hogar (**CCTH y SINTRAHOGAR**) están trabajando actualmente en la revisión del marco legislativo vigente (Entrevista con Paulina Luza, 30.11.2010). La nueva propuesta, que se piensa introducir en el Congreso Nacional para que se discuta en los primeros meses del 2011, incluye nuevamente la demanda de introducir un salario mínimo (igual al de los demás trabajadores/as) y adecuar las regulaciones respecto a las cotizaciones para la seguridad social. Más específicamente se pretende que las cotizaciones tanto para salud como para la jubilación sean obligatorias y se dividan entre el empleador y la trabajadora (6%/3% en salud; y agregando el 9%/4% en pensiones). Esta división resulta en que la cotización de la trabajadora se reduzca del 13% (para pensiones) al 7% (para pensiones y salud combinados). La idea de CCTH y SINTRAHOGAR es introducir la propuesta ley de manera simultánea en el Congreso y en las distintas instituciones estatales (Ministerio del Trabajo, SUNAT, MIMDES etc.) para lograr su apoyo. Con la experiencia del 2003 como telón de fondo, se puede esperar que este proceso requiera de la presencia, presión y vigilancia continua por parte de las organizaciones de las trabajadoras para alcanzar sus metas y esto, en las palabras de Paulina Luza, “obviamente esto es trabajito”. En el largo plazo e idealmente, las organizaciones preferirían que el trabajo doméstico no se rija por una ley especial, sino que se incorpore a la Ley General del Trabajo – “pero esto parece que va a ser un proceso lento” (Entrevista con Paulina Luza, 30.11.2010).

La relación entre el trabajo doméstico remunerado y no remunerado, en cambio, es un tema emergente en la CTH, un debate y un proceso de reflexión que recién está comenzando. Según Paulina Luza

“gracias a CARE (...) tenemos esta gran oportunidad de formalmente abordar el tema del trabajo que realizamos las mujeres en el hogar en el tema del trabajo del cuidado de los niños, de las personas adultas, de los hijos, del esposo, de la casa, la crianza de los hijos y cuanto de ese tiempo no es valorado en la sociedad ni por la familia. (...) Nosotras ahora vemos esto. Nosotras antes realizamos este trabajo, pero no sabíamos que así se trataba, como tema así de reflexión. Pero sí en la organización ha habido cambios en la conducta de las propias militantes del gremio, porque ya no es la misma mujer que inclusive puede permitir abusos por parte de su pareja o permitir la sobrecarga de trabajo en el hogar. Ya la dirigente o la que es miembro de la organización de alguna manera tiene un cambio. ¿Por qué no todos puede colaborar? ¿Por qué no puede el esposo también cocinar? ¿Por qué no puede apoyar? ¿Por qué debe esperar a las esposa que llegue y haga todo, no? Entonces de alguna manera, sin saberlo nosotras, ya ha habido cambios. Ahora como tema específico, digamos, reflexionar con esta nueva generación es muy importante.”

Es en este contexto que se ha dado una reflexión sobre medidas y propuestas más allá de la lucha laboral de las trabajadoras domésticas, incluyendo la lucha por derechos como el acceso al cuidado infantil, a una pensión digna, a la capacitación y la recreación, etc. – “que no está aislado de nuestra lucha y de nuestra vida cotidiana” (Entrevista con Paulina Luza, 30.11.2010). Para estimular un proceso de interiorización de la relación entre el trabajo doméstico remunerado y no remunerado se están llevando a cabo varias actividades de reflexión, entre otras, en Lima y el Cusco, donde se observó todo un proceso de toma de conciencia. Por un lado, se espera este proceso incida también en las relaciones personales de la trabajadora porque “de alguna manera la que va tomando conciencia va tener una actitud diferente en la propia familia, el hogar, en el estudio, en el espacio en el que esté” (Entrevista con Paulina Luza, 30.11.2010). Por otro lado, la organización está generando y participando en espacios para formular una agenda política que abarque estos temas.

Cabe mencionar la **Plataforma Nacional de la Mujer Peruana** – una propuesta elaborada por un amplio y diverso tejido organizacional (organizaciones de mujeres campesinas, sindicales, mineras, agroexportadoras, afrodescendientes, discapacitadas, dirigentes de comedores populares y de comités del vaso de leche, lesbianas etc.) que se auto-define como instrumento de negociación e incidencia frente a las políticas públicas. El capítulo sobre derechos económicos, sociales y culturales incluye varias demandas relacionadas a la división sexual del trabajo, como son:

- La promulgación de una Ley General del Trabajo que garantice el derecho y condiciones laborales dignas para mujeres y hombres.
- El diseño de un currículo escolar con perspectiva intercultural y de género
- El acceso universal a la seguridad social
- El acceso a servicios sociales y básicos de calidad para toda población
- La creación de más salas cunas, albergues, y otros para niñas/os y adultos mayores en los diferentes ámbitos laborales.

- La aprobación del Proyecto de Ley que reconoce el trabajo no remunerado de las mujeres.⁹¹

En resumen, por lo que se ha podido observar, el tema del trabajo reproductivo no remunerado es un tema nuevo y naciente para la CCTH. También otras organizaciones de mujeres que han tomado conciencia del tema están en un *proceso* de juntar ideas y construir propuestas. Son procesos que CARE puede seguir apoyando – en efecto Paulina Luza resaltó la importancia de estos procesos y la necesidad de continuidad en este sentido (Entrevista con Paulina Luza, 30.11.2010). En comparación con Bolivia y Ecuador, llama la atención la falta de comunicación con y la llegada a agentes y/o aliados en el sistema político formal (Congreso, Ministerios, etc.) – reflejando quizás la situación política del Perú que es muy diferente en cuanto no existe el mismo espíritu de reforma, cambio y participación popular substantiva.

Discusión y propuestas

La revisión de los documentos y debates actuales así como las entrevistas realizadas parecen indicar que el trabajo reproductivo no remunerado y la división sexual del trabajo no figuran de manera prominente ni en los marcos legislativos, ni en las políticas públicas y sólo se empiezan a tratar de manera incipiente por las organizaciones sociales que demás parecen contar con un acceso menor a las instituciones políticas y del Estado comparado con sus pares en Bolivia y Ecuador.

El primer paso radica entonces en alcanzar una mayor visibilidad y estimular un debate público respecto a estos temas. En este contexto, será clave la Encuesta de Uso del Tiempo que se está llevando a cabo actualmente. Se requiere asegurar en particular que se lleve a cabo un análisis riguroso de las dinámicas de género (cruzadas con otros indicadores como son la posición socioeconómica, étnica y etaria) y que los resultados de este análisis sean difundidos ampliamente. Sólo así la EUT se podrá convertir en una herramienta para la demanda de políticas públicas orientadas al reconocimiento, la reducción y la redistribución del trabajo reproductivo no remunerado. Vale resaltar la importancia de considerar tanto el trabajo reproductivo no remunerado a nivel de los hogares como el trabajo comunitario que – como se ha podido apreciar – es considerable en el Perú. La Encuesta incluye un módulo sobre trabajo voluntario que en el mejor de los casos permitirá visibilizar el aporte del trabajo reproductivo no remunerado que se realiza a través de la “participación comunitaria” al igual que su división sexual.

Tanto el análisis como la difusión de las estadísticas son ejercicios técnicamente complejos e intensivos en recursos. CARE podría jugar un rol importante en apoyar y acompañar estos procesos, facilitando el acceso al conocimiento y las capacidades técnicas⁹², financiando la elaboración y producción de materiales para la difusión (folletos, libros, material audio) y poniéndolos al alcance de las organizaciones de mujeres de base. Es necesario considerar

⁹¹ Ver http://www.rel-uita.org/mujer/demanda_de_todas.htm

⁹² Una opción interesante en este contexto podría ser el intercambio con expertos/as que han trabajado este tema en Ecuador – país que ha dado grandes pasos en esta área.

en este contexto, estrategias didácticas que garanticen que - más allá de la complejidad de los detalles y términos técnicos - los materiales sean amigables, comprensibles y útiles para distintos grupos de usuarios/as. Para el análisis y la elaboración de dichos materiales se sugiere colaborar con organizaciones de mujeres (tipo ONG) que ya disponen de un cierto nivel de capacidad técnica, conocimiento y experiencia en este ámbito. Debido a las dificultades encontradas en la realización de las entrevistas con la sociedad civil en el contexto peruano desafortunadamente no se han podido detectar aliados concretos en el Perú. Sin embargo y considerando que ya ha estado involucrado en el proceso de la EUT, el Movimiento Manuela Ramos podría ser un buen punto de partida. También valdría la pena explorar lazos con REMTE Perú (organización que ha jugado un rol importante en los procesos bolivianos y peruanos).

La organización de eventos que reúnen expertos/as, representantes de la sociedad civil y del Estado representan otro enlace para la difusión de los resultados y una oportunidad para generar un debate más amplio. Estos eventos deberían llevarse a cabo no sólo a nivel nacional, sino también a nivel regional y municipal, donde la participación política de las mujeres y su acceso a las autoridades tienden a ser mayor y donde se pueden alcanzar mejoras sustantivas a más corto y mediano plazo. Es importante exponer la elite política a las condiciones en las cuales se realiza el trabajo reproductivo no remunerado y las demandas de las mujeres en torno a él. El potencial de estos eventos se puede aumentar asegurando la presencia y cobertura de medios de comunicación (sobre todo de los medios que llegan a lugares y sectores más marginados, como son las radios comunitarias).

Las políticas sociales existentes revisadas para este informe - además de su baja cobertura y fragmentación - no consideran el trabajo reproductivo no remunerado ni la división sexual del trabajo. Mientras programas como JUNTOS o los Wawa-wasi *inciden* en el trabajo reproductivo *no persiguen objetivos relacionados a la división sexual del trabajo*. En el caso de los Wawa-wasi se reproduce la desvalorización del trabajo reproductivo que se da al nivel de los hogares. No obstante, como se trata de un programa destacado del MIMDES que se basa en redes y organizaciones comunitarias (de cuidadoras y administradores/as del programa) se podría trabajar hacia una mejor cobertura y calidad en los servicios así como en las condiciones laborales de las cuidadoras. Desde una perspectiva de base y de sostenibilidad esto implica reforzar las organizaciones de proveedores y beneficiarios así como las alianzas entre ellos para avanzar progresivamente a una mayor cobertura, asegurar el financiamiento continuo, mejorar calidad de los servicios y las condiciones laborales del personal a cargo. Una reforma del sistema de pensiones para incluir un pilar solidario o una pensión mínima garantizada (parecida a la idea de Renta Dignidad en Bolivia o la Pensión para Adultos Mayores en Ecuador) sería un gran avance en términos de la seguridad económica en la vejez de la que actualmente gran parte de la población se encuentra excluido - entre ellos muchas mujeres que por sus responsabilidades reproductivas no alcanzan cotizar en el sistema contributivo. Sin embargo y considerando lo que se ha podido apreciar en términos del clima político en el Perú, no parecen probables avances rápidos en esta materia (ver cita de la entrevista con Chary Arcia al principio del capítulo).

En términos de incidencia más general en las políticas públicas parece interesante la opción que representa la norma 29.083. Esta norma compromete a todos los sectores incluir indicadores de género en sus presupuestos y en sus evaluaciones y podría ser aprovechada para exigir y asegurar que el tema se tome en cuenta en las políticas sectoriales. Según Chary Arcia esta norma (introducida por la Congresista Rosario Sasieta) puede ser una herramienta importante, pero “la legislación llega hasta ahí. Ya compete al Estado y a la sociedad civil, a las ONGs, coordinar para la implementación de esta norma. La norma es valiosísima. El MEF [Ministerio de Economía y Finanzas], por ejemplo, es una institución muy institucionalista, o sea, si existe una norma, ellos avanzan, si no existe una norma, no hay avance. La norma ya existe. Por lo tanto le toca ya a la cooperación internacional, a los sectores públicos, ver como se implementa esto” (Entrevista con Chary Arcia). El desafío es desarrollar criterios e indicadores para implementar la norma y vigilar su cumplimiento.

Al igual que en los otros dos países el trabajo con las organizaciones de mujeres es fundamental tanto en términos de la toma de conciencia y el cuestionamiento de las relaciones de género a nivel personal como en términos de la elaboración de propuestas y la articulación de demandas vis-a-vis el Estado y las políticas públicas. En el Perú que no cuenta con el marco dentro del cual se potenciaron las demandas de las mujeres – como la experiencia de las Asambleas Constituyentes, la elaboración de planes nacionales con amplia participación ciudadana y el replanteamiento de la economía de manera más generalizada – el trabajo reproductivo no remunerado y la división sexual del trabajo siguen siendo temas muy marginales, no sólo en la administración pública sino también a nivel de la sociedad civil. En este sentido es importante que CARE siga proporcionando y nutriendo los espacios de reflexión y debate a nivel de las organizaciones de mujeres, facilitando el acceso a conocimientos y apoyo técnico que requieren para desarrollar propuestas políticas concretas. Temas a discutir incluyen, por ejemplo, la seguridad económica de las personas que realizan trabajo reproductivo no remunerado, su derecho a la seguridad social (particularmente el acceso a servicios de salud para ellas mismas y sus dependientes así como las jubilaciones), los servicios básicos, sociales y de cuidado que podrían aliviar la carga del trabajo reproductivo y quien los debería proveer bajo qué condiciones.

Al igual que en los otros países, los esfuerzos de las distintas organizaciones se pueden potenciar al fortalecer la construcción de redes, de intercambio y solidaridad entre distintas organizaciones de mujeres (organizaciones de base y ONGs más grandes; organizaciones con más y menos recursos y capacidades técnicas), apoyar y acompañar procesos de agregación de demandas (como, por ejemplo la Plataforma mencionada en la sección anterior) y facilitar el acceso a posibles aliados en la administración pública para la articulación de demandas y su incidencia en múltiples niveles.

(5) Análisis comparativo: Tendencias, actores y propuestas para el trabajo de CARE

En base a la información reunida a través de los estudios de caso individuales podemos señalar una serie de tendencias comunes en la región así como diferencias importantes en el grado de visibilidad en el espacio público y la agenda del Estado; el actual cuadro de políticas públicas existentes que inciden en el trabajo reproductivo y la división sexual del trabajo; el nivel de actividad y elaboración de propuestas por parte de la sociedad civil en torno a estos temas; y la estructura de oportunidad para incidir con ellas en la elaboración de las políticas públicas.

En lo que sigue, primero se resumen las tendencias generales en los tres países. Luego se señalan algunos de los actores que han jugado un rol en los debates acerca del trabajo reproductivo no remunerado y la división sexual del trabajo y/o podrán jugar un rol a futuro. Finalmente avanzamos algunas propuestas generales para la incidencia política y el trabajo de CARE en la región.

A fin de facilitar la lectura de las tendencias en los tres países se incluye en el anexo un cuadro comparativo que resume las políticas y propuestas analizadas más detalladamente en cada uno de los informes de países (ver Anexo 5).

Tendencias

Visibilizando lo invisible: Uso del tiempo y valorización del trabajo reproductivo no remunerado. Como documentan los estudios de caso, el trabajo reproductivo no remunerado se ha ido conquistando, poco a poco, un lugar en las agendas políticas de los tres países. Indicativo de este avance son las encuestas de uso del tiempo que se han ido llevando a cabo y afinando en Bolivia y Ecuador a lo largo de la última década y se han ido iniciando en el Perú.

A pesar de esta tendencia en común, los avances en términos de la aplicación repetida, la afinación de las metodologías, la difusión de los resultados y el compromiso por parte de los Estados con este ejercicio son muy heterogéneos. Ecuador es el país que ha dado los mayores pasos en esta área: a partir de las primeras las encuestas pilotos, las herramientas metodológicas se han ido afinando e institucionalizando. También se han hecho esfuerzos de difundir los resultados de la encuesta a diferentes públicos. En Bolivia, la primera (y hasta el momento única) encuesta nacional data del 2001. Sin embargo, esta encuesta todavía presentaba deficiencias en las herramientas metodológicas. Actualmente se está discutiendo la aplicación de una nueva encuesta a nivel nacional con metodología mejorada. En Perú, la medición del uso del tiempo es un tema emergente y el proceso para llevar a cabo la primera encuesta a nivel nacional recién se inició en el 2009 – en un esfuerzo compartido entre diferentes entidades del Estado, organizaciones de la sociedad civil y organismos internacionales. Se espera que los resultados arrojados por esta encuesta se difundan ampliamente para estimular un debate sobre uso del tiempo y la división sexual del trabajo en el país.

Cabe señalar que en ninguno de los tres países, el trabajo reproductivo no remunerado se ha incluido en las cuentas nacionales (como lo estipula, por ejemplo, la Constitución de Bolivia o lo persigue el proyecto ley 2780 en Perú) – aunque Ecuador actualmente se encuentra en proceso de hacerlo. Se trata de un ejercicio, a través del cual se le asigna un valor monetario al tiempo dedicado a distintas actividades no remuneradas para visibilizar su aporte a la economía nacional, generalmente en cuentas satélites.

Forjando compromisos a nivel normativo: Constituciones y planes nacionales.

Como se puede apreciar en los estudios de caso, el trabajo reproductivo no remunerado y la división sexual del trabajo también han surgido como inquietudes a nivel normativo. Indicativo de esta tendencia es su aparición en las nuevas Constituciones de Bolivia y Ecuador, en los planes nacionales así como en diversos proyectos ley. Este proceso se ha dado de manera más acelerada en Bolivia y Ecuador, favorecido por los procesos políticos que viven estos dos países y que han generado un ambiente más generalizado de reformas y oportunidades de incidencia para las organizaciones de mujeres. En ambos países, las nuevas constituciones reconocen el trabajo reproductivo no remunerado y comprometen al Estado a brindar apoyo a las personas que lo realizan y fomentar la co-responsabilidad entre hombres y mujeres. La Constitución del Ecuador es más específica en cuanto a los derechos sociales derivados de dicho trabajo, ligándolo al régimen laboral como al sistema de seguridad social. El trabajo reproductivo y la división sexual del trabajo también figuran prominentemente ya sea en el plan nacional de desarrollo (Ecuador) o en el plan de igualdad de oportunidades (Bolivia), mientras el tema es tratado sólo tangencialmente por tales planes en el caso del Perú.

Si bien los compromisos asumidos por los Estados a través de estos documentos se sitúan en el nivel normativo y todavía esperan ser recogidos más decididamente en el ámbito de las políticas públicas, constituyen un marco de referencia importante y una herramienta legitimadora de demandas por parte de organizaciones y movimientos dedicados a lograr la implementación de políticas públicas concretas que apuntan al reconocimiento, la reducción y la redistribución del trabajo reproductivo y una mayor corresponsabilidad (tanto entre hombres y mujeres como entre el Estado, los hogares y las comunidades). En Perú, en cambio, las organizaciones sociales carecen de semejante instrumento, haciendo más difícil la interlocución con instituciones del Estado que todavía no parecen tomar conciencia de la importancia de estos temas y donde la preocupación por un presupuesto equilibrado parece ser mayor que la de responder a las demandas sociales.

Marco de políticas existentes: escasa atención a y incidencia ambigua en la división sexual del trabajo. En términos de las políticas públicas no podemos hablar de la existencia de una *política hacia el trabajo reproductivo* o una *política de cuidado* en ninguno de los tres países.⁹³ Más bien se trata de un conjunto de políticas desarticuladas que si bien inciden en el trabajo reproductivo no remunerado y las condiciones en las cuales se realiza, carecen en su gran mayoría de una perspectiva de género clara que permitiría enfrentar de

⁹³ Si bien esto es el caso en la mayoría de los países, el Uruguay ha embarcado recientemente en un proyecto muy innovador en este sentido al diseñar un sistema integral de cuidado que consiste en una serie de políticas públicas interrelacionadas con el doble objetivo de mejorar la atención a personas que requieren cuidado (niños, ancianos, enfermos, discapacitados y otras personas dependientes) así como las condiciones de las personas que llevan a cabo labores reproductivos (remunerados o no). Para mayores detalles, ver Salvador (2010).

manera más decidida la división sexual del trabajo y la situación de las personas a cargo de trabajos reproductivos - remunerados o no. De hecho, ninguna de las políticas revisadas (con excepción tal vez de las licencias de paternidad) tiene como objetivo explícito la incidencia en la división sexual del trabajo – y, como hemos visto, en algunos casos incluso arriesgan a profundizarla.

Legislación y políticas laborales

Como en la mayoría de los países, las legislaciones laborales de Bolivia, Ecuador y Perú fueron diseñadas con base en el supuesto que la responsabilidad para la crianza de los hijos reside con las mujeres y que son ellas que requieren de protección para poder cumplir con su papel reproductivo. Se registran avances tímidos hacia una mayor co-responsabilidad entre hombres y mujeres en Ecuador y Perú donde se han introducido recientemente licencias de paternidad. Si bien representan un reconocimiento del rol cuidador del padre y su derecho a participar en la atención a sus hijos/as recién nacidos/as, estas licencias son cortas (10 días hábiles en Ecuador, 4 en Perú) y por lo tanto insuficientes para incidir de manera significativa en la división sexual del trabajo. En Bolivia no existe, hasta el momento, licencia de paternidad, pero se ha ido avanzando en otras medidas de conciliación y co-responsabilidad como son la inamovilidad laboral durante el embarazo (tanto de la madre como del progenitor) y la protección de la lactancia materna. En todos los casos existen serios problemas de cobertura que se deben tanto a la estructura del mercado laboral (altas tasas de informalidad en los tres países) como al incumplimiento con las leyes respectivas fomentado por bajos niveles de fiscalización. Lo mismo se puede decir de las regulaciones respectivas a la instalación de salas cunas en los lugares de trabajo. Las provisiones existentes están, por tanto, lejos de las aspiraciones a la universalidad reflejadas en los acuerdos regionales (ver sección 2 del documento).

En cuanto a las políticas laborales se ha podido constatar una alta participación de mujeres en los programas de empleo de emergencia. Sin embargo, el programa PROPAIS en Bolivia carece de una perspectiva de género al no considerar la división sexual del trabajo y las responsabilidades de cuidado de las/los participantes. El programa *Construyendo Perú*, en cambio, cuenta con dos componentes interesantes. Primero, parece desplegar esfuerzos para reducir la segregación laboral entre hombres y mujeres en los empleos generados por el programa. Segundo y dado que se dirige explícitamente a padres y madres, incluye – a nivel programático – un esfuerzo de articulación intersectorial que conectaría a los/las participantes, entre otros, a los servicios de cuidado infantil ofrecidos por el MIMDES (Programa Wawawasi). Vale destacar que estos compromisos se han podido constatar a nivel de diseño de la documentación oficial y que no se ha podido corroborar el grado su implementación. Ecuador no parece contar, en estos momentos, con políticas laborales específicas dirigidas a mujeres o jóvenes (Entrevista con Amparo Armas, 27.11.2010).

Transferencias monetarias

La mayoría de las políticas sociales sectoriales relevantes, como son las transferencias monetarias o los servicios de cuidado infantil, siguen siendo altamente focalizadas y de alcance muy limitado. En términos de los programas de transferencias, Ecuador ha tomado pasos más decididos que los otros tres países para extender la cobertura del BDH, aumentar

los beneficios y reconocer el trabajo reproductivo realizado por las mujeres receptoras. Los programas respectivos en Bolivia y Perú, en cambio, se caracterizan por un mayor grado de focalización y beneficios monetarios menores (en el caso de Bolivia) – reflejados también en el menor gasto dedicado a estos programas (ver Anexo 4 para cifras comparativas).

Bolivia (a través de Renta Dignidad) y Ecuador (a través del componente para adultos mayores del BDH) también han hecho importantes esfuerzos a implementar pensiones mínimas no contributivas que – si bien esto no es su objetivo principal – tienen el potencial de mitigar la mayor exclusión de las mujeres de los sistemas contributivos debida, en parte, al rol que cumplen en la reproducción social y el cuidado no remunerado. En Perú, en cambio, los esfuerzos para facilitar un ingreso digno en la vejez – a través del Bono de gratitud – son más recientes y todavía muy limitados en su alcance. Bolivia es el único de los tres países que en su reciente reforma del sistema de pensiones (2010) ha incluido medidas para reconocer y retribuir el trabajo reproductivo no remunerado de las mujeres a través de aportes por hijo nacido vivo que se acreditan a la cuenta previsional de la madre.

Sin embargo, la incorporación de objetivos relacionados con la división sexual del trabajo en los programas de transferencias es, en líneas generales, todavía escasa. Las transferencias condicionadas se dirigen casi exclusivamente a madres, quienes quedan a cargo de cumplir con las condicionalidades, y carecen de componentes para incentivar el mayor involucramiento de los padres en el cuidado de sus hijos y las tareas del hogar. Refuerzan y naturalizan así la percepción que la madre es la principal responsable del trabajo reproductivo no remunerado a nivel de los hogares. Más allá de la transferencia – cuyo objetivo principal es aumentar las capacidades y el bienestar de los/as niños/as – los esfuerzos de fortalecer a las mujeres beneficiarias mismas siguen siendo escasos. Mientras el programa de Crédito de Desarrollo Humano en Ecuador constituye un avance en este sentido, no resuelve el problema de la división sexual del trabajo. Incluso puede aumentar la carga total del trabajo en las mujeres, sobre todo, si sigue desligado de otros programas sociales, particularmente del acceso a servicios de cuidado infantil.

Servicios de cuidado infantil

En cuanto a los servicios de cuidado infantil vemos una tendencia similar en los tres países: una cobertura pre-escolar todavía insuficiente que coexiste con una serie de programas de índole más comunitaria dirigidos a sectores vulnerables. Si bien representan un alivio para las mujeres que conjugan una serie de actividades remuneradas y no remuneradas, estos programas tienen, por lo general, un alcance limitado y tienden a reproducir la invisibilización y la desvalorización del trabajo reproductivo realizado de manera quasi-exclusiva por mujeres de bajos ingresos. Planes de extender estos programas, ajustar su funcionamiento a las necesidades laborales de padres y madres trabajadoras y mejorar las condiciones de trabajo de las cuidadoras se han anunciado recientemente en Ecuador – un caso que merece ser observado tanto para asegurar la implementación de las medidas anunciadas como para sacar lecciones que puedan servir a mejorar programas similares que se desarrollan en Bolivia (PAN, CMI) y Perú (Wawawasi).

También se han articulado intenciones de extender la cobertura en educación pre-escolar. En Ecuador, por ejemplo, se ha anunciado la universalización de estos servicios para niños y

niñas de 0 a 5 años. Los servicios de educación pre-escolar generalmente ya cubren un mayor número de niños que los servicios alternativos a nivel comunitario y, por ubicarse en el sistema educativo, tienden a hacer más hincapié en la calidad de los servicios ofrecidos. En ninguno de los países bajo estudio se parece haber explorado la posibilidad de ajustar las modalidades de estos servicios a las necesidades de madres y padres trabajadores (a través de la oferta de jornadas completas o extendidas) para que – aparte de su objetivo educativo – puedan cumplir con objetivos de conciliación.

Cambio de roles

En cuanto al cambio de roles, Ecuador parece ser el único de los tres países que ha desplegado una campaña pública para sensibilizar frente al tema. En Bolivia, existe una propuesta para reformular los currículos educativos existentes a fin de sensibilizar los alumnos frente a la no diferencia de roles a través de los procesos de enseñanza (Entrevista con Graciela López, 13.12.2010).⁹⁴ Desafortunadamente no se han podido obtener mayores detalles sobre esta propuesta.

Trabajo doméstico remunerado. Las regulaciones respecto al trabajo doméstico remunerado – si bien todavía insuficientes – han experimentado reformas de menor o mayor envergadura en los tres países. Avances destacables son la ecuación del sueldo mínimo de las trabajadoras del hogar al de los demás trabajadores en Bolivia (vía ley) y Ecuador (vía acuerdo ministerial). Sin embargo, falta mucho para adecuar los derechos laborales de estas trabajadoras a los que rigen el trabajo remunerado fuera del hogar. En Perú y Bolivia, las organizaciones de las trabajadoras del hogar están trabajando sobre propuestas para reformar el marco legal existente y fortalecer sus derechos. Más allá de los cambios legales, se requiere una mayor voluntad política para garantizar y fiscalizar el cumplimiento de las leyes existentes. En este contexto, la campaña lanzada por el Gobierno de Ecuador para informar a trabajadores y empleadores sobre sus derechos y obligaciones y asegurar el cumplimiento de los últimos con la legislación vigente es prometedora. Para ser sostenible, sin embargo, es necesario asegurar que se establezcan mecanismos que permiten cumplir esta tarea de manera continua y no sólo puntualmente.

La sociedad civil: Propuestas en construcción, propuestas en acción. A nivel de la sociedad civil, se ha podido constatar una alta actividad en la elaboración de propuestas concretas por parte de las organizaciones de mujeres, sobre todo en Bolivia y Ecuador, donde esta actividad se enmarca en un proceso más amplio de reformas. En ambos países estas propuestas se conceptualizan no tanto como demandas hacia el Estado sino como contribuciones – desde las organizaciones de mujeres – a un proyecto de cambio político, económico y social.⁹⁵ Organizaciones como REMTE o el Colectivo Mujeres Creando han jugado un rol importante para asegurar que las inquietudes e intereses de las mujeres se vean reflejados en las estadísticas (a través de las encuestas de uso del tiempo), se tomen en cuenta en los planes de desarrollo y se inserten en distintos debates de reforma (educación, seguridad social, etc.).

⁹⁴ De acuerdo a la oficina de CARE Bolivia, el Centro de Información y Desarrollo de la Mujer (CIDEM) estaría trabajando en una propuesta específica sobre cómo abordar la división sexual del trabajo en el currículo escolar.

⁹⁵ Esta afirmación se basa en las entrevistas con las representantes de REMTE Bolivia y Ecuador.

La poca información disponible sobre el caso de Perú (debido a que no se han podido realizar entrevistas con representantes de la sociedad civil) no permite un juicio concluyente sobre la actividad de la sociedad civil en cuanto al trabajo reproductivo no remunerado. Sin embargo, parece ser más incipiente que en los otros dos países y menos articulada con el proceso de toma de decisiones en las distintas instituciones del Estado. No así en el caso del trabajo doméstico remunerado, donde la organización de las trabajadoras ya cuenta con una nueva propuesta de proyecto ley que piensa insertar al Congreso.

En resumen y en relación con los compromisos asumidos a nivel latinoamericano (ver sección 2), se puede constatar que los mayores avances – si bien incompletos – se han dado a nivel de la visibilización a través de las Encuestas de Uso del Tiempo. La integración de medidas de co-responsabilidad en las políticas laborales y sociales, si bien hay una serie de reformas en proceso, es todavía muy escasa. El acceso a los servicios de cuidado y a la seguridad social para las personas que realizan trabajo reproductivo no remunerado así como para las trabajadoras en el servicio doméstico remunerado sigue siendo limitado y lejos de las aspiraciones universales esbozadas en el Consenso de Brasilia. En los tres países, el desafío es construir y mantener alianzas amplias entre distintos grupos y organizaciones de mujeres – tanto de base como de clase media – y construir una agenda común que tome en cuenta la diversidad de sus situaciones y necesidades.

Actores

En los tres países, el trabajo reproductivo no remunerado, los derechos de las trabajadoras domésticas y de cuidado y la división sexual del trabajo, han podido surgir como temas relevantes en el debate público gracias a las actividades y la persistencia de las organizaciones de mujeres, ocasionalmente apoyadas por instituciones estatales (como la CONAMU en el caso del Ecuador) o organismos internacionales (como UNIFEM o Cepal en la puesta en marcha de las Encuestas de Uso del Tiempo).

En el caso del trabajo reproductivo no remunerado se observa un mayor grado de visibilización en el caso de Bolivia y Ecuador, facilitado por dos factores principales. El primero es el avance más significativo en términos de la medición del uso del tiempo que ha permitido a las organizaciones de mujeres apoyar sus demandas en cifras concretas que resaltan la desigualdad de género en la división sexual del trabajo actual así como la sobrecarga de las mujeres en cuanto a su participación en el trabajo total (remunerado y no). Este avance está todavía pendiente en el Perú que recién inició el proceso para la aplicación de la primera encuesta nacional de uso del tiempo. El segundo factor que ha favorecido la inclusión de la temática en el debate público nacional en Bolivia y Ecuador es, sin duda, el proceso político que han vivido ambos países. El ambiente general de reforma, el espíritu de cambio y las oportunidades de participación ciudadana generadas por estos procesos han permitido – de alguna u otra forma – insertar el trabajo reproductivo como un tema a considerar al repensar la organización de la economía y las diferentes modalidades a través del cual se logra el desarrollo humano de las sociedades.

Estos mismos factores han permitido insertar el tema en los procesos de reforma más importantes de los últimos años, como ha sido la elaboración de nuevos marcos constitucionales así como el diseño de las estrategias nacionales de desarrollo en Bolivia y Ecuador. En ambos países, uno de los ámbitos principales de acción parece haber sido las Asambleas Nacionales. En el caso de Perú, en cambio, el tema se sitúa al margen de las actividades legislativas. Indicativo de esta marginalidad es el comentario de Chary Arcia quien caracterizó las actividades de la Congresista Rosario Sasieta en cuanto al trabajo reproductivo no remunerado como un “interés personal” más que el resultado de un proceso de reflexión más colectiva (Entrevista con Chary Arcia, 30.11.2010).

En el caso del trabajo doméstico remunerado, la mayoría de los avances legislativos también se deben a la movilización y la perseverancia de las organizaciones de las trabajadoras. Para poner la reforma de la regulación del servicio doméstico en la agenda política, estas organizaciones han buscado aliados en las instituciones legislativas y del Estado. En el caso del Perú, la puerta de entrada fue ganarse el apoyo de un congresista dispuesto a plantear su causa en la Comisión de Trabajo. En Bolivia, las trabajadoras domésticas encontraron aliados importantes en los movimientos indígenas y sindicales (Blofield 2009).

Es válido decir que en los tres países, las organizaciones de mujeres carecen de una contraparte o un interlocutor fuerte dentro del Estado que tenga la capacidad y los recursos para asegurar que sus demandas se vean reflejadas en las diferentes políticas sectoriales. Es más, se observa – al menos en Bolivia y Ecuador – un debilitamiento de las instituciones a cargo de la equidad de género. Es el caso del Ecuador, donde CONAMU fue remplazado por la *Comisión de Transición hacia el Consejo Para la Igualdad de Género* que por el momento no cuenta con representación en los espacios de toma de decisiones ni con una relación fuerte con el movimiento de mujeres. En Bolivia, se le ha bajado el perfil a la institucionalidad de género que pasó de Viceministerio a Dirección. En ambos casos, esta tendencia se encuentra en plena contradicción con el reconocimiento de las desigualdades de género y los compromisos regionales y constitucionales con combatirlos. La debilidad de estas instancias constituye un obstáculo formidable para la realización de los derechos de las mujeres de manera transversal. Esto aplica también al trabajo reproductivo no remunerado. Frente a la débil institucionalidad de género dentro del Estado, las organizaciones de mujeres tienen que dividir sus energías horizontalmente (entre diferentes entes del Estado como son los Ministerios Laborales, de Desarrollo Social, de Obras Públicas, de Educación, etc.) y verticalmente (entre instancias a nivel nacional, regional y municipal). Sobra decir que se trata de un esfuerzo titánico que requiere recursos, energía, persistencia y paciencia.

En este sentido, la transversalidad del trabajo reproductivo plantea desafíos no menores. ¿Cómo determinar y priorizar las distintas demandas y necesidades en un contexto donde el tiempo y las fuerzas de los actores sociales son limitados? En este contexto parecen importantes tanto los procesos de agregación de demandas de distintas organizaciones de mujeres (como ha sido el caso, por ejemplo, de la Plataforma de la Mujer en Perú o de los procesos llevados a cabo por REMTE en Bolivia), como el trabajo más focalizado e intensivo con instituciones a cargo de políticas sectoriales más específicas (legislación y políticas

laborales, servicios de cuidado infantil, protección social, etc.). Mientras la decisión sobre objetivos concretos, su priorización y las estrategias para alcanzarlos se debe tomar a nivel de las organizaciones sociales en cada país, los siguientes apartados recogen algunos insumos que se ofrecen en base a los inventarios de políticas y propuestas y que podrían ser utilizados por CARE en el trabajo con sus contrapartes en los tres países.

Propuestas para el trabajo de CARE

Como se ha enfatizado a lo largo del informe, el trabajo reproductivo no remunerado y la división sexual del trabajo son temas transversales que involucran una serie de instituciones (Estado, mercado, hogares y comunidades) y requieren de un conjunto de respuestas complementarias – tanto materiales (recursos monetarios, retribución, servicios sociales, infraestructura etc.) como simbólicas (visibilización, reconocimiento, cambio de actitudes y roles). En este último apartado, por tanto, se hace hincapié en siete ejes para la incidencia política y el trabajo con las organizaciones de mujeres en la región.

Ejes para la incidencia política y el trabajo con las organizaciones de mujeres

- La reflexión crítica y armonización del lenguaje y los términos respecto al trabajo reproductivo y la división sexual del trabajo
- La visibilización del trabajo reproductivo no remunerado
- La reducción de la carga del trabajo reproductivo no remunerado
- La retribución del trabajo reproductivo no remunerado sin reproducir su feminización
- El reconocimiento y la garantía de derechos relacionados al trabajo reproductivo remunerado
- La transformación de las relaciones de género para avanzar hacia una división sexual del trabajo más justa
- La voz de las mujeres en los procesos de la construcción y reforma de las políticas públicas

Reflexionar críticamente y armonizar el lenguaje y los términos relacionados al trabajo reproductivo y la división sexual del trabajo. Tal como se detalló en la parte conceptual, el uso de los distintos términos – trabajo reproductivo, cuidado, trabajo doméstico – no es homogéneo. Se observa una tendencia similar en los estudios de los países, donde distintos actores utilizan distintos términos y, en algunos casos, rechazan tajantemente el uso de términos que consideran políticamente inapropiado. Existe, por lo tanto la necesidad y el desafío – sobre todo en contextos marcados por desigualdades tan acentuadas en términos de clase y etnia como son los tres países bajo estudio – de encontrar un lenguaje común tanto a nivel institucional como en el trabajo con las organizaciones de mujeres. No se trata, en este caso, de una discusión académica, sino de

encontrar términos y significados que reflejen la realidad de las mujeres con las CARE trabaja y que resuenen con ellas y sus organizaciones a fin de darles contenido político y fuerza transformadora.

Visibilizar el trabajo reproductivo no remunerado y mantener el tema en la agenda. A fin de aumentar el apoyo al trabajo reproductivo no remunerado, éste debe salir del ámbito privado y convertirse en un asunto público. Un paso importante en esta dirección es su inclusión en las estadísticas y en los debates públicos. Los tres países han avanzado de manera irregular pero considerable en cuanto a la medición del trabajo reproductivo no remunerado. Ecuador se puede considerar pionero en cuanto a las encuestas de uso del tiempo, su análisis y difusión. La experiencia ecuatoriana puede, por tanto, generar lecciones interesantes para el Perú donde los resultados de la primera encuesta de uso del tiempo saldrán en el futuro cercano. Para realmente capitalizar la enorme inversión que implica la ejecución de este tipo de encuestas, es indispensable que sus resultados se analicen en profundidad y se difundan ampliamente, haciéndolos accesibles y comprensibles para un público no-técnico.⁹⁶

Más allá de la medición, es importante mantener el tema en la agenda pública y evitar que “pase de moda”, involucrando un número de actores cada vez mayor y de distintas instituciones (Estado, asambleas legislativas, sociedad civil, cooperación internacional) y fomentando el intercambio entre ellos. Tanto en Bolivia como en Ecuador parece existir una ventana de oportunidad en este sentido – con una mayor disposición de reforma y acogida de propuestas que en Perú, donde el tema sigue siendo marginal en la agenda política. Sin embargo, la encuesta de uso del tiempo puede constituir un punto de arranque para plantear y discutir la división sexual del trabajo de manera más amplia y sensibilizar a los actores políticos y sociales respecto a la importancia del trabajo reproductivo.

Actividades concretas por parte de CARE podrían incluir el apoyo financiero y técnico en el análisis y la difusión de los resultados de las encuestas de uso del tiempo. En el caso del Perú en particular valdría reflexionar – en conjunto con organizaciones de mujeres de dicho país – acerca de una estrategia comunicacional que asegure el impacto en distintos sectores de la sociedad. Esto incluye explorar diferentes productos y mecanismos de difusión de los resultados, como son publicaciones de distinto tipo y de fácil acceso, folletos, spots para radios comunitarias y la elaboración de materiales para distintos medios de comunicación. Otro ámbito de acción constituye la organización de talleres de información, sensibilización y capacitación en temas relacionados al trabajo reproductivo no remunerado, los “tiempos” de hombres y mujeres y la división sexual del trabajo. En este contexto parecería importante seguir conectando organizaciones de mayor capacidad técnica con organizaciones de mujeres de base así como de convocar a diferentes stakeholders a nivel nacional, regional y municipal (organizaciones de mujeres, autoridades, empleadores,

⁹⁶ Este punto es sumamente importante: la medición del uso del tiempo es un asunto altamente técnico y el análisis es estadísticamente complejo. Esto no impide, sin embargo, “traducir” los resultados del análisis en productos más accesibles que pueden ser aprovechados por la sociedad civil y entendidos por la burocracia no-especializada a cargo de la planificación de políticas y programas sectoriales. La publicación “El tiempo de ellas y de ellas” de INEC y CONAMU puede servir como ejemplo (CONAMU/INEC s/f).

sindicatos, etc.) para que se familiaricen con las inquietudes, demandas y propuestas de estas organizaciones.

Reducir la carga del trabajo reproductivo no remunerado. Actualmente la carga e intensidad del trabajo reproductivo no remunerado y del trabajo doméstico en particular, es particularmente alta en los hogares pobres (rurales o urbano marginales) que muchas veces carecen de acceso a infraestructura básica, tecnología e instrumentos que facilitan dicho trabajo como son el agua potable y corriente, electricidad, electrodomésticos, etc. La inversión en infraestructura focalizada en las tareas reproductivas que se llevan a cabo a nivel de los hogares puede aumentar significativamente la productividad del trabajo doméstico no remunerado y aliviar la carga en las personas que lo llevan a cabo. Estas inversiones incluyen el acceso al agua, saneamiento básico, electricidad, mejoramiento de la vivienda y de los sistemas de transporte público. Además, la disponibilidad de servicios sociales básicos (educación primaria, salud) incrementa el bienestar y las capacidades de los que requieren de atención y cuidado y reduce el tiempo que los familiares destinan a esas tareas: un centro de salud más cercano, por ejemplo, significa menos tiempo dedicado a movilizarse para acompañar a un familiar enfermo. Ambos tipos de inversión tienen el potencial de liberar tiempo para otras actividades (cuidado personal, educación, participación política, trabajo remunerado, ocio).

En este contexto es importante la sensibilización de las autoridades a cargo de los proyectos de infraestructura pública para que se prioricen inversiones dirigidas a aliviar la carga del trabajo reproductivo no remunerado. En Perú, la ley de presupuesto (29.083), según la cual las entidades públicas deben demostrar el impacto de género en sus presupuestos y evaluaciones, podría ser aprovechada como herramienta para insertar el trabajo reproductivo como eje en las líneas de trabajo de los distintos entes sectoriales. Otro punto de arranque interesante son los programas de empleo de emergencia (como PROPAIS en Bolivia o *Construyendo Perú*) que muchas veces incluyen proyectos de infraestructura. *Construyendo Perú* en particular se parece prestar a incluir proyectos de infraestructura social focalizados en aliviar la carga del trabajo doméstico en zonas pobres, dado que se trata de empleos creados en proyectos e iniciativas presentadas por las mismas comunidades.

Aparte de apoyar iniciativas que buscan incidir en la concepción de estas políticas a nivel nacional, CARE – en conjunto con las organizaciones de mujeres con las que trabaja e involucrando a las municipalidades – podría explorar soluciones más locales y colectivas a estos problemas.

Retribuir el trabajo reproductivo no remunerado sin reproducir su feminización. Si bien no apuntan a cambiar la división sexual del trabajo entre hombres y mujeres, existen medidas compensatorias en el ámbito de las políticas sociales que pueden aumentar la seguridad económica de personas que se dedican a tareas reproductivas no remuneradas. Entre ellas destacan las pensiones no contributivas y las transferencias – siempre y cuando

se despliegan desde un enfoque de género para evitar que las mujeres se perpetúen en su papel de cuidadoras.

En este contexto, existe un enorme margen de maniobra para mejorar los programas de transferencias monetarias en los tres países, adecuarlos mejor a las necesidades de las mujeres beneficiarias y prestar mayor atención a la división sexual del trabajo al interior de los hogares. El Ecuador ha dado pasos preliminares en esta dirección (al pilotear las redes de protección y dar la oportunidad de acceso al crédito productivo y la capacitación). Sin embargo, incluso en este caso falta establecer una mayor coherencia y conexión entre los distintos programas sociales que existen. Para reducir la carga total del trabajo en las mujeres el acceso al crédito y a la capacitación tendría que ir de la mano del acceso a alternativas de cuidado infantil (conectando el BDH con el programa de los CDI, por ejemplo). Para tener una mayor incidencia en la división sexual del trabajo, la entrega de las transferencias tendría que ser acompañada de campañas de sensibilización enfocada en la co-responsabilidad entre hombres y mujeres, como sugirió Amparo Armas para el caso del Ecuador (Entrevista 27.11.2010).

En el contexto de la migración femenina, el hecho de que en muchos casos las transferencias son entregadas a las *madres* constituye una limitación importante y una negación de la realidad de muchas familias, donde otros familiares se quedan a cargo del cuidado de niños y niñas. Si bien estos familiares muchas veces reciben remesas, no califican necesariamente para las transferencias públicas.⁹⁷

Respecto al acceso a la seguridad social de las personas que realizan trabajo reproductivo no remunerado, la reciente reforma en Bolivia constituye un gran avance al avanzar hacia un sistema de pensiones integrado que reúne – bajo la misma administración – los regímenes contributivos y no contributivos. También se incluyen medidas que reconocen el mayor aporte de las mujeres a la crianza de los hijos a través de aportes por hijo nacido vivo a sus cuentas previsionales. En Ecuador, el Bono de Desarrollo Humano (BDH) se parece estar considerando como alternativa o complemento al sistema contributivo (Entrevista con Amparo Armas, 27.11.2010). En este contexto vale explorar la opción de transformar el componente BDH dirigido a las personas adultas mayores en una pensión no contributiva de alcance más universal. Como retribución específica al trabajo reproductivo no remunerado se podría incluir un bono parecido al de Bolivia, Chile o Uruguay.⁹⁸

Si bien no transforman la división sexual del trabajo, las pensiones no contributivas se pueden ver como un mecanismo que mitiga la exclusión de las mujeres de los sistemas contributivos que se debe, en parte, a su mayor dedicación a actividades reproductivas no remuneradas. En este sentido, las pensiones no contributivas aseguran un nivel mínimo de

⁹⁷ En este contexto es interesante la experiencia sudafricana, donde dichas transferencias, aparte de ser incondicionadas, se entregan al cuidador o la cuidadora principal independientemente de su sexo o relación de parentesco con el/la niño/a (Lund 2009).

⁹⁸ Ligar el pago más específicamente a la crianza de los/as hijos/as parece encontrar una justificación en las encuestas de uso del tiempo que – en Bolivia y Ecuador – arrojan la mayor carga de trabajo reproductivo en mujeres con niños y niñas chicos. También es la presencia de niños/as menores que más dificulta el acceso al trabajo remunerado y, por lo tanto, a la acumulación de derechos a través de las contribuciones a la seguridad social. En este sentido, los bonos por hijo/a nacido/a representan una recompensa por los costos de oportunidad enfrentados por las personas que quedan a cargo del cuidado de niños/as menores.

seguridad económica para las mujeres en la vejez independientemente de sus historias y patrones laborales. El desafío principal en los tres países reside en extender la cobertura de las transferencias existentes, anclar e institucionalizarlos de manera más integral en las estrategias nacionales de protección y seguridad social y en transitar de un enfoque asistencial a un enfoque basado en los derechos.

Reconocer el trabajo reproductivo remunerado y garantizar los derechos laborales y sociales de las personas que lo llevan a cabo. En los tres países la “participación comunitaria” asume una función importante en los programas sociales públicos, como son los servicios de nutrición, salud o cuidado infantil. Las personas que realizan trabajos reproductivos en tales programas, actualmente laboran en condiciones precarias, reflejando la desvalorización de actividades relacionadas al cuidado y la reproducción social asignadas mayoritariamente a las mujeres. Es el deber del Estado crear normas claras respecto al estatus y los derechos de las personas que prestan servicios en estos programas. Esto implica avanzar hacia un mayor reconocimiento del valor social de este trabajo y equiparlo con derechos económicos y sociales concretos, como son un salario adecuado, condiciones laborales dignas y acceso a seguridad social. Estas medidas adquieren una mayor relevancia en la medida en que se está pensando en el diseño de nuevos programas y servicios para otros grupos que requieren cuidado, como son los adultos mayores o las personas con discapacidad. Al igual que en todos los otros países de la región, se plantea el reto de involucrar a hombres como trabajadores de cuidado en estos servicios. Para ello es necesario aumentar la atracción de empleos creados en esta área (mejorar las remuneraciones y las condiciones de trabajo) así como superar prejuicios y desconfianzas relacionadas a la capacidad de los hombres de participar en estas tareas.

También es importante apoyar la lucha por los derechos de las trabajadoras del hogar remuneradas y condiciones laborales dignas en el servicio doméstico. El trabajo doméstico remunerado actualmente es la expresión máxima de la desvalorización del trabajo reproductivo. Como hemos visto, este escenario afecta una proporción importante de la fuerza laboral femenina en los tres países que labora en desigualdad de condiciones con otros tipos de trabajo. El bajo pago y las condiciones precarias en las que se realiza además confieren pocos derechos sociales (a la salud o una pensión digna en la vejez). Otro tema importante que queda por discutir en este contexto son los nexos entre el trabajo doméstico remunerado y las necesidades de reproducción social de las mismas trabajadoras – quienes con su trabajo contribuyen de manera importante a cubrir las necesidades de cuidado y reproducción social de familias privilegiadas: ¿Quién se queda, por ejemplo, a cargo de sus hijos/as mientras están trabajando? ¿Quién asume las tareas domésticas en sus propios hogares donde la compra de servicios no es una opción? Este tema adquiere mayor urgencia en el contexto de las trabajadoras migrantes (internas e internacionales), pero no deja de ser problemático para las trabajadoras que trabajan en lugares más cercanos a sus hogares.

En los tres países existen organizaciones que actualmente se encuentran elaborando propuestas para mejorar esta situación. CARE podría jugar un rol en apoyar estas organizaciones en fortalecer la articulación con otras organizaciones de la sociedad civil con

preocupaciones similares en cuanto a condiciones de trabajo, sueldos y seguridad social (sindicatos, organizaciones de trabajadores informales, etc.).⁹⁹ También puede fortalecer el intercambio de experiencias entre las organizaciones en diferentes países de la región.¹⁰⁰ Vale destacar que este intercambio ya existe en forma de una organización regional que opera en 14 países de América Latina y el Caribe en las que participan las organizaciones nacionales en Bolivia, Perú y Ecuador. Es el caso de la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO).¹⁰¹ Esta organización podría ser aprovechada también para plantear más decididamente el tema de las trabajadoras domésticas migrantes intra-regionales / transfronterizas. Además CARE podría acompañar a las organizaciones nacionales, creando lazos con organizaciones de trabajadoras domésticas migrantes en los países del Norte. Finalmente, la búsqueda de aliados en la administración pública y/o las instituciones legislativas será fundamental para generar apoyo y avanzar en la aprobación de las propuestas de ley y reforma.

Transformar las relaciones de género y avanzar hacia una división sexual del trabajo más justa. Avanzar hacia una división sexual del trabajo más igualitaria pasa tanto por la mayor participación de las mujeres en el trabajo remunerado (y una mayor remuneración del trabajo que ejercen) como por la mayor incorporación de los hombres a las actividades domésticas. Sólo de esta manera es posible tomar en cuenta la diversidad de roles y relaciones que conjugan las mujeres (como madres, cuidadoras, trabajadoras, ciudadanas) y la heterogeneidad entre las mujeres mismas. En este contexto es importante considerar y fomentar caminos, estrategias y actividades que permitan a las mujeres re-negociar la división sexual del trabajo con sus parejas a nivel del hogar (así como considerar que no todas las mujeres comparten su hogar con un hombre con quien puedan compartir las tareas domésticas y por lo tanto requieren de otras opciones). Entre ellos se pueden mencionar:

- *Medidas que facilitan el acceso al empleo y la generación de ingresos a fin de aumentar la seguridad y autonomía económica de las mujeres*

Como se ha planteado desde la perspectiva feminista, un verdadero cambio en los roles de género (la división sexual del trabajo incluida) requiere reconocer la interdependencia humana basada en los principios de la libre decisión, la igualdad y la reciprocidad. La dependencia económica *involuntaria* de muchas mujeres, basada en relaciones inequitativas de poder, representa un obstáculo para construir relaciones de género verdaderamente interdependientes (Lister 2003). Es, por tanto, importante facilitar el acceso a mejores fuentes de ingreso autónomo para las mujeres. Destacan en este contexto políticas laborales que promueven el acceso al empleo decente y eliminan las estructuras discriminatorias que mantienen a las

⁹⁹ Gracias a Sonia Martins de CARE UK por esta sugerencia.

¹⁰⁰ En Uruguay, por ejemplo, se han logrado avances importantes en cuanto a los derechos de las trabajadoras del hogar a través de la Ley 18.065 aprobada en noviembre de 2006 que reconoce todos los beneficios en materia de seguridad social e introduce un novedoso proceso de negociación colectiva a través de los Consejos de Salarios donde participa la Liga de Amas de Casa como la parte empleadora. Además se ha realizado una amplia campaña de difusión de los derechos adquiridos a través de la cual se logró un incremento considerable en la cobertura de seguridad social de estas trabajadoras (Ferrari y Vence 2010; Aguirre y Scuro 2010).

¹⁰¹ Para un resumen actual de actividades, logros y desafíos de esta organización, ver Goldsmith Connelly (2010).

mujeres en trabajos de menor calidad e ingresos. De manera complementaria se puede fortalecer el enfoque de género de los programas de generación de ingresos existentes (Crédito de Desarrollo Humano, PROPAIS, Construyendo Perú). Para no agravar la carga de trabajo que recae en las mujeres, es absolutamente necesario que dichas políticas tomen en cuenta la situación diferenciada enfrentada por ellas en cuanto a la actual división del trabajo reproductivo no remunerado, ofreciendo – como mínimo – alternativas de cuidado infantil fuera del hogar. Lo mismo aplica a programas de generación de ingresos promovidos por la cooperación internacional.

En este contexto vale explorar en mayor detalle las diferentes opciones y modalidades de expansión de los servicios de cuidado infantil. El reto reside no solamente en ampliar la cobertura, sino también en disminuir las desigualdades entre clases, etnias y regiones. Los programas existentes de cuidado infantil – si bien se encuentran subfinanciados, enfrentan problemas de calidad y dilemas en el trato y las condiciones de trabajo que proveen a su personal - pueden representar un punto de partida. El Ecuador parece embarcar en esta dirección con la expansión y mayor formalización de los Centros de Desarrollo Infantil. Iniciativas similares se podrían considerar respecto a los Wawawasi en el Perú. En Bolivia la infraestructura de servicios de cuidado parece ser mucho más limitada. Habría que evaluar más detalladamente el alcance actual del Programa de Atención a Niños y Niñas (PAN) para analizar si vale la pena reformar y expandirlo. De manera alternativa o complementaria se podría explorar la posibilidad de extender la cobertura de educación pre-escolar – ajustando la oferta de servicios a las necesidades de madres y padres trabajadores (al ofrecer, por ejemplo, jornadas completas o extendidas). Otros países en la región han introducido la obligatoriedad de uno o dos años de educación inicial, por ejemplo. Esta medida – siempre y cuando es acompañada por la expansión de la oferta de cupos – no sólo constituye una alternativa al cuidado infantil familiar sino también puede contribuir a disminuir desigualdades sociales en el acceso a la educación inicial.¹⁰²

- *Mecanismos de mediano y largo plazo que apuntan al cambio de roles en la sociedad en su conjunto.*

En el ámbito de la educación y la sensibilización frente a los roles de género queda aún mucho por hacer, experimentar e innovar. La campaña contra el machismo desplegada por el Gobierno del Ecuador es un buen punto de partida. Vale la pena, sin embargo, pensar más allá de grandes campañas nacionales (muchas veces también costosas) y considerar procesos más focalizados que toman en cuenta las distintas realidades en las cuales viven y comparten hombres y mujeres de ámbitos socioeconómicos, étnicos y culturales distintos. Como se mencionó en el caso de Ecuador, la actual campaña parece tener un sesgo hacia los sectores de ingresos medio-altos. Un mayor conocimiento de los desafíos enfrentados por mujeres pobres, indígenas o afrodescendientes así como la participación de estas mujeres en

¹⁰² Esto ha sido el caso, por ejemplo, en México (Staab y Gerhard 2010) y Argentina (Faur 2009). En Chile, si bien no existe la obligatoriedad, se han dado pasos importantes para extender la cobertura de los servicios de cuidado infantil para niños/as en edad pre-escolar a través de salas cunas y jardines infantiles bajo la supervisión del Ministerio de Educación (Staab 2010; Staab y Gerhard 2010).

el diseño de campañas y actividades de sensibilización es necesario para llegar a también a estos sectores.

Otra propuesta de más largo plazo que ha surgido en algunos países es la incorporación de la temática a los currículos escolares. Si bien no se han podido recoger propuestas concretas en el marco de este estudio, es un tema que vale la pena profundizar. Al igual que en las campañas de sensibilización es recomendable involucrar a padres, madres, organizaciones de mujeres así como a maestras y maestros (que son quienes mejor conocen el contexto educacional) para participar en la elaboración de los materiales y la definición de los enfoques.

- *Procesos y medidas para involucrar a los varones en las tareas domésticas y de cuidado.*

Relacionado al punto anterior surge la inquietud (a nivel internacional y en otros países de la región¹⁰³) de cómo avanzar hacia un mayor involucramiento de los hombres en los debates y procesos que rodean las tareas reproductivas – remuneradas y no remuneradas. Hasta el momento existen pocas iniciativas en la región que persiguen este objetivo y los que existen son, generalmente, de tamaño, impacto y sostenibilidad limitada (Barker 2008). Los posibles ámbitos de intervención son muy variados. Incluyen las licencias por paternidad (combinadas con incentivos explícitos para asegurar que los hombres las aprovechan); la aprobación y la fiscalización de leyes y políticas de paternidad responsable (que aseguran que los hombres asumen la responsabilidad por sus hijos/as al menos a nivel financiero a través del pago de alimentos); medidas dirigidas a cambiar los contextos laborales cuyo funcionamiento se basa en el “trabajador ideal” (hombre sin responsabilidades familiares); así como actividades de información y capacitación dirigidas a futuros padres. Vale destacar en este contexto, por ejemplo, la inclusión de los hombres en las campañas y atención en salud materno-infantil – tradicionalmente dirigida a la diada madre-hijo/a – para promover una identificación temprana con la paternidad durante el proceso de gestación.¹⁰⁴ Este parece relevante, por ejemplo, en el caso del Bono Juana Azurduy en Bolivia que – como ha quedado documentado – actualmente carece de mecanismos para fomentar la participación de los hombres en la crianza de los hijos.

La evidencia respecto al impacto de estas iniciativas es todavía escasa. Lo que se sugiere, por lo tanto, es levantar este tema con las organizaciones de mujeres con las que CARE trabaja y explorar en más detalle políticas, programas y proyectos que ya existen en la región.

- *Procesos de empoderamiento a través de la organización colectiva.*

¹⁰³ Ver el informe de expertos (CCJSM 2008, en particular, párrafos 152-156) y el informe del Secretario General de Naciones Unidas acerca del reparto equitativo de las responsabilidades entre mujeres y hombres, incluidos los cuidados prestados en el contexto del VIH/SIDA (Naciones Unidas 2009), así como algunos de los documentos específicos en los que se basan dichos informes, en particular Barker (2008) y Peacock and Weston (2008). Toda la documentación se encuentra disponible en <http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/53sess.htm>.

¹⁰⁴ Barker (2008) cita el ejemplo de un programa apoyado por la Fundación Haitiana de Salud.

Al fin y al cabo, los roles de género a nivel de los hogares son reflejo de relaciones de poder y de desigualdades públicas y privadas que muchas veces se dan por sentadas, no sólo a nivel de la sociedad sino también por parte de las propias mujeres. Tomar conciencia de que la división actual del trabajo en sus hogares es producto de las injusticias de género sufridas en ambos ámbitos constituye, por tanto, un paso importante hacia la (re-)negociación de estos roles. La organización colectiva es una vía importante para generar un proceso de reflexión, articular y agregar inquietudes y demandas, ampliar y profundizar las redes de apoyo entre mujeres, creando la sensación de que las cosas pueden cambiar. Por ello es importante apoyar los esfuerzos de las organizaciones de mujeres ya existentes en los tres países así como los procesos de agregación de sus demandas.

Dado que las niñas, las adolescentes y las mujeres en situación de pobreza constituyen un grupo de atención prioritaria en el trabajo de CARE, es importante analizar a la luz de los aportes conceptuales y las realidades que viven estas mujeres, cuáles son las intervenciones más oportunas para este grupo específico desde un enfoque de derechos y cuáles son las relaciones y alianzas necesarias para realizarlas.

Dar voz a las mujeres en el proceso de la construcción y reforma de las políticas públicas. Como se ha señalado a lo largo de este informe, la transversalidad del trabajo reproductivo requiere incidir en una serie de sectores (trabajo, desarrollo social, educación, obras públicas, etc.). Esto implica tanto la elaboración de propuestas específicas (como la extensión de los servicios de cuidado o los derechos laborales de las trabajadoras del hogar) como con la interrogación de políticas aparentemente “neutrales” desde una perspectiva de género (como los proyectos de infraestructura, de inversión pública o de protección social). Dado que la instalación del tema en los distintos sectores del Estado es todavía frágil, la adopción e implementación de medidas que tomen en cuenta el trabajo reproductivo dependerá en gran parte de la capacidad de las organizaciones de mujeres de mantener la presión y hacerse escuchar en los debates y procesos de reforma actuales. Esto requiere de conocimientos, capacidades y recursos financieros. La transferencia de conocimiento y capacidades a organizaciones de mujeres de base parece particularmente importante para la elaboración de propuestas y la creación de mecanismos de vigilancia en cuanto a la implementación de las políticas públicas. Dado que en los tres países parecen existir organizaciones de mujeres con alta capacidad técnica respecto a los temas bajo estudio – por ejemplo, REMTE en Bolivia y Ecuador o Manuela Ramos en Perú – CARE podría aprovechar la experiencia de estas organizaciones para organizar talleres de sensibilización y capacitación a organizaciones de mujeres de base que permiten transferir conocimientos y capacidades en torno al trabajo reproductivo no remunerado y la división sexual del trabajo. También parece recomendable crear y apoyar oportunidades de encuentro, debate e intercambio entre organizaciones de mujeres y actores involucrados en la toma de decisiones sobre políticas y programas a nivel nacional, regional y municipal.

Finalmente la necesidad de incluir la temática del trabajo reproductivo en las políticas y programas sectoriales, requiere fortalecer la capacidad de las institucionalidades que velan

por la equidad de género en los respectivos países (la Dirección de Igualdad de Oportunidades en Bolivia, la Comisión de Transición en Ecuador y el MIMDES en Perú). Desde las experiencias internacionales se puede destacar que por lo general la existencia de movimientos y organizaciones de mujeres autónomos junto a una institucionalidad de género fuerte dentro del Estado se potencian mutuamente en la generación de políticas que fortalecen los derechos de las mujeres (Vargas y Wieringa 1998). Para que estas instituciones puedan asumir un rol de coordinación inter-sectorial y constituir un lazo entre las demandas de la sociedad civil, en particular de las distintas organizaciones de mujeres, deben contar con los recursos técnicos, financieros, humanos y políticos necesarios. Si bien esto es un objetivo de mediano y largo plazo, la cooperación internacional puede jugar un rol importante en este proceso.

REFERENCIAS

- Aguirre, Rosario y Lucía Scuro. 2010. *Panorama del sistema previsional y género en Uruguay. Avances y desafíos*. Serie Mujer y Desarrollo No. 100.
<http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/9/39279/Serie100.pdf>
- Alcázar, Lorena. 2009. *El gasto público social frente a la infancia. Análisis del programa JUNTOS y de la oferta y demanda de servicios asociadas a sus condiciones*. GRADE/Niños del Milenio, Lima. <http://www.grade.org.pe/download/pubs/LA-Elgastopublico.pdf>
(consultada el 15 de noviembre 2010)
- Armas, Amparo y Jackeline Contreras. 2010. *Investigación sobre el Impacto de los Programas de Transferencia Condicionada “Juntos” en el Perú, “Juana Azurduy” en Bolivia, y “Bono De Desarrollo Humano” en Ecuador, sobre el Empoderamiento de las Mujeres: Informe Ecuador*. Informe elaborado para CARE.
- Articulación (AMUPEI). Sin Fecha. Plan Nacional de Desarrollo Bolivia Digna, Soberana, Productiva y Democrática Para Vivir Bien. http://www.amupei.bo/pdf/plan_nacional.pdf
(consultada el 15 de noviembre 2010)
- Andia, Bethsabé y Arlette Beltrán. 2003. *Análisis del presupuesto público con enfoque de genero*. UNIFEM, Lima.
- Armas, Amparo. 2005. “Redes e institucionalización en Ecuador. Bono de desarrollo humano.” *Serie Mujer y desarrollo N° 76*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Santiago de Chile.
- _____. 2004. *La equidad de género y el Bono de Desarrollo Humano*. Presentación en la Reunión de Expertos sobre Programas de Reducción de la Pobreza desde una Perspectiva de Gobernabilidad Democrática y de Género. CEPAL, Quito.
- Arriagada, Irma. 2007. “Transformaciones familiares y políticas de bienestar en América Latina.” En I. Arriagada (coord.), *Familias y políticas públicas en América Latina: Una historia de desencuentros*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Santiago de Chile.
- Banco Mundial. 2000. Ecuador Gender Review.
- Baptista Canedo, Rosario. 2010. “Trabajo doméstico: experiencias sobre regulación y sindicalización en Bolivia.” En Mary Rosaria Goldsmith Connelly, Rosario Baptista Canedo, Ariel Ferrari y María Celia Vence (eds.), *Hacia un fortalecimiento de derechos laborales en el trabajo de hogar: algunas experiencias de América Latina*. Friedrich Ebert Stiftung, Montevideo, p. 25-53. <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/uruguay/07275.pdf>
- Barker, Gary. 2008. *Engaging Men and Boys in Caregiving: Reflections from Research, Practice and Policy Advocacy in Latin America*. Informe entregado en el marco de la reunión de expertos organizada por la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CCJSM) de Naciones Unidas. <http://www.un.org/womenwatch/daw/egm/equalsharing/EGM-ESOR-2008-EP1Gary%20Barker.pdf>
- Benería, Lourdes. 2006. “Trabajo productivo/ reproductivo, pobreza y políticas de conciliación.” *Revista Nómadas*, Abril de 2006, No 24, Instituto de Estudios Sociales Contemporáneos, Universidad Central, Bogotá.
- Benería, Lourdes y María Floro. 2006. “Informalización del mercado laboral, género y protección social: reflexiones a partir de un estudio de hogares pobres urbanos en Bolivia y Ecuador.” En Herrera, Gioconda (ed.), *La persistencia de la desigualdad Género trabajo y pobreza en América Latina*. CONAMU/FLACSO Ecuador/ Secretaría Técnica del Frente Social, Quito, p. 141-175.

http://www.americalatina genera.org/documentos/publicaciones/doc_585_genero_economia.pdf

- Bettio, Francesca & Janika Platenga. 2004. "Comparing Care Regimes in Europe." *Feminist Economics* 10(1), p. 85-113.
- Blofield, Merike. 2009. "Feudal Enclaves and Political Reforms: Domestic Workers in Latin America." *Latin American Research Review* 44(1), p. 158-190.
- Bloj, Cristina. 2009. "El "presupuesto participativo" y sus potenciales aportes a la construcción de políticas sociales orientadas a las familias." Serie Mujer y Desarrollo No. 151. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Santiago de Chile.
- Budig, Michelle and Joya Misra. 2010. "How Carework Employment Shapes Earnings in a Cross-National Perspective." *International Labour Review* 149 (4).
- Budlender, Debbie. 2008. *The statistical evidence on care and non-care work across six countries*. Gender and Development Programme Paper No. 4. Geneva, UNRISD.
- Budlender, Debbie. 2004. *Why should we care about unpaid care work?* United Nations Development Fund for Women, Southern Africa Regional Office, Harare.
http://www.sarpn.org.za/documents/d0000919/P1017-Unpaid_Care_Work.pdf
- Budlender, Debbie y Francie Lund. 2009. "Paid Care Providers in South Africa: Nurses, Domestic Workers, and Home-Based Care Workers." Research Report 4 for the UNRISD Project "The Political and Social Economy of Care", Geneva. Disponible en <http://www.unrisd.org/research/gd/care>
- Buró de Análisis Informativo. 2010. "170 mil empleadas domésticas entran a la formalización." Buró de Análisis Informativo 21 de Junio 2010.
<http://www.burodeanalisis.com/2010/06/21/170-mil-empleadas-domesticas-entran-a-la-formalizacion/> (consultado 28 de noviembre 2010)
- Camacho Gloria y Katya Hernandez. 2005. *Cambió mi vida. Migración femenina, percepciones e impactos*. UNIFEM/CEPLAES, Quito.
- Capítulo Boliviano de Derechos Humanos / Comunidad de Derechos Humanos. 2009. *Informe de la sociedad civil para el EPU Bolivia*. La Paz.
<http://www.derechoshumanosbolivia.org/archivos/biblioteca/informe.soc.civil.epu.bolivia.pdf> (consultado 15 de octubre 2010)
- Capítulo Boliviano de Derechos Humanos, Democracia y Desarrollo, y la Comunidad de Derechos Humanos. 2005. *Estado de situación de los derechos económicos, sociales y culturales en Bolivia al año 2005*. La Paz.
<http://www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/docs/info-ngos/SituaciondeDESC.pdf> (consultado 15 de octubre 2010)
- Castro, María Dolores. 2010. *Programa de protección madre niño niña-Bono "Juana Azurduy" Bolivia*. Informe elaborado para CARE Bolivia.
- Centro Nacional de Planificación Estratégica. 2010. *Plan Perú 2021 – Plan Estratégico de Desarrollo Nacional* (Proyecto para discusión). CEPLAN, Lima.
www.ipen.gob.pe/site/images/planperu.pdf (consultado 17 de diciembre 2010)
- CEPAL. 2010. *¿Qué Estado para qué igualdad?* XI Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Brasilia 13 al 16 de julio de 2010.
- _____. 2009. *Panorama Social de América Latina*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Santiago de Chile.
- _____. 2007a. *El aporte de las mujeres a la igualdad en América Latina y el Caribe*. X Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Quito 6 al 9 de agosto de 2007.

- _____. 2007b. *Panorama Social de América Latina*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Santiago de Chile.
- _____. 1995. *Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe, 1995-2001*. Cepal, Santiago de Chile. <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/7/24427/lc12239e.pdf>
- Chaney, Elsa. 1979. *Supermadre: women in politics in Latin America*. University of Texas Press, Austin.
- Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CCJSM). 2008. *The equal sharing of responsibilities between women and men, including caregiving in the context of HIV/AIDS*. Report of the Expert Group Meeting organized by the Division for the Advancement of Women (DAW). <http://www.un.org/womenwatch/daw/egm/equalsharing/Final%20report%20EGM%2010%20Feb.pdf>
- Comisión de Transición, Instituto Nacional de Estadística y Censos, Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer, Agencia de Cooperación Española. 2009. *La economía del cuidado, el trabajo no remunerado y remunerado en Ecuador*. Quito. CONAMU. 2006. *Encuesta de uso del tiempo en Ecuador*. Serie Información Estratégica II, Consejo Nacional de las Mujeres, Quito.
- _____. 2005. *Plan de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres Ecuatorianas*, Consejo Nacional de las Mujeres, Quito.
- CONAMU/INEC. s/f. *El tiempo de ellas y de ellos: Indicadores de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2007*. CONAMU/INEC, Quito.
- Cueto, Santiago, Gabriela Guerrero, Juan Leon, Alvaro Zevallos y Claudia Sugimaru. 2009. *Promoting Early Childhood Development through a Public Programme: Wawa Wasi in Peru*. YoungLives, Lima. http://www.younglives.org.uk/pdf/publication-section-pdfs/working-paper-pdfs/YL_WP51_Cueto.pdf
- Daly, Mary. Por publicarse. "Care as a Challenge for Public Policies in Europe." In Shahra Razavi and Silke Staab (eds.), *Worlds apart? (Re)thinking Care in a Development Context*. Routledge.
- Duffy, Mignon. 2005. "Reproducing Labor Inequalities: Challenges for Feminists Conceptualizing Care at the Intersections of Gender, Race, and Class." *Gender & Society* 19, p. 66-82.
- Elson, Diane (ed.). 2000. *Progress of the World's Women 2000: UNIFEM Biennial Report*. United Nations Development Fund for Women, New York.
- Elson, Diane. 1998. "The Economic, the Political and the Domestic: Businesses, States and Households in the Organisation of Production." *New Political Economy* 3(2), p. 189-208.
- Elson, Diane (ed.). 1991. *Male Bias in the Development Process*. Manchester University Press, Manchester.
- Escobar de Pabón, Silvia. 2003. "Trabajo y género en Bolivia 1992- 2001." En Silvia Berger (ed.), *Inequidades, Pobreza y Mercado de Trabajo. Bolivia y Perú*. Lima, OIT.
- Esquivel, Valeria. 2010. "Care workers in Argentina: At the crossroads of labour markets and care services." *International Labour Review* 149 (4).
- Estado Plurinacional de Bolivia. 2009. *Vivir Bien: Aportes a la transformación del país desde los enfoques del Plan Nacional de Desarrollo*. Presentación en el Seminario Internacional VIVIR BIEN: Paradigma alternativo para la transformación. Ministerio de Planificación del Desarrollo. La Paz, Noviembre 2009. www.planificacion.gob.bo/vpc/vivir%20bien%202009/1.pdf

- Estado Plurinacional de Bolivia. Sin Fecha. *Lineamientos Estratégicos - Plan Nacional de Desarrollo*. Ministerio de Planificación del Desarrollo. La Paz.
http://www.constituyentesoberana.org/3/propuestas/gobierno/11_Min_Planificacion_Plan_Nal_Desarrollo_Nal.pdf
- Farah, Ivonne. 2003. "Incorporación de la perspectiva de género en la Estrategia Boliviana de Reducción de la Pobreza." En Silvia Berger (ed.), *Inequidades, Pobreza y Mercado de Trabajo. Bolivia y Perú*. Lima, OIT.
- Faur, Eleonor. 2008. "The "Care Diamond": Social Policy Regime, Care Policies and Programmes in Argentina." Research Report 3 for the UNRISD Project "The Political and Social Economy of Care", Geneva. Disponible en
<http://www.unrisd.org/research/gd/care>
- FENATRAHOB. 2009. "Trabajadoras asalariadas del hogar." *Equidad y Justicia No. 20*, La Paz.
<http://www.fenatrahob.org/documentos/publicacion20.pdf> (consultada el 27 de noviembre 2010)
- Ferrari, Ariel y María Celia Vence. 2010. "Avances del sector doméstico uruguayo." En Mary Rosaria Goldsmith Connelly, Rosario Baptista Canedo, Ariel Ferrari y María Celia Vence (eds.), *Hacia un fortalecimiento de derechos laborales en el trabajo de hogar: algunas experiencias de América Latina*. Friedrich Ebert Stiftung, Montevideo, p. 55-92.
<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/uruguay/07275.pdf>
- Folbre, Nancy. 2001. *The Invisible Heart: Economics and Family Values*. The New Press, New York.
- Fraser, Nancy. 1997. "After the Family Wage: A Post-industrial Thought Experiment." In N. Fraser, *Justice Interruptus: Critical Reflections on the 'Post-socialist' Condition*, Routledge, London.
- Fries, Lorena (coord.). 2010. *Mujeres Migrantes Andinas Contexto, políticas y gestión migratoria*. Unión Europea / Abriendo Mundos / OXFAM UK, Santiago de Chile.
http://www.intermonoxfam.org/UnidadesInformacion/anexos/11945/101103_mujeresandinas.pdf
- García Naranjo Morales, Aida. 2009. *Migración, trabajo domestico y organización social de los cuidados*. UN-INSTRAW, Quito.
<http://www.un-instraw.org/data/media/documents/GCC/MIGRACION%20TRABAJO%20DOMESTICO%20Y%20ORGANIZACION%20DE%20LOS%20CUIDADOS.pdf>
- Girardi, Mara. 2009. *El impacto de la migración en los países de origen: familia, cuidado y cambios en los roles de género y generacionales*. Documento de consultoría para el Informe Regional Trabajo y Familia.
http://www.americalatina genera.org/main/index.php?option=com_content&task=view&id=385&Itemid=486
- Gobierno del Ecuador 2010. *Informe sobre el cumplimiento del Consenso de Quito*.
<http://www.eclac.cl/mujer/noticias/paginas/6/38906/Ecuador.pdf>
- Gobierno del Ecuador. 2009. *Plan Nacional Para el Buen Vivir 2009-2013*. Quito.
- Gobierno del Perú. 2010. *Informe del Estado Peruano, sobre los avances en el cumplimiento del Consenso de Quito*. <http://www.eclac.cl/mujer/noticias/paginas/6/38906/Peru.pdf>
- Goldsmith Connelly, Mary Rosaria. 2010. "La experiencia de CONLACTRAHO como organización internacional de trabajadores y trabajadoras domésticas." En Mary Rosaria Goldsmith Connelly, Rosario Baptista Canedo, Ariel Ferrari y María Celia Vence (eds.), *Hacia un fortalecimiento de derechos laborales en el trabajo de hogar: algunas experiencias*

de América Latina. Friedrich Ebert Stiftung, Montevideo, p. 5-23. <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/uruguay/07275.pdf>

- Hartmann, Heidi. 1981. "The unhappy marriage of Marxism and feminism: Towards a more progressive union." In Lydia Sargent (ed.), *Women and revolution: A discussion of the unhappy marriage of Marxism and Feminism*. South End, Boston.
- Herrera, Gioconda. 2009. *Las cadenas internacionales del cuidado. Migración y trabajo doméstico remunerado. Caso Ecuador*. Documento de consultoría para el Informe Regional Trabajo y Familia. http://www.americalinagenera.org/main/index.php?option=com_content&task=view&id=387&Itemid=516&d=1&IDPub=833
- _____. 2005. "Mujeres ecuatorianas en las cadenas globales del cuidado." En Gioconda Herrera, María Cristina Carrillo y Alicia Torres (eds.), *La migración ecuatoriana: transnacionalismo, redes e identidades*. FLACSO-Ecuador, Quito. http://www.flacsoandes.org/web/imagesFTP/1271697720.13_Mujeres_ecuatorianas_en_las_cadenas_globales_del_cuidado_Gioconda_Herrera..pdf
- Herrera, Gioconda, Carrillo, María C. y Torres, Alicia. 2005. *La migración ecuatoriana: transnacionalismo, redes e identidades*, FLACSO-Plan Migración, Comunicación y Desarrollo, Quito.
- Hochschild, Arlie. 2000 "Global Care Chains and Emotional Surplus Value." En Tony Giddens and Will Hutton, (eds.), *On the Edge: Globalization and the New Millennium*. Sage Publishers, London.
- Instituto Nacional de Estadísticas de Bolivia. 2007. <http://www.ine.gov.bo/cgi-bin/piwdie1xx.exe/ TIPO? Grupo=0408&D2=6&D3=>.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos de Ecuador. 2007. http://www.inec.gov.ec/interna.asp?inc=cs_metodologia&idCenso=7.
- Instituto Nacional de Estadísticas e Informática (INEI) y Movimiento Manuela Ramos. 2010. *Brechas de Género. Insumos para la Adopción de Medidas a Favor de las Mujeres*. Lima. <http://www.inei.gob.pe/biblioineipub/bancopub/Est/Lib0905/index.htm>
- Jones, Nicola; Rosana Vargas y Eliana Villar. 2008. "Cash transfers to tackle childhood poverty and vulnerability: an analysis of Peru's Juntos programme." *Environment and Urbanization* 20(1), p. 255-273.
- Lewis, Jane. 2006. "Employment and care: the policy problem, gender equality and the issue of choice." *Journal of comparative policy analysis* 8 (2), p. 103-114.
- Lewis, Jane. 1992. "Gender and the development of welfare regimes." *Journal of European Social Policy* 2(3), p. 159-173.
- Lister, Ruth. 2003. *Citizenship – Feminist Perspectives*. Palgrave, Basingstoke.
- López, Graciela Raquel. 2010. "Trabajo productivo remunerado y trabajo reproductivo no remunerado." Exposición, Caracas, Noviembre 2010.
- Lund, Francie. 2009. *The Provision of Care by Non-Household Institutions: South Africa*. Research Report 4 for the UNRISD Project "The Political and Social Economy of Care", Geneva. Disponible en <http://www.unrisd.org/research/gd/care>
- Kofman, Eleonor y Parvati Raghuram. 2009. *The Implications of Migration for Gender and Care Regimes in the South*. UNRISD, Geneva. <http://www.unrisd.org/unrisd/website/document.nsf/%28httpPublications%29/9C17B4815B7656B0C125761C002E9283?OpenDocument>
- Macassi León, Ivonne. 2009. *Regímenes Jurídicos sobre Trabajo Doméstico remunerado en Ecuador, Colombia, Perú y Venezuela*. Cotidiano Mujer y Oxfam, Montevideo.

- Magliano, María José. 2007. "Migración de mujeres bolivianas hacia Argentina: cambios y continuidades en las relaciones de género." *Amérique Latine Histoire et Mémoire. Les Cahiers ALHIM*, 14. <http://alhim.revues.org/index2102.html>
- Marco, Flavia. 2010. "Presencia femenina y ausencia estatal: el cuidado de la primera infancia en el Estado Plurinacional de Bolivia y el Ecuador." En Sonia Montaña y Coral Calderón Magaña (coord.) *El cuidado en acción – Entre el derecho y el trabajo*. Cepal, Santiago de Chile, p. 143-175.
- _____. 2008. "Entre la escasez y la ausencia. Políticas para la armonización entre el empleo y la familia en los países andinos." Documento de consultoría para el Informe Regional Trabajo y Familia, Santa Cruz.
http://www.americalatina genera.org/main/index.php?option=com_content&task=view&id=387&Itemid=516&d=1&IDPub=824 (consultado 25/09/2010)
- _____. 2007. "El cuidado de la niñez en Bolivia y Ecuador: derecho de algunos, obligación de todas." Serie Mujer y desarrollo N° 89, Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- _____. 2006. "Conciliación trabajo y familia en las políticas públicas." En *Mirando al pasado para proyectarnos al futuro. Evaluación de políticas públicas de género*. CIDES-UMSA, Coordinadora de la Mujer y Centro de Promoción de la Mujer "Gregoria Apaza", La Paz.
- _____. 2004. *Los sistemas de pensiones en América Latina: un análisis de género*. Cuadernos de la CEPAL N° 90. Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Martínez Franzoni, Juliana. 2005. "La pieza que faltaba: uso del tiempo y regímenes de bienestar en América Latina." *Nueva Sociedad* 199, p. 35-52.
- Martínez Franzoni, Juliana. 2008. *Domesticar la incertidumbre en América Latina: Mercado laboral, política social y familias*. Editorial UCR, San José.
- Martínez Franzoni, Juliana y Guillermo Monge Guevara. 2007. *Políticas conciliatorias en América Latina: Una región, distintos escenarios*. Universidad de Barcelona con el apoyo de AECI y Fundación Carolina Curso "Género y Cohesión Social", Módulo "Flujos entre familia, mercado y estado".
http://www.americalatina genera.org/documentos/publicaciones/doc_821_2007%20martinez%20-%20politicas.pdf
- Medeiros, Marcelo, Rafael Guerreiro y Joana Costa. 2007. *Gender Inequalities in Allocating Time to Paid and Unpaid Work: Evidence from Bolivia*. International Poverty Centre, Working Paper No. 34.
- Mesa-Lago, Carmelo. 2008. *Social Insurance (Pensions and Health), Labour Markets and Coverage in Latin America*. Social Policy and Development Programme Paper No. 36. UNRISD, Geneva.
<http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/search/6E08841FF30C8F83C125751200320B25?OpenDocument>
- Ministerio de Desarrollo Social (MIMDES). 2010. MIMDES Database PN MIMDES 2006-2010, <http://www.devinfo.info/home.aspx> (consultada 27 de septiembre 2010).
- Ministerio de Desarrollo Social (MIMDES). 2010. "50 mil adultos mayores en extrema pobreza serán beneficiados con bono gratitud." Noticias MIMDES. <http://www.mimdes.gob.pe/prensa-pncvfs-texto/3808-50-mil-adultos-mayores-en-extrema-pobreza-seran-beneficiados-con-bono-gratitud.html>
- Ministerio de Desarrollo Social (MIMDES). 2005. *Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Varones 2006 – 2010*. Lima.

http://www.mimdes.gob.pe/files/PROGRAMAS%20NACIONALES/PNCVFS/planes/pio2006_2010_vf.pdf

- Ministerio de Economía y Finanzas Públicas. 2010. *Ley de pensiones: La primera ley consensuada con los trabajadores*. MEFP, La Paz,
- Ministerio de Educación y Cultura de Ecuador. 2007. *Educación Inicial. Presentación informativa*, Quito.
- Ministerio de Educación y Cultura de Ecuador y Consejo Nacional de la Niñez y la Adolescencia. 2006. *Hacia el Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006 – 2015*.
- Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES). 2010. “MIES INFA anuncia nuevo modelo de gestión que incrementa bonificación para madres comunitarias”, comunicado de prensa. <http://www.mies.gov.ec/index.php/noticias/8-noticias/2493-mies-infa-anuncia-nuevo-modelo-de-gestion-que-incrementa-bonificacion-para-madres-comunitarias> (consultado 22 de noviembre 2010)
- Ministerio de Relaciones Laborales (MLR). 2010a. Acuerdo Ministerial N° 77. <http://www.lexis.com.ec/lexis/archivosNoticiasHome/SUELDOS%20O%20SALARIOS%20BASICOS%202010.pdf> (consultado el 17 de noviembre 2010)
- Ministerio de Relaciones Laborales (MLR). 2010b. “Trabajo doméstico digno.” http://www.mintrab.gov.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=153:trabajo-domestico-digno&catid=72:inspectorias-de-trabajo- (consultado el 13 de noviembre 2010).
- Molyneux, Maxine. 2007. *Change and Continuity in Social Protection in Latin America: Mothers at the Service of the State?* Gender and Development Programme Paper No. 1, UNRISD, Ginebra. <http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/search/BF80E0A84BE41896C12573240033C541?OpenDocument>
- Molyneux, Maxine. 1979. “Beyond the Domestic Labour Debate.” *New Left Review*, I, 116, p. 3-27.
- Montaño, Sonia. 2010. “El cuidado en acción.” En Sonia Montaño y Coral Calderón Magaña (coord.) *El cuidado en acción – Entre el derecho y el trabajo*. Cepal, Santiago de Chile, p. 13-67.
- Montaño, Sonia y Coral Calderón (eds.). 2010. *El cuidado en acción – Entre el derecho y el trabajo*. Cepal, Santiago de Chile.
- Movimiento de Mujeres por la Vida. 2010. *Propuesta de Ley Seguridad Social para Mujeres que realizan Trabajo No Remunerado en el Hogar*. Propuesta presentada a la Asamblea Nacional en Octubre 2010. www.asambleanacional.gov.ec/blogs/jjadrian27/.../encuentro-septiembre2.pptx
- Müller, Katharina. 2009. “Contested universalism: from Bonosol to Renta Dignidad in Bolivia.” *International Journal of Social Welfare* 18(2), p. 163-172.
- Observatorio de los Derechos de la Niñez y la Adolescencia, UNICEF y Observatorio Social de Ecuador. 2005. *Estado de los derechos de la niñez y la adolescencia en Ecuador 2005*. Quito.
- Observatorio de los Derechos de la Niñez y Adolescencia. 2008. *Niñez y migración en el cantón Cañar*. Observatorio de los derechos de la Niñez y Adolescencia, Quito.
- Palriwala, Rajni and Neetha N. 2009. “The Care Diamond: State Social Policy and the Market.” Research Report 3 for the UNRISD Project “The Political and Social Economy of Care”, Geneva. Disponible en <http://www.unrisd.org/research/gd/care>
- Peacock, Dean y Mark Weston. 2008. *Men and care in the context of HIV and AIDS: Structure, political will and greater male involvement*. Informe entregado en el marco de la reunión de expertos organizada por la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CCJSM)

de Naciones Unidas. <http://www.un.org/womenwatch/daw/egm/equalsharing/EGM-ESOR-2008-EP-9-%20Dean%20Peacock-Updated.pdf>

- Peredo, Elizabeth. 2003. "Mujeres, trabajo doméstico y relaciones de género: reflexiones a propósito de la lucha de las trabajadoras bolivianas." En Magdalena León (comp.), *Mujeres y trabajo: cambios impostergables*. Porto Alegre, Red Latinoamericana Mujeres Transformando la Economía (REMTE)/Marcha Mundial de las Mujeres/Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO)/Agencia Latinoamericana de Información (ALAI).
- Picchio, Antonella. 1999. "Visibilidad analítica y política del trabajo de reproducción social." En: C. Carrasco (ed.), *Mujeres y economía*. Icaria – Antrazyt, Barcelona.
- Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). 2003. *Informe de Desarrollo Humano de Género en Bolivia 2003*. Quito.
- Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y Organización Internacional de Trabajo (OIT). 2009. *Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con responsabilidad social*. PNUD/OIT, Santiago de Chile.
- PROMUDEH. 2001. *Hacia el Ministerio de Promoción de la Mujer y del Desarrollo Humano que el país necesita*. PROMUDEH, Lima.
http://www.eclac.org/mujer/noticias/noticias/7/6697/PROMUDEH_mayo.pdf
- Naciones Unidas 2009. *El reparto equitativo de las responsabilidades entre mujeres y hombres respecto del hogar y la familia, incluidos los cuidados prestados en el contexto del VIH/SIDA*. Informe del Secretario General de las Naciones Unidas. E/CN.6/2009/2. <http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N08/661/75/PDF/N0866175.pdf?OpenElement>
- Nelson, Julie. 1995. "Feminism and Economics." *Journal of Economic Perspectives* 9(2), p. 7-32.
- Nelson, Julie. 1993. "The Study of Choice or the Study of Provisioning? Gender and the Definition of Economics." En Marianne Ferber and Julie Nelson (eds.), *Beyond Economic Man: Feminist Theory and Economics*. University of Chicago Press, Chicago.
- Pautassi, Laura. 2010. "Cuidado y derechos: la nueva cuestión social." En Sonia Montaña y Coral Calderón (eds.). 2010. *El cuidado en acción – Entre el derecho y el trabajo*. Cepal, Santiago de Chile, p. 69-91.
- Power, Marilyn. 2004. "Social Provisioning as a Starting Point for Feminist Economics." *Feminist Economics* 10(3).
- Programa Nacional Construyendo Perú. 2009. "Construyendo Perú sigue generando empleos. Programa Social del Ministerio de Trabajo capta a mujeres." Noticias del Programa, Junio 2009. <http://www.construyendoperu.gob.pe/Noticias20106.aspx>
- Razavi, Shahra. 2007. *The political and social economy of care in a development context. Conceptual issues, research questions and policy options*. Gender and Development Programme Paper No. 3. Geneva, UNRISD.
- Razavi, Shahra and Staab, Silke. 2010. "Underpaid and overworked: A cross-national perspective on care workers." *International Labour Review* 149 (4).
- Razavi, Shahra and Staab, Silke (eds.). Por publicarse. *Worlds apart? (Re)thinking Care in a Development Context*. Routledge.
- Salvador, Soledad. 2010. *Hacia un sistema nacional de cuidados en Uruguay*. Cepal, Montevideo. <http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/3/41823/di-uruguay-sistema-cuidado.pdf>
- SINTRAHOGARP. 2008. Propuesta Programática SINTRAHOGARP – Documento de discusión. Lima. http://www.sintrahogarlina.com/images/leyes/propuesta_prog_th.pdf
- Staab, Silke. 2010. "Social investment in Chile and Latin America: Towards Equal Opportunities for Women and Children?" *Journal of Social Policy* 39(4).

- UNICEF (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia). 2006. *Estado de los derechos de la niñez y la adolescencia en el Ecuador 2005*. Observatorio de los Derechos de la Niñez y la Adolescencia/UNICEF/Fundación Observatorio Social del Ecuador, Quito.
- UNRISD. 2010. *Cuál es la importancia del cuidado para el desarrollo social*. UNRISD Investigación y política – Síntesis 9. Disponible en <http://www.unrisd.org/research/gd/care>
- Vargas, Rosana. 2010. *Informe País – El Programa Juntos en el Perú*. Informe elaborado para CARE.
- Vargas, Virginia y Saskia Wieringa. 1998. “The triangle of empowerment: Processes and actors in the making of public policy for women.” En: Lycklama à Nijeholt, Virginia Vargas, and Saskia Wieringa (eds.), *Women’s Movements and Public Policy in Europe, Latin America, and the Caribbean*. Garland Publishing, Inc.: New York and London.
- Viceministerio de Género y Asuntos Generacionales (VGAG). 2008. *Plan Nacional para la Igualdad de Oportunidades: Mujeres Construyendo la Nueva Bolivia para Vivir Bien*. La Paz. <http://www.hsph.harvard.edu/population/womenrights/bolivia.women'splan.08.pdf>
- Wanderley, Fernanda. 2008. *Género, etnicidad y trabajo en Bolivia Insumos conceptuales para el diseño de políticas de promoción del empleo en el marco de la equidad*. Programa de Apoyo al Trabajo Decente en Bolivia – Informe de Investigación. OIT, La Paz. <http://www.scielo.org.bo/pdf/umbr/v1n18/v1n18a7.pdf> (consultado 27/09/2010)
- _____. 2003. *Inserción laboral y trabajo no mercantil. Un abordaje de género desde los hogares*. La Paz, Plural y Cides- UMSA.
- _____. 2002. *Trabajo no mercantil e inserción laboral. Un abordaje de género desde los hogares*. CIDES-UMSA/Plural, La Paz.
- Warring, Marilyn. 1988. *If women counted: A new feminist economics*. MacMillan, London.
- Yañez, Sonia. *La dimensión de género en la reforma previsional chilena (Ley No 20.255 de reforma de pensiones)*. Serie Mujer y Desarrollo No. 101. Cepal, Santiago de Chile. <http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/9/39029/Serie101.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Listado de entrevistas

Bolivia

- Roxana Biggeman, Jefa de la Unidad de Equidad de Género, Municipio de La Paz, Entrevista realizada el 10 de diciembre 2010
- Graciela López, REMTE Bolivia, entrevista realizada el 13 de diciembre 2010
- Julieta Paredes, Asamblea Feminista y Comunidad Mujeres Creando Comunidad, entrevista realizada el 27 de noviembre 2010.

Ecuador

- Amparo Armas, CIGENERO, entrevista realizada el 27 de noviembre 2010.
- Magdalena León, Red de Mujeres Transformando la Economía (REMTE), entrevista realizada el 22 de noviembre 2010.
- Alba Pérez, Comisión de Transición hacia el Consejo Para la Igualdad de Género (ex-CONAMU), entrevista realizada el 6 de diciembre 2010.

Perú

- Chary Arcia, asesora de la Congresista de la República Rosario Sasieta Morales, entrevista realizada el 30 de noviembre 2010.
- Paulina Luza, Presidenta del Centro de Capacitación para Trabajadoras del Hogar (CCTH), entrevista realizada el 30 de noviembre 2010.
- Ana Maria Yáñez, Movimiento Manuela Ramos, comentarios recibidos por escrito el 7 de febrero 2011.

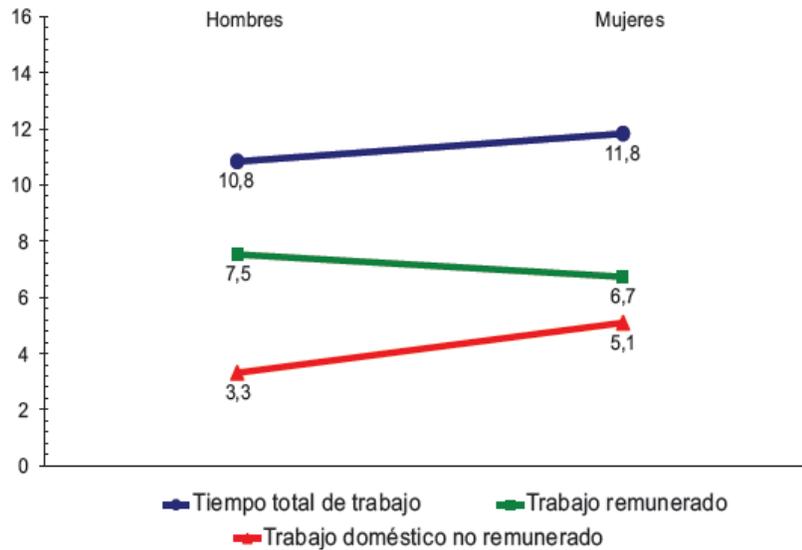
Anexo 2. Indicadores demográficos, económicos y sociales seleccionados

	Bolivia	Ecuador	Perú
INDICADORES DEMOGRAFICOS Y SOCIALES			
Población (millones de habitantes), 2005	9,4	13,2	27,3
Tasas globales de fecundidad (hijo/as / mujer), 2000-2005	3,5	2,58	2,51
Esperanza de vida al nacer estimada, 2000-2005	63,8	74,2	69,9
Mortalidad infantil estimada, 2000-2005 (defunciones de menores de 1 año por mil nacidos vivos)	55,6	24,9	30,3
Hogares donde una mujer es la principal aportante de ingresos, áreas urbanas, 2008	31,5	30,7	31,0
INDICADORES ECONOMICOS			
PIB/habitante (US-\$), 2007	1 090	1 628	2 751
Crecimiento del PIB (%), promedio 1990-1999	1,5	-0,2	2,4
Crecimiento del PIB (%), 2007	2,4	1,2	7,6
INDICADORES DEL MERCADO LABORAL			
Tasa de actividad económica (hombres), 2007	82	81	79
Tasa de actividad económica (mujeres), 2007	62	54	60
Tasa de desempleo, 2007 (Perú 2003)	7,7	6,1	7,2
Hombres (%)	6,3	4,9	6,8
Mujeres (%)	9,4	7,6	7,6
Población urbana ocupada en sectores de baja productividad, 2007 (Perú 2003)	62,5	57,3	64,6
Hombres (%)	57,7	52,2	53,8
Mujeres (%)	71,6	64,5	66,1
Mujeres con dedicación exclusiva a las labores del hogar (%)	22,4	27,7	n/a
Sin menores en el hogar	16,5	24,2	n/a
Con un menor en el hogar	26,1	31,1	n/a
Con dos o más menores en el hogar	37,9	39,4	n/a
Proporción del ingreso medio laboral de las mujeres (%), respecto del ingreso medio laboral de los hombres de iguales características (2003-2005)	62,9	74	61
POBREZA, INDIGENCIA, DESIGUALDAD			
Pobreza (%), 2007	54	42,6	39,3
Indigencia (%), 2007	16,2	16	13,7
Pobreza (%) según jefatura del hogar, zonas urbanas (2002-2007)			
Jefatura masculina	35,5	31,8	36,5
Jefatura femenina	37,1	35,0	35,7
Índice de feminidad de la pobreza (2007-2008)	111,4	108,6	106,0
Coefficiente Gini, 2007	0,565	0,52	0,506
GASTO SOCIAL			
Gasto público social per capita (US-\$), 2005/06	183	101	210
Gasto público social como % del PIB, 2005/06	16,6	6,4	8,5
Gasto público social como % del gasto social total, 2005/06	48,4	28,6	50,3

Fuente: Elaboración de la autora con datos de CEPALSTAT
(<http://websie.eclac.cl/sisgen/ConsultaIntegrada.asp>)

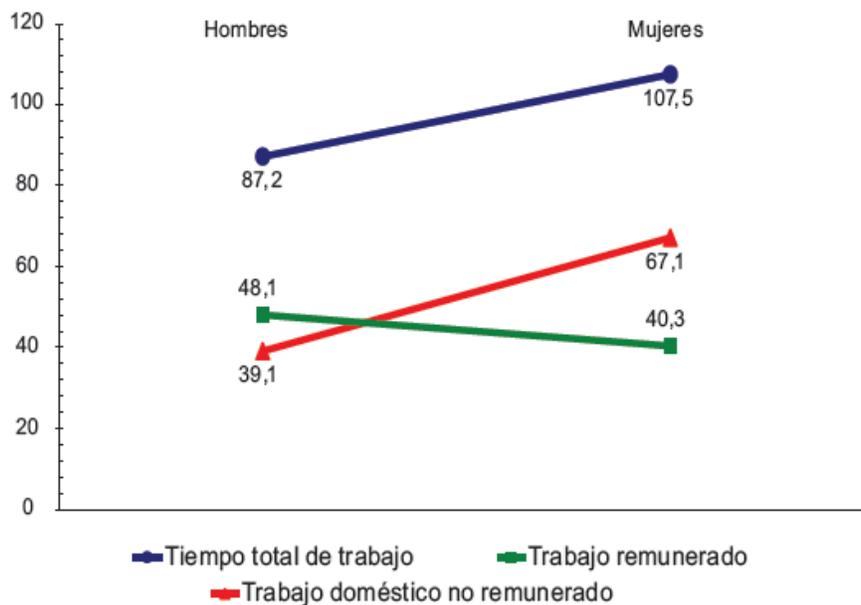
Anexo 3. Resultados seleccionados de las Encuestas de Uso del Tiempo en Bolivia y Ecuador

Bolivia: Tiempo de trabajo total en actividades remuneradas y domésticas no remuneradas, 2007 (en horas diarias)



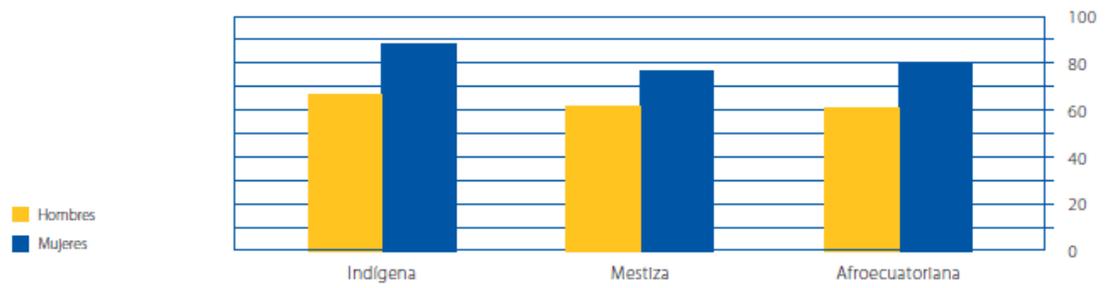
Fuente: Marco (2010), basado en EUT 2001.

Ecuador: Tiempo de trabajo total en actividades remuneradas y domésticas no remuneradas, 2007 (en horas semanales)



Fuente: Marco (2010), basado en EUT 2007.

Ecuador: carga global de trabajo, según etnia (en horas semanales)



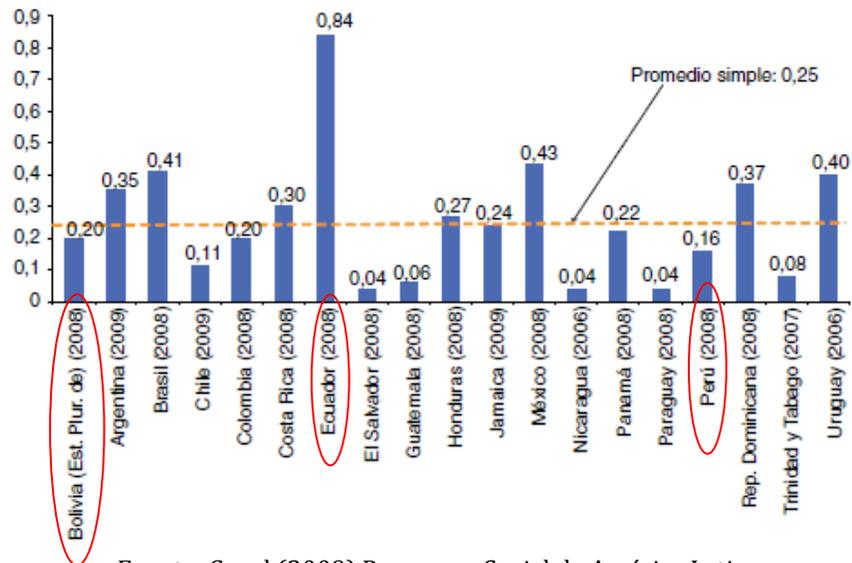
Fuente: CONAMU (2007).

Fuente: PNUD-OIT (2009), basado en la EUT 2007.

Anexo 4. Gasto y alcance de los programas de transferencias condicionadas

AMÉRICA LATINA (19 PAÍSES): GASTO EN PROGRAMAS DE TRANSFERENCIAS CONDICIONADAS (PTC), 2006-2009

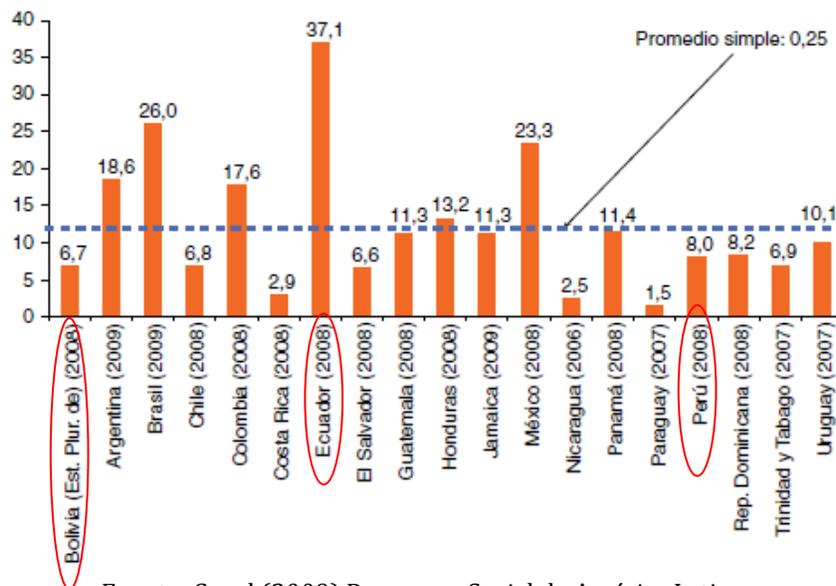
(En porcentajes del PIB)



Fuente: Cepal (2009) Panorama Social de América Latina.

AMÉRICA LATINA (19 PAÍSES): ALCANCE DE LOS PROGRAMAS DE TRANSFERENCIAS CONDICIONADAS (PTC), 2006-2009

(En porcentajes de la población total)



Fuente: Cepal (2009) Panorama Social de América Latina.

Anexo 5. Cuadro comparativo

	Bolivia	Ecuador	Perú
Visibilidad del trabajo reproductivo no remunerado	<p>Encuesta de Uso del Tiempo</p> <ul style="list-style-type: none"> Módulo en la Encuesta de Hogares (2001) Planificación de encuesta nacional en proceso (2011) 	<p>Encuesta de Uso del Tiempo</p> <ul style="list-style-type: none"> Módulo en la Encuesta de Hogares (2003, 2004) Piloto no representativo a nivel nacional (2005) Encuestas nacionales (2007, 2010) 	<p>Encuesta de Uso del Tiempo</p> <ul style="list-style-type: none"> proceso para la aplicación de una encuesta nacional iniciado en 2009
Marco constitucional	<p>Constitución del Estado Plurinacional de Bolivia (2009)</p> <ul style="list-style-type: none"> Reconoce el valor económico del trabajo reproductivo no remunerado Se compromete a su inclusión en las cuentas nacionales Estipula la corresponsabilidad de los cónyuges Compromete al Estado de asistir a los que realizan trabajo reproductivo no remunerado Incluye la incorporación de la equidad de género y la no diferencia de roles a la educación 	<p>Constitución de la República del Ecuador (2008)</p> <ul style="list-style-type: none"> Reconoce el valor económico del trabajo reproductivo no remunerado Estipula derechos laborales y sociales relacionados (régimen laboral, seguridad social, acceso a servicios, etc.) Compromete al Estado de promover la corresponsabilidad 	<p>Constitución del Perú (1993)</p> <ul style="list-style-type: none"> No incluye referencias al trabajo no remunerado ya se reproductivo o productivo (de subsistencia)
Planes Nacionales	<p>Plan Nacional de Desarrollo: Vivir Bien</p> <p>Plan Nacional para la Igualdad de Oportunidades</p> <ul style="list-style-type: none"> Abordaje integral del trabajo reproductivo no remunerado y la división sexual del trabajo 	<p>Plan Nacional para el Buen Vivir</p> <ul style="list-style-type: none"> Abordaje del trabajo reproductivo y la división sexual del trabajo de acuerdo al marco constitucional 	<p>Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades</p> <p>Plan Estratégico de Desarrollo Nacional</p> <ul style="list-style-type: none"> Escasa referencia y abordaje marginal del trabajo reproductivo no remunerado y la división sexual del trabajo
Legislación y políticas laborales	<p>Legislación laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> Licencia de maternidad (90 días) Obligatoriedad de empresas con más de 50 trabajadores de mantener salas cunas Inamovilidad laboral de la madre y el progenitor 	<p>Legislación laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> Licencia de maternidad (12 semanas) Licencia de paternidad (10 días para padres biológicos; 15 días para padres adoptivos) Obligatoriedad de empresas con más de 	<p>Legislación laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> Licencia de maternidad (90 días) Licencia de paternidad (4 días) Protección de la lactancia materna

	Bolivia	Ecuador	Perú
	<p>durante el embarazo y hasta que el niño cumpla 1 año</p> <ul style="list-style-type: none"> • Protección de la lactancia materna <p>Programas de empleo</p> <ul style="list-style-type: none"> • PROPAS 	<p>50 trabajadores de mantener salas cunas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Protección de la lactancia materna 	<p>Programas de empleo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Construyendo Perú • PROJOVEN
Transferencias monetarias (condicionadas y focalizadas)	<ul style="list-style-type: none"> • Bono Juancito Pinto • Bono Juana Azurduy 	<ul style="list-style-type: none"> • Bono de Desarrollo Humano / Crédito de Desarrollo Humano 	<ul style="list-style-type: none"> • JUNTOS
Pensiones no contributivas	<ul style="list-style-type: none"> • Renta Dignidad • Reforma de Pensiones (2010) reconoce el trabajo reproductivo de las mujeres en la crianza de los hijos e incluye aportes por hijo nacido vivo a sus cuentas previsionales 	<ul style="list-style-type: none"> • Pensión para Adultos Mayores • Pensión para Personas con Discapacidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Bono de gratitud
Programas principales de cuidado infantil	<ul style="list-style-type: none"> • Programa de Atención a Niños y Niñas (PAN) • Centros Infantiles Municipales (CIM) 	<ul style="list-style-type: none"> • Centros de Desarrollo Infantil / Centros para el Buen Vivir 	<ul style="list-style-type: none"> • Centros de Educación Inicial • PRONOEI • Programa Wawa Wasi
Sensibilización y educación respecto a la no diferencia de roles	<ul style="list-style-type: none"> • Ley de la Educación "Avelino Siñani – Elizardo estipula como uno de los fines de la educación la promoción de "una sociedad despatriarcalizadora, cimentada en la equidad de género, la no diferencias de roles, la no violencias y la vigencia plena de los derechos humanos" • Elaboración de propuesta curricular por CIDEM (Centro de Información y Desarrollo de la Mujer) 	<ul style="list-style-type: none"> • Campaña contra el machismo (Consejo de Transición): "Reacciona Ecuador, el machismo es violencia" (hombres y mujeres en roles no tradicionales) 	
Trabajo doméstico remunerado	<ul style="list-style-type: none"> • Ley 2450 (2003) • Incluye la vigencia del salario mínimo nacional para el servicio doméstico 	<ul style="list-style-type: none"> • Código del Trabajo (2005) • Acuerdo Ministerial sobre salarios mínimos incluye servicios doméstico (2009) • Campaña de difusión de 	<ul style="list-style-type: none"> • Ley 27.986 (2003) • No estipula salario mínimo

	Bolivia	Ecuador	Perú
		los derechos laborales y fiscalización de su cumplimiento (2010)	
Propuestas de la sociedad civil	<p>Asamblea Feminista / Colectivo Mujeres Creando Comunidad</p> <ul style="list-style-type: none"> Reconocer el trabajo doméstico (no remunerado) como productivo y remunerarlo Pensión de vejez como derecho individual de las mujeres y reconociendo el aporte del trabajo doméstico no remunerado Mejorar las condiciones en las que se realiza el trabajo doméstico no remunerado (vivienda, electricidad, saneamiento, agua corriente, protección contra accidentes) Generar cambios en la percepción de roles de género a través de la educación, el empoderamiento y la organización de las mujeres <p>REMTE Bolivia</p> <ul style="list-style-type: none"> reconceptualizar el trabajo y el mundo laboral desde la economía plural, incluyendo la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en la familia, la sociedad y el Estado transversalizar la consideración del trabajo reproductivo no remunerado en las políticas sectoriales (trabajo, seguridad 	<p>REMTE Ecuador</p> <ul style="list-style-type: none"> replantear y la revalorizar del trabajo de las mujeres dentro de una redefinición más global de la economía y el trabajo reconocimiento simbólico (visibilización, medición, valorización) retribución material (acceso a la seguridad social) transversalizar la consideración del trabajo reproductivo no remunerado en las políticas sectoriales (vivienda, educación, salud, seguridad social, infraestructura) <p>Movimiento Mujeres por la Vida</p> <ul style="list-style-type: none"> Extensión de la seguridad social a las personas que realizan trabajo doméstico no remunerado como derecho 	<p>Plataforma de la Mujer Peruana</p> <ul style="list-style-type: none"> Promulgación de una Ley General del Trabajo que garantice el derecho y condiciones laborales dignas para mujeres y hombres. Diseño de un currículo escolar con perspectiva intercultural y de género Acceso universal a la seguridad social Acceso a servicios sociales y básicos de calidad para toda población Creación de más salas cunas, albergues, y otros para niñas/os y adultos mayores en los diferentes ámbitos laborales. Aprobación del Proyecto de Ley que reconoce el trabajo no remunerado de las mujeres <p>CCTH</p> <ul style="list-style-type: none"> revisar el marco legislativo vigente respecto al trabajo doméstico remunerado introducir un salario mínimo igual al de los demás trabajadores/as adecuar las regulaciones respecto a las cotizaciones para la seguridad social

	Bolivia	Ecuador	Perú
	<p>social, educación, presupuestos públicos sensibles al género)</p> <ul style="list-style-type: none"> • retribuir el trabajo reproductivo de las mujeres a nivel comunitario y municipal e incluirlo en los presupuestos municipales <p>FENATRAHOB</p> <ul style="list-style-type: none"> • revisar el marco legislativo vigente respecto al trabajo doméstico remunerado • diferenciar explícitamente los diversos servicios que forman parte del trabajo doméstico remunerado • armonizar las horas de trabajo con lo previsto en la Ley General del Trabajo • terminar con el trato diferencia de las trabajadoras puertas adentro • introducir el pago de las horas extra • modificar el pre-aviso de retiro 		