

30

EXPERIENCIAS

EXITOSAS para

R EDISTRIBUIR,
EDUCIR,
ECONOCER,
EMUNERAR O
EPRESENTAR

EL **TRABAJO**
DE **CUIDADOS**



GOBIERNO DE
MÉXICO

INMUJERES
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES



**GOBIERNO DE
MÉXICO**

INMUJERES
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

**Treinta experiencias exitosas para redistribuir, reducir, reconocer,
remunerar o representar el trabajo de cuidados.**

© Instituto Nacional de las Mujeres
INMUJERES

Barranca del Muerto N° 209, Col. San José Insurgentes,
Alcaldía Benito Juárez, C.P. 03900
Ciudad de México

www.gob.mx/inmujeres

© Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir A.C
Tabasco 68, Col. Roma Nte. CP 06700 CDMX

www.ilsb.org.mx

Primera edición: agosto de 2022.

ISBN INMUJERES: 978-607-7825-72-2

ISBN ILSB: 978-607-96885-1-6

Autora: Lourdes Jiménez Brito. Especialista de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social en el área de políticas de maternidad, trabajo de cuidados y seguridad social.

Agradecimientos: Friné Salguero, María Soledad Buendía, Claudia Lazzáro, Flavia Anau, Reynaldo Vázquez y Patricia Matías por su participación y disposición a ser entrevistadas. Así como la asistencia de investigación de Michelle Martínez Balbuena.

Revisión y edición: Marta Clara Ferreyra Beltrán
Ximena Mariscal de Alba
Emilienne de León Aulina
Fernanda Castro Tarinda
Sara Valdes Loza
Valentina Zendejas Moheno

Diseño y cuidado de la edición: Armando Mata Sevilla.

Las opiniones expresadas en esta obra son responsabilidad exclusiva de su autora y no coinciden necesariamente con las del Instituto Nacional de las Mujeres o las de sus integrantes.

Hecho en México.

Ejemplar gratuito. Prohibida su venta.

Índice

Presentación	5
Introducción	9
Nota metodológica	11
Avances y conquistas normativas en relación con el reconocimiento del trabajo de cuidados	15
Reconocimiento constitucional y legal del trabajo no remunerado del hogar, Ecuador	16
Inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales, Colombia	21
Programa Integral de Reconocimiento de Períodos de Servicio por Tareas de Cuidado, Argentina	24
Reconocimiento del trabajo del hogar en la Constitución de Bolivia del año 2009	26
Constitucionalización del derecho al cuidado, Ciudad de México, México	29
Reconocimiento constitucional y legal del trabajo doméstico en Brasil	32
Proceso de constitucionalización del derecho al cuidado en México	36
Políticas de licencias de cuidado remunerado	41
Ampliación de la licencia de paternidad en Curazao	42
Ampliación de la licencia de paternidad en México	44
Licencia parental extendida neutral de género, México	46
Permiso Postnatal Parental en Chile	48
Proceso de reforma de la licencia parental en Finlandia	51

Campañas de cambio social	55
Padre desde el principio, Cuba	55
Campaña Nacional “Cuidar en Igualdad”. Necesidad, Derecho, Trabajo	58
Promoción de la corresponsabilidad del trabajo de cuidados, empresa La Villita, México	62
Campaña #YoMeOcupo- los ayudadores, iniciativa <i>Spotlight</i> , Argentina	66
Sello Construir Igualdad, Dirección de Equidad Laboral, Buenos Aires, Argentina	69
Provisión de servicios de cuidados	73
Piña Palmera, Oaxaca, México	74
<i>Le huitième jour</i> (el octavo día), Bélgica	80
Home-Start Worldwide, Reino Unido	83
Centros de Desarrollo Infantil, Argentina	85
R.O.S.A. (Red de empleo y servicios de cuidados), Italia	91
Subsistema Nacional de Apoyos y Cuidados: Chile Cuida	95
Seguro público de cuidados a largo plazo, Corea del Sur	97
Programa Casa Propia - Casa Activa, Argentina	100
Programa <i>Xantar na Casa</i> , Galicia, España	102
Planificación urbana con perspectiva de género y de cuidados: Nagareyama, Japón	106
Residencial Santa Clara de Málaga, Sociedad Cooperativa Andaluza “Los Milagros”, España	112
Sistemas Integrales de Cuidados	115
Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC), Uruguay	115
Sistema Distrital de Cuidado, Bogotá, Colombia	123
Matriz de clasificación de las 30 experiencias	131
Anexo. Criterios de inclusión de buenas prácticas	135
Referencias	139

Presentación

En el marco del Foro Generación Igualdad en 2021, el Gobierno de México, a través del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) con el apoyo de ONU Mujeres, lanzamos la Alianza Global por los Cuidados, como un compromiso colectivo, a través del cual hacemos un llamado urgente a gobiernos, sociedad civil, sector privado, filantropías y organizaciones internacionales a garantizar el reconocimiento, la redistribución, reducción, remuneración y representación del trabajo de cuidados.

De esta manera, el INMUJERES como co-convocante de esta Alianza presenta con gran orgullo esta publicación que compila treinta experiencias exitosas que, desde distintas localidades alrededor del mundo y en diferentes ámbitos, buscan redistribuir, reducir y reconocer el trabajo doméstico y de cuidados, respetando los derechos laborales de las personas cuidadoras, incluyendo su derecho a la representación.

En esta publicación se expone información relevante que permite enriquecer el conocimiento y fortalecer las habilidades de las personas tomadoras de decisión, diseñadoras de políticas públicas, investigadoras y académicas que llevan la dimensión de los cuidados a la implementación de políticas para avanzar en la agenda de cuidados.

Los relatos representan una oportunidad de intercambio a través de la cual podemos conocer y aprender de los caminos transitados y los obstáculos que se han presentado para posicionar esta agenda en diversos espacios, nacionales y locales, públicos y privados.

A través de cinco categorías analíticas, se comparten ejemplos, en materia de reformas normativas, para incluir a los cuidados en las constituciones y leyes de países como Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Ecuador, y de gobiernos locales como la Ciudad de México; de políticas públicas, como el otorgamiento de licencias parentales; de prestación de servicios de cuidados desde ámbitos como el comunitario, el público o el privado; de campañas de comunicación social, para generar conciencia acerca de la importancia de los cuidados; y de sistemas integrales de cuidados, para conocer cómo se han consolidado en ciertos países o espacios locales y para aprender de sus experiencias.

En México, reconocemos la centralidad que tienen los cuidados en el sostenimiento de la vida misma, en la reproducción de la fuerza de trabajo y de las sociedades, así como del medio ambiente; y las consecuencias que, la sobrecarga genera en las realidades de millones de mujeres, adolescentes y niñas, lo que constituye un obstáculo para sus posibilidades de desarrollo en lo laboral, lo educativo y lo personal, a lo largo de toda su vida.

Por lo anterior, desde el INMUJERES, impulsamos una agenda de cuidados colectiva, en donde construimos y nos vamos nutriendo unas a otras; de instituciones, gobiernos, academia, sociedad civil; que, desde su campo, aportan y marcan las sendas para la consolidación progresiva del Sistema Nacional de Cuidados, que ofrezca las condiciones necesarias para el ejercicio del derecho humano a cuidar y recibir cuidados, bajo los principios de accesibilidad, universalidad, sostenibilidad, calidad y suficiencia, que impulse y potencie el empoderamiento de las mujeres y que contribuya a alcanzar la igualdad sustantiva.

Estamos trabajando para que la concepción de este Sistema se sustente en tres pilares: la eliminación de las violencias hacia las mujeres; su acceso a trabajos dignos; y a que cuenten con servicios de cuidados para sus hijas, hijos o personas en situación de dependencia.

Destaco que, la publicación de este texto es resultado de la colaboración del INMUJERES con importantes aliadas en el marco de la Alianza Global, con quienes trabajamos en conjunto y desde múltiples espacios para poner a los cuidados en el centro.

Agradezco de manera muy especial al Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir, integrante de nuestra Alianza y parte fundamental de la sociedad civil de México, por su contribución en la elaboración de este valioso documento.

También todo nuestro agradecimiento y reconocimiento a la autora de este texto, Lourdes Jiménez Brito, académica, especialista en temas de género, que, por experiencia de vida ha enfocado su objeto de estudio en el tema de los cuidados.

Estoy convencida que los análisis y discusiones que se presentan en esta publicación serán herramientas que nos permitan promover acciones que sumen a la implementación y/o consolidación de la agenda de cuidados desde las diferentes realidades de cada región y de cada país, lo que nos ayudará a transitar a sociedades más sostenibles, justas e igualitarias.

Nadine Flora Gasman Zylbermann
Presidenta del Instituto Nacional de las Mujeres

Introducción

Hablar de cuidados en el ámbito de las políticas públicas o incluso en la agenda política de los países parecía una utopía hace dos décadas. Sistematizar buenas prácticas de políticas de cuidados o señalar acciones o intervenciones exitosas en esta temática hubiera sido una misión desafiante hace apenas una década atrás. Sin embargo, en la actualidad los cuidados irrumpen, con cada vez más fuerza, en la esfera pública con la finalidad de transformar la manera en la cual las sociedades los producen y distribuyen.

Gracias a los aportes del feminismo, en particular de la economía feminista, la noción de cuidados se ha vuelto clave para el análisis y la investigación con perspectiva de género. Sin embargo, se trata de un concepto sobre el que existen varias definiciones y todavía se está lejos de llegar a una noción de consenso. (Batthyány, 2021, p. 51)

La definición propuesta por la socióloga española María Ángeles Durán establece que el cuidado proporciona tanto subsistencia como bienestar y desarrollo. Abarca la indispensable provisión cotidiana de bienestar físico, afectivo y emocional a lo largo de todo el ciclo vital de las personas (Durán, 2000). Un factor importante del problema de brindar bienestar y protección social de calidad a los miembros de una sociedad radica en un adecuado reparto de responsabilidades entre sus miembros. Batthyány (2021) explica muy bien que:

La solución ha asumido distintas formas en función del momento histórico, social, cultural y económico. Si bien se ha determinado que en la distribución del cuidado cooperen distintos actores sociales, parte significativa de esta carga ha recaído y recae en las familias. En realidad, en las mujeres de las familias. (p. 53)

La pandemia del COVID-19 ha reafirmado la centralidad de los cuidados, poniendo en crisis la forma en la que se organizan social y políticamente y la insostenibilidad de su actual organización. A raíz de las medidas tomadas para prevenir los contagios, las redes tradicionales de cuidados disponibles para las familias se han visto gravemente deterioradas. El cierre de las escuelas, guarderías y la necesidad de proteger a los adultos mayores, ha puesto en crisis los esquemas de cuidados y tareas domésticas, afectando el funcionamiento de los hogares y familias. En este contexto, las mujeres se han visto desproporcionadamente más afectadas que los hombres, ya que han visto aumentada en forma dramática la carga de tareas de cuidados, predisponiéndolas a mayores riesgos sociales. La Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) utiliza la expresión “emergencia global de los cuidados” para referirse a la situación actual, “la cual requiere una respuesta inmediata, transversal y con miras al largo plazo

y la reorganización social que demandan las desigualdades en torno al cuidado” (Comisión Interamericana de Mujeres, 2020, p. 29).

El modelo que responsabiliza a las familias como principales proveedoras de cuidados es el denominado en la literatura como régimen “familista” o “maternalista”. Y es que la rígida división sexual del trabajo que opera en nuestras sociedades es el mecanismo que explica la persistencia de este modelo que sobrecarga a las mujeres y sobre el cual se construye la desigualdad estructural que nos aqueja. El aspecto más grave de esta emergencia global de los cuidados es que pone en evidencia que las mujeres son quienes ajustan sus tiempos para proveer servicios cuando el resto de los actores responsables no lo hacen (otros miembros de la familia, el Estado, las redes comunitarias, el mercado, etc.). Las mujeres terminan operando como variable de ajuste en los escenarios de crisis para mantener el nivel de bienestar necesario para la supervivencia de las personas al interior de las familias. Es por ello por lo que esta pandemia puede constituir una gran oportunidad para redefinir una nueva organización social de los cuidados que los redistribuya en forma igualitaria entre todos los actores involucrados.

Este documento es un ejercicio de sistematización y análisis de una selección de treinta experiencias de políticas públicas, acciones o intervenciones que tienen como objetivo redistribuir, reducir, reconocer, remunerar y/o representar el trabajo de cuidados. Se han identificado, clasificado y analizado una serie de acciones, políticas y medidas que contribuyen a avanzar hacia un nuevo modelo de organización social, política y económica de los cuidados. Las personas lectoras podrán encontrar aquí información útil sobre diversas iniciativas y experiencias a nivel global. El objetivo de este ejercicio de sistematización es poner a disposición un insumo de gran utilidad para alimentar los procesos de cambio institucional en materia de políticas de cuidados, de ampliar los conocimientos sobre buenas prácticas en esta temática y ofrecer evidencia del dinamismo y constante crecimiento de la agenda de cuidados a nivel mundial.

Solo a modo de cierre de esta sección introductoria, cabe mencionar que el cuidado es un concepto político cuya definición y alcance está sujeto a constantes luchas y tensiones de poder que, a su vez, están asociadas a determinadas prácticas que ponen en desventaja a ciertos grupos sociales frente a otros. Quién cuida, quién no y en qué condiciones lo hace es un debate político y moral que cada sociedad debe dar. Sin lugar a duda, el contexto actual constituye un momento bisagra para redefinir la actual organización social, política, económica y cultural de los cuidados..

Nota metodológica

La selección de las treinta experiencias se hizo siguiendo determinados criterios de inclusión que pueden consultarse en extenso en el ANEXO I, disponible en la sección final de este documento. El aspecto principal a la hora de seleccionar las buenas prácticas ha sido identificar el o los criterios de impacto social relativos al cuidado determinados por ONU Mujeres (2018):

Reconocer: Hacer visible y revalorizar el trabajo de cuidados como clave para el bienestar de las sociedades y para el funcionamiento de la economía, tanto el que se presta al interior como fuera de los hogares y reconocer a las trabajadoras del cuidado (remunerado y no) como sujetas de derechos.

Redistribuir: Distribuir de manera más justa y equilibrada el trabajo de cuidados no remunerado y las responsabilidades domésticas entre mujeres y hombres, así como el ejercicio de la paternidad responsable (desfeminizar).

Reducir: La cantidad de cuidados que se realizan en los hogares (desfamiliarizarlo) y proveer más servicios de cuidado accesibles, asequibles y de calidad, desde el Estado o desde el mercado y la comunidad con regulación estatal, así como la infraestructura necesaria para reducirlo (infraestructura para garantizar servicio de agua, drenaje, gas y luz, transporte público, etc.).

Representar: Asegurar que las personas cuidadoras remuneradas y no, tengan voz y participación colectiva en todo el ciclo de políticas públicas sobre el cuidado y en las discusiones al respecto.

Remunerar: Garantizar los derechos laborales y condiciones dignas de todo el sector de cuidados, incluidas las trabajadoras del hogar y garantizar un

ingreso universal y condiciones de vida digna para personas cuidadoras no remuneradas sin acceso a un empleo por la alta demanda de cuidados en sus hogares.

Cabe mencionar que la selección final no sigue un patrón aleatorio ni representativo de todas las regiones del mundo: se incluyen experiencias de América Latina, el Caribe, Europa y Asia. Para su análisis y sistematización se siguen dos formatos: por un lado, un análisis en extenso que supone un estudio más pormenorizado de la experiencia que incluye en algunos casos, información proveniente de entrevistas a personas responsables de su implementación y/o involucradas en su diseño y ejecución. En total se incluyen diez casos de estudios bajo este tipo de formato extenso. Las veinte experiencias restantes se presentan en un formato de análisis más reducido, pero igualmente valioso que incluye los principales elementos de la política en cuestión como así también los retos u obstáculos en su implementación.

Además, la selección de las prácticas se hizo con base en varios criterios relacionados: en primer lugar, parte de la selección de casos fue resultado de un valioso proceso de intercambio en el marco de la mesa de diálogo denominada “Hacia la creación de sistemas de cuidados en América Latina”, convocada por el Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir con el acompañamiento de ONU Mujeres y la Red para los Derechos Económicos, Sociales y Culturales durante los meses de mayo y junio del año 2021. En segundo lugar, la selección también se definió con base a la disponibilidad de información y datos actualizados de ciertas políticas y programas; y finalmente se procuró mantener cierto equilibrio en la distribución de los casos a lo largo de las cinco categorías analíticas previamente establecidas (que se anuncian a continuación).

Para poder ejecutar esta investigación se aplicó una combinación de técnicas de investigación cualitativa: revisión de literatura y fuentes documentales, consulta de legislación comparada, entrevistas y comunicaciones personales con personas vinculadas a la gestión y/o implementación de algunas de las buenas prácticas aquí presentadas.

Con la finalidad de guiar la búsqueda y ordenar la presentación de las treinta experiencias seleccionadas se establecieron cinco categorías analíticas, las cuales se muestran a continuación:

1. Avances y conquistas normativas en relación con el reconocimiento del trabajo de cuidados
2. Políticas de licencias de cuidado remunerado
3. Campañas de cambio social
4. Provisión de servicios de cuidados
5. Sistemas Integrales de Cuidados

En la sección final del documento se incluye una matriz que sistematiza la información de las treinta buenas prácticas analizadas donde se especifican los criterios de inclusión que cumplen a modo de resumen informativo.

Avances y conquistas normativas en relación con el reconocimiento del trabajo de cuidados

Pautassi (2018) afirma que, debido a la invisibilización del trabajo de cuidados, realizado principalmente por mujeres, los cuidados no lograron establecerse, a lo largo de la historia, como derechos humanos. Pero al conceptualizar el cuidado como un derecho humano, se reconoce que:

Toda persona tiene derecho a “cuidar, a ser cuidado y a cuidarse (autocuidado)”; [este enfoque] no sólo sitúa y empodera de manera distinta a cada uno de sus titulares, sino que desvincula el ejercicio del derecho de la condición o posición que ocupe -por ejemplo, es independiente si tiene un régimen de trabajo asalariado formal-. Por otra parte, no se dirige a establecer mejores condiciones para que las mujeres cuiden amparadas en derecho, por el contrario, reconoce este derecho a todas las personas y busca transformar la injusta división sexual del trabajo hoy existente. (p. 731)

Resulta fundamental visibilizar las conquistas normativas que han logrado avanzar en una protección constitucional y legal del trabajo de cuidados; además es importante promover este tipo de protección y garantías normativas.

Reconocimiento constitucional y legal del trabajo no remunerado del hogar, Ecuador

País o localidad donde se implementa: Ecuador

Instancia/s responsable/s o marco legal de su implementación: Constitución de la República del Ecuador, Ley para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar y Reglamento para la Afiliación de las Personas que Realizan Trabajo No Remunerado del Hogar.

La reforma constitucional de Ecuador del 2008, impulsada por el Movimiento Alianza PAIS - Patria Altiva i Soberana, incorporó al texto constitucional un reconocimiento expreso del trabajo de cuidados que se realiza dentro del hogar en ese país. La Asamblea Nacional Constituyente incorporó a la máxima norma fundamental del país un artículo que establece lo siguiente:

Artículo 333. Se reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de auto-sustento 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. (*Constitución de la República del Ecuador, 20 de octubre de 2008*)

Con la finalidad de conocer más de cerca el proceso de constitucionalización del reconocimiento del trabajo no remunerado del hogar, se ha mantenido una entrevista con María Soledad Buendía, ex Ministra de Coordinación de la Política de Ecuador y ex legisladora de la Asamblea Nacional, quien comparte información al respecto. El reconocimiento del trabajo de cuidados del hogar no remunerado a nivel constitucional fue un proceso que se inicia desde las organizaciones sociales feministas. El movimiento de mujeres –amplio y diverso– planteó una agenda de cara a la convocatoria de reforma constitucional lanzada por el entonces presidente Rafael Correa. Comenta que se hicieron asambleas provinciales y luego nacionales en donde se fueron construyendo los contenidos de esa agenda: desde la paridad y el principio de igualdad política, la creación de instituciones para promover la igualdad, la incorporación del lenguaje inclusivo y hasta el tema del reconocimiento del trabajo no remunera-

do del hogar. Menciona Soledad que lograron incorporar el 95% de las iniciativas propuestas a la nueva constitución. Los temas relacionados a los derechos sexuales y reproductivos no lograron el apoyo suficiente y quedaron fuera de aquella reforma (M. S. Buendía, comunicación personal, 13 de julio del 2021).

M. S. Buendía explica que una de las conquistas más importantes y fuertemente simbólicas del movimiento de las mujeres en Ecuador fue la incorporación del artículo 333 que reconoce el trabajo no remunerado del hogar como una labor productiva. Destaca que fue un logro y un avance trascendental ya que, a partir de este momento, en Ecuador se empieza a generar una serie de acciones y políticas con la finalidad de hacer efectivo este reconocimiento y operativa esta disposición constitucional. Además, este impacto también se ve reflejado a nivel discursivo, mediático y cultural. Sin embargo y a pesar de esta gran conquista normativa, el camino que llevara a la sanción de una ley nacional sobre este tema, tardó varios años. Comenta que el proceso fue complicado, hubo resistencias desde diferentes sectores, diferentes alternativas sobre cómo aplicarla y hacerla operativa, la cuestión actuarial, financiera, entre otros.

De hecho, han sido ocho los proyectos presentados ante la Asamblea Nacional durante el periodo 2009-2014 tanto desde la bancada del gobierno como desde la oposición. Al mismo tiempo, el Ministerio Coordinador de Desarrollo Social (MCDS), en cumplimiento del mandato constitucional, fue desarrollando un proceso de consultas con diversos agentes, así como una serie de estudios, entre los que destaca el Estudio de sostenibilidad financiera y actuarial de la afiliación a la Seguridad Social (Ministerio Coordinador de Desarrollo Social, 2015). Finalmente, tras un trámite de un año en la Asamblea Nacional, fue aprobada y publicada el 20 de abril de 2015 la Ley para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar (*Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, Reformas al Código de Trabajo, 2015*), y el Reglamento para la Afiliación de las Personas que Realizan Trabajo No Remunerado del Hogar (Guamán Hernández & Lorente Campos, 2019). Esta ley reconoce el trabajo no remunerado en los hogares e incorpora a las personas que lo realizan al sistema de seguridad social, garantizando su derecho a jubilación, viudez e indemnización por discapacidad, entre otros puntos.

Comenta M. S. Buendía que la gran discusión que se tuvo en la Asamblea al momento de debatir los términos de esta legislación fue si la cobertura ofrecida alcanzaba también el componente de salud. Existía el temor de que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social no pudiera garantizar el acceso y cobertura a servicios de salud a esta nueva población sujeto de derechos y prestaciones. Lo

que se decidió es que la cobertura no alcanzaría a las prestaciones de salud y esas correrían por cuenta de la salud pública a través del Ministerio de Salud.¹

Para hacer efectivo este derecho establecido en la Constitución, se ha previsto un aporte personal en función de la situación económica familiar y el Estado Central completará el aporte hasta con el 80% del valor total para las familias que se encuentren en extrema pobreza. [...] Según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos de Ecuador (INEC) el trabajo no remunerado representa el 15.41% del Producto Interno Bruto. Las personas que se afilien a esta modalidad recibirán su pensión por vejez, luego de 20 años de aportación y al cumplir 65 años. Este beneficio busca que todas las personas que han dedicado su vida al trabajo no remunerado del hogar cuenten con ingresos propios en su vejez. La pensión por incapacidad tiene el objetivo de proteger a las o los afiliados en caso de que queden incapacitados por una enfermedad o un accidente. Para acceder a este beneficio, deberán haber cumplido 6 aportaciones mensuales, si tienen entre 15 y 25 años; 36 aportaciones mensuales para las personas que tengan entre 26 y 45 años; y 60 aportaciones mensuales para las personas a partir de 46 años. La pensión por muerte permite que las amas de casa protejan a su familia en caso de su fallecimiento, mediante una pensión que recibirán sus hijos o su esposo. Además, la familia recibirá un aporte para cubrir los gastos del sepelio. (Secretaría Técnica Plan Toda una Vida, s.f.)

Para las personas que reciben el Bono de Desarrollo Humano,² la afiliación es automática y progresiva. Las personas trabajadoras no remuneradas del hogar que deseen afiliarse pueden hacerlo a través de la página www.iess.gob.ec, teniendo a la mano su cédula de ciudadanía y la de las personas que conforman su familia, así como una copia de la planilla de luz eléctrica de su domicilio.

1 En Ecuador existe un sistema de salud universal que depende del Ministerio de Salud Pública que funciona de manera paralela al seguro de salud del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

2 Consiste en una transferencia monetaria condicionada mensual de USD 50 conceptualizada para cubrir vulnerabilidades relacionadas a la situación económica del núcleo familiar. Más información en <https://www.inclusion.gob.ec/bono-de-desarrollo-humano/>

Tabla 1. Aportes del Estado Central y personal, para la afiliación

NIVEL SOCIO ECONÓMICO	CONTRIBUCIÓN ESTATAL	APORTE PERSONAL
Nivel de subsistencia (Hasta USD 177)	9.73 USD	2 USD
Nivel medio (Desde USD 178 hasta USD 354)	14.07 USD	9.38 USD
Nivel medio alto (Desde USD 355 hasta USD 531)	15.80 USD	19.38 USD
Nivel alto (Desde USD 532 o más)	—	46.91 USD

Fuente: Datos tomados de la Secretaría Técnica Plan Toda una Vida, s.f.

Ante la pregunta acerca del financiamiento de este sistema, M. S. Buendía comenta que, a lo largo del debate, se habló en términos de inversión y no de gasto. Expresa que fue un debate sumamente intenso el tema de la asignación de los recursos necesarios para hacer efectiva la legislación; en ese sentido informa que se modificaron las normativas necesarias para poder contar con los recursos económicos necesarios para hacerlo. Menciona que la voluntad política es fundamental para poder avanzar en la conquista de estos derechos y del reconocimiento del trabajo no remunerado del hogar; ya que, a partir de ella, es posible priorizar gastos en lugar de asignar presupuesto a otras iniciativas.

En cuanto a la financiación, el programa tiene presente la necesidad de que el Estado cubra una parte importante de la financiación del mismo, sobre la premisa de que la sociedad entera se beneficia de este trabajo, sobre todo en el caso del trabajo de cuidados de menores y adultos y en el vector de regeneración de la fuerza de trabajo del país -con un flujo continuo de personas en condiciones de insertarse en el mercado laboral en conjunción con la labor realizada con otro conjunto amplio de instituciones-, y en el sostenimiento diario de la vida. En este sentido, la reforma incluyó un artículo no numerado en la [Ley] tras el 219, que establece que “el Estado determinará anualmente en el Presupuesto General del Estado el monto que destinará para subsidiar el porcentaje de aportación individual de las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar, en función de la situación socioeconómica de la unidad económica familiar, en los términos establecidos en la presente Ley y en el Código de Planificación y Finanzas Públicas”. Además, la disposición transitoria cuarta de la ley que instituyó el sistema precisa que el Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social debe establecer los porcentajes de aportación para las personas que realizan el mencionado trabajo,

considerando su situación económica, a fin de que puedan acceder al subsidio del Estado. (Guamán Hernández & Lorente Campos, 2019)

Sin embargo, [...] el acceso a las prestaciones de vejez exige largas carreras de cotización: 240 o más aportaciones. [...] Este período excede del de quince años que establece el artículo 29.2.a del Convenio 102 de la [Organización Internacional del Trabajo] (OIT) sobre norma mínima en materia de seguridad social para el acceso a las prestaciones reducidas de jubilación o vejez. Dada la implantación reciente de la regulación, sería conveniente la fijación de un periodo de cotización más reducido incluso que el citado de la OIT, de forma que no se dilate excesivamente la efectividad de la protección. (Guamán Hernández & Lorente Campos, 2019)

De acuerdo con un informe de la OIT, “al 2015, el número de potenciales personas afiliadas al esquema de trabajo no remunerado del hogar [era] de 1,5 millones de personas” (OIT, 2016). Respecto a la afiliación de las personas trabajadoras del hogar no remuneradas, los datos del último boletín estadístico disponible en el sitio web del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), muestran la siguiente evolución histórica (Veáse Tabla 2).

Tabla 2. Evolución histórica de la cantidad de personas afiliadas a la categoría TNRH

AÑO	AFILIADOS - TRABAJO NO REMUNERADO DEL HOGAR
2015	54,921
2016	197,065
2017	212,033
2018	194,635
2019	235,730

Fuente: Elaboración propia en base a datos disponibles del IESS, s.f.

Resulta muy interesante el dato de que la afiliación de las personas trabajadoras del hogar no remuneradas aumentó un 43% a febrero del año 2021. De acuerdo con información periodística a febrero de 2021 en esta categoría se encontraban registradas 338,541 personas. Se trata de un 43% más frente al mismo mes del 2020 (236,742 personas aproximadamente). Esta categoría es la única de 21 actividades que muestra este comportamiento. Sin tener en cuenta las aportantes del Trabajo No Remunerado del Hogar (TNRH), el número de afiliaciones evidencia una reducción del 8%, en el mencionado período.

Para la abogada Patricia Borja, el incremento de trabajadoras del hogar no remuneradas al IESS se puede explicar porque tras la crisis generada por la pandemia hubo pérdida de trabajo formal. “Las mujeres, al quedarse sin empleo o renunciar, buscan mantener algún tipo de cobertura de la seguridad social y por eso optan por este tipo de aseguramiento”. Otro factor es que el año pasado se incorporaron más personas beneficiarias al bono de desarrollo humano por la crisis. La Ley contempla que ellas serán integradas de

forma automática al régimen de afiliación de amas de casa y el Gobierno contribuye con el aporte. (El Comercio, 2021)

A modo de cierre es posible afirmar que después de la aprobación de la Constitución del Ecuador, en el año 2008, se rompió el esquema tradicional de la clasificación del trabajo y se reconoció al trabajo no remunerado del hogar como una labor productiva y socialmente útil que contribuye al desarrollo económico y social del país. Se trata de una política que no solo reconoce el enorme valor económico que supone este trabajo, sino que también garantiza condiciones dignas para las personas que se dedican al TNRH al otorgarles acceso a la seguridad social.

Para más información ver www.iess.gob.ec/trabajo-no-remunerado/

Inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales, Colombia

País o localidad donde se implementa: Colombia

Instancia/s responsable/s de su implementación: Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE).

Problema específico que atiende y las personas destinatarias de la acción o política

En el año 2010, el Congreso de Colombia sanciona la Ley 1413 que tiene por objeto incluir la economía del cuidado conformada por el trabajo de hogar no remunerado en el Sistema de Cuentas Nacionales, para poder “medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas” (López Montaña, 2020, p. 15). Fue la primera legislación de su naturaleza en el continente americano.

La sanción de esta ley fue el primer paso para poder cuantificar el valor económico del trabajo del hogar no remunerado, incorporarlo al análisis macroeco-

nómico y a la toma de decisiones del gobierno y la sociedad. Añadir el trabajo del hogar a los agregados nacionales no significa aumentar la producción. Supone revelar la cantidad de trabajo oculto incorporado en la producción que permanece encubierto (López Montaña, 2009, p. 7). En este sentido, la ley señala en su artículo 5° que el DANE junto con el Ministerio de Hacienda y Crédito Público sean los encargados de iniciar “el proceso de adecuación de procedimientos y gestiones necesarias para planear, diseñar y definir técnica, conceptual y metodológicamente la encuesta de uso del tiempo y la inclusión de sus resultados en el Sistema de Cuentas Nacionales” (*LEY 1413 de 2010*).

Se trata de una política que estipula la generación de evidencia y datos con relación al trabajo de cuidados no remunerado como parte de una estrategia de reconocimiento de su valor económico a las cuentas nacionales del país.

Resultados esperados y obtenidos con la acción o política

La aplicación de la encuesta se ha dado en tres ocasiones: 2012-2013, 2016-2017, y 2020-2021. Los datos se pueden desagregar por edad, por estrato socioeconómico, por nivel educativo, por características de la familia, regiones, entre otras. La Cuenta Satélite de Economía del Cuidado terminó de construirse en 2016 y se publicó en 2017, también se publicó la Matriz de Trabajo Ampliada como investigación de contexto de la Cuenta Satélite de Economía del Cuidado, así como la publicación del Simulador del Trabajo Doméstico y de Cuidado No Remunerado, disponible en la página web del DANE. Los resultados de esta primera publicación de la Cuenta Satélite de Economía del Cuidado indican un valor económico del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado (TDCNR) de 185.722 miles de millones de pesos, lo que representa entre 16.3% y 20% del PIB, del cual las mujeres aportaron el 76.7%. Dicho valor económico es superior, incluso, que el del sector que hasta la introducción de esta Cuenta Satélite se encontraba en primer lugar: Comercio al por mayor y al por menor, con un valor económico de 162.507 miles de millones de pesos colombianos (DANE, 2018, p. 10).

Obstáculos y retos en la implementación de dichas políticas y acciones:

La historia de la inclusión de la economía del cuidado en Colombia no nace del mandato de Beijing, ni de los movimientos feministas del país. Paradójicamente, su origen es la objeción de una economista, en ese momento Senadora, a un gobierno que mostró total rechazo por el derecho a la equidad de género en su

Proyecto de Ley de Transformación Social. Ese articulado destaca la contribución de la economía del cuidado al desarrollo del país. [El proyecto de ley fue rechazado por el gobierno]. En respuesta, un año más tarde, la Senadora presentó el Proyecto de Ley de la Economía del Cuidado (López Montaña, 2009), que se convirtió en la Ley 1413 [de 2010]. [...] Sin duda, Colombia dio un paso importante en este tema que sirvió de referencia para otros países latinoamericanos. (López Montaña, 2020, p. 15)

Sin embargo, el espíritu de la Ley no se ha cumplido porque el cuidado no remunerado aún no es reconocido como un sector productivo dentro de las Cuentas Nacionales ni en este país ni en ningún otro país del mundo. Este incumplimiento es de gran trascendencia porque si bien [a través de la Ley 1413 se] le da un valor a ese trabajo no remunerado, fuera del reconocimiento por la sociedad, esa medición ni cambia la vida de las mujeres, ni genera impacto económico real. De ahí la importancia de que este sector entre en la economía. (López Montaña, 2020, p. 16)

Las barreras conceptuales que ha defendido la ciencia económica desconocen la economía del cuidado no remunerado y subestiman de manera significativa la producción real de los países y del mundo. Al considerar que son parte de la economía sólo aquellas actividades que pasan por el mercado [y que] tienen precio o reciben remuneración, se excluye un volumen aún mayor de aquellas que contribuyen a la producción y al bienestar de la población, esas que hasta ahora no existen por realizarse dentro del hogar. Esta profunda omisión ignora el esfuerzo humano del trabajo no remunerado, desarrollado en su mayoría por mujeres y niñas en el mundo, y su contribución al desarrollo a través de los miembros de la familia. (López Montaña, 2020, p. 17)

Justificación de cumplimiento de los criterios de inclusión

Se trata de una acción concreta que genera evidencia y datos en relación con la magnitud y valor económico del trabajo de cuidados no remunerado con la finalidad de reconocerlo y eventualmente, lograr su incorporación definitiva a las cuentas nacionales como parte del trabajo productivo generador de riquezas de un país.

Para más información ver www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=40764

Programa Integral de Reconocimiento de Períodos de Servicio por Tareas de Cuidado, Argentina

País o localidad donde se implementa: Argentina

Instancia/s responsable/s de su implementación: Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES).

Problema específico que atiende y las personas destinatarias de la acción o política:

El reconocimiento de aportes previsionales por tareas de cuidado visibiliza y repara una desigualdad histórica y estructural en la distribución de estas tareas, reconociendo y valorando el tiempo que las mujeres dedicaron y destinan a la crianza de sus hijas e hijos. Esta medida iguala oportunidades y genera las condiciones necesarias para que miles de mujeres puedan acceder al derecho a jubilarse. (ANSES, 2021)

El “Programa Integral de Reconocimiento de Períodos de Servicio por Tareas de Cuidado” combina tres modalidades que contribuyen a la reducción de la brecha de género en materia previsional y que permitirán el acceso inmediato a un beneficio jubilatorio. Las tres modalidades reconocen:

- Un año de servicios previsionales por hijo/a para mujeres y personas gestantes con hijos/as nacidos/as vivos/as o adoptadas/os siendo menores de edad.
- Dos años adicionales a las mujeres que hayan sido titulares de la Asignación Universal por Hijo (AUH),³ y el niño o niña haya percibido este derecho por lo menos durante 12 meses. Hasta el momento, 2,3 millones de mujeres cobran la AUH y representan el 94 por ciento de los titulares del beneficio.
- A las trabajadoras registradas que hayan hecho uso del período de licencia por maternidad y por excedencia, también se les reconocerá el mismo plazo a los fines de acceder al derecho a una jubilación (p. 12, 2021).

La población objetivo es mujeres con hijas y/o hijos, en edad de jubilarse (60 años o más) que no cuenten con los años de aportes necesarios. Podrán acce-

3 La Asignación Universal por Hijo (AUH) es un pago mensual dado por la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES), por cada hijo menor de 18 años o hijo con discapacidad. Véase: <https://www.anses.gob.ar/asnacion-universal-por-hijo#:~:text=Es%20una%20asignaci%C3%B3n%20mensual%20por,padres%2C%20priorizando%20a%20la%20mam%C3%A1.&text=Ahora%20pod%C3%A9s%20consultar%20tus%20cobros,Clave%20de%20la%20Seguridad%20Social>.

der a esta medida aquellas que no cuenten con una jubilación ya otorgada o en trámite.

Resultados esperados y obtenidos con la acción o política

Se calcula que el 44 por ciento de las mujeres en edad jubilatoria no pueden acceder actualmente a un beneficio previsional debido a que la inserción en el mercado laboral, sobre todo el sector formal, es más difícil para las mujeres que para los varones. Se trata de aproximadamente 300 mil mujeres de entre 59 y 64 años que quedan por fuera de una jubilación por no contar con los 30 años de servicios requeridos entre sus aportes registrados. De todas ellas, 155 mil podrían acceder a la jubilación de inmediato. La medida habilitaría a otras 30 mil mujeres a jubilarse el año próximo (p. 12, 2021). De acuerdo con información del ANSES, las solicitudes vía web se empezaron a tramitar a partir del 1 de agosto del 2021.

Obstáculos y retos en la implementación de dichas políticas y acciones

Al ser un programa de reciente implementación al momento de esta investigación, aún no es posible evaluar adecuadamente obstáculos y retos.

Justificación de cumplimiento de los criterios de inclusión

El programa de reconocimiento de períodos de servicio por tareas de cuidado recientemente lanzado en Argentina constituye una conquista histórica para el país ya que, por primera vez, se reconocerían las tareas de cuidado y crianza como años computables para servicios previsionales. Esta medida reconoce el trabajo de cuidado como trabajo que permita acceder a una prestación de seguridad social como es la jubilación, ingreso fundamental para tener una vejez digna. Se trata de una acción que reconoce y remunera el trabajo de cuidados.

Para más información ver www.anses.gob.ar/reconocimiento-de-aportes-por-tareas-de-cuidado

Reconocimiento del trabajo del hogar en la Constitución de Bolivia del año 2009

País y/o localidad donde se implementa: Bolivia

Instancia/s responsable/s de su implementación: Regulación normativa

Problema específico que atiende y las personas destinatarias de la acción o política

El 25 de enero de 2009 en Bolivia se realizó el Referéndum de aprobación de la Constitución Política del Estado de Bolivia. Del total de votos emitidos, el 61,4% votó por la aprobación de la nueva Constitución. [...] En función de estos resultados el 7 de febrero de 2009 el presidente Evo Morales promulgó la nueva Constitución en la ciudad de El Alto, ubicada en el departamento de La Paz. [Esta] Constitución fue elaborada por la Asamblea Constituyente que trabajó desde agosto de 2006. (Ministerio de Transparencia y Lucha contra la Corrupción, s.f.)

En el proceso constituyente se refleja el esfuerzo por plasmar una visión diferente al Estado colonial, capitalista, centralista, patriarcal y confesional, y en su lugar establecer un “Estado Unitario Social de Derecho Plurinacional Comunitario, libre, independiente, soberano, democrático, intercultural, descentralizado y con autonomías” (Artículo 1, *Constitución Política Del Estado, 7 de febrero 2009*). “En todo este proceso uno de los elementos más interesantes fue la construcción de diálogos interculturales entre mujeres de diferentes clases y etnias” (Oviedo & Wexler, 2009, p. 225). “La lucha de las mujeres indígenas comienza desde los primeros días de dominación española, continúa durante los procesos independentistas, luego en todas las épocas de la República y estas reivindicaciones históricas se ven plasmadas en las nuevas leyes del Estado” (Oviedo & Wexler, 2009, p. 223). Las trabajadoras del hogar fueron convocadas para integrar la Asamblea Constituyente y, con ello, integrar sus propuestas a la nueva Constitución Política del Estado (López Ángel, 2012). Ésta “incorpora en sus articulados temas que fueron puestos en la agenda social gracias a la lucha de las trabajadoras del hogar bolivianas, como por ejemplo el valor del trabajo asalariado del hogar, el rechazo al racismo y la discriminación, el rechazo a la violencia de género y de clase” (Peredo Beltrán, 2015). En este contexto, la Asamblea Constituyente incorpora al texto constitucional el siguiente artículo:

Artículo 338: El Estado reconoce el valor económico del trabajo del hogar como fuente de riqueza y deberá cuantificarse en las cuentas públicas (Constitución Política del Estado, 7 de febrero 2009).

Además, se incorporaron múltiples artículos referidos a temas de género que se encuentran dispersos en el texto constitucional, teniendo especial relevancia para el tema de los cuidados, el siguiente:

Artículo 64, inciso 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. (Constitución Política del Estado, 7 de febrero 2009)

En estos dos artículos, por un lado, se reconoce el valor económico del trabajo de cuidados y, por otro lado, se promueve la corresponsabilidad de este trabajo en el hogar entre hombres y mujeres.

Resultados esperados y obtenidos con la acción o política

El artículo 338 forma parte de uno de los mandatos centrales expresados en el debate constituyente. El logro de esta Constitución señala “la sensibilidad de los gobiernos que buscan mayor inclusión social y modelos de desarrollo alternativos” (Espino, 2011). Esta histórica conquista a nivel normativo ha sido calificada como una política simbólica. “Las políticas simbólicas son importantes para incrementar la concienciación de la opinión pública respecto a la importancia del trabajo del hogar; [...] nunca reemplazarán a las sustantivas, pero a largo plazo podrían tener un efecto positivo indirecto en las condiciones laborales y de vida de las trabajadoras del hogar” (Castaño, 2018, p. 8). Y es que:

El reconocimiento del valor económico del trabajo del hogar contradice el argumento de que el trabajo del hogar no es productivo y por lo tanto las trabajadoras del hogar no deben tener los mismos derechos que el resto de los trabajadores. Sin embargo, el artículo 338 todavía no ha sido implementado. (Castaño, 2018, p. 4)

Desde el año 2011 se han celebrado en forma constante encuentros nacionales y departamentales con miras a la construcción colectiva de una agenda pública de género. Dentro de estos espacios, entre las leyes que se priorizaron se encuentra la Ley de revalorización del Trabajo del Hogar, la cual todavía no se ha sancionado.

Aunque este aspecto aún no haya avanzado [sustantivamente, el] haber sido incorporado en la Constitución es muy importante, pues significa un avance en las implicaciones abiertas por [un] proceso de cuestionamiento [a un sistema patriar-

cal/colonial] y mucho más ahora cuando la economía del cuidado empieza a ser una propuesta que recoge la atención de la sociedad. (Peredo Beltrán, 2015, p. 54)

Obstáculos y retos en la implementación de dichas políticas y acciones

La incorporación de estos temas en el texto constitucional no fue fácil ni libre de controversias en el seno de la convención constituyente. De hecho, este artículo en particular fue el que mayor resistencia generó.

El reconocimiento y la valoración del trabajo doméstico, en contra de la naturalización del rol reproductivo y el asignar/destinar a las mujeres el ámbito doméstico o de posiciones que expresaban que “se quiere convertir la relación hombre-mujer en una relación obrero-patronal” o “cómo voy a pagar a mi esposa por su trabajo en el hogar, si ella lo hace todo por amor”. Las risas, el sarcasmo, la burla y la ridiculización también fueron utilizados para desvalorizar las propuestas. En este caso también se contó con la decidida defensa de las asambleístas que, en la Comisión de Desarrollo Económico, superaron sus diferencias partidarias, logrando que el artículo se apruebe por unanimidad. (Uriona & Sánchez, 2014, p. 90)

Sin embargo, toda esta lucha parece que ayudó a la unidad de los diversos grupos de mujeres que participaron del trabajo constituyente, en tanto que se reconocieron todas ellas víctimas de la opresión patriarcal sin importar sus diferencias, sólo por el hecho de ser mujeres.

Los testimonios revelan que la constituyente fue un espacio de encuentro entre mujeres diferentes que lograron concertar una agenda común en un proceso tenso, complejo, de intenso debate y conflictos. Fue un proceso de empoderamiento para las mujeres, de transformación personal y de gestación de proyectos colectivos con visión de país. [...] Fue el espacio que para muchas mujeres consolidó una identidad genérica, su ejercicio como sujetas políticas. (Uriona & Sánchez, 2014, p. 93)

Justificación de cumplimiento de los criterios de inclusión

Lograr el reconocimiento del trabajo de cuidados en la máxima normativa de un país muestra la voluntad política de valorizar a este tipo de trabajo y a las personas que se dedican a él.

Para más información ver www.oas.org/dil/esp/constitucion_bolivia.pdf

Constitucionalización del derecho al cuidado, Ciudad de México, México

País y/o localidad donde se implementa: Ciudad de México, México.

Instancias responsables de su implementación: Regulación normativa

Problema específico que atiende y las personas destinatarias de la acción o política

En el año 2016 se instala en la Ciudad de México la asamblea constituyente que escucha y construye sobre las demandas y propuestas de la colectiva feminista Las Constituyentes CDMX y otros grupos. Este proceso coloca en los debates en torno a la Constitución [de la Ciudad de México], la inclusión del derecho al cuidado y tiempo [propio] para las y los habitantes en la Ciudad de México. (Garfías & Vasil'eva, 2020, p. 29)

La Honorable Asamblea Constituyente de la Ciudad de México, en sesión solemne, celebrada el 31 de enero de 2017, aprobó la Constitución Política de la Ciudad de México (*Constitución Política de La Ciudad de México, 5 de febrero de 2017*). En la misma quedan consagrados los siguientes derechos y acciones:

Artículo 9, letra B: Derecho al cuidado

Toda persona tiene derecho al cuidado que sustente su vida y le otorgue los elementos materiales y simbólicos para vivir en sociedad a lo largo de toda su vida. Las autoridades establecerán un sistema de cuidados que preste servicios públicos universales, accesibles, pertinentes, suficientes y de calidad y desarrolle políticas públicas. El sistema atenderá de manera prioritaria a las personas en situación de dependencia por enfermedad, discapacidad, ciclo vital, especialmente la infancia y la vejez y a quienes, de manera no remunerada, están a cargo de su cuidado. (p. 14)

Artículo 10, letra B, inciso 5, puntos

- Reconocimiento del trabajo del hogar y de cuidados como generadores de bienes y servicios para la producción y reproducción social, y
- Promoción de mecanismos de conciliación entre trabajo y familia, incluyendo la movilidad geográfica voluntaria debido a la proximidad del centro de trabajo y el domicilio de la persona trabajadora, con el acuerdo de los patrones o empleadores. (p. 16)

Artículo 11, letra F

Las personas mayores tienen los derechos reconocidos en esta Constitución, que comprenden, entre otros, a la identidad, a una ciudad accesible y segura, a servicios de salud especializados y cuidados paliativos, así como a una pensión económica no contributiva a partir de la edad que determine la ley. Tomando en cuenta las necesidades específicas de mujeres y hombres, la Ciudad establecerá un sistema integral para su atención que prevenga el abuso, abandono, aislamiento, negligencia, maltrato, violencia y cualquier situación que implique tratos o penas crueles, inhumanas o degradantes o atente contra su seguridad e integridad. (p. 20)

Artículo 17, letra A, inciso 1

Se establecerá y operará un sistema general de bienestar social [...] que considerará al menos los siguientes elementos [...] d) El desarrollo y la operación eficiente y transparente de los sistemas de educación, salud, asistencia social, cuidados, cultura y deporte en forma articulada en todo el territorio de la Ciudad. (p.38)

Artículo 13, letra F

En la Ciudad de México, toda persona tiene derecho a tener tiempo para la convivencia, el esparcimiento, el cuidado personal, el descanso, el disfrute del ocio y a una duración razonable de sus jornadas de trabajo. En atención al principio de igualdad sustantiva, las autoridades impulsarán políticas sociales, económicas y territoriales que liberen tiempo y permitan a las personas alcanzar el bienestar. (p.24)

Artículo 6, letra D, inciso 2

Todas las estructuras, manifestaciones y formas de comunidad familiar son reconocidas en igualdad de derechos, protegidas integralmente por la ley y apoyadas en sus tareas de cuidado. (p. 7)

Resultados esperados y obtenidos con la acción o política

La Constitución de la Ciudad de México establece que el gobierno generará un Sistema de Cuidados que brinde servicios públicos que sean accesibles, pertinentes, de calidad y suficientes y donde se desarrollen nuevas políticas públicas a fin de garantizar el derecho de todas las personas a ser cuidadas y también, siendo esto muy relevante, los derechos de las personas que son cuidadoras. (Consejo Económico y Social de la Ciudad de México [CES CDMX], s.f., p. 1)

Hasta el momento no se ha sancionado dicho sistema, pero hay varias propuestas en discusión. Una de ellas es la elaborada por el “Consejo Económico y

Social de la Ciudad de México, un organismo integrado por diversos sectores de la sociedad, que ha logrado impulsar los temas más relevantes de la agenda de la Ciudad, donde se conformó la Comisión de Economía del Cuidado que discutíó y aprobó llevar a cabo” (CES CDMX, s.f., p. 1) una propuesta de creación del “sistema de cuidados para la ciudad que incluye principios, objetivos, componentes, estructura institucional y financiamiento” (CES CDMX, s.f., p. 49).

Cabe mencionar que el cuatro de abril del 2019 se presentó la primera iniciativa de ley para crear un Sistema de Cuidados en el Congreso de la Ciudad de México para la capital.

Obstáculos y retos en la implementación de dichas políticas y acciones

El principal reto de hacer efectivo los derechos consagrados en la letra de la Constitución Política de la Ciudad de México es la sanción definitiva de un sistema integrado de cuidados para los y las habitantes de la ciudad.

Justificación de cumplimiento de los criterios de inclusión

Esta Constitución consagra una multiplicidad de derechos vinculados al cuidado, el trabajo del hogar y las familias, exteriorizando un fuerte reconocimiento del valor de este trabajo y de las personas que lo realizan. Se trata, sin lugar a duda, de una conquista normativa histórica.

Para más información ver oig.cepal.org/sites/default/files/2017_constpolitica_cacdmx.pdf

Reconocimiento constitucional y legal del trabajo doméstico en Brasil

País o localidad donde se implementa: Brasil

Instancia/s responsable/s o marco legal a través del cual se ejerce su implementación: Constitución de la República Federativa del Brasil y el Ministerio de Trabajo y Empleo de Brasil.

La alta proporción de informalidad laboral que sufren las personas –en su inmensa mayoría, mujeres– que se desempeñan como trabajadoras domésticas remuneradas constituye un grave problema social y económico para muchos países. Algunos Estados, como Brasil, se han dado a la tarea de avanzar en la equiparación de los derechos laborales de las personas trabajadoras domésticas con el resto de los trabajadores y, además, establecer mecanismos que permitan su formalización laboral y acceso a la seguridad social.

En abril de 2013 el Estado brasileño aprobó una importante enmienda constitucional que dio una nueva base jurídica al trabajo doméstico (*Emenda Constitucional N° 72 de 2013, 2013*). Esto ha significado un importante avance en la búsqueda por la equiparación de derechos laborales y tratamiento igualitario de este importante grupo respecto del resto de trabajadores urbanos y rurales. Los principales derechos que deben ser garantizados a las personas trabajadoras domésticas de acuerdo con la reforma constitucional (véase Tabla 3).

Además de la normativa constitucional y legal, el 31 enero 2018 entró en vigor en Brasil el Convenio N° 189 de la OIT sobre el trabajo decente para las personas trabajadoras domésticas. La ratificación es muy ventajosa pues brinda un nivel adicional a la garantía de derechos, además de incorporar al ordenamiento jurídico disposiciones que se complementan con las ya vigentes para este grupo de personas trabajadoras.

El Ministerio de Trabajo y Empleo fue el encargado de la implementación de las principales acciones de esta política. Las estrategias de formalización –a grandes rasgos– incluyeron dos tipos de acciones: el uso de un Sistema de Registro Electrónico de Asistencia destinado a registrar, por medio electrónico, la hora de entrada y salida de las personas trabajadoras domésticas. Este registro electrónico facilitaba la labor inspectora de algunas obligaciones laborales como el cumplimiento de la jornada de trabajo y horas extras (OIT & FORLAC, 2015). Y, por otro lado, “como medida complementaria y con el objetivo de armonizar en una única base de datos gubernamental la información de los [y las trabajadoras domésticas, se creó un] Sistema de Registro Fiscal de las obligaciones

Tabla 3. Comparativo de reformas constitucionales: 1988 versus 2013.

CONSTITUCIÓN FEDERAL DE 1988	REFORMA DE 2013 DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL DE 1988
<ul style="list-style-type: none"> • Salario mínimo. • Irreductibilidad del salario, salvo disposición en acuerdo o convenio colectivo. • Decimotercer salario. • Descanso semanal remunerado. • Descanso anual remunerado. • Licencia por maternidad. • Licencia por paternidad. • Preaviso proporcional al tiempo de servicio. • Jubilación. 	<p>Extensión de nuevos derechos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Garantía que el salario no será inferior al mínimo para los que perciben remuneración variable. • Protección del salario contra la retención Jornada de trabajo no superior a 8 horas diarias o 44 semanales, facultando la reducción de jornada mediante acuerdo o convenio colectivo. • Remuneración por trabajo en tiempo extraordinario superior, como mínimo, en un 50% adicional. • Reducción de riesgos laborales por medio de normas de salud, higiene y seguridad laboral. • Reconocimiento de acuerdos y convenios colectivos (XXVI). • Prohibición de trato desigual en salarios, ejercicio de funciones o de acceso al trabajo por razón de sexo, edad, color o estado civil. • Prohibición de cualquier discriminación en relación con el salario y acceso al trabajo por motivo de discapacidad. • Prohibición de trabajo nocturno, peligroso y nocivo para menores de 18 años y de cualquier trabajo para menores de 14, excepto aprendices.
	<p>Derechos que deben considerar características especiales del trabajo doméstico:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Relación de empleo protegido por despido sin causa justa. • Seguro por desempleo. • Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio. • Remuneración de trabajo nocturno superior al diurno. • Subsidio familiar. • Asistencia gratuita para los hijos y desde el nacimiento hasta los 5 años en jardines y pre-escolares. • Seguro contra accidentes laborales, a cargo del empleador.

Fuente: Programa de Promoción de la Formalización en América Latina y el Caribe (OIT & FORLAC, 2015)

tributarias, laborales y de seguridad social, conocido como *eSocial*” (OIT & FOR-LAC, 2015, p. 9). Gracias a la Reforma Constitucional N° 72 de 2013, la versión del *eSocial* es vinculante para el trabajo doméstico para que el empleador pueda cumplir con todas sus obligaciones.⁴

Respecto a los resultados esperados y obtenidos con la acción o política, las trabajadoras del hogar representan alrededor de 6 millones de mujeres en Brasil, lo que corresponde casi al 15% de las personas trabajadoras ocupadas. De este total, 5,7 millones son mujeres y 3,9 millones mujeres negras. El empleo doméstico se revela, por lo tanto, de enorme importancia no solo para un grupo particular de mujeres, que encuentran en esta profesión una de las únicas alternativas de ingresos, pero también para la organización de la sociedad brasileña (Pinheiro et al., 2020). Los datos del primer trimestre de la Encuesta Nacional Continua por muestras de Hogares del año 2020 revelan que el 28% de las trabajadoras del hogar en el país, tenían un contrato formal (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 2020).

En el contexto brasileño es importante diferenciar dos modalidades de trabajo de personas trabajadoras del hogar que tienen un salario: “diaristas” quienes reciben una remuneración por su trabajo diario en diferentes casas; y “mensualistas” quienes se desempeñan, generalmente, es un solo trabajo y en forma continua. En 2018, último año del que se dispone de esta información, las “diaristas” representaban el 44% de todas las personas trabajadoras domésticas, o 2,5 millones de mujeres. Asimismo, entre las trabajadoras mensualistas, el 43,5% de ellas, tenía un contrato formal (Pinheiro et al., 2020).

Los resultados de las políticas de formalización laboral no son los ideales –aunque a nivel comparativo si muestran un avance– pero, aun así, la protección normativa a nivel constitucional y supranacional otorga importantes garantías a las personas que se dedican a estas labores.

Uno de los principales desafíos y áreas de mejora de las actuales políticas de formalización laboral es atender la situación de las personas que trabajan bajo la modalidad diarista. Y es que, según la legislación vigente, el requisito para la formalización de contratos de trabajo sólo se da a los trabajadores que realizan sus actividades en el mismo hogar durante tres o más días a la semana.

4 La página web del *eSocial* cuenta con una sección dedicada exclusivamente a informar a los empleadores de trabajo doméstico: <https://www.gov.br/esocial/pt-br/empregador-domestico/orientacoes>

Para el 44% de las trabajadoras (proporción de trabajadoras diaristas), por tanto, no existe una protección legal que asegure la formalización de las relaciones laborales y no existe la obligación de los empleadores firmen sus tarjetas de trabajo o contribuyan a su protección social y la laboral. En ese contexto, la garantía de cualquier nivel de protección social acaba recayendo sobre la propia trabajadora, que puede adherirse como contribuyente individual al sistema de Seguridad Social o al Micro-Emprendedor individual (MEI). En ambos casos, el aporte mensual debe ser realizado por la propia trabajadora, y los derechos de seguridad social están garantizados (como la jubilación, la paga de maternidad o la paga por enfermedad), pero no se garantizan derechos laborales. Dado el costo y las dificultades de la contribución individual, solo el 24% de las diaristas, en el año 2018, estaban protegidas por la Seguridad Social (mediante contrato laboral o contribución individual), y, de estos, solo el 9% tenía contrato laboral y, por tanto, derechos laborales. (Pinheiro et al., 2020, p. 13)

Otro gran desafío es que no hay conocimiento de los derechos y obligaciones laborales aplicables al trabajo doméstico: la mayoría de los trabajadores domésticos, incluso las mismas empleadoras, no conocen la regulación del trabajo doméstico. En ese sentido, es necesaria la realización de campañas de difusión de legislación laboral en la que se otorgue toda la información disponible respecto al trabajo doméstico. (OIT & FORLAC, 2015, p. 12)

Al respecto, el Ministerio de trabajo y Empleo, ha promovido algunas campañas de difusión sobre estos aspectos. Por otro lado, el desafío de la fiscalización del correcto cumplimiento de la normativa relativa al trabajo doméstico supone un gran esfuerzo por parte de la administración gubernamental. Y finalmente es importante mencionar que aún existen derechos que se incorporaron al ámbito del trabajo doméstico pero que dependen de la reglamentación para lograr su vigencia.

Sin dudas que el reconocimiento y equiparación de derechos laborales de las personas trabajadoras del hogar en Brasil constituye una política orientada a remunerar y garantizar condiciones de trabajo dignas para este grupo en particular.

Para más información ver www.gov.br/esocial/pt-br/empregador-domestico/orientacoes

Proceso de constitucionalización del derecho al cuidado en México

País y/o localidad donde se implementa: México

Instancias responsables de su implementación: en proceso de sanción en poder legislativo nacional.

En México, se han desarrollado diversas propuestas legislativas para considerar reformar la Constitución federal para incluir el cuidado como un derecho humano en sus diferentes dimensiones: derecho a cuidar, derecho a ser cuidado y derecho a cuidarse a sí mismo (autocuidado). Considerando sólo la LXIV Legislatura (2018-2021), se contabilizan dos proyectos en el Senado de la República y cinco en la Cámara de Diputados.

A nivel federal, en el Senado de la República y en la Cámara de Diputados – durante los dos primeros años de la LXIV Legislatura– se presentaron ocho Iniciativas de Proyecto sobre el derecho al cuidado, de las cuales una de ellas fue desechada de conformidad con el artículo 89, numeral 2, fracción III, del Reglamento de la Cámara de Diputados debido a que no fue dictaminada dentro del periodo en que fue presentada. Dos de las siete Iniciativas restantes se presentaron en el Senado de la República y se encuentran pendientes de dictaminación, tanto en la Comisión de Puntos Constitucionales como en la de Estudios Legislativos II. En la Cámara de Diputados se presentaron cinco Iniciativas con proyecto de decreto las cuales fueron turnadas para análisis y dictaminación a la Comisión de Puntos Constitucionales. [...] Entre los puntos centrales de las Iniciativas legislativas con proyectos de decreto destacan particularmente dos:

- Propuestas de reformas al artículo 4° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) con el objeto de establecer el derecho al cuidado y a ser cuidado.
- Propuestas de reforma al artículo 73° de la CPUEM para facultar al Congreso para expedir la ley general en materia de derecho al cuidado y creación un Sistema Nacional de Cuidados (SNC) (Kánter Coronel, 2020, p. 13).

En términos generales, las dos iniciativas presentadas al Senado de la República se encuentran pendientes de aprobación, mientras que las cinco iniciativas presentadas en la Cámara de Diputados fueron dictaminadas de manera conjunta y aprobadas con 329 votos a favor, el miércoles 18 de noviembre de 2020, por lo que fueron enviadas a la Cámara de Senadores para su debate y

potencial sanción. El proyecto aprobado por la Cámara de Diputados quedó de la siguiente manera:

Artículo Único. Se reforma el párrafo noveno y se adiciona un párrafo último al artículo 4º, y se adiciona una fracción XXX-A al artículo 73 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para quedar como sigue:

Artículo 4º. [...]

En todas las decisiones y actuaciones del Estado se velará y cumplirá con el principio del interés superior de la niñez, garantizando de manera plena sus derechos. Los niños y las niñas tienen derecho a la satisfacción de sus necesidades de alimentación, salud, educación y sano esparcimiento, así como a los servicios para la atención, cuidado, y desarrollo integral infantil, en términos de lo dispuesto en la Ley General de Prestación de Servicios para la Atención, Cuidado y Desarrollo Integral Infantil. Este principio deberá guiar el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas dirigidas a la niñez. [...]

Toda persona tiene derecho al cuidado digno que sustente su vida y le otorgue los elementos materiales y simbólicos para vivir en sociedad a lo largo de toda su vida, así como a cuidar. El Estado garantizará el derecho al cuidado digno con base en el principio de corresponsabilidad entre mujeres y hombres, las familias, la comunidad, el mercado y el propio Estado en las actividades de cuidado, así como la libertad que tienen las personas para decidir si adquieren o no como obligación el cuidar a quien lo requiera, y el derecho para decidir la distribución del tiempo propio acorde a sus necesidades e intereses. Para garantizar el derecho al cuidado digno se implementará el sistema nacional de cuidados, que incluye sus dimensiones económica, social, política, cultural y bio-psicosocial, así como políticas y servicios públicos con base en diseño universal, ajustes razonables, accesibilidad, pertinencia, suficiencia y calidad. La ley establecerá la concurrencia de la Federación, Entidades Federativas, Municipios y demarcaciones territoriales de la Ciudad de México en el sistema nacional de cuidados. Tendrán prioridad en dicho sistema las personas que requieran cuidados por enfermedad, discapacidad, niñas, niños, adolescentes y personas mayores, quienes vivan en condiciones de extrema pobreza, y las personas que realicen actividades de cuidado de las anteriores sin remuneración alguna. (*Minuta de Proyecto de Decreto por el que se reforman los Artículos 4º y 73 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en Materia del Sistema Nacional de Cuidados, 18 de noviembre 2020*)

Por lo tanto, esta iniciativa de reforma constitucional:

- Reconoce el derecho que tiene toda persona al cuidado digno que sustente su vida y le otorgue los elementos materiales y simbólicos para vivir en sociedad a lo largo de toda su vida, así como a cuidar.
- Establece la facultad del Estado para garantizar el derecho al cuidado digno con base en el principio de corresponsabilidad entre mujeres y hombres, las familias, la comunidad, el mercado y el propio Estado en las actividades de cuidado.
- Garantiza la libertad que tienen las personas para decidir si adquieren o no como obligación el cuidar a quien lo requiera.
- Reconoce el derecho para decidir la distribución del tiempo propio acorde a sus necesidades e intereses.
- Considera que para garantizar el derecho al cuidado digno se implementará el sistema nacional de cuidados, que incluye sus dimensiones económica, social, política, cultural y bio-psicosocial, así como políticas y servicios públicos con base en diseño universal, ajustes razonables, accesibilidad, pertinencia, suficiencia y calidad.
- Faculta al Congreso de la Unión para expedir la ley general en materia de cuidados en la que se disponen, entre otras cuestiones, los términos de la concurrencia entre la Federación, estados y municipios en el sistema nacional de cuidados. (Kánter Coronel, 2020, p. 24)

El 18 de noviembre se aprueba por unanimidad en la Cámara de Diputados una reforma al 4to artículo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que reconoce el derecho al cuidado digno, al tiempo propio, y a la creación de un Sistema Nacional de Cuidados. Esta reforma fue impulsada por un esfuerzo colectivo de personas cuidadoras, organizaciones de la sociedad civil, legisladoras y legisladores y está en camino hacia la revisión en el Senado. (Garfías & Vasil'eva, 2020, p. 30)

La iniciativa aprobada por la Cámara de Diputados fue presentada el 26 de noviembre de 2020 ante la Cámara de Senadores, quienes la turnaron a las comisiones de Puntos Constitucionales (Primera Comisión), Para la Igualdad de Género (Comisiones Unidas), Estudios Legislativos Segunda (Comisiones Unidas). La iniciativa se mantiene sin novedades desde entonces (Senado de la República, 2020).

Es posible identificar al menos dos tipos de retos en este proceso: en primer lugar, su aprobación en el Senado. Y es que hasta el momento la iniciativa se ha mantenido sin avances en la Cámara de Senadores desde su recepción el 26 de noviembre de 2020 (Senado de la República, 2020). Es importante destacar que el Instituto Belisario Domínguez del Senado de la República publicó el estudio

“Trabajo de cuidado no remunerado y propuestas legislativas sobre el derecho al cuidado digno” en diciembre de 2020, lo que podría interpretarse como una señal de que este tema se encuentra en la agenda del Senado (Kánter Coronel, 2020).

En segundo lugar, el reto del financiamiento constituye un serio obstáculo para el buen desempeño y sostenimiento de un potencial sistema nacional de cuidados. Y es que a pesar de que la aprobación en Diputados incluye la creación del Sistema Nacional de Cuidados, con ello se aprobó la modificación de la fracción V del apartado C, para que el cumplimiento de esta iniciativa no genere ninguna estructura orgánica, ni compromisos económicos adicionales, por lo que se tendrían que aprovechar las instituciones ya existentes: “No se trata de crear un aparato o andamiaje institucional sino de articular lo existente” (*Dictámenes a Discusión. De la Comisión de Puntos Constitucionales, con proyecto de Decreto por el que se reforman y adicionan los Artículos 4 y 73 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, En Materia de Sistema Nacional de Cuidados, 2020, p. 47*).

Para más información ver bibliodigitalibd.senado.gob.mx/bitstream/handle/123456789/5074/Mirada%20Legislativa%20No.%20195.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Políticas de licencias de cuidado remunerado

Las licencias pueden definirse como tiempo de cuidado remunerado ya que constituyen derechos de las personas para poder disponer tiempo libre del trabajo remunerado para utilizarlo en cuidar (a otra persona o así mismo). Constituyen una herramienta muy útil para poder conciliar el mundo laboral con las responsabilidades familiares. Es importante que, al momento de evaluar el funcionamiento en conjunto de las licencias, éstas no contribuyan a cristalizar roles de género asociados a las tareas de cuidado –hombre proveedor y mujer cuidadora– sino más bien que sean neutrales al género y centradas en las personas con derecho a cuidar, recibir cuidados y auto cuidarse.

Iniciativa privada

Ampliación de la licencia de paternidad en Curazao

País y/o localidad donde se implementa: Willemstad, Curazao (Caribe angloparlante).

Instancia/s responsable/s de su implementación: empresa Flow and United Telecommunication Services, Liberty Latin America, sector privado.

Problema específico que atiende y las personas destinatarias de la acción o política

En Curazao, los padres solo tienen 5 días de licencia por paternidad, mientras que las madres gozan de hasta 14 semanas de licencia de maternidad. Esta desproporcionada asignación de tiempos remunerados de cuidados ante la llegada de los hijos e hijas entre madres y padres contribuye a cristalizar los roles de género asociados a quienes deben permanecer en el espacio doméstico realizando tareas de cuidados (las madres) y quienes deben regresar casi inmediatamente al mundo laboral remunerado (los padres). En el año 2019, los proveedores de telecomunicaciones en Curazao, *Flow and United Telecommunication Services*, ampliaron las licencias familiares para todo su personal de tiempo completo. Sus empleadas pueden beneficiarse de una licencia de maternidad remunerada de 16 semanas y, sus empleados de una licencia de paternidad remunerada de ocho semanas. Esto implica un aumento de casi del 1000% en el tiempo asignado como licencia de paternidad.

La empresa matriz detrás de *Flow and United Telecommunication Services* es *Liberty Latin America*, empresa de comunicaciones con operaciones en Chile, Puerto Rico, el Caribe y otras partes de la región. En su sitio web, en la sección de “cultura organizacional” establecen que tiene políticas amistosas con sus empleados para que puedan conciliar el trabajo y las responsabilidades familiares. En ese sentido, tiene una política global de licencia parental para todos sus empleados sin importar dónde se encuentren en la región dentro de la que esta empresa opera (*Liberty Latin America*, s.f.).

La implementación de estas disposiciones sobre licencias familiares por nacimiento es una muestra de cómo la empresa toma acciones concretas y específicas, más allá de las disposiciones normativas vigentes en Curazao, para contribuir a transformar la organización familiar de los cuidados de la primera infancia para todo su personal. La empresa, a través de su directora de recursos humanos explica que, con esto, hace un reconocimiento de que la dinámica y las estructuras familiares han cambiado. Menciona, además, que esta nueva política demuestra su compromiso con una cultura de diversidad e inclusión y que pone a sus empleados y empleadas en el centro del éxito de la organización. Asimismo, expresan sentirse muy orgullosos de implementar una política

familiar a la que califican como innovadora y progresista (United Telecommunication Services, 2019).

Resultados esperados y obtenidos con la acción o política

Al ser una disposición interna de la empresa, ésta se aplica a todo el personal sin importar el país donde opera. Se tratan de disposiciones de licencias de maternidad y de paternidad que exceden a la normativa de cada país. Los resultados esperados, en base a las declaraciones de la empresa y a la información disponible en su sitio web, es que sus colaboradores se sientan en el centro de la organización y puedan conciliar mejor sus tareas laborales con sus responsabilidades familiares de cuidado y crianza.

Obstáculos y retos en la implementación de dichas políticas y acciones

Al ser una política de implementación interna y de aplicación unilateral por parte de la empresa, el obstáculo y reto es que se mantenga, ya que su implementación depende completamente de la directiva actual a menos de que sea obligatoria de acuerdo con alguna normativa de la empresa.

Justificación de cumplimiento de los criterios de inclusión

Es una política innovadora dentro del sector privado que busca reconocer, redistribuir y remunerar el trabajo de cuidados realizado tanto por madres como así también por los padres empleados de esta empresa. Hay que destacar que el costo de estas licencias –de duración más extensa que lo establecido en la normativa del país en cuestión– es asumido por la empresa garantizando de esta manera, derechos laborales y condiciones dignas para cuidar sin renunciar al empleo. Al hacerlo no solo con las madres sino también con los padres, esta política redistribuye de manera más justa y equilibrada –aun cuando la duración de la licencia de paternidad no sea de la misma extensión que la de maternidad– el trabajo de cuidados y crianza de niños y niñas entre hombres y mujeres.

Para más información ver lla.com/people#diversity

Sector empresarial**Ampliación de la licencia de paternidad en México**

País y/o localidad donde se implementa: México.

Instancia/s responsable/s de su implementación: empresa Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S. A (BBVA), sector privado.

Problema específico que atiende y las personas destinatarias de la acción o política

En México, los padres solo tienen 5 días de licencia por paternidad (con goce de sueldo),⁵ mientras que las madres gozan de 12 semanas de licencia de maternidad. Esta desproporcionada asignación de tiempos remunerados de cuidados ante la llegada de los hijos e hijas entre madres y padres contribuye a cristalizar los roles de género asociados a quienes deben permanecer en el espacio doméstico realizando tareas de cuidados (las madres) y quienes deben regresar casi inmediatamente al mundo laboral remunerado (los padres). Este año –2021–, la empresa bancaria BBVA México, se convirtió en la primera empresa en el país en ampliar 4 semanas más la licencia de maternidad y la de paternidad. Esto implica un aumento de casi del 500% en el tiempo asignado como licencia de paternidad para los padres que laboran en la empresa.

En un comunicado de la empresa, BBVA México declara que el capital humano es el eje medular de dicha empresa. En este sentido, afirman que:

Con esta acción se busca que tanto madres como padres puedan pasar más tiempo en familia y ayudarse mutuamente en los primeros días del nacimiento o la adopción. De esta manera el banco asume y mejora las buenas prácticas de otras empresas, y sobrepasa la media del sector financiero mexicano. Actualmente BBVA México cuenta con 37,000 colaboradores a nivel nacional, donde el 54% son mujeres. (BBVA, 2021a) Para el desarrollo de esta nueva política y de más acciones a favor de la equidad, el banco conformó un Comité de Diversidad e Inclusión, el cual busca consolidar planes y crear un ambiente propicio para que todos los co-

5 Ley Federal del Trabajo, Artículo 132, fracción XXVII bis, que establece como obligación del patrón otorgar un permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y, de igual manera, en el caso de adopción de un infante.

laboradores puedan desarrollarse bajo un balance de vida personal y profesional. (BBVA, 2021a)

Resultados esperados y obtenidos con la acción o política

Al ser una disposición interna de la empresa, ésta se aplica a todo el personal de BBVA México. Se tratan de disposiciones de licencias de maternidad y de paternidad que exceden a la normativa vigente en el país. Los resultados esperados, con base en las declaraciones de la empresa, son: que tanto madres como padres puedan pasar más tiempo en familia, ayudar a las mujeres a superar los retos profesionales, otorgándoles las herramientas necesarias, y empatando necesidades personales con el trabajo diario, consolidar planes y crear un ambiente propicio para que todos los colaboradores puedan desarrollarse bajo un balance de vida personal y profesional, entre otros. Con estas medidas, esperan una menor deserción laboral por parte de las mujeres, mayor empoderamiento e igualdad (BBVA, 2021a). Por otro lado, esta acción forma parte de los objetivos de negocios incorporados por la empresa: diversidad e inclusión (BBVA, 2020). Además, BBVA se encuentra, por cuarto año consecutivo, dentro del Índice de Igualdad de Género de Bloomberg (*Gender-Equality Index*), el cual mide la igualdad de género en cinco pilares: cartera de liderazgo y talento femenino, paga equitativa y paridad de género en los sueldos, cultura inclusiva, políticas de acoso sexual y marca pro-mujeres (BBVA, 2021b).

Obstáculos y retos en la implementación de dichas políticas y acciones

Al ser una política de implementación interna y en forma unilateral por parte de la empresa a favor de sus empleados y empleadas que sean padres, no se encuentran mayores retos u obstáculos a partir de la información recabada. Su obligatoriedad tiene como base la Ley Federal del Trabajo, por lo que la buena práctica de BBVA recae en extender el plazo de la licencia.

Justificación de cumplimiento de los criterios de inclusión

Es una política innovadora dentro del sector privado que busca reconocer, redistribuir y remunerar el trabajo de cuidados realizado tanto por madres como así también por los padres empleados de esta empresa. Hay que destacar que el costo de estas licencias –de duración más extensa que lo esta-

blecido en la normativa del país en cuestión– es asumido por la empresa garantizando de esta manera, derechos laborales y condiciones dignas para cuidar sin renunciar al empleo. Al hacerlo no solo con las madres sino también con los padres, esta política redistribuye de manera más justa y equilibrada –aun cuando la duración de la licencia de paternidad no sea de la misma extensión que la de maternidad– el trabajo de cuidados y crianza de niños y niñas entre hombres y mujeres.

Para más información ver www.bbva.com/es/mx/amplia-bbva-mexico-cuatro-semanas-adicionales-la-licencia-de-maternidad-y-paternidad/

Sector empresarial

Licencia parental extendida neutral de género, México

País y/o localidad donde se implementa: México

Instancia/s responsable/s de su implementación: empresa SANOFI,⁶ biofarmacéutica del sector privado.

Problema específico que atiende y las personas destinatarias de la acción o política

Sanofi México anunció en junio del año 2021, su novedosa política de licencia parental por un periodo de hasta 6 meses para todos sus colaboradores de tiempo completo, sin importar su género. El beneficio es válido para madres y padres de niños y niñas recién nacidos o adoptados. En México, por ley, las mujeres tienen derecho a tomar 3 meses de licencia, mientras que los hombres apenas 5 días. Anna Kuusinen, directora de Recursos Humanos de Sanofi México, destacó que el objetivo de esta política es promover la equidad de género, la cual es uno de los pilares de la estrategia global de Diversidad e Inclusión de Sanofi. Además, este tipo de iniciativas incentiva una mayor participación parental en los primeros meses de la llegada de los hijos e hijas. Agrega la directora de recursos humanos:

Con este tipo de iniciativas las empresas promueven la igualdad de derechos, sin importar el género, el modelo familiar (pareja heterosexual o del mismo sexo) o si son padres biológicos o adoptivos. Reconocemos que cada persona es única y cada familia es diferente, por lo que nuestras políticas

⁶ Sobre la empresa ver en <https://www.sanofi.com.mx/es/nosotros>

deben reflejar las necesidades de cada uno de nuestros colaboradores. Esta iniciativa se basa en nuestros valores y en el principio de igualdad de derechos para todos los trabajadores. (Anguiano, 2021)

Jorge Garduño, director de Ética e Integridad del Negocio en Sanofi México, destacó la relevancia que tiene para una pareja del mismo sexo o para una madre soltera el contar con esta licencia parental, para que esto pueda compaginarse con el desarrollo profesional de la mejor forma posible.

Resultados esperados y obtenidos con la acción o política

Por sus prácticas laborales, éticas, de diversidad e inclusión y de responsabilidad social empresarial, Sanofi ha logrado diversos reconocimientos, entre otros haber obtenido el primer lugar en el 1er concurso de Buenas Prácticas e Inclusión Laboral, otorgado por el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación (COPRED) del Gobierno de la Ciudad de México en la categoría “Buenas prácticas ya implementadas” por la licencia parental extendida neutral de género (Sanofi México, 2021).

Además, con la implementación de esta política, Sanofi se coloca dentro del 33% de las compañías que ofrecen licencias de paternidad superiores a la ley en América Latina (Mercer, s.f.).

Obstáculos y retos en la implementación de dichas políticas y acciones

Al ser una política de implementación interna y en forma unilateral por parte de la empresa a favor de sus empleados y empleadas que sean padres, no se encuentran mayores retos u obstáculos a partir de la información recabada.

Justificación de cumplimiento de los criterios de inclusión

Es una política innovadora, con neutralidad de género dentro del sector privado que busca reconocer, redistribuir y remunerar el trabajo de cuidados realizado tanto por madres como así también por los padres empleados de esta empresa. Lo más interesante de este caso es que se trata de una licencia cuya duración es igual tanto para padres como madres. Eso contribuye en forma decisiva a desmontar roles de género asociados a las tareas de cuidados y crianza

de hijos e hijas pequeñas. Hay que destacar que el costo de estas licencias –de duración más extensa que lo establecido en la normativa del país en cuestión– es asumido por la empresa garantizando de esta manera, derechos laborales y condiciones dignas para cuidar sin renunciar al empleo.

Para más información ver www.sanofi.com.mx/es/nosotros

Permiso Postnatal Parental en Chile

País y/o localidad donde se implementa: Chile

Instancia/s responsable/s de su implementación: Superintendencia de Seguridad Social, Gobierno de Chile.

Problema específico que atiende y las personas destinatarias de la acción o política

En Chile, la sanción del Permiso Postnatal Parental tuvo como uno de sus objetivos, promover la participación de los hombres en los cuidados y aminorar las desigualdades laborales entre los sexos. El acceso por parte de los padres a los permisos de protección a la maternidad fue una de las propuestas de la Comisión Asesora Presidencial Mujer, Trabajo y Maternidad, formada en el año 2010, la cual tenía por objetivo aumentar la corresponsabilidad del padre y la madre en el cuidado de los hijos (Ministerio Secretaría General de la Presidencia (Chile), 2010).

Esta medida entró en vigor a finales de 2011 y consiste en un beneficio de protección a la maternidad destinado a complementar el periodo de descanso maternal por 12 o 18 semanas –depende si se utiliza en una modalidad de jornada completa o parcial–. De acuerdo con la legislación, la madre trabajadora puede traspasar al padre del menor su permiso para ausentarse del puesto de trabajo a partir de la séptima semana del permiso y por tantas semanas como estime necesario (Superintendencia de Seguridad Social, 2016). Si la madre decide tomarse 12 semanas a jornada completa, puede traspasar un máximo de seis semanas al padre a jornada completa, pero si la madre decide tomarse 18 semanas a media jornada, puede traspasar un máximo de 12 semanas en

media jornada. En ambos casos las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el periodo final del permiso (*Ley N°20.545. "Modifica Las Normas Sobre Protección a La Maternidad e Incorpora El Permiso Postnatal Parental," 2011*). Cuando el padre hace uso del permiso postnatal parental el subsidio se calcula sobre la base de sus propias remuneraciones (Superintendencia de Seguridad Social, 2012). De esta forma, el permiso parental otorga al padre una herramienta para ejercer de manera activa la corresponsabilidad familiar y se considera atractivo para los varones, ya que se paga el 100% del sueldo en jornada a tiempo completo y 50% en modalidad de jornada parcial. Dichos pagos son asumidos por el Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía de la Superintendencia de Seguridad Social de Chile.

Resultados esperados y obtenidos con la acción o política

El objetivo central de la política fue ampliar la extensión de la licencia de maternidad para garantizar mejores condiciones para ejercerla. Sin embargo, la legislación también incluyó la posibilidad de traspasar parte de ese tiempo de cuidado remunerado al padre con la finalidad de promover esquemas corresponsables de cuidados entre hombres y mujeres. No obstante, tal como se expone en el siguiente punto, los resultados fueron limitados en este segundo objetivo.

Obstáculos y retos en la implementación de dichas políticas y acciones

Si uno de los objetivos de la política era redistribuir el trabajo de cuidados de niños y niñas pequeños, los resultados obtenidos no son muy alentadores. De acuerdo con un informe elaborado por la Superintendencia, el número de permisos traspasados a los padres sigue siendo muy bajo (véase Tabla 4).

Desde la implementación del permiso postnatal parental a fines del año 2011 y hasta el mes de diciembre del año 2019, se han traspasado un total de 1,872 permisos, esto representa una muy baja proporción respecto del total de subsidios iniciados durante todo el período de análisis, equivalente a un 0.23% del total de subsidios iniciados. Se observa además que la mayor proporción de permisos traspasados al padre se alcanzó en el año 2012 con un 0.32% del total de subsidios iniciados. (Benven et al., 2020, p. 27)

En definitiva, se identifican tres tipos de obstáculos: legales, culturales y de incentivos económicos. Entre las razones que podrían explicar el bajo uso de

Tabla 4. Número de subsidios iniciados por permiso postnatal parental y permisos traspasados al padre según año.

AÑO	N° DE SUBSIDIOS INICIADOS	N° DE PERMISOS TRASPASADOS	PERMISOS TRASPASADOS/ SUBSIDIOS INICIADOS
2011	22,321	1	0.00%
2012	91,248	292	0.32%
2013	96,105	278	0.29%
2014	101,981	218	0.21%
2015	105,113	225	0.21%
2016	100,807	190	0.19%
2017	97,465	193	0.20%
2018	95,439	224	0.23%
2019	96,451	251	0.26%
Total	806,930	1,872	0.23%

Fuente: Benvin, et al., 2020.

esta opción, se encuentran aspectos legales, ya que la normativa establece la utilización del permiso por parte del padre está supeditado a la voluntad de la madre (ella es quien puede traspasar el tiempo remunerado de cuidados al padre); aspectos culturales que establecen erróneamente el patrón de que el cuidado de los hijos es responsabilidad entera de la madre a pesar de que los beneficios paternos y parentales introducidos en la legislación lleven ya casi tres décadas en Chile; y aspectos relacionados a la economía familiar, debido a la existencia del tope imponible mensual, existen incentivos a traspasar el permiso cuando la madre tiene una remuneración superior al tope imponible y el padre bajo el referido tope (Superintendencia de Seguridad Social, 2016).

Justificación de cumplimiento de los criterios de inclusión

Se trata de una política que busca redistribuir de manera más justa y equilibrada el trabajo de cuidados entre hombres y mujeres. Pese a constituir un logro en el camino de equiparar los roles de cuidado y crianza, los datos aquí presentados muestran que la legislación es perfectible y urge que se acompañe de medidas que aceleren el cambio cultural en las tareas que implican la maternidad y la paternidad. Las licencias como normativas no bastan para modificar las pautas socioculturales que predominan en toda la región.

Para más información ver www.suseso.cl/601/w3-channel.html

Proceso de reforma de la licencia parental en Finlandia

País y/o localidad donde se implementa: Finlandia

Instancia/s responsable/s de su implementación: Poder Ejecutivo, Ministerio de Economía y Empleo, el Ministerio de Educación y Cultura, y el Ministerio de Asuntos Sociales y Sanidad.

El actual proceso de reforma a la legislación vigente en Finlandia respecto a las licencias de maternidad, de paternidad y parentales, es una muestra de cómo las políticas públicas pueden perfeccionarse y responder más adecuadamente a las necesidades de igualdad entre hombres y mujeres. Y es que a pesar de que la legislación hoy vigente, se podría considerar “generosa” en los tiempos remunerados de cuidados disponibles tanto para madres como padres, no es posible caracterizarlos como estrictamente iguales en la distribución del tiempo y tareas de crianza entre ambos progenitores. Además, en general, estas políticas de licencias han quedado atrasadas en relación con los nuevos modelos de familias. Por todo ello, resulta interesante analizar hacia dónde se dirige la política de licencias familiares en este país nórdico.

“El permiso con el que actualmente cuentan las madres es de 105 días, mientras que el de los padres se reduce a 54. A ello se le suman otros seis meses [de licencia parental] que los progenitores deciden cómo utilizar libremente (pueden compartirlo, utilizarlo solo uno, etc.)” (ABC, 2020). Sin embargo, al no establecer una cláusula de uso intransferible, sólo un 11% del total de la licencia disponible es utilizado por los padres. Comparándolo con los demás países nórdicos, es la cifra más baja junto con Dinamarca, pues Suecia e Islandia hacen un uso del 30% del total de la licencia y Noruega el 20% (Vila, 2020).

El Gobierno de Finlandia, encabezado por la primera ministra Sanna Marin, fue quien promovió fuertemente la reforma del actual sistema de licencias. El poder ejecutivo de Finlandia se encuentra conducido por cinco mujeres, quienes representan el liderazgo de los cinco partidos que integran la coalición de Gobierno. Entre ellas la primera ministra Sanna Marin, quien sorprendió al mundo por ser la primera ministra más joven del mundo con 34 años.

El nuevo modelo, que entraría en vigor en 2021, pone en el centro del discurso a la infancia y promueve el bienestar y la igualdad de género, asegura Aino-Kaisa Pekonen, ministra de Asuntos Sociales y Salud. [...] La nueva medida se llevará a cabo eliminando la tradicional diferenciación entre permiso de maternidad o paternidad: ambos desaparecerán para dar paso a “permisos familiares”. (ABC, 2020)

Las principales personas destinatarias de esta práctica son las niñas y los niños y garantizar su bienestar, el derecho a ser cuidados y a pasar tiempo de calidad con sus padres el que pone adelante el proyecto. Al respecto, manifiesta la ministra de Asuntos Sociales y Salud:

“La reforma de la licencia familiar trata, ante todo, de promover los intereses del niño y la niña. El nuevo modelo de licencia familiar tratará a todos los niños y niñas por igual, independientemente del tipo de familia. Alentaría a las familias a compartir las responsabilidades del cuidado de los niños de manera más equitativa, lo que les daría a ambos padres un buen comienzo para construir una relación cercana con sus hijos e hijas” [...] “Esta reforma es una oportunidad de construir un esquema de permisos familiares en línea con el concepto de familia actual”, ha afirmado la ministra quien además subrayó la apuesta por un “lenguaje neutral en cuanto al género y adecuado para todo tipo de familias” (Vila, 2020).

La medida supone un hito social en varios sentidos. El más evidente, en lo referente a establecer un parámetro de igualdad completa entre progenitores hombres y mujeres. Pero también al considerar a las familias diversas, por ejemplo, parejas formadas por dos hombres o dos mujeres y familias monoparentales, de una madre o un padre soltero (El Economista, 2020).

Cabe destacar que esta reforma se sustenta en el derecho de la infancia a recibir cuidados y, además, se basa en el derecho a cuidar que tienen los padres respecto a sus hijos e hijas. Por otro lado, no se puede desconocer que la tasa de natalidad de Finlandia también ha sido la más baja de los Países Nórdicos, reportando una tasa de natalidad de 1,4 hijos, sumado a un acelerado envejecimiento en la población (Vila, 2020). Los objetivos de la reforma son:

- Dividir la licencia familiar y las responsabilidades de cuidado por igual entre ambos padres en una familia,
- Fortalecer la no discriminación y la igualdad en la vida laboral y
- Reducir las diferencias salariales entre sexos. (Ministerio de Asuntos Sociales y Salud, 2021b)

El nuevo esquema de licencia establece que:

Cada padre tiene una cuota de 160 días de cuidado remunerado (hay seis días de cuidados remunerados por semana). En total, la prestación parental se pagaría durante 12.8 meses por hijo/a. Los padres podrían transferir hasta 63 días de su cuota al otro padre. Para la etapa final del embarazo, habría una asignación por emba-

razo de 40 días. Esto significa que, en general, los días de cuidados remunerados ascenderían a más de 14 meses. Los padres solteros tendrán derecho a utilizar las cuotas de subsidio parental de ambos padres. Los mellizos, trillizos y otros hijos de partos múltiples constituirán la única excepción a este modelo: la cuota para sus padres aumentaría en 78 días de asignación diaria por segundo hijo y cada hijo a partir de entonces. Según este nuevo modelo de licencia familiar, los padres podrían utilizar estas licencias hasta que el hijo/a cumpla dos años. Los días de cuidado remunerado se pueden utilizar en varios períodos. Solo los días de licencia por embarazo se utilizarían en un solo período continuo y comenzarán 14 a 30 días antes de la fecha estimada de parto. Todos los padres que tengan la custodia de su hijo tendrían el mismo derecho a la licencia independientemente de si son biológicos o adoptivos, con custodia o sin custodia y sin importar el sexo del padre. (Finnish Government, 2021)

Además, se mantienen y combinan estas licencias con otras políticas familiares vigentes tales como servicios de educación y cuidado de la primera infancia, guarderías y lugares de cuidado para los menores, una canasta con artículos de bienvenida para el recién nacido, permiso flexible para el cuidado de los hijos e hijas tales como jornadas reducidas al 80% o menos y recibir un subsidio mientras el hijo o la hija sea menos de 3 años; y un permiso de cuidado de las niñas y los niños en el hogar:

Uno de los progenitores puede quedar en casa para dedicarse en tiempo completo al cuidado de un menor de 3 años y recibir una asignación, que suele ser menos que la de baja parental (Ministerio de Asuntos Sociales y Salud, 2021a).

Resulta interesante el proceso de debate y reforma implementado. La propuesta fue trabajada por un grupo tripartito conformado por el Ministerio de Economía y Empleo, el Ministerio de Educación y Cultura, y el Ministerio de Asuntos Sociales y Sanidad. Este equipo ha completado y publicado el proyecto de propuesta para la reforma de la licencia familiar, el cual fue puesto a disposición del público para recibir comentarios entre el 19 de febrero y el 2 de abril de 2021 (Gobierno de Finlandia y Ministerio de Asuntos Sociales y Sanidad, 2021). Posteriormente, se planificó publicar un resumen de los comentarios recibidos para trabajar la propuesta final y presentarla en el Parlamento en el otoño de 2021 (Kela, 2021). Se espera que el nuevo sistema de licencias familiares se implemente en agosto de 2022 (Kela, 2021).

Respecto a los resultados esperados, la ministra de Asuntos Sociales expresó que la reforma producirá un gran cambio en las actitudes, ya que mejorará la igualdad entre los padres y hará más fácil la vida de las familias diversas:

“Compartir las responsabilidades parentales en la vida cotidiana será más fácil, y el vínculo entre los dos progenitores y su hijo quedará fortalecido desde la edad más temprana”, profundizó (El Economista, 2020). La reforma tendría una serie de efectos, algunos de los cuales solo se pueden medir a largo plazo. La reforma afectaría a las familias y a los niños y niñas, pero también a la vida laboral y a la sociedad en su conjunto. Se espera que una distribución más equitativa de la licencia familiar tenga un efecto positivo en la carrera profesional y la posición de las mujeres en el mercado laboral. La reforma aumenta la libertad de elección de las familias con respecto al uso de la asignación parental. La reforma también mejora la igualdad entre los niños y niñas de diferentes tipos de familias y sus oportunidades de cuidado parental (Ministerio de Asuntos Sociales y Salud, 2021a).

Para más información ver valtioneuvosto.fi/en/-/1271139/draft-government-proposal-for-family-leave-reform-completed

Campañas de cambio social

Las campañas de cambio social y cultural constituyen una poderosa herramienta para impulsar y promover una transformación de los roles de género asociados al cuidado y poder ir derribando rígidos estereotipos de género. Si bien, por sí mismas, no lograrán alcanzar la igualdad, son sumamente útiles para que gran parte de la sociedad pueda, al menos, cuestionar la división sexual del trabajo hoy vigente. Es fundamental que todas estas instancias de cambio y transformación cultural sean masivas y de gran alcance.

Padre desde el principio, Cuba

País y/o localidad donde se implementa: Cuba.

Instancias responsables de su implementación: Ministerio de Educación, Ministerio de Salud Pública del gobierno de Cuba con el apoyo del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) en Cuba.

Problema específico que atiende y las personas destinatarias de la acción o política

“Padre desde el principio” es una iniciativa conjunta entre los Ministerios de Educación, Ministerio de Salud de Cuba y UNICEF. Se trata de una campaña orientada a atraer la participación de los padres informándoles sobre sus derechos, sus responsabilidades y los beneficios de una paternidad compartida de manera equitativa. Este conjunto de acciones busca promover la responsabilidad parental equitativa desde el nacimiento, precisamente porque si los

padres se involucran desde el principio, habrá más probabilidades de que sigan haciéndolo a lo largo de la vida de los hijos. Los padres que se involucran activamente desde el principio no solo demuestran un compromiso mayor para proteger a sus hijos de la violencia y priorizar su educación y su salud: también ponen en cuestión creencias y estereotipos de masculinidad que están profundamente arraigados (Ministerio de Educación et al., 2019).

En el documento de difusión de la campaña, se afirma que “la participación equitativa de los padres es un tema de justicia social y económica, crucial para el pleno disfrute de los derechos tanto del hombre como de la mujer; todos los niños y niñas tienen derecho a una familia y necesitan de la corresponsabilidad de ambos” (Ministerio de Educación et al., 2019, p. 4).

El disfrute de la licencia de paternidad tiene un grandísimo potencial tanto para el desarrollo integral del bebé y el reforzamiento del vínculo padre-hijo o padre-hija, como para el pleno disfrute y ejercicio del hombre como padre y la reincorporación de la madre a la vida pública y profesional. La Ley 1263 “De la Maternidad de la Trabajadora”, del año 1974, primero, reguló los derechos de la mujer trabajadora durante el proceso de maternidad, así como la responsabilidad compartida de la figura paterna. Desde 2003, a través del Decreto Ley 234, la madre puede disfrutar de la licencia hasta el primer año de vida del o la menor. Por esta propia legislación, la madre y el padre acuerdan, cuál de los dos disfrutará de la licencia retribuida a partir del vencimiento de la licencia postnatal (las 12 semanas tras el parto de la madre, dedicadas a la recuperación de la madre y el aseguramiento de la lactancia materna) y hasta el año, además de otras licencias complementarias y no retribuidas. Con la emisión del Decreto Ley 339 en el año 2017 que deroga toda legislación anterior, estos derechos fueron ampliados pudiendo ser ejercitados también por la abuela, abuelo, maternos o paternos, u otro familiar hasta que el menor de edad arribe al primer año de vida (Ministerio de Educación et al., 2019, p. 24).

Es decir que, en materia de tiempos de cuidados remunerados:

Tanto el padre como la madre pueden hacerse cargo del bebé hasta el año (o sea 9 meses), luego del vencimiento de la Licencia Postnatal (12 semanas tras el parto para la madre). La prestación económica para el padre asciende al 60% de lo percibido en concepto de salario promedio en los 12 meses anteriores. (Ministerio de Educación et al., 2019, p. 26)

Además, “el padre o la madre incorporados al trabajo tienen derecho a 1 día al mes de Licencia Retribuida para concurrir al centro pediátrico a fin de garantizar la atención del menor, hasta el primer año de vida del niño o niña”

(Ministerio de Educación et al., 2019, p. 26). Por otra parte, “la madre o padre que, ante circunstancias especiales previstas legalmente, no puedan incorporarse a sus labores al arribar el menor al primer año de vida, tienen derecho a una Licencia no Retribuida (sin remuneración económica) de hasta 3 meses” (Ministerio de Educación et al., 2019, p. 27).

Esta iniciativa que va más allá de las disposiciones sobre licencias parentales tiene como objetivo acelerar la transformación cultural en relación con las tareas de cuidado y crianza de niños y niñas, ofreciendo un enfoque corresponsable de la paternidad y la maternidad.

Resultados esperados y obtenidos con la acción o política

Desde 2003 los padres cubanos pueden optar por la licencia laboral por paternidad para quedarse en casa y cuidar de sus hijos e hijas durante el primer año de vida, mientras sus esposas trabajan. El padre puede acogerse a la licencia postnatal para la atención y cuidado de su hijo a partir de los 90 días del nacimiento. Los resultados esperados de esta política era que cada vez más padres optaran por tomar esta licencia y las madres puedan regresar al mercado laboral. Sin embargo, entre los años 2006 y 2014, solo 125 hombres se acogieron a una licencia paterna retribuida y la mayoría lo hizo por la enfermedad o muerte de la madre, según datos oficiales. Y es que a pesar de que la legislación prevé la licencia de paternidad su utilización sigue siendo algo muy inusual entre los hombres en la Isla (López Fesser, 2019). María Machicado Terán, representante en Cuba de UNICEF, “advirtió de que en 2017 solo siete padres se acogieron al permiso, en contraposición con los 65 abuelos que sí lo utilizaron desde que en 2017 se extendió la iniciativa a estos familiares si están trabajando” (Hernández, 2018).

Obstáculos y retos en la implementación de dichas políticas y acciones

María Machicado Terán –representante en Cuba de UNICEF– opinó que la baja demanda de la licencia de paternidad se debe a que en la Isla “siguen persistiendo estereotipos y una cultura patriarcal y machista que golpean la participación de los hombres en las tareas domésticas” (Hernández, 2018). Esto quiere decir que las barreras culturales siguen siendo un gran impedimento para que los padres ejerzan corresponsablemente su paternidad, incluso a pesar de que la normativa vigente lo permita y sea una política promovida desde el Gobierno de Cuba.

Justificación de cumplimiento de los criterios de inclusión

Esta política procura reconocer y redistribuir la carga de cuidados y crianza de los hijos e hijas en Cuba. La política, en su diseño, reconoce expresamente la importancia y los beneficios de que los padres se involucren desde el momento del embarazo y la posterior crianza. Y además lo hace desde un marcado enfoque de género: “un padre que dedica tiempo a la crianza y que asume tareas domésticas puede transformar las relaciones de género. Cuando las mujeres tienen mayor decisión sobre cómo utilizar su tiempo, participan más en su educación, trabajo y vida pública. Una paternidad compartida y comprometida contribuye a la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres y niñas” (Ministerio de Educación et al., 2019).

Para más información ver www.unicef.org/cuba/sites/unicef.org.cuba/files/2020-01/padre-desde-principio-cuba-2018.pdf

Campaña Nacional “Cuidar en Igualdad”. Necesidad, Derecho, Trabajo

País y/o localidad donde se implementa: Argentina.

Instancias responsables de su implementación: Dirección Nacional de Políticas de Cuidados, Subsecretaría de Igualdad, Dirección Nacional de Políticas Culturales, Subsecretaría de Formación, Dirección Nacional de Prensa y Comunicación y Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de Argentina.

Problema específico que atiende y las personas destinatarias de la acción o política

Desde un abordaje integral, federal y con enfoque de derechos, género y diversidad, la Campaña “Cuidar en Igualdad” recorre todo el país para recuperar conceptualizaciones, saberes, conocimientos y dinámicas organizativas pre-existentes en torno a los cuidados, promover una mayor conciencia y responsabilidad colectiva sobre el derecho a cuidar y a recibir cuidados y detectar necesidades y prioridades que nutran la formulación de políticas públicas. [Se

plantea que] el camino hacia una reorganización más justa de los cuidados en el país será una construcción colectiva junto al Gobierno Nacional, las provincias y los municipios, las organizaciones sociales y la sociedad civil, las familias, los sindicatos, las empresas, las cooperativas y quienes llevan adelante espacios comunitarios de cuidado. La campaña es una herramienta valiosa para construir un diagnóstico federal, colectivo, territorial y multiactor sobre este tema, como también para promover la transformación de aquellos estereotipos que reproducen la feminización de los trabajos de cuidado (Gobierno de Argentina, s.f.-a).

La campaña se implementa a través de las siguientes modalidades:

- Rondas Nacionales de Sensibilización Sobre Cuidados en Igualdad: reuniones con responsables de ministerios y organismos del Estado Nacional, redes de concejales y universitarios, sindicatos y organizaciones, con el objeto de comprometer la participación y el acompañamiento del proceso en cada provincia.
- Rondas de Presentación/Reunión organizativa con referentes provinciales: conformación de un equipo multisectorial provincial.
- Rondas Internas de Intercambio y Reflexión: Junto al equipo provincial multisectorial se convocó a los sectores y actores involucrados en la organización local de los cuidados con el objeto de reconstruir la organización local de los cuidados, identificar quiénes cuidan y las condiciones en que lo hacen, intercambiar experiencias y estrategias, relevar necesidades y demandas locales, sensibilizar sobre la distribución de las prácticas de cuidado y las problemáticas subyacentes y esbozar propuestas, priorizar acciones y líneas de trabajo conjuntas.

Estas tres instancias son preparatorias para la participación en el Parlamento Territorial del Cuidado, donde cada sector comparte las conclusiones de sus debates en diálogo con actores nacionales.

Los Parlamentos Territoriales del Cuidado están pensados como espacios en los territorios para que los actores y sectores que intervienen en la organización local de los cuidados confluyan y dialoguen. Constituye el corazón de la campaña y el momento fundante que expresa el compromiso multisectorial con la transformación social y la construcción de otras realidades para los cuidados, más justas e igualitarias. El resultado de este intercambio será la generación de pisos de consensos colectivos que nutrirán la agenda pública de cuidados. (Gobierno de Argentina, s.f.-b)

Resultados esperados y obtenidos con la acción o política

Con esta campaña de alcance federal se espera la inclusión y participación de toda una red de actores que sirva de punto de partida para el diseño de nuevas políticas de cuidados del país. Lucía Cirimi Obón, Directora Nacional de Políticas de Cuidado, explica que:

Una organización del cuidado más justa no es posible sin la participación activa de toda la sociedad. [...] [Menciona, además, que se necesita impulsar] la visibilización y concientización del entramado cultural -que simbólica y materialmente refuerza y reproduce roles y funciones- y a todos los actores que día a día trabajan, discuten y transforman el cuidado: organizaciones sociales, sociedad civil, sindicatos, empresas y cooperativas que llevan adelante espacios comunitarios de cuidado. Igual de importante es recuperar en este proceso colectivo a quienes diseñan y gestionan políticas de cuidado en las provincias y municipios. Todos estos saberes deben ser evaluados en los territorios para lograr verdaderos cambios culturales, contruidos desde lo colectivo y orientados a las necesidades de cada rincón [del país]. (G. y D. Ministerio de las Mujeres, 2020, p. 5)

La meta de esta campaña es tomar una fotografía actual de cómo se organizan los cuidados en el país y reorientarla, no sólo visibilizarla y reconocerla como trabajo, sino reconfigurarla, es decir redistribuirla en clave igualitaria (G. y D. Ministerio de las Mujeres, 2020).

Durante los meses de septiembre y octubre del año 2020, se realizaron 12 Rondas Nacionales de Sensibilización sobre Cuidados, que constituyen instancias previas e internas que preparan a los ministerios y organismos nacionales, sindicatos y organizaciones políticas para su participación [posterior] en los Parlamentos Territoriales de Cuidado que se [...] [celebran] en todas las provincias. (G. y D. Ministerio de las Mujeres, 2020, p. 7)

En estas 12 rondas se contabilizaron 1129 participantes más la transmisión en vivo de las mismas por las plataformas de *YouTube* y *Facebook*.⁷ Respecto a los Parlamentos Territoriales del Cuidado, éstos se han celebrado en las siguientes provincias: Santa Cruz, Neuquén, Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur, Río Negro (G. y D. Ministerio de las Mujeres, 2021), Catamarca, Santiago del Estero, Tucumán y La Rioja (Télam, 2021).

⁷ Para leer un resumen de cada ronda celebrada ver https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe_rondas_de_presentacion_con_organismos_y_organizaciones_nacionales.pdf

Obstáculos y retos en la implementación de dichas políticas y acciones

En el documento de presentación de la campaña, se estableció que operativamente la misma se adecuará a las posibilidades sanitarias de cada lugar, respetando normativas y protocolos en el marco de crisis sanitaria por COVID-19. Se había planificado que las primeras acciones estuvieran enmarcadas en una dinámica virtual esperando que a medida que transcurran los meses se pueda ir pasando progresiva y paulatinamente a modalidades mixtas y luego presenciales. Sin embargo, hasta el momento, todas las instancias de implementación han sido virtuales (rondas y parlamentos).

Justificación de cumplimiento de los criterios de inclusión

La campaña “Cuidar en Igualdad” impacta positivamente en el reconocimiento del trabajo de cuidados y además, constituye un política que busca representar a todos los actores y sectores que intervienen en la organización de los cuidados a nivel local y federal. Justamente el objetivo central de todo el despliegue territorial previsto es garantizar que las personas que brindan cuidados en todos estos sectores participen en forma articulada en el proceso de construcción y diseño de una política pública de cuidados en Argentina.

Para más información ver www.argentina.gob.ar/sites/default/files/campananacionalcuidarenigualdad.pdf

Promoción de la corresponsabilidad del trabajo de cuidados, empresa La Villita, México

País y/o localidad donde se implementa: México

Instancia/s responsable/s de su implementación: empresa La Villita, Sigma Alimentos, S.A. de C.V.

Problema específico que atiende y las personas destinatarias de la acción o política

Esta empresa mexicana de productos lácteos viene produciendo campañas publicitarias con razón social y enfoque de género desde el año 2017 a la actualidad en forma ininterrumpida. Cada Día Internacional de la Mujer, ha lanzado su campaña de reconocimiento de las tareas domésticas y de cuidados dentro del hogar. A lo largo de cinco campañas publicitarias, La Villita, ha abordado temas tales como la invisibilidad de los trabajos de cuidados, especialmente los domésticos, su desvalorización, la falta de remuneración y la desigual distribución entre hombres y mujeres. Asimismo, es posible observar una evolución en su mensaje a lo largo de las campañas ejecutadas. A continuación, una descripción breve del contenido de cada una de ellas:

2017: “La deuda más grande de México”

Reconoce el valor del trabajo de las mujeres que se dedican al trabajo no remunerado. Se encarga, sobre todo, de reconocer el impacto económico de este tipo de trabajo. El foco de los *spots* se pone sobre las amas de casa, mujeres que se dedican exclusivamente a las tareas del hogar y la familia, y se dirige, en su mayoría a los hombres.

Reconoce que este trabajo contribuye al bienestar y economía de la familia, así como al desarrollo económico de los países. En el caso de México, de acuerdo con las estimaciones del Instituto Nacional de Estadística y Geografía el valor económico del trabajo no remunerado que realizan las mujeres es equivalente al 18% del PIB, incluso por encima de sectores como el turismo y el petrolero juntos (Castillejos, 2017).

Sin embargo, la solución que se sustenta desde la campaña es el reconocimiento de este trabajo a través del respeto, el amor, la gratitud, el orgullo, la admiración de las personas que conforman el hogar, así como un tipo de redistribución basada en el “yo te ayudo” que no pretende modificar la distribución sexual del trabajo y la sobrecarga de trabajo que recae sobre las mujeres. Este

es un aspecto que para las campañas siguientes irá cambiando. El *spot* fue realizado por McCann España.

2018: “Yo no trabajo”

Reconoce y visibiliza el valor y la carga de trabajo de las mujeres respecto a las tareas de cuidados, para erradicar la idea de que las mujeres que se dedican a las tareas de cuidado, a la casa y la familia, no trabajan.

“#YoNoTrabajo” es una campaña, que además de un *spot*, pieza central del trabajo, lanzó un movimiento que reivindica y homenajea la labor de las amas de casa en México.

Con esta comunicación, La Villita, de la mano de McCann, buscó erradicar el pensamiento que las mujeres que se dedican a la casa y la familia no trabajan. (LatinSpots.com, 2018)

“El spot fue producido por Central Films y dirigido por Rodrigo García Saiz” (LatinSpots.com, 2018).

2019- “Efecto Amas”

En el marco del Día Internacional de la Mujer, La Villita busca visibilizar el trabajo que realizan todos los días millones de mujeres mexicanas, quienes aportan gran valor a sus familias, su comunidad e, incluso, la economía nacional, al trabajar en el hogar como amas de casa, o fuera del hogar, desempeñando muchos otros oficios. A través de una dinámica trama, la historia sigue una cadena de eventos originada por la ausencia de las mujeres en los hogares, las escuelas, los hospitales y las calles, mostrando el enorme impacto de su trabajo diario, que, cuando no es reconocido, permanece en la invisibilidad y desvalorización. (La Publicidad, 2019)

El spot fue realizado por McCann Madrid.

2020- “La escuela del Hogar”

A diferencia de las campañas anteriores, en esta ocasión no sólo se pretende reconocer el trabajo no remunerado, sino fomentar su redistribución dentro de los hogares, sobre todo, la redistribución entre hombres y mujeres.

Para este momento, ya se reconoce como problema que las mujeres asumen mayores cargas de trabajo y que muchas de ellas se ven obligadas a realizar dobles jornadas laborales debido a la nula modificación de la distribución sexual del trabajo. Es decir, se reconoce de antemano que las mujeres no sólo son

amas de casa y no sólo se dedican a las tareas del hogar, no se naturaliza esta situación que proviene de la distribución sexual del trabajo. Sino que, las mujeres son también trabajadoras, forman parte del mercado laboral, lo cual no ha implicado que las tareas de cuidados se distribuyan de diferente manera, por lo que la creación de riqueza que ellas realizan es doble: a través de trabajo remunerado y no remunerado.

El objetivo de esta campaña es promover la corresponsabilidad y la redistribución del trabajo doméstico y de cuidados dentro del hogar. Además, promueve desnaturalizar la división sexual del trabajo demostrando que las tareas del hogar se aprenden a hacer y, por ello, pueden ser aprendidas sin importar el género.

Sus eslóganes son:

- “El cambio social comienza en casa”
- “Porque el hogar no es deber de nadie, sino tarea de todos. #JuntosLoHacemosMejor”

La trama se lleva a través de la sátira donde “un grupo de mujeres hartas de los pretextos de sus maridos para no contribuir a las tareas de la casa, los manda directo a la “Escuela del Hogar”, un lugar diseñado para enseñarles a realizar tareas domésticas” (Todd, 2020) y así terminar con las excusas para compartir las tareas del hogar, y terminar con la naturalización de la distribución sexual del trabajo.

La empresa señaló en un comunicado que “[...] con el *spot* «La escuela del hogar», La Villita busca elevar a su máxima expresión dicho reconocimiento, haciendo un llamado a la acción que pueda generar un verdadero cambio social practicando la equidad de género en casa” (Milenio Digital, 2020).

2021- “Detector de la Desigualdad”

En la última campaña, se profundiza aún más el mensaje central de la redistribución del trabajo de cuidados dentro del hogar entre hombres y mujeres. Pero va un paso hacia adelante para señalar que esta redistribución no debe ser sólo entre hombres y mujeres en tanto personas adultas, sino que debe ser entre todos los miembros del hogar que comprenden diferentes grupos etarios de acuerdo, por supuesto, a sus posibilidades y capacidades. Además, reconoce que la distribución sexual del trabajo no sólo está incorporada en el pensamiento y las conductas de los hombres, también lo está en el pensamiento y conducta de las mujeres.

La trama consiste en lo siguiente:

El Detector de la Desigualdad es un dispositivo que suena cada vez que detecta actitudes o comportamientos que generan desigualdad para que nos hagamos conscientes de ellos y podamos cambiarlos. La campaña presenta un escenario ficticio en el que este innovador *gadget* se instala en cada hogar y se activa cada vez que un integrante de la familia se desentiende de las tareas de la casa o cuando alguien asume demasiada responsabilidad en comparación con los demás. (Vidal, 2021)

“El primer paso para lograr una sociedad igualitaria es compartir las tareas del hogar entre todos los integrantes de la familia, ya que, si toleramos la desigualdad en casa, será más fácil que la permitamos fuera de ella” (Vidal, 2021).

Además, el director de la marca, Reynaldo Castillo, señaló que:

La Villita continúa impulsando iniciativas para reconocer el trabajo que realizan las mujeres dentro y fuera de casa y, sobre todo, para motivar la participación de toda la familia en las tareas del hogar, especialmente ahora que pasamos más tiempo en casa y han cerrado las escuelas y guarderías, ya que estamos convencidos de que juntos lo hacemos mejor. (Vidal, 2021)

Da clic en los nombres de las campañas para ver los videos:

2017. “La deuda más grande de México”

2018. “Yo no trabajo”

2019. “Efecto Amas”

2020. “La escuela del Hogar”

2021. “Detector de la Desigualdad”

Resultados esperados y obtenidos con la acción o política

Uno de los aspectos más destacables de la empresa La Villita en cuanto a estas campañas es que año a año apuesta en forma sostenida a reconocer, revalorizar y redistribuir el trabajo de doméstico y de cuidados que se hace dentro del hogar. Se puede notar una evolución en el discurso y el mensaje desde el 2017 a la fecha: ya no solo se trata de un reconocimiento de la importancia y el valor que tiene el trabajo no remunerado del hogar sino también la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, lo que implica una igual distribución de tareas dentro del hogar. De acuerdo con los eslóganes de la campaña, los resul-

tados esperados han sido los de concientizar a la población mexicana acerca del valor del trabajo no remunerado del hogar.

Obstáculos y retos en la implementación de dichas políticas y acciones

Al ser una campaña publicitaria lanzada por la empresa La Villita, no se reportan mayores obstáculos y retos en la implementación de dicha campaña.

Justificación de cumplimiento de los criterios de inclusión

Constituye una campaña que busca promover un cambio social en la asignación de los roles de cuidado, vinculada a la rígida división sexual del trabajo. Fundamentalmente busca reconocer el trabajo de cuidados y redistribuirlo entre hombres y mujeres.

Campaña #YoMeOcupo- los ayudadores, iniciativa *Spotlight*, Argentina

País o localidad donde se implementa: Argentina

Instancias responsables de su implementación: Iniciativa *Spotlight* de Argentina, una alianza de la Unión Europea y las Naciones Unidas para poner fin a las violencias contra niñas y mujeres.⁸

Problema específico que atiende y las personas destinatarias de la acción o política

Esta campaña pone en el centro de la escena la figura del varón “ayudador”, en referencia a los varones que sí se ocupan de realizar las tareas del hogar, pero solo lo hacen si se lo piden o esperan a que le den indicaciones, invitando a los hombres a compartir el trabajo doméstico que mayoritariamente recae en

8 Más información sobre la iniciativa en <https://www.un.org/es/spotlight-initiative/>

las mujeres. La campaña #YoMeOcupo quiere promover la conversación entre varones acerca de su rol en casa y busca visibilizar el impacto que tiene en las mujeres la carga mental que implica pensar, planificar y coordinar las tareas del hogar y de cuidado, informaron desde la organización.

La coordinadora de *Spotlight* en Argentina, Valeria Serafinoff, expresó:

Hay que hablar de carga mental porque para revertir una situación y resolver un problema primero hay que visibilizarlo. Es necesario que las mujeres reconozcan que parte de su agotamiento cotidiano tiene que ver con esa carga, pero también que los varones se involucren en tratar de definir esquemas más equitativos en la distribución de tareas vinculadas con el hogar” [...] “Para una sociedad más igualitaria, los varones deben dejar de tener un papel de ayudador y ocuparse de forma activa de las tareas del hogar y de cuidado. (Télam digital, 2020)

En el *spot*, cuatro mujeres colapsan mientras se encargan de alguna tarea del hogar. Es en ese momento en que aparecen sus parejas, listos para ayudar. “¿Por qué no me dijiste?”, “Tenés que pedirme, yo no puedo adivinar”, son algunas de las intervenciones de los cuatro protagonistas. Las ideas centrales de la campaña son:

- Ser ayudador no alcanza.
- Los ayudadores no tienen una actitud proactiva en las tareas del hogar y de cuidados.
- Son las mujeres mayoritariamente quienes se encargan de la planificación y ejecución de las tareas mencionadas.
- En lugar de ayudar, ocuparse en igual proporción (50% de la carga de trabajo). #YoMeOcupo consta de una serie de *spots* y materiales para redes sociales que apelan a escenas cotidianas abordadas desde el humor con el propósito de reflejar lo naturalizado que está en la sociedad que las tareas en el hogar y de cuidados sean responsabilidad de las mujeres. “La iniciativa ha sido ideada por la consultora de género, diversidad y comunicación inclusiva @BridgethegapLat” (El País, 2020).

Resultados esperados y obtenidos con la acción o política

De acuerdo con declaraciones radiales de la coordinadora de la Iniciativa *Spotlight* de Argentina, esta campaña quería enfocarse en uno de los aspectos menos visibles del trabajo de doméstico y de cuidados: la carga mental que asumen las mujeres en relación con la planificación y ejecución de dicho tra-

bajo. El objetivo fue promover un cambio en la actitud de los hombres y que esa sea más proactiva a la hora de ocuparse del trabajo de cuidados. Menciona, además, que están muy contentos con la repercusión de la campaña. Expresa que son conscientes de que se trata de una transformación cultural y que este *spot* apela más bien a “mover el avispero” sobre un tema urgente como es contribuir a desmontar la división sexual del trabajo (Radio Cut, 2020).

Obstáculos y retos en la implementación de dichas políticas y acciones

En la entrevista radial, Serafinoff también menciona que fue un reto el diseño del *spot* porque el objetivo era llegar a un público lo más amplio posible. Además, buscaban promover el debate, pero desde el humor y no desde la búsqueda e identificación de culpables.

Justificación de cumplimiento de los criterios de inclusión

Esta campaña que apela al sentido del humor es una estrategia que busca redistribuir el trabajo de cuidados dentro del hogar entre varones y mujeres. Es una campaña innovadora que busca transformar los roles de género asociados a las tareas de cuidado, contribuyendo a una transformación cultural a favor de la corresponsabilidad y la igualdad.

Da clic aquí para ver el video de la campaña #YoMeOcupo- los ayudadores.

Sello Construir Igualdad, Dirección de Equidad Laboral, Buenos Aires, Argentina

País y/o localidad donde se implementa: Buenos Aires, Argentina

Instancia/s responsable/s de su implementación: Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la provincia de Buenos Aires

Claudia Lázzaro, directora de Políticas de Equidad, Formación Laboral y Políticas de Cuidados del Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la provincia de Buenos Aires, ha concedido una entrevista para conversar sobre las acciones implementadas, en materia de cuidados, desde la dirección que encabeza.⁹

En primer lugar, C. Lázzaro declara que cuando se abordan políticas de cuidados desde el área que dirige, el enfoque es a partir de dos ejes centrales: registración (de los y las trabajadoras del cuidado) e infraestructura pública (espacios adecuados para la provisión de cuidados). En el primer caso se tratan de iniciativas con el objetivo de remunerar adecuadamente y garantizar derechos laborales y condiciones dignas del sector de cuidados. Expresa que es fundamental abordar el eje del trabajo decente que proponen los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Menciona, además, que el foco está puesto en el mundo del trabajo, centrado en las personas y no únicamente en el mercado laboral. Esta apreciación conceptual, explica Lazzaro, está fuertemente influida por su propia trayectoria sindical (C. Lázzaro, comunicación personal, 29 de junio del 2021).

Asimismo, y dadas las características del tipo de Estado federal vigente en Argentina, C. Lázzaro menciona que el diseño de políticas y acciones en materia de cuidados para la provincia de Buenos Aires es diferente del vigente a nivel federal.¹⁰ Específicamente sobre la dirección que tiene a su cargo, declara que han definido que todos sus programas tengan una línea de cuidados. Por ejemplo, el programa llamado “Sello Construir Igualdad”, lanzado en el año 2020, que está diseñado con un enfoque en el mundo del trabajo, contiene como uno

9 La Dirección de Políticas para la Equidad Laboral, Formación para el Trabajo y Políticas de Cuidado tiene dependencia institucional con la Dirección Provincial de Políticas para la Igualdad de Género de la Subsecretaría de Políticas de Género y Diversidad Sexual en la órbita del Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual. Para conocer el organigrama completo del Ministerio ver https://www.gba.gob.ar/static/mujeres/docs/organigrama_mujeres.pdf

10 Durante la entrevista mencionó que el documento que establece los lineamientos de la política de cuidados en la provincia de Buenos Aires aun no es público.

de sus pilares, las políticas de cuidados. Con ello, la Dirección está proponiendo a las empresas de la provincia de Buenos Aires que, al margen de la legislación vigente en materia de prestaciones familiares, se puedan generar políticas empresariales que tengan en cuenta a la igualdad de género y la importancia de los cuidados.

Sello Construir Igualdad

El Programa “Sello Construir Igualdad” se propone construir un proceso de sensibilización y acompañamiento para la inclusión de políticas de género en el sector productivo y de servicios privados y en empresas públicas, a partir de acuerdos con sectores empresariales y sindicales, mediante un proceso de inclusión progresiva de estándares de igualdad de géneros en temas tales como:

- Acceso al empleo
- Mecanismos de Ascensos
- Política de cuidado: corresponsabilidad trabajo-familia
- Cupos laborales travesti-trans
- Prevención de la violencia laboral
- Igualdad salarial

Durante la implementación del Programa se otorgarán insignias a medida que las empresas que se adhieran avancen en las distintas etapas. El Programa surge de la iniciativa y acuerdos consensuados entre Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual, Ministerio de Producción, Ciencia e Innovación Tecnológica y Ministerio de Trabajo, todos de la provincia de Buenos Aires. Por su parte, el objetivo general del programa es acompañar al sector del capital y al sector del trabajo, a través de un proceso dialogado, en la definición del diagnóstico, planificación y propuestas de acción tendientes a la incorporación de políticas y cambios organizacionales que aseguren un tratamiento igualitario, entre hombres, mujeres y personas LGTB+. Sus metas son:

- Un cambio en la cultura organizacional en empresas de la Provincia de Buenos Aires.
- Empresas con mayor grado de compromiso con la igualdad.
- Trabajadores/as con igualdad de condiciones y acceso al trabajo digno.

La política prevé la conformación a nivel de las empresas de una Mesa de Diálogo tripartita para la Promoción de la Igualdad. Cada una de las empresas participantes, deberán conformar una mesa con los siguientes actores:

- Un representante del equipo técnico del Sello Construir Igualdad
- Un representante de la Gerencia de la empresa
- Un representante de la organización de los trabajadores.

Las funciones principales de esta Mesa de Diálogo son:

- Velar por la implementación del diagnóstico de funcionamiento de la empresa, con participación de todos los actores.
- Acordar planes de acción que permitan resolver problemáticas detectadas en el diagnóstico de la empresa y definir nuevos mecanismos organizacionales que permitan una mayor igualdad y trato entre distintos géneros.

Figura 1. Niveles del Sello Construir Igualdad



Fuente: Imagen tomada del documento presentación del programa (G. y D. S. Ministerio de las Mujeres, et al., 2020)

Su implementación está prevista en cinco momentos diferenciados:

6. Firma de participación al Programa, conformación de Mesa de Diálogo para la Promoción de la Igualdad y firma de acta de adhesión.
7. Diagnóstico de la empresa validado por la Mesa de Diálogo para la Promoción de la Igualdad.
8. Validación por parte del Área de seguimiento, gestión y evaluación del programa. Se trata de un área conformada por los tres Ministerios que realizará el acompañamiento técnico a cada empresa.
9. Implementación del plan de acción en dos etapas, lo cual deberá ser acordado por la mesa.

10. Revisión por parte del Área de seguimiento, gestión y evaluación, elevando al Área de reconocimiento tras cumplimiento de lo planificado y posterior entrega de sellos. (G. y D.S. Ministerio de las Mujeres et al., 2020, p. 7)

Si bien por el momento no se existen estudios de evaluación del alcance y los resultados de la implementación de este programa en la provincia de Buenos Aires, es posible afirmar que se trata de una política con enfoque intersectorial, orientada a reconocer y hacer visible el trabajo de cuidados como clave para el bienestar de las sociedades y para el funcionamiento de la economía; y también a redistribuirlo entre hombres y mujeres ya que contribuye a deconstruir roles de género en las empresas, desfeminizando las tareas de cuidado.

Para más información ver ministeriodelasmujeres.gba.gob.ar/drive/archivos/Programa%20Sello%20Construir%20Igualdad.pdf

Provisión de servicios de cuidados

La organización social del cuidado se refiere a la manera en que interrelacionadamente las familias, el Estado, el mercado y las organizaciones comunitarias, producen y distribuyen el cuidado. Razavi (2007) propuso el diamante de cuidado, una figura que indica la presencia de estos cuatro actores, pero también las relaciones que se establecen entre ellos: la provisión de cuidados no ocurre de manera aislada o estancada, sino que resulta de una continuidad donde se suceden actividades, trabajos y responsabilidades. Tal como se mencionó en la introducción de este documento, es necesario avanzar hacia una organización social, política y económica de los cuidados más igualitaria y corresponsable entre todos los actores proveedores de cuidados, con un especial énfasis en la responsabilidad estatal como proveedor público y universal de cuidados.

Existen una serie de prácticas exitosas que combinan gestión pública con un componente comunitario, o iniciativa privada, pero bajo formas asociativas como la figura de cooperativas de trabajo. Vale la pena explorar el desempeño de este tipo de experiencias que pueden iluminar nuevas formas de diseñar e implementar servicios de cuidados en forma concertada.

Provisión comunitaria de cuidados

Piña Palmera, Oaxaca, México

País y/o localidad donde se implementa: San Pedro Pochutla, Oaxaca. México.

Instancia/s responsable/s de su implementación: Centro de Atención Infantil Piña Palmera A.C, organización de la sociedad civil.

El Centro de Atención Infantil Piña Palmera A.C. es una organización de la sociedad civil que desde sus inicios ha trabajado con, por y para personas con discapacidad (en adelante PCD), llevando a cabo esta labor desde un enfoque social y de derechos humanos. Fue fundada en 1984 por Frank Douglas – médico tradicional estadounidense– (1932-1986) luego de haber detectado la falta de opciones de atención y rehabilitación para los niños/as con discapacidad en la Costa de Oaxaca y las pocas posibilidades de sus familias para responder a estas necesidades. La primera acción fue construir un albergue para niños/as con discapacidad y/o abandonados. En febrero de 1989 se constituyen legalmente como Asociación Civil. La estrategia que actualmente implementan es la denominada Rehabilitación Basada en y con la Comunidad (RBECC) (Piña Palmera, s.f.).

La población objetivo de Piña Palmera ha sido siempre trabajar con las personas con discapacidad y en particular con las PCD de las comunidades rurales e indígenas. A lo largo de su historia, Piña Palmera ha promovido y acompañado procesos integrales de inclusión, rehabilitación y empoderamiento con más de 5 mil personas con discapacidad y sus familias, mayoritariamente pertenecientes a pueblos originarios de la Sierra Sur, Costa e Istmo de Oaxaca. Se trata de una experiencia de provisión comunitaria de servicios de cuidado y atención para personas con discapacidad y sus familias en un contexto rural e indígena. Es importante mencionar que, en más de tres décadas de trabajo ininterrumpido, Piña Palmera, “fue transitando de una propuesta asistencial a un abordaje de la discapacidad comprometido con la justicia y la inclusión social y especialmente centrado en la comunidad” (Centro Mexicano para la Filantropía, 2011).

Mediante esta estrategia se va generando un proceso de trabajo colectivo que involucra a la propia PCD, su familia, los trabajadores de la educación, las autoridades y líderes locales, los prestadores de servicios, los estudiantes, etc. Todos integrados en un proceso que va de la rehabilitación de las personas con discapacidad, al reparto entre los familiares de problemáticas y soluciones que permitan generar mejores condiciones de vida para todos, demandando el cumplimiento de sus derechos ante las autoridades correspondientes. (Centro Mexicano para la Filantropía, 2011)

Cuando Piña Palmera fue fundada, la intención de Frank Douglas fue crear una casa hogar para personas con discapacidad. Es así como llegaron Malena (35 años), José (37 años), Francisco (falleció en 2016) y Alfredo (falleció en 2017). Por diversos motivos dentro de sus familias y contextos, su familia no pudo quedarse a cargo de ellos y se quedaron a vivir en Piña. A lo largo del tiempo y con la transformación y evolución de Piña Palmera esto ha ido cambiando, actualmente no reciben personas de esta manera (Piña Palmera, s.f.-a).

Las intervenciones y servicios que brinda actualmente la organización son los siguientes:

Actividades en comunidades

Para iniciar la estrategia en una comunidad, ésta debe de plantear esta necesidad, sea a través de un familiar, un docente, una estudiante, autoridad, etc. El equipo de seguimiento realiza una visita a la comunidad para el reconocimiento de las condiciones en que se encuentran las PCD, servicios existentes (médicos, escolares, etc.), vías de comunicación, transporte, cultura local, economía local, fuentes de trabajo, etc. Se realizan reuniones donde se valoran las condiciones de la comunidad y el interés que presta la autoridad local y las familias en cuanto a la estrategia. Se llevan a cabo talleres de sensibilización y concientización con las autoridades locales, el personal médico, educativo, representantes de la comunidad, etc. En estos talleres los participantes experimentan, a través de la simulación, diferentes discapacidades, posteriormente se reflexiona acerca de la experiencia, esto con el objetivo de iniciar un cambio de actitud.

Por otra parte, el equipo de seguimiento realiza la capacitación de promotores locales y/o personas con discapacidad y sus familiares periódica y permanentemente (cada 15 días o cada mes). Esta capacitación se lleva a cabo dentro de la comunidad en un lugar público, sencillo y elegido por los propios participantes. Las familias son las responsables de gestionar ante las autoridades los apoyos para el equipo de seguimiento de Inclusión Basada en la Comunidad (IBC) que asiste a la comunidad (alimento y gasolina). Lo más importante es que la comunidad se involucre en la estrategia y la asuma como suya para así dar el seguimiento a las actividades.

Se realiza una socialización con las y los participantes en las comunidades a partir de actividades lúdicas y recreativas. En esta actividad se incluyen a todos y todas sin distinción de edad y discapacidad, así como sus familias. Se utilizan materiales locales y temas relacionados con su propio contexto. Esta

actividad se convierte en un espacio de educación informal que promueve la participación desde las posibilidades de cada persona a partir del reconocimiento de las diferencias como producto de la misma convivencia.

A la par del proceso de rehabilitación e inclusión de cada PCD, se cuenta con los denominados grupos potenciadores de madres, padres y/o familiares que promuevan el conocimiento de los derechos, así como el empoderamiento de las PCD, esto principalmente en base al intercambio de experiencias de la vida diaria, es decir, aprenden del otro, apoyan al otro, y se organizan actividades que van surgiendo en el transcurso del trabajo comunitario. Esta actividad es moderada por una persona del equipo de seguimiento, por los mismos integrantes del grupo, o por una PCD involucrada en el proceso. (Piña Palmera, s.f.-a)

“El equipo de seguimiento acompaña a las familias y/o promotores en los avances del proceso de rehabilitación e inclusión. Por lo mismo, hace visitas y reuniones adicionales a las casas, escuelas, con autoridades y otros actores comunitarios” (Piña Palmera, s.f.-a). Es importante mencionar que esta estrategia es autoevaluada de forma grupal por la comunidad periódicamente.

Promotores/as locales y el equipo de seguimiento

Son personas de la comunidad que ya están capacitándose o ya tuvieron un proceso de una capacitación en el tema de discapacidad e inclusión; puede ser una PCD, familiares de la PCD, docentes, personas que son parte de la autoridad local o cualquier persona interesada. Las madres de las PCD u otro familiar son las que en su mayoría realizan o asumen el rol de promotoras/es locales. Con acompañamiento brindado por el equipo de seguimiento motivan a otras PCD y familias a participar. Comparten sus propias experiencias de procesos inclusivos con las PCD, sus familias y con los actores comunitarios, por ejemplo, con los docentes, los padres y las madres de hijos sin discapacidad en la comunidad y con las autoridades. En algunas comunidades participan en la radio local donde comparten sus experiencias para motivar a otros a iniciar un proceso de rehabilitación e inclusión (Piña Palmera, s.f.-d).

Capacitación Temporal y Vida Independiente

Existe la opción de que una PCD de cualquier discapacidad o edad y su familia asistan a las instalaciones de Piña Palmera para una capacitación durante un periodo de tiempo. El objetivo es que la PCD y su familia aprendan o

potencien habilidades (socialización, comunicación, orientación, movilidad o desplazamiento) para la vida diaria, las cuales puedan desarrollar en su entorno familiar y social con un plan de seguimiento. La capacitación se da acompañada de una PCD que ha tenido un proceso de rehabilitación e inclusión, quien puede compartir su experiencia, aprendizajes, estrategias y retos. (Piña Palmera, s.f.-b)

Auto sustentabilidad y vida independiente

Piña Palmera promueve acciones que apoyan la economía personal o familiar de las PCD que participan en las actividades en comunidades. Para ello se impulsan talleres productivos y actividades cuyo objetivo es promover desde procesos de rehabilitación integral, acciones para la vida independiente y el sustento económico de acuerdo con los contextos en donde viven.¹¹

Con la finalidad de conocer más de cerca el trabajo de Piña Palmera, se ha mantenido una entrevista con tres personas coordinadoras de la organización: Flavia Anau, Reynaldo Vázquez y Patricia Matías. En primer lugar, se les preguntó sobre los principales obstáculos y retos que identifican en la implementación de su trabajo. F. Anau menciona que los cuidados que reciben las PCD los provee la familia; y dentro de la familia, las mujeres. Esto sobrecarga a las mujeres y madres que a su vez el único tipo de cuidados que pueden brindar es muy básico: acompañamiento puntual en higiene y alimentación. Las familias no disponen de capacidad para brindar un cuidado integral a la PCD. El segundo reto al que se enfrentan es que no hay un reconocimiento de la importancia de este trabajo de cuidados a esta población particular por parte de las instituciones gubernamentales (F. Anau, comunicación personal, 28 de junio del 2021).

R. Vázquez menciona que el trabajo que hacen en Piña Palmera permite un descanso de las tareas de cuidados continuas que se hacen en el ámbito familiar, ya que se trabaja con las personas que son cuidadas por un sistema de turnos. Asimismo, las actividades no se limitan sólo a alimentación e higiene, sino también que se extienden a otro tipo de tareas tales como talleres, actividades de socialización e inclusión, hidroterapia y otras formas de entretenimiento y cuidado (R. Vázquez, comunicación personal, 28 de junio del 2021).

¹¹ Para conocer más sobre los talleres productivo y la venta de los productos ver: <https://www.pinapalmera.org/rbc/autosustentabilidad-vida-independiente/>

Mencionan que otro problema grave que constituye un verdadero desafío es la sostenibilidad económica de la organización. Expresa F. Anau que nadie quiere pagar por los cuidados necesarios para las PCD, y declara que no cuentan con apoyo económico de ninguna institución gubernamental de México. Sus fuentes de financiamiento principales son donativos de fundaciones nacionales e internacionales, en particular de organizaciones vinculadas a los derechos humanos.

Por otro lado, señalan que además de las condiciones ya mencionadas respecto al espacio geográfico donde se desempeñan (zona rural e indígena) la economía de las comunidades es bastante precaria. Explican que la mayoría de los hombres que desarrollan trabajo agrícola viajan a otras zonas productivas de México tales como Sinaloa, o incluso migran a Estados Unidos en búsqueda de mejores oportunidades laborales y salariales. Este fenómeno migratorio afecta considerablemente los arreglos de cuidados de las familias que quedan en la zona rural indígena. Cuando el papá y la mamá de una PCD tiene que migrar, los cuidados quedan a cargo, en la mayoría de los casos, de las abuelas dentro del ámbito familiar.

Trabajar en coordinación con las autoridades locales es otra de las dimensiones problemáticas identificadas. Declaran que el principal obstáculo es el desconocimiento que tienen las autoridades locales respecto a la problemática de las PCD y que cada 3 años estas autoridades cambian. Expresan su cansancio de tener que retomar –cada tres años– desde cero el contacto y la explicación de la problemática a cada nueva administración política. Asimismo, mencionan que existe el peligro de perder independencia y transparencia en caso de trabajar con instancias gubernamentales por el riesgo que les impongan ciertas exigencias a cambio del apoyo. Declaran que se sienten penalizados por no aceptar ninguna clase de condicionamiento por parte de los grupos políticos y de las autoridades locales de la región.

La posición de Piña Palmera frente a las instancias gubernamentales es la exigencia del cumplimiento de las responsabilidades de las autoridades en cuanto a la defensa y garantía de los derechos de las PCD. Si bien el éxito en estas cuestiones ha sido limitado, reconocen que han tenido algunos avances, como por ejemplo, en cuestiones de accesibilidad.

Es importante destacar dos enfoques complementarios que emplea Piña Palmera además del enfoque de Rehabilitación Basada en y con la Comunidad: el de género y el de sustentabilidad medioambiental. Tal como se mencionó, Piña Palmera cuenta con un espacio de reflexión llamado grupos potenciadores en

el cual participan las familias, aunque generalmente son mujeres quienes asisten a estos grupos desde donde se abordan diferentes cuestiones que viven las mujeres dentro de sus familias y dentro de las comunidades: violencia doméstica, sobrecarga de trabajo doméstico y de cuidados, carencias de recursos, etcétera. Mencionan en la entrevista que la pandemia por COVID-19 afectó fuertemente la salud mental de las mujeres y de las madres en la comunidad. El cierre de escuelas supuso que las familias asumieran la tarea de educar sin tener en cuenta que la mayoría de ellas no disponen de los recursos intelectuales necesarios para apoyar la formación educativa de sus hijos e hijas. Esta situación supuso un verdadero desafío ya que el nivel de frustración de las mujeres y las madres que no podían acompañar exitosamente la educación de sus hijos e hijas durante la pandemia llevó en muchos casos a situaciones de maltrato infantil.

Por otro lado, menciona Reinaldo que cuentan con una serie de actividades diseñadas desde un enfoque socioambiental: composta, instalación y uso de paneles solares, separación de residuos, captación de agua de lluvia, construcción de viviendas alternativas con materiales como plásticos y desechos, entre otras. Asimismo, comenta que la organización participa activamente en ciertas causas para defender la conservación del medioambiente: por ejemplo, ellos se manifestaron en oposición a la construcción de una gasolinera en la zona que hubiera tenido graves afectaciones a la playa contigua.

Respecto a replicar la tarea que hace Piña Palmera en Oaxaca, Flavia comenta que otras organizaciones han sido capaces de nutrirse de elementos constitutivos de la organización tales como el enfoque intercultural y de género para incorporarlo a otras intervenciones comunitarias. Sin embargo, advierte que los procesos de adaptación y de replicabilidad son limitados ya que dependen de las características propias y específicas de esas otras comunidades de destino. Agrega que Piña Palmera está en continua transformación y que las personas que hoy brindan servicios han sido capacitadas y formadas en esta misma organización. Reconocen el proceso de aprendizaje, cambio y adaptación a las nuevas demandas y exigencias del medio comunitario.

Como mensaje final, Flavia, hace un llamado a todas las personas a abrir la mente, la práctica y las acciones más holísticas para ser capaces de ver a la persona con todos sus requerimientos y contextos diferenciados para garantizar la vida práctica de las PCD.¹²

A treinta años de su fundación, Piña Palmera es reconocida a nivel latinoamericano como un ejemplo de organización de base comunitaria, que tiene

como fin formar y fortalecer sujetos sociales capaces de hacer frente a la dinámica discriminatoria asociada a las concepciones de normalidad que dominan los imaginarios en torno a la discapacidad. Su éxito se debe a un largo diálogo productivo entre todas y todos los actores involucrados: entre legos y expertos; entre indígenas, mestizos y extranjeros; entre personas con y sin discapacidad; entre visitantes y anfitriones; entre ciencia y práctica social. (García Vásquez, 2014)

Para más información ver www.pinapalmera.org

Le huitième jour (el octavo día), Bélgica

País y/o localidad donde se implementa: Bélgica

Instancia/s responsable/s de su implementación: Le huitième jour (octavo día), organización sin fines de lucro.

Problema específico que atiende y las personas destinatarias de la acción o política

La asociación *Le huitième jour* (“El Octavo Día”) es una organización social sin ánimo de lucro creada en el año 2000 por padres de jóvenes con discapacidad intelectual, que ofrece a las personas con discapacidad mental leve, con síndrome de Down, etc. vivir en forma independiente en apartamentos agrupados, acompañados por la presencia de personas solidarias que viven en el mismo edificio, y apoyados puntualmente por un equipo educativo.

“Comprometidos con un enfoque de empoderamiento y no de asistencia, los padres tuvieron la idea de crear una alternativa para sus hijos a la vida en el hogar de familia de origen” (García Ruiz et al., 2018, p. 151).

Como los hogares tradicionales no son adecuados para ellos, estos jóvenes corren el riesgo de perder su autonomía debido a los sistemas de apoyo invasivos. Una comunidad de adultos entusiastas, con discapacidad intelectual, que deseaban evitar ingresar en un alojamiento donde perderían la autonomía o en un apartamento supervisado, donde se sentirían solos, puso en marcha una solución innovadora, materializando su deseo de vivir cerca unos de otros en casas individuales. La

idea era independizarse sin aislarse a sí mismos y sin estar en un marco institucional permanente. Esta sinergia entre padres, jóvenes y servicios de apoyo es la base que dio lugar al proyecto “El Octavo Día”. [...]

La estructura puesta en marcha por la asociación consiste en un conjunto de apartamentos agrupados donde los jóvenes viven de forma independiente; alojamiento reservado para personas sin discapacidad que hayan aceptado el principio de “solidaridad activa”; la posibilidad de asistencia por parte de un servicio de apoyo; un área común abierta que promueve la convivencia y los intercambios; un trabajador social y líderes residentes para participar en la vida del vecindario, el ocio y la integración social; la creación de un ambiente de vida favorable. En cada casa, las áreas comunes (cocina, comedor, área de relajación, jardín) y una organización adecuada permiten que todos contribuyan a la dinámica enriquecedora del colectivo. Una vez a la semana, los residentes preparan, a su vez, una cena comunitaria. El acompañamiento individual se mezcla con el acompañamiento colectivo. Así es como los residentes aprenden a vivir respetando las normas sociales y la forma de vida de los vecinos (García Ruiz et al., 2018, p. 152).

Estas casas se componen, además de los residentes, de:

- Vecinos solidarios: voluntarios no profesionales que viven en el mismo edificio y que ayudan a proporcionar seguridad a los residentes, sobre todo si es necesario intervenir en una situación de emergencia;
- Servicios de acompañamiento: servicios como inserción profesional, aprendizaje de autonomía cotidiana, entre otros, ofrecidos por entidades ajenas a la asociación con el fin de cumplir el objetivo de ayudar a realizar a los residentes su proyecto de vida;
- Equipo educativo: trabajadores sociales de referencia que se encargan del fomento y evaluación de la autonomía de los residentes;
- Administradores de vivienda: se ocupan de la vida colectiva de las casas y trabajan en estrecha relación con los trabajadores sociales de referencia en los problemas individuales. Están presentes dos veces por semana en cada uno de los alojamientos y tienen como misión: escuchar a los residentes, cuidar las comidas comunitarias para y con los residentes, organizar actividades sociales, apoyar a personas solidarias activas. (García Ruiz et al., 2018)

Resultados esperados y obtenidos con la acción o política

El proyecto ha dado lugar a un conjunto de apartamentos donde los jóvenes pueden vivir de manera autónoma e independiente. Estos son sus resultados:

- Primera casa, mayo 2002. Incluye 6 apartamentos con alojamientos individuales. Actualmente tiene cinco residentes y 1 voluntario activo.
- Segunda casa, julio 2005. Incluye 5 apartamentos. Ocupación de 6 residentes y 2 personas activas solidarias.
- Tercera casa, noviembre 2006. Incluye 7 departamentos, 1 área común, un departamento de tránsito y un jardín educativo. Ocupación de 5 residentes y dos familias de Solidaridad Activa.
- Cuarta casa, agosto 2009. Edificio de 12 unidades, un área común y una oficina. Esta casa es el resultado de un acuerdo con la ciudad de Bruselas como parte del contrato del distrito “Outre-Ponts”. Ocupación de 10 residentes y 3 voluntarios solidarios.
- Quinta casa, abril 2017. Edificio con 39 unidades de vivienda diseñado para personas mayores. Ocupación de 8 residentes.
- Centro de Día, mayo 2018. Capacidad para 10 participantes.
- Centro de día para 15 personas y centro de alojamiento con 15 departamentos (Le 8ème jour, s.f.).

El funcionamiento de “El Octavo Día” es parcialmente posible gracias a las subvenciones del municipio de Bruselas Capital. La organización cuenta también con el respaldo de donaciones que contribuyen a sus actividades.

Obstáculos y retos en la implementación de dichas políticas y acciones

A partir de la información disponible, no se encuentran mayores retos en la implementación.

Justificación de cumplimiento de los criterios de inclusión

Es una política innovadora, gestionada desde la comunidad (organización de la sociedad civil) que ofrece una solución para una población objetivo específica (personas con discapacidad intelectual) cuyas demandas no habían sido consideradas por otros servicios públicos de cuidados. Contribuye a redistribuir la carga de cuidados de las familias hacia la esfera comunitaria.

Para más información ver www.lehuitiemejour.eu

Home-Start Worldwide, Reino Unido

País y/o localidad donde se implementa: Reino Unido y otros 22 países.

La cobertura de países es la siguiente Bélgica, Dinamarca, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Malta, Noruega, Países Bajos, Polonia, Reino Unido, República Checa y Rumania (Europa), Canadá (América), Burundi, Sudáfrica, Tanzania, Uganda y Zambia (África y Medio Oriente), Australia, Japón y Sri Lanka (Asia y Pacífico).

Instancia/s responsable/s de su implementación: Home-Start Worldwide, organización sin fines de lucro.

Problema específico que atiende y las personas destinatarias de la acción o política

La crianza y cuidados de la primera infancia puede ser una tarea verdaderamente difícil, cuando no se cuenta con redes de apoyo. (García Ruiz et al., 2018). Independientemente de los problemas que enfrentan las familias (aislamiento, dificultad para hacer frente a las exigencias de la paternidad y el estrés de la vida o afrontar dificultades económicas, problemas conyugales, violencia doméstica, mala salud y discapacidades), voluntarios de Home-Start supervisados por personal profesional (coordinadores) ofrecen una mano de amistad sin prejuicios para garantizar que los niños tengan el mejor comienzo posible en la vida (Worldwide, s.f.). La intervención consiste en un servicio gratuito a las familias con hijos menores de cinco años por parte de personas voluntarias con experiencia en cuidado infantil con el objetivo de brindar apoyo en las tareas de cuidado de la primera infancia. Los objetivos del programa son: (a) Reducir la carga de trabajo de cuidados: reducir el estrés que puede implicar la crianza y alentar a las familias para generar un entorno propicio para el crecimiento de las hijas e hijos. Se pone especial atención a las familias en riesgo de abuso y abandono infantil; y (b) Ayudar a los padres a crecer en confianza, fortalecer sus relaciones con sus hijos/as y ampliar sus vínculos con la comunidad.

La participación en el programa es voluntaria. Por tanto, la familia es la que tiene que solicitar la ayuda y el acompañamiento. De esta forma, se les asigna una persona voluntaria de la misma comunidad local, capacitada y con experiencia en el área, la cual realiza visitas acordadas con las familias de una a dos veces por semana y con una duración de 3 o 4 horas hasta que el niño o la niña cumplan 5 años o hasta que la familia decida retirarse del programa. El apoyo de las personas voluntarias es emocional, de asistencia con las tareas y gestión del hogar, de amistad, aliento y de enseñanza de comportamiento afectuoso con las niñas y los niños.

El programa es administrado por comités de gestión de la comunidad en cada lugar de operación. En la mayoría de los países, los esquemas *Home-Start* son coordinados por una asociación nacional. Las asociaciones nacionales brindan recursos de primer nivel, capacitación y apoyo a programas en sus respectivos países. Cada asociación nacional trata de desarrollar una tarea de concientización de la opinión pública y de los gobiernos locales en favor de las familias objeto de su atención. En algunos países las asociaciones nacionales trabajan con los gobiernos para tratar de mejorar las políticas familiares. A veces, eso significa que deben exigir a los gobiernos una mayor participación, promoviendo cambios importantes cuando sea necesario.

Resultados esperados y obtenidos con la acción o política

Se registraron en todo el mundo 20 mil voluntarios y el trabajo con 40 mil familias. La evaluación del trabajo de Home-Star se realiza por investigadores y académicos independientes. Las evidencias demuestran la efectividad del enfoque del programa para mejorar las capacidades de cuidado y crianza infantil de las familias, así como la mejora en la sensación de aislamiento y seguridad sobre la capacidad para gestionar los problemas de las familias; lo que conlleva a la mejora en la salud y bienestar emocional y físico de las niñas y niños a corto y largo plazo; y la mejora en la vida de las personas voluntarias. Destaca el reconocimiento de Mejor Práctica basada en evidencia de la UE- Plataforma Europea para la Inversión en la Infancia (EPIC, por sus siglas en inglés).

Se financian a partir de fondos fiduciarios, fundaciones, donativos individuales y de organizaciones internacionales. *Home-Start* es miembro de la Alianza Global para Prevenir la Violencia contra los niños y de *Eurochild*.

Justificación de cumplimiento de los criterios de inclusión

Esta iniciativa comunitaria, supone un reconocimiento y una reducción de los trabajos de cuidados en manos de las familias. A través de los programas con voluntarios, las familias pueden transferir una parte de los cuidados de la primera infancia en esta instancia comunitaria.

Para más información ver homestartworldwide.org/

Provisión pública con participación comunitaria

Centros de Desarrollo Infantil, Argentina

País y/o localidad donde se implementa: Argentina.

Instancia/s responsable/s de su implementación: Secretaría Nacional de Niñez, Adolescencia y Familia del Ministerio de Desarrollo Social de Argentina.

Los Centros de Desarrollo Infantil (CDI) atienden en forma integral a los niños y niñas entre 45 días y hasta los 4 años de edad. Se tratan de espacios gestionados en forma conjunta entre gobierno (provincial y/o municipal) y organizaciones comunitarias. La autoridad responsable es la Secretaría Nacional de Niñez, Adolescencia y Familia del Ministerio de Desarrollo Social. Además de las prestaciones de servicios de cuidado, educación y alimentación, estos centros trabajan para que las familias y la comunidad protejan los derechos de la infancia. Fueron creados en el año 2007 (*Ley 26.233, Centros de Desarrollo Infantil. Promoción y Regulación*) y actualmente existen más de 1600 CDI en todo el país (Datos Argentina, s.f.). Cabe destacar que no se trata de una prestación de cuidados infantiles sujeta a la situación laboral de madres o padres de familia, sino de un servicio de acceso universal para todas las familias que necesiten contar con este tipo de servicios de cuidado infantil.

Cuando las familias no pueden trasladar a otros actores la provisión de cuidados necesarios para la infancia, sus miembros, mayoritariamente las mujeres dentro de esas familias se ven afectadas en su disponibilidad de tiempo para dedicarse a otras tareas remuneradas o de formación en lugar de las domésticas y de cuidados. Ante esto, la desfamiliarización de los cuidados de niños y niñas se convierte en una necesidad prioritaria para alcanzar el bienestar de las familias y de la sociedad en general. Ahora bien, la desfamiliarización puede adoptar varias formas, todas ellas centradas en las instituciones y relaciones de cuidados que se desarrollan por fuera de las fronteras del hogar. Los cuidados de niños y niñas pueden estar provistos por: a) instituciones de cuidado extrafamiliar mercantiles o privadas (guarderías y jardines de infantes por los cuales hay que pagar para el acceso y permanencia); b) centros de cuidado que funcionan en el espacio laboral de las progenitoras; c) los ofrecidos por el Estado y de acceso público y gratuito, y d) los que ofrecen las organizaciones sociales o de la economía social y solidaria (guarderías, centros de desarrollo infantil y jardines comunitarios) (Fournier, s.f.).

De acuerdo con la normativa vigente, cada CDI deberá:

1. Implementar actividades que hagan una saludable y equilibrada conciliación de la vida laboral y familiar prevaleciente en cada comunidad, contemplando áreas, servicios, acciones comunitarias y talleres que resulten en una contención general y la efectiva integración social de los niños, niñas y sus familias. Dicha planificación tendrá particularmente en cuenta una armónica distribución en los horarios y días laborales de los miembros de las familias y, especialmente, de las jefas de hogar, atendiendo puntualmente la necesidad de profundizar los vínculos familiares en el seno de los propios hogares.
2. Promover actividades y espacios adecuados que estimulen la inclusión de niños y niñas con capacidades especiales, con el fin de favorecer su máxima integración.
3. Garantizar el acceso a servicios sanitarios locales, preferentemente dependientes del sistema público de salud.
4. Asegurar que se satisfagan adecuadamente las necesidades alimentarias de los niños y niñas, facilitando el desarrollo de las actividades destinadas a los talleres para padres y/o miembros de la familia y la comunidad, con el fin de fortalecer las funciones de crianza.
5. Llevar un legajo y registro actualizado donde se consignarán los resultados del control periódico del crecimiento y desarrollo de cada uno de los niños y niñas, así como datos significativos de la vida cotidiana del niño o niña y su grupo familiar.
6. Acordar con los padres y/o los familiares de cada niño o niña el lapso de permanencia diaria del mismo en el Centro, contemplando las necesidades específicas de la etapa del desarrollo y la situación familiar, considerando el fortalecimiento de las familias como ámbito privilegiado para la crianza. Deberán propiciar el mayor lapso posible de convivencia del niño o niña en el seno de su propio ámbito familiar.
7. Garantizar la atención personalizada de niños y niñas.¹²

Por otra parte, estos centros están conformados por una variedad de recursos humanos con diferentes perfiles y ocupaciones tales como personal con formación en desarrollo infantil, promotores comunitarios de desarrollo infantil quienes están a cargo del cuidado, atención, higiene, alimentación, estimulación y recreación de los niños y niñas de cada grupo etario. Asimismo, hay talleristas comunitarios encargados de la planificación y realización de diversas actividades creativas, expresivas, lúdicas o recreativas

¹² Artículo 6°, Decreto 1202/2008, reglamentación de la Ley de Centros de Desarrollo Infantil N° 26.233.

con los niños y niñas, sus familias y la comunidad así como con personal de mantenimiento, limpieza y cocina.

Estos centros están pensados desde un enfoque de abordaje integral de atención de la infancia y sus familias. Al estar insertos en un plano comunitario, sus acciones impactan positivamente no solo en los niños y niñas que asisten, sino también en todos los miembros de la familia. Esto es especialmente crítico en las zonas de mayor riesgo y vulnerabilidad socioeconómica. En este sentido, los CDI cuentan con un equipo profesional de apoyo externo, compuesto por personal de las áreas sociales y sanitarias locales con la finalidad de articular acciones y gestionar servicios necesarios en cada jurisdicción. Es decir, que el campo de acción y el alcance de estos CDI están más allá de la prestación de un servicio de cuidado infantil.

Como afirman Zibecchi y Pautassi (2010), las organizaciones sociales ocupan un rol neurálgico en relación con los cuidados de niñas y niños y otros dependientes en la Argentina, sobre todo en lo que refiere a los sectores urbanos más postergados. Sus características son variables en términos de infraestructura, magnitud de los equipos de trabajo, recursos económicos, orígenes, formación de sus integrantes, formalidad institucional, peso relativo de las actividades de educación y recreación vs. contención, modo de vinculación con el territorio, entre otros. Se trata de un “sector” fuertemente invisibilizado, con una presencia importante en los barrios pobres de las periferias metropolitanas y con funciones estratégicas en la promoción de derechos y el acceso a estándares mínimos de bienestar (Pautassi & Zibecchi, 2010).

De acuerdo con el Informe sobre el Sistema de Información y Monitoreo (SIM) de CDI en la Argentina del año 2019, había un total de 1,375 CDI relevados donde asisten 104,719 niños y niñas.

Las provincias que tienen mayor número de CDI son Buenos Aires (503) y Córdoba (190), lo que representa el 36.6% y el 13.8% del total, respectivamente. Las que menos número de CDI tienen son Tierra del Fuego y Santa Cruz, con el 0.22% y el 0.65% del total, respectivamente. A nivel nacional, el 29% de los CDI es gestionado por municipios; una proporción similar (28.4%), por los gobiernos provinciales; casi un 17% corresponde a una cogestión entre provincias y municipios; luego, un 14.3% es gestionado por ONG y, finalmente, un 11.3% es cogestionado por ONG y gobiernos provinciales y/o gobiernos provinciales y municipales (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, 2019, p. 17).

Estos datos muestran que en el 25.6% de los casos está presente una organización no gubernamental como parte de la gestión.

Un aspecto fundamental para el funcionamiento de los servicios de primera infancia es el financiamiento, el cual varía entre las provincias y se relaciona con los tipos de gestión de cada jurisdicción. Respecto de este punto, se analizaron las siguientes variables: “si los CDI reciben aportes monetarios de la provincia. Luego, si reciben subsidios del municipio. En tercer lugar, si hay CDI que perciben adicionalmente donaciones en dinero de empresas o de asociaciones civiles (ONG) y luego, si reciben otros aportes monetarios”¹³ (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, 2019, p.17). El 51.9% recibe aportes monetarios de las provincias, el 24.7% reciben aportes/subsidios del municipio, el 3.1% reciben donaciones en dinero y el 4.9% otros aportes monetarios (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, 2019, p. 17).

[Respecto a] la oferta de funcionamiento en la gran mayoría de las jurisdicciones es solo por la mañana o jornadas simples tanto a la mañana como a la tarde. Respecto de la jornada completa, que ofrece mayores posibilidades de conciliación a madres, padres o personas a cargo de la crianza de niñas y niños que requieren de servicios de cuidado más extendidos por exigencias del mercado de trabajo, está restringida en casi todo el país. La excepción es Tierra del Fuego, Neuquén, Chubut y Buenos Aires. En jornadas más extendidas (mañana y vespertino o mañana, tarde y vespertino) solo se registraron algunos pocos CDI en Catamarca, La Rioja, Chubut, Río Negro, Neuquén, Salta, Misiones, Corrientes, Entre Ríos y Córdoba. (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, 2019, p. 20)

Respecto del número de días a la semana en que ofrecen servicios a las niñas y niños, el informe muestra que, en todas las jurisdicciones más del 90%, de los CDI permanecen abiertos cinco días a la semana. Solo 26 espacios en todo el país funcionan menos de esa cantidad de días. Y, por el contrario, hay 16 espacios que abren sus puertas seis y hasta siete días a la semana. En cuanto a la cantidad de meses al año, según los datos existentes, la mitad de los CDI funciona todo el año; en Tierra del Fuego lo hace la totalidad de los CDI, más del 80% de los espacios permanecen abiertos todo el año en Río Negro y Tucumán, y el 90%, en San Luis. Permanecen abiertos 11 meses el 100% de los CDI de Formosa, alrededor de la mitad de los de La Rioja, Chubut, Neuquén y

13 Los aportes no monetarios incluyen la provisión del local o edificio en el que funciona; y/o el pago de los servicios de agua, electricidad, gas, impuestos o tasas; y/o el aporte de equipamiento y/o de alimentos; y/o la provisión de parte del personal que se desempeña en cada centro.

Jujuy. Y durante 10 meses permanecen abiertos más de la mitad de los CDI de Santa Fe y Santa Cruz. En el resto de las jurisdicciones, los espacios presentan heterogeneidad. Algunos ofrecen sus servicios 10 meses, otros 11 y el resto de ellos todo el año. (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, 2019, p. 22)

Cabe destacar, además, que “el 90% de los CDI ofrece desayuno; el 76%, almuerzo; el 64% merienda; el 18%, algún otro tipo de servicio alimentario; y un 3,6% ofrece una precena. Es por lo tanto innegable la relevancia que tiene este componente en la oferta del servicio de los CDI” (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, 2019, p. 22).

Respecto al personal que se desempeña en los CDI, hay un fuerte predominio de mujeres lo que pone de manifiesto el alto grado de feminización del trabajo de cuidados, incluso fuera del hogar. El informe de evaluación del programa del 2019 reportó casi 13 mil personas que cumplen distintas funciones en los 1,375 CDI analizados. De ese total, el 94.7% son mujeres. En cuanto a la edad de quienes trabajan en los CDI, el promedio es, a nivel nacional, próximo a 40 años (39 años) (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, 2019, p. 51). En un estudio cualitativo, Fournier (2017) encuentra que, en el quehacer cotidiano de estos centros de cuidado infantil, las mujeres que allí trabajan aprender a organizarse, a gestionar, a enseñar, a posicionarse afirmativamente ante actores con mayor poder relativo, a aprovechar las ventajas comparativas de cada centro comunitario enlazado en una red. Afirma que este es uno de los rasgos más relevantes de las organizaciones que visitó para su investigación: la apelación a una nueva forma de hacer que sedimenta en un modo de conocer y de ser que se distingue notablemente de la figura de la madre abnegada. Esto es un hallazgo muy revelador del impacto que tiene tanto el reconocimiento externo como el autoconocimiento de las mujeres que trabajan en estos espacios como trabajadoras cuidadoras comunitarias.

Es posible afirmar que con la creación y puesta en funcionamiento de los CDI en articulación con las organizaciones de la sociedad civil que operan a nivel comunitario, se incrementa y se mejora la disponibilidad de servicios públicos de cuidados infantiles para las familias, en particular para aquellas que se encuentran bajo condiciones de mayor vulnerabilidad socioeconómica. Con esta política se promueven acciones concretas para conciliar de mejor manera la vida personal, familiar y laboral. Su creación y funcionamiento están determinados por legislación nacional lo que, a su vez, promueve marcos normativos o reformas legales para garantizar el derecho a cuidar y ser cuidado y reconoce los derechos de las personas cuidadoras y de las que reciben cuidados, en particular el derecho de la infancia a los cuidados. Asimismo, la cogestión

gobierno-organizaciones de la sociedad civil, fortalece prácticas comunitarias de cuidados con alcances y efectos positivos en el proceso de empoderamiento personal de las personas trabajadoras comunitarias.

Respecto a obstáculos o retos en la implementación de esta política, los mismos son diversos y amplios. En primer lugar, la sostenibilidad económica de cada uno de estos centros suele ser un desafío constante. Al tratarse de centros con participación y financiamiento de diferentes fuentes, además, variables y sujetas a otras condiciones, no suele haber previsibilidad. En particular, la situación laboral de las personas que allí trabajan es de alta precarización e informalidad, lo que pone en riesgo la prestación del servicio en forma continua.

A nivel nacional, el 38% del personal está nombrado (tiene estabilidad laboral). El 42% está contratado o en condición de monotributista; el 12.6% se desempeña en condición de becado; el 13.3% está en otra condición (por ejemplo, es integrante de alguna cooperativa de trabajo); y el 6.6% trabaja en condición de voluntaria/o. [...] Si consideramos que, a menor proporción de personal nombrado, mayor es la precariedad laboral, prácticamente todas las jurisdicciones tienen una gran parte del personal de los CDI contratado en condiciones de alta precariedad laboral. [...] Es difícil exigir calidad y cumplimiento, e invertir en capacitación, cuando las condiciones de trabajo de las que se parte presentan desafíos importantes respecto a la formalización de la contratación. [Además], la condición de la contratación está asociada a la forma de gestión. Los mayores porcentajes de nombramiento corresponden a los centros gestionados por gobiernos municipales. A su vez, también los contratos se concentran en las gestiones públicas y en las ONG. (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, 2019, p. 55)

Además, la pandemia por COVID-19 agudizó aún más esta situación. Si bien, estos espacios comunitarios tuvieron que cerrar por las medidas de aislamiento obligatorio, el Ministerio de Desarrollo Social de la Nación reforzó la asistencia alimentaria a comedores escolares y centros comunitarios. Como la alimentación era una función clave de los CDI, se organizó un sistema de viandas o módulos alimentarios que respeta las prevenciones del distanciamiento social, se dispuso la entrega y se conformó un comité de seguimiento de la situación de los centros comunitarios (Mesa Interministerial de Políticas de Cuidado, 2021). Además, este año, en el marco de la construcción de un plan federal de promoción de CDI, se comenzó con la georreferenciación nacional y la construcción de un Mapa Federal de Centros de Desarrollo Infantil y Espacios de Primera Infancia. En el año 2020 el presidente Alberto Fernández anunció la inversión de 8 mil millones de pesos argentinos para la construcción y equipamiento de 300 nuevos Centros de Desarrollo Infantil. Los nuevos Centros de

Desarrollo Infantil ofrecerán atención integral orientada al desarrollo de las capacidades (que incluye asistencia nutricional y estimulación temprana) de 28,8 mil niños y niñas de entre 45 días y 4 años de edad de los sectores sociales más vulnerables. Se distribuirán en las 23 provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires según el Índice de Inequidades de la Primera Infancia.

Finalmente es importante destacar que este tipo de políticas reduce la carga de cuidados que realizan las familias al interior de los hogares, es decir contribuye a la desfamiliarización del trabajo de cuidados. Al mismo tiempo, se procura mejorar la calidad de vida de los niños y las niñas que requieren cuidados, de las personas cuidadoras y también –aunque en forma limitada– mejorar las condiciones laborales de las personas empleadas en servicios de cuidado.

Para más información ver www.argentina.gob.ar/justicia/derechofacil/ley-simple/centros-de-desarrollo-infantil

R.O.S.A. (Red de empleo y servicios de cuidados), Italia¹⁴

País y/o localidad donde se implementa: Puglia, región del sur de Italia.

Instancia/s responsable/s de su implementación: Gobierno de la región de Puglia, en coordinación con el Gobierno de Italia.

Problema específico que atiende y las personas destinatarias de la acción o política

En un contexto de escasez de servicios sociales para las personas mayores y de un sistema de bienestar basado en la familia, durante los últimos 15 años las familias italianas acuden en gran medida a cuidadores inmigrantes para responder a la creciente demanda asistencial en una sociedad envejecida. Esto originó un flujo de más de 700 mil inmigrantes que trabajan ayudando en las tareas domésticas y como cuidadores internos en los hogares italianos. En más del 50 por ciento de los casos trabajan sin una base legal. R.O.S.A. el acrónimo de “Red para el empleo y los servicios de cuidados” tiene como objetivo mejorar la situación de las familias y de los ayudantes inmigrantes incluyendo

14 La información sobre esta buena práctica fue tomada de (Leichsenring, 2015).

a estos últimos en redes locales de servicios de atención domiciliaria y garantizando soluciones profesionales adecuadas. Sus objetivos son:

- Apoyar a las familias en la búsqueda de personas cuidadoras cualificadas italianas e inmigrantes;
- Proteger la oferta y la demanda de servicios asistenciales a domicilio con contratos de empleo regulares y cualificados;
- Facilitar a los trabajadores asistenciales privados (italianos e inmigrantes) una formación continua para garantizar la calidad de los cuidados;
- Conocer mejor el trabajo no declarado en cuidados a domicilio para poder combatirlo;
- Crear un sistema que permita a las mujeres trabajadoras conciliar la vida laboral y familiar.

El proyecto está dirigido a las familias de personas vulnerables (mayores y/o discapacitadas) que precisan atención domiciliaria y a cuidadores cualificados italianos e inmigrantes que ofrecen servicios de atención domiciliaria. La región de Puglia ha definido y reconocido de manera formal, a través de una regulación específica, la asistencia privada proporcionada por cuidadores inmigrantes como una profesión. Los y las trabajadoras que han realizado un curso especial de formación y cuyas competencias han sido certificadas por el Servicio Público de Empleo, son inscritos en registros oficiales de personas cuidadoras a domicilio. Los trabajadores que no reúnen las competencias necesarias para la certificación de sus cualificaciones profesionales son inscritos en un listado especial y participan en actividades formativas proporcionadas por el proyecto R.O.S.A. Después de completar la formación como asistentes domésticos (300 horas), pasan al registro oficial de cuidadores a domicilio. Las familias que quieran emplear a un cuidador o cuidadora a domicilio cualificado pueden acudir al Servicio Público de Empleo y buscar en los listados al cuidador italiano/inmigrante que satisfaga sus necesidades. El Servicio Público de Empleo ofrece asesoramiento en la contratación. Para fomentar la regulación de los contratos laborales de los cuidadores inmigrantes, la región de Puglia ofrece una prestación en forma de bono, 2,500 euros por familia (pago único). Esta prestación es un pago único vinculado a la evaluación de los recursos.

Resultados esperados y obtenidos con la acción o política

R.O.S.A. es un proyecto experimental que se inició en 2008 y que está cofinanciado por la región de Puglia y el gobierno italiano. Han implementado diversos métodos para mejorar los cuidados que reciben las personas mayores en

sus hogares, y para promocionar un sistema integrado de servicios de atención domiciliaria para quienes precisan de cuidados de larga duración: Entre sus acciones están:

- Un registro provincial de personas cuidadoras italianas e inmigrantes que ofrecen servicios privados de cuidados en los hogares;
- Diseño de incentivos económicos para favorecer la contratación por parte de las familias de personas cuidadoras inmigrantes a través de contratos regulares;
- Establecimiento de puntos de información y consulta en relación con el empleo en cada distrito social local;
- Campañas informativas con participación de los sindicatos que proporcionan a bajo coste o de manera gratuita ayuda administrativa en relación con los contratos de trabajo.

Se puede mencionar como un resultado positivo el crecimiento en la ocupación del sector de los cuidados. Como consecuencia del proyecto R.O.S.A., en marzo de 2010 aproximadamente 2 mil personas habían sido inscritas en el registro de cuidadores y cuidadoras a domicilio: 800 eran aptas para trabajar y habían recibido la certificación para realizar trabajos de cuidados a domicilio mientras que 1,200 estaban en la lista para participar en los programas formativos proporcionados por la región de Puglia.

Obstáculos y retos en la implementación de dichas políticas y acciones

Este proyecto tiene efectos positivos para las familias en lo que se refiere al cuidado personalizado y al acceso inmediato a los servicios, pero tendrá que afrontar variadas cuestiones relativas a la sostenibilidad a largo plazo en términos de oferta y demanda del trabajo asistencial. En un contexto de regulación progresiva, algunas familias verán cada vez más reducida la posibilidad de permitirse económicamente la asistencia familiar. Y es que, en la mayoría de los casos, las familias no establecen un contrato regular para evitar gastos en impuestos y contribuciones a la seguridad social. Los bonos de incentivo económicos ofrecidos por el gobierno, deberían servir para cubrir parcialmente los gastos en impuestos y contribuciones a la seguridad social vinculados a los contratos laborales regulares. Sin embargo, a fecha de marzo de 2011, sólo 82 familias habían solicitado el bono. Parece ser un incentivo insuficiente; además de la considerable resistencia de las familias a establecer contratos laborales legales pues estos conllevan tener que cumplir ciertas condiciones

legales como salarios mínimos y tiempos de descanso. Por otro lado, no se debe asumir que la disponibilidad y flujo de cuidadores inmigrantes seguirá siendo estable a lo largo del tiempo.

Justificación de cumplimiento de los criterios de inclusión

La adecuada gestión de la oferta y la demanda de servicios de cuidados en una comunidad con grandes necesidades de cuidados de larga duración se vuelve crucial para garantizar bienestar. El trabajo articulado de esta red R.O.S.A. es un buen ejemplo de una labor colaborativa que contribuye tanto a apoyar a familias que requieren de servicios de cuidados como a las personas que los ofrecen. Además, el contexto particular de la presencia de inmigración irregular abrió una oportunidad interesante de superar la precariedad e informalidad laboral de este sector. Reconoce y reduce el trabajo de cuidados que las familias hacen; además pretende avanzar en remunerar dignamente a las personas que ofrecen sus servicios de cuidados.

Para más información ver europa.formez.it/content/solare-servizi-loccupazione-e-lavoro-rete

Provisión pública

Subsistema Nacional de Apoyos y Cuidados: Chile Cuida

País y/o localidad donde se implementa: Chile

Instancias responsables de su implementación: Ministerio de Desarrollo Social y Familia en coordinación con municipalidades.

Problema específico que atiende y las personas destinatarias de la acción o política

Chile Cuida es un Subsistema que forma parte del Sistema Intersectorial de Protección Social que el Estado lleva adelante para entregar más seguridades y más oportunidades para la población más vulnerable. En este sentido, complementa a los Subsistemas Seguridades y Oportunidades (dirigido a las familias más vulnerables) y Chile Crece Contigo (destinado a la protección de la infancia). [...] [En específico, Chile Cuida] tiene como propósito, acompañar y apoyar a las personas mayores, niños, niñas, adolescentes y adultos en situación de discapacidad y dependencia, así como a su red de apoyo conformado por el/la cuidador/a y su familia, promoviendo el bienestar de cada uno de ellos. El acceso a estos servicios es coordinado por las Municipalidades. [...] Consiste en visitas directas a los hogares realizadas por funcionarios del municipio, para que las personas en situación de dependencia y discapacidad accedan a la red comunal de servicios que entrega el Estado, como ayudas técnicas, orientación, atención domiciliaria, adaptaciones en el hogar, entre otros. También implica un seguimiento permanente a los hogares, a través de visitas y llamadas telefónicas, con el objetivo de reconocer los avances y nuevas necesidades que surjan en el hogar. (Chile Cuida, s.f.)

Contempla servicios tales como ayudas técnicas, adaptaciones en el hogar, capacitación, acceso a programas de atención domiciliaria, orientación, centros diurnos de prevención de severidad, entre otros (Chile Cuida, s.f.).

La población objetivo es:

Hogares con adultos mayores, niños, niñas, adolescentes y adultos en situación de dependencia y discapacidad, que son parte del 60% de los hogares más vulnerables del país de acuerdo con la calificación socioeconómica según Registro Social de Hogares. En Chile existen cerca de 650 mil hogares con un integrante en situa-

ción de dependencia grave o moderada, a los cuales se pretende llegar de manera progresiva a través de la ampliación de Chile Cuida. (Chile Cuida, s.f.)

“Los apoyos son prestaciones que pueden materializarse en asistencia, intermediación o cuidado, requerida por una persona con dependencia para realizar las actividades diarias, superando barreras de movilidad y comunicación para participar en el entorno social, laboral, económico, educacional, cultural y político en condiciones de mayor autonomía” (Chile Cuida, s.f.).

Para poder acceder a estos servicios, es necesario contactar al encargado de la Red Local de Apoyos y Cuidados del municipio participante para que pueda evaluar si se cumple con los requisitos para acceder a los beneficios de Chile Cuida. La evaluación considera el nivel de dependencia, la caracterización socioeconómica y las necesidades de apoyos y cuidados (Chile Cuida, s.f.-b).

Resultados esperados y obtenidos con la acción o política

El programa Red Local de Apoyos y Cuidados es la expresión concreta de la primera fase, ya que, como programa eje, articula los servicios y prestaciones sociales de apoyo y cuidados, de manera integral, oportuna y articulada, según las necesidades y características de los usuarios. Los profesionales de esta Red son los encargados de coordinar en el territorio las tareas que facilitan la entrega de los servicios que contempla el Subsistema. (Chile Cuida, 2018)

En el año 2018, el Banco Mundial realizó una evaluación a la primera fase del programa. Para Hugo Cuevas, Jefe del Departamento Diseño Metodológico y Coordinador del Subsistema de Apoyos y Cuidados del Ministerio de Desarrollo Social, los resultados fueron alentadores “ya que se destacan principalmente los logros alcanzados a través del trabajo de las Redes Locales y los servicios que fueron posibles de entregar a personas en situación de dependencia moderada y severa a partir de la línea Servicios Especializados (Chile Cuida, 2018).

Obstáculos y retos en la implementación de dichas políticas y acciones

De acuerdo con información disponible sobre la implementación del programa, Chile Cuida ha sido diseñado para ser implementado en varias fases. En este momento de aplicación de la política, se pretende alcanzar al 60% de los hogares que cumplen con las características definidas para ser beneficiarios

de las prestaciones previstas. Por lo tanto, el principal desafío es avanzar en forma gradual para cubrir diversas comunas y regiones del país, fortaleciendo así, el Sistema de Protección Social en su conjunto o en su defecto, poder transformar estos subsistemas en un Sistema Integrado de Cuidados centralizado.

Justificación de cumplimiento de los criterios de inclusión

Esta política contribuye a reconocer y valorizar la importancia del cuidado y el rol de las personas cuidadoras para el bienestar de personas que presentan dependencia (adultos mayores o personas con discapacidad). Asimismo, se trata de un programa público que, a través de la provisión de apoyos y servicios específicos de cuidado, reduce la cantidad de cuidados que proveen los hogares. Con ello se desfamiliariza una parte de los cuidados que recibe esta población objetivo, aliviando así la carga y las consecuencias negativas que supone esta situación para las personas cuidadoras de tiempo completo.

Para más información ver www.chilecuida.gob.cl

Seguro público de cuidados a largo plazo, Corea del Sur

País o localidad donde se implementa: Corea del Sur

Instancia/s responsable/s de su implementación: Servicio Nacional de Seguros de Salud (única aseguradora pública) bajo la supervisión del Ministerio de Salud y Bienestar.

Problema específico que atiende y las personas destinatarias de la acción o política

El programa ofrece un paquete integral de atención domiciliaria e institucional, dirigido principalmente a las personas mayores que necesitan asistencia en la vida diaria. A diferencia de muchos países occidentales y también de Japón, país vecino, en el año 2008, Corea adoptó un seguro social de atención a largo plazo que ofrece una cobertura universal y completa para las personas mayores cuando su población aún era joven y las personas de 65 años o más constituían aproximadamente el 10% de la población total. En ese momento, Corea pasó de un programa de aseguramiento basado en impuestos y operado por el gobierno local dirigido a personas mayores de bajos ingresos al actual

sistema público universal administrado por el Servicio Nacional de Seguros de Salud, la única aseguradora pública (Kim & Kwon, 2021).

Los beneficiarios del seguro público de cuidados a largo plazo son toda la población coreana, pero se dirige principalmente a personas mayores (65 años o más) y también a personas más jóvenes con necesidades de cuidados. La elegibilidad se determina mediante un sistema de certificación de necesidades de atención que utiliza una herramienta de evaluación funcional estandarizada de 52 elementos y un procedimiento de evaluación en todo el país. Actualmente opera un sistema de seis niveles de dependencia: del Nivel 1 (completamente dependiente) al Nivel 4 (moderadamente dependiente) seguido del Nivel 5 (un nivel especial para personas con demencia con una dependencia física más leve). En 2018, se introdujo otro nivel especial (Nivel 6), llamado nivel de “asistencia cognitiva”, nuevamente para personas con demencia, que brinda beneficios en especie para los asistentes de día y cuidado de relevo familiar (Kim et al., 2013).

El principal tipo de beneficio son los servicios en especie, que incluyen tanto los servicios institucionales como los domiciliarios y comunitarios (HCBS). El beneficio mensual está determinado por el nivel de necesidad, evaluado mediante el sistema CNC. Con el subsidio máximo mensual, los beneficiarios de LTCI y sus familias pueden elegir libremente y combinar los servicios que deseen, ya que no existe un servicio de gestión de la atención. Se permite un beneficio en efectivo especial solo para personas con limitaciones en el acceso a los servicios en especie; las áreas con dificultad de acceso son designadas oficialmente por el Ministerio de Salud. Los esquemas de pago varían según el tipo de beneficio, la atención institucional, la atención diurna / nocturna y los beneficios a corto plazo se reembolsan sobre una base de pago por día. En el caso de HCBS, los beneficios de atención de enfermería y de asistente se reembolsan mediante pago por hora, y los beneficios de baño se pagan por visita. (Kim & Kwon, 2021)

Resultados esperados y obtenidos con la acción o política

El seguro público de cuidados a largo plazo coreano comenzó cubriendo a un grupo relativamente pequeño de personas mayores con grandes necesidades de atención y ha seguido ampliando su población y cobertura de servicios, así como su infraestructura durante la última década. El número de personas certificadas con necesidad de cuidados ha aumentado, creciendo en un 9.9% en promedio por año entre 2009 y 2018. El número alcanzó hasta el 8.8% del total de la población mayor en 2018: un total de 670,810 personas (Kim & Kwon, 2021).

El gasto público del seguro de cuidados por beneficiario aumentó en un 5.4% en promedio anual (2009-2018) hasta 12,705 USD (0.37% del PIB) en 2018. A más de diez años de la implementación del sistema, se ha cubierto a las personas mayores con grandes necesidades y se ha establecido la infraestructura para la prestación de servicios. Ser el segundo país de Asia, después de Japón, en implementar la cobertura universal de servicios de cuidados de larga duración para todos los ciudadanos mayores con ciertos niveles de limitación funcional independientemente de la situación económica o familiar es un logro importante para el estado de bienestar en Corea del Sur (Kwon & Holliday, 2007).

Obstáculos y retos en la implementación de dichas políticas y acciones

A primera vista los retos del actual sistema parecen ser de dos tipos: su sostenibilidad financiera en el tiempo y la mejora en la calidad de los servicios de cuidado que brinda. Teniendo en cuenta la velocidad del envejecimiento en el país, Corea debe seguir ampliando su cobertura teniendo en cuenta la sostenibilidad financiera del sistema. Se debe incrementar la formulación de políticas basadas en evidencias, y se deben facilitar los diálogos sobre políticas entre las diversas partes interesadas en los sistemas de salud y sistema de cuidados a través de un proceso político nacional. En segundo lugar, junto con la cobertura de la población, mejorar la cobertura de los servicios y garantizar la calidad de la atención será una agenda fundamental en las próximas décadas. La calidad de la atención es más alta en las instituciones gubernamentales que en sus contrapartes (proveedores privados y comunitarios) (Kim & Kwon, 2021).

Justificación de cumplimiento de los criterios de inclusión

El seguro público de cuidados a largo plazo de Corea del Sur constituye una buena práctica de servicios públicos y universales de cuidados para personas mayores en situación de dependencia. Es una política que reconoce el trabajo de cuidados como pieza fundamental del bienestar, reduce la cantidad de trabajo de cuidados en manos de las familias a través de sus servicios y prestaciones a domicilio o en instituciones. Se trata de un sistema que, a más de 10 años de implementación, ha demostrado ser una política sólida y de gran alcance para resolver un problema público como es el envejecimiento progresivo de la población y su consecuente aumento en la demanda de servicios de cuidados.

Para más información ver olc.worldbank.org/content/2020-long-term-care-insurance-system-south-korea

Programa Casa Propia - Casa Activa, Argentina

País y/o localidad donde se implementa: Argentina.

Instancias responsables de su implementación: Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (más conocido como PAMI) y el Ministerio de Desarrollo Territorial y Hábitat de la Nación.

Problema específico que atiende y las personas destinatarias de la acción o política

Casa Propia - Casa Activa es una política que facilitará el acceso a la vivienda a personas mayores y su vez promoverá la vejez activa y el desarrollo humano en comunidad. Se trata de la construcción de complejos de viviendas integrados a espacios comunes donde mayores de 60 podrán llevar adelante actividades educativas, deportivas y de recreación, al tiempo que se les brindará el acceso a Centros de Día con atención de salud primaria y terapéutica. La directora del PAMI aseguró que con este proyecto:

“Argentina se convierte en el primer país latinoamericano en tener un programa de viviendas colaborativas para adultos mayores. Hay muchos emprendimientos de este tipo en el mundo, pero a través de la iniciativa privada y nosotros lo estamos haciendo política de Estado”. (Risso, 2021)

Entendiendo el espacio donde se habita como fundamental para la salud integral, el bienestar social y el desarrollo humano, Casa Propia – Casa Activa se propone lograr un envejecimiento activo que favorezca la autonomía, la intimidad e independencia, al tiempo que promueva un espíritu cooperativo que los ayude a desarrollar su vida en la sociedad, con una mirada más solidaria, colaborativa e innovadora en términos humanitarios. (Gobierno de Argentina, 2021)

Desde PAMI promueven el concepto de vejez activa como una etapa de la vida que signifique un inicio y una oportunidad para encarar nuevos proyectos. Y Casa Activa promueve un modelo de vecindad y desarrollo humano para fortalecer ese envejecimiento activo. Es importante destacar que en Argentina hay 4.4 millones de personas mayores de 60 años, 18.8 por ciento de las cuales son inquilinas. Las viviendas se adjudicarán en comodato a adultos mayores que no puedan acceder a una solución habitacional definitiva o estén imposibilitadas de acceder a un crédito hipotecario por su edad.

Resultados esperados y obtenidos con la acción o política

Con una inversión superior a los \$21 mil millones de pesos argentinos (1,055 millones de dólares aproximadamente), se construirán 3,200 viviendas que se adjudicarán en comodato a mayores de 60 años. Se espera desarrollar “cien proyectos de viviendas colaborativas en 23 provincias y 40 municipios de la provincia de Buenos Aires. En cada uno de estos, se llevará adelante la construcción de 32 viviendas con equipamientos y áreas específicas de uso común, que se complementarán con un Centro de Día donde se ofrecerán actividades corporales y cognitivas, entre otras, para mejorar la autonomía personal e independencia. El Ministerio de Desarrollo Territorial y Hábitat financiará las obras y serán ejecutadas por las provincias y/o municipios, quienes además se encargarán de administrar el funcionamiento y mantenimiento de las viviendas, los espacios comunes y los Centros de Día. Por su parte, PAMI equipará y financiará las prestaciones para el funcionamiento de éstos últimos (Gobierno de Argentina, 2021).

Obstáculos y retos en la implementación de dichas políticas y acciones

Se trata de una política pública en proceso de implementación. Aún no hay resultados para evaluar sus resultados y/o retos.

Justificación de cumplimiento de los criterios de inclusión

Esta política es novedosa en muchos aspectos; no solo responde al problema de acceso a la vivienda de personas mayores de 60 años, sino también que contribuye a un nuevo concepto de vejez activa y desarrollo en comunidad. El *cohousing* da respuesta a una necesidad no cubierta en la actualidad: no son residencias y geriátricos para adultos mayores con altos grados de dependencia; sino más bien espacios de encuentro y actividades conjuntas en un entorno comunitario. Finalmente, es una iniciativa pública, financiada y gestionada íntegramente por el Estado. Se trata de un servicio público e infraestructura de vivienda y cuidados para personas mayores que reconoce la centralidad de los cuidados en una etapa clave del ciclo de la vida como es la vejez. Además, contribuye a reducir el trabajo de cuidados que usualmente se hace en el seno de las familias.

Para más información ver www.argentina.gob.ar/noticias/el-gobierno-nacional-lanzo-la-linea-casa-propia-casa-activa-para-jubilados

Programa *Xantar na Casa*, Galicia, España

País y/o localidad donde se implementa: Galicia, España.

Instancia/s responsable/s de su implementación: Consorcio Gallego de Servicios de Igualdad y Bienestar en colaboración con la Consejería de Trabajo y Bienestar y los ayuntamientos de Galicia adheridos al programa; Junta de Galicia, España.

Problema específico que atiende y las personas destinatarias de la acción o política

El programa almuerzo en casa (*Xantar na Casa*) está concebido como un programa social de atención nutricional y está dirigido a personas mayores y personas en situación de dependencia. Su principal finalidad es brindar apoyo en el hogar, a quienes lo necesitan y lo demandan, a través de servicios de alimentación y seguimiento personal para mejorar la calidad de vida y autonomía de sus usuarios. Es un servicio que consiste en brindar comidas a domicilio de los usuarios. Estos constan de un primer plato, un segundo plato, postre y pan, en una única entrega semanal. En esta entrega se reciben 14 bandejas diferentes con comida para cada día de la semana. La distribución de las comidas se organiza en bandejas individuales de polipropileno termo selladas, aptas para la regeneración por microondas.¹⁵ Los usuarios podrán acceder a cualquier tipo de dieta, siempre que sea prescrita por su médico. Estas dietas son genéricas, aunque en el caso de necesidades más específicas pueden ser dietas personalizadas, según las guías médicas (Xunta de Galicia, 2004).

Desde una perspectiva integral, este servicio brinda la posibilidad de complementar el servicio de ayuda a domicilio y atender las necesidades relacionadas con la alimentación de las personas mayores y otros colectivos o usuarios que lo necesiten. Al mismo tiempo, este servicio tiene como objetivo contribuir a que los usuarios mantengan al máximo su propia capacidad de independencia y autonomía, y que tengan la posibilidad de permanecer en sus propios domicilios en condiciones aceptables. Y, en el ámbito familiar, se pretende contribuir al proceso de igualdad y conciliación de la vida familiar y laboral. Las personas cuidadoras tienen una mayor tranquilidad,

15 En el caso de que los usuarios no dispongan de microondas y/o frigorífico que se adapte a las necesidades del servicio, el Consorcio Gallego de Servicios de Igualdad y Bienestar dispone de electrodomésticos para poner a disposición de los usuarios, en préstamo, mientras dure su prestación.

ya que saben que sus familiares reciben una nutrición adecuada de acuerdo con sus necesidades nutricionales y un seguimiento individualizado por parte de los profesionales de la distribución. Podrán ser usuarios de este servicio aquellas personas que residan en los municipios de la Comunidad Autónoma de Galicia que hayan firmado un convenio de colaboración con el Consorcio Gallego de Servicios de Igualdad y Bienestar y que cumplan los siguientes requisitos:

- Personas mayores de 60 años con capacidad limitada de autonomía personal y que no cuentan con una red de apoyo que pueda compensar tal situación.
- Personas menores de 60 años en situación de exclusión social, evaluadas técnicamente por los servicios sociales del respectivo ayuntamiento. (Xunta de Galicia, 2004)

Es importante resaltar que este es un programa social que no solo distribuye alimentos en el hogar, sino que también tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de las personas que se encuentran dentro del programa. Una vez puesto en marcha el servicio, se realiza una detección y valoración de las necesidades de los usuarios.

Los profesionales encargados de la intervención en domicilios están específicamente formados para trabajar en el campo de atención a las personas mayores y/o en situación de dependencia. Cuentan con formación específica en el campo de los servicios sociales y atención a personas mayores o en situación de necesidad (Consorcio Gallego de Servicios de Igualdad y Bienestar, s.f.).

Ellos recogen la información y detectan los distintos problemas sociales y comunican cualquier incidencia que pueda producirse, ya que visitan los hogares una vez por semana. Esta información llega a diario al responsable del programa y, una vez analizado, se les transmite toda la información en relación con los casos a los municipios y, en particular para que estos puedan planificar las intervenciones necesarias. El Consorcio Gallego de Servicios de Igualdad y Bienestar supervisa, en colaboración con el Ayuntamiento, para mejorar al máximo la situación, con un especial interés en aquellos casos que se encuentren en riesgo o en situación de exclusión / marginación social. En este sentido, la visita del personal es fundamental porque, además de poder hacer un seguimiento semanal individual de los usuarios, brindan apoyo a los mayores permaneciendo con ellos un rato en casa hablando de cómo fue la semana y cómo están de salud o emocionalmente. Estamos hablando de personas que, muchas veces sin familia directa, no tienen más visitas fijas por semana que la

de los distribuidores. Todo ello favorece la comunicación de estas personas con su entorno comunitario (Nieto Fernández, 2016).

Resultados esperados y obtenidos con la acción o política

De acuerdo con información publicada por la Junta de Galicia, en el mes de marzo de 2021, un total de 188 municipios de toda Galicia estaban adheridos al programa y se benefician cerca de 1700 personas. Esta iniciativa autonómica tiene un coste de 2,3 millones de euros al año, incluida la aportación de los Ayuntamientos y toda vez que la Xunta financia el 50% del precio de los menús; las entidades locales aportan el 25% y el otro 25% corre a cargo de las personas usuarias. En concreto, el precio de cada menú diario es de 6,60 euros, de los que la Xunta financia 3,08 euros; las entidades locales aportan 1,76 euros y los beneficiarios los 1,76 euros restantes (Xunta de Galicia, 2021).

Obstáculos y retos en la implementación de dichas políticas y acciones

Este programa fue evaluado mediante encuestas de satisfacción de usuarios/as, familiares y trabajadores sociales de los ayuntamientos. Respecto a las respuestas de los usuarios, los resultados indicaron que: el 98% manifiesta que les fue fácil acceder como beneficiario/a al programa; el manejo de los aparatos (nevera y microondas) necesarios para la preparación de la comida, no supone para los/as usuarios ningún obstáculo para su satisfacción; valoran positivamente la necesidad del programa debido a que supone un respiro para ellos al no tener que preparar la comida, realizar las compras, etc. Además, la presencia del agente de reparto en los domicilios les hace sentirse atendidos y supervisados por alguien. El 52% no encuentra ningún elemento que estime necesario mejorar, los que manifiestan posibles mejoras señalan menús más personalizados a sus gustos, más variedad o más cantidad, destacan entre otros aspectos. Hacen una valoración global del servicio de 4,05 sobre 5 puntos. Respecto al grupo de familiares, la mayoría de ellos manifestaron que el servicio está totalmente adaptado a las necesidades y características particulares de los/as usuarios/as. Los familiares señalan como principales beneficios del programa mayor libertad para las familias, comodidad a la hora de preparar la comida, comida más variada y saludable. Además, señalan, en menor medida, que su estado de ánimo también mejoró.

Hacen una valoración global del servicio de un 4,29 sobre 5 puntos. Respecto a la opinión de los/as trabajadores/as sociales de los Ayuntamientos que están adheridos al programa, prácticamente, la totalidad consideran necesario o muy necesario disponer de este servicio para sus vecinos. Señalan como principales retos a superar para la total implantación del programa ofrecer una mayor difusión con el fin de que este servicio sea conocido por toda la población. Así como romper mitos acerca de la elaboración y conservación de la comida en las bandejas. Manifiestan también que la cobertura existente es menor de la que necesitan para su población. Otros elementos que consideran que podrían ser mejorados son: dietas más personalizadas, mayor frecuencia del reparto, cobro del servicio según ingresos de los usuarios, y promover una mayor concientización de una dieta equilibrada. (Nieto Fernández, 2016)

Justificación de cumplimiento de los criterios de inclusión

Este programa contribuye a desfamiliarizar el cuidado indirecto de personas en situación de dependencia, aliviando las cargas de cuidados de las familias. Además, constituye una política de atención integral a las personas en situación de dependencia ya que no solo se trata de brindarles asistencia alimentaria sino también de monitorear semanalmente mediante la vista de profesionales preparados, su salud, sus necesidades físicas y emocionales, entre otras. La correcta coordinación de áreas involucradas permite que el impacto de este programa sea de mayor alcance a favor del bienestar de las personas en situación de dependencia.

Para más información ver www.concellodeames.gal/es/tramites/solicitud-de-do-programa-xantar-na-casa

Planificación urbana con perspectiva de género y de cuidados: Nagareyama, Japón¹⁶

País y/o localidad donde se implementa: Nagareyama, Japón.

Instancia/s responsable/s de su implementación: gobierno municipal de Nagareyama, Japón.

Desde 2009, Nagareyama ha utilizado el eslogan «*Piensa en la maternidad, piensa en Nagareyama*» para dar a conocer su propio entorno y sus servicios públicos para familias, especialmente madres. La idea fue promover un ambiente propicio para las familias, donde las personas puedan equilibrar sus familias y carreras. Nagareyama era una de las ciudades medianas japonesas típicas que habían experimentado reducción y envejecimiento de la población a un ritmo acelerado. Este cambio demográfico amenazaba la deuda de la ciudad y su existencia. Cuando los funcionarios de Nagareyama se dieron cuenta de esta realidad social, comenzaron a diseñar estrategias para hacer que la ciudad fuera atractiva para el crecimiento de su población. Varios análisis y encuestas de la ciudad revelaron que se encontraba cerca de centros de trabajo de Tokio y que tenía abundantes recursos naturales para atraer a familias jóvenes. Adicionalmente, con las encuestas se descubrió que la mayoría de las mujeres en Nagareyama quería equilibrar sus vidas alcanzando sus objetivos profesionales y a la vez tener suficiente tiempo para pasarlo con sus hijos e hijas. Sobre la base de estos hallazgos, la ciudad comenzó a diseñar y ofrecer servicios públicos que promovieran el bienestar de la maternidad y la familia.

Nagareyama está situada cerca de la parte central de Tokio, a la que se puede llegar en 30 minutos a través de un servicio suburbano de trenes que conecta Tokio y la prefectura de Ibaraki. Dado que la vivienda es más asequible fuera de Tokio, las familias tienden a vivir en ciudades de prefecturas adyacentes, tales como Nagareyama, que actualmente alberga a 79.046 hogares, de los cuales el 26,9 % son parejas casadas con hijos. Una familia promedio tiene 1,53 hijos, y solo el 0,4% de los hogares es monoparental. En conjunto, el 60% de las mujeres casadas con niños de edad preescolar trabaja fuera del hogar, y esta cifra se eleva al 70% en la sección/ zona de la ciudad donde la población está creciendo (Municipio de Nagareyama, 2017b).

¹⁶ El contenido de esta buena práctica se hizo con base en (Hiramatsu, 2018).

Yoshiharu Izaki, el alcalde de Nagareyama, que ha estado en el poder desde 2003, tiene una amplia experiencia como planificador ambiental regional y analista de política urbana en Estados Unidos y Japón. Decidió emprender un programa para transformar Nagareyama en un lugar donde las familias jóvenes pudieran criar a sus niños con comodidad. Una de las estrategias innovadoras para hacer frente a las dificultades fue impulsar el programa mediante el establecimiento de un departamento de marketing municipal. Sobre la base de los resultados del análisis que hicieron, Nagareyama diseñó un plan para atraer a familias que consta de tres pilares:

1. Desarrollo de espacios verdes urbanos organizados,
2. Aumento de los servicios públicos y de la infraestructura de apoyo para la crianza y educación de los niños, y
3. Promoción de actividades familiares, así como eventos de turismo para atraer a los no residentes. (Municipio de Nagareyama, 2017a)

El alcalde observó que, puesto que el objetivo era abordar la disminución de la población de la ciudad y la contracción de la economía, el enfoque de marketing debía dirigirse a las familias con hijos en las que ambos padres trabajan, como potenciales residentes a largo plazo. También se dirigió a las madres con un enfoque particular de marketing. «Por lo general, dentro de las familias las mujeres tienen el poder de decidir dónde vivir», explicó el alcalde: «Ellas toman en consideración la calidad del medio ambiente y la educación para sus hijos. La ciudad identificó las necesidades de estas mujeres a través de la encuesta y ha proporcionado servicios que toman en cuenta sus prioridades». A partir de la encuesta, se observó que las mujeres valoraban en gran medida varias cualidades específicas en una ciudad, entre ellas:

1. Acceso conveniente al transporte público y a los lugares de compras;
2. Un entorno adecuado para ser padres;
3. Acceso más fácil al trabajo;
4. Espacios y parques verdes urbanos organizados; y
5. Oportunidades de carrera (Municipio de Nagareyama, 2017a)

En respuesta a la encuesta, Nagareyama emprendió una serie de programas destinados a satisfacer las necesidades de madres y familias, y a mejorar la calidad de vida en la ciudad. A continuación, se presentan tres programas implementados con gran éxito.

Servicios de transporte infantil en la estación central de trenes

En Japón el 52% de las madres con niños en edad preescolar participa del mercado laboral (Dirección General de Estadística y Ministerio de Asuntos Internos y Comunicaciones, 2014). Sin embargo, las madres que viven en las ciudades más grandes suelen tener dificultades para encontrar guarderías, a causa de la notable escasez de estas. Para los padres que trabajan y viajan en tren entre Nagareyama y Tokio, dejar y recoger a sus hijos de las guarderías locales todos los días a horas establecidas era una carga, y la hora punta en Tokio es tan intensa que se ha observado a padres llevando a sus hijos con ellos a fin de utilizar instalaciones de guarderías cercanas a sus puestos de trabajo (Japan-Guide.com, s.f.). Así, la mayoría de los padres tenía que caminar, andar en bicicleta o conducir a las guarderías antes de encaminarse a Tokio. Para más complicación, rara vez podían utilizar la guardería más cercana a sus hogares, debido a la grave escasez de estas instalaciones (Ministerio de Salud, 2017). La situación era tan grave que los padres con tres niños de diferentes edades a menudo debían llevarlos a tres guarderías diferentes ubicadas en tres distritos diferentes. En Nagareyama esto ocurre porque hay una saturación en las guarderías de zonas pobladas, mientras que hay menos registros de niños en las guarderías más alejadas de la estación de tren.

Nagareyama tuvo una idea innovadora y comenzó a ofrecer un programa exclusivo que abordaba este problema a fin de hacer la vida mucho menos estresante para aquellos padres que viajan diariamente. En 2007 la ciudad comenzó a ofrecer un servicio de autobús escolar en la estación de tren, donde los padres podían dejar a sus hijos para ser transportados a una guardería o jardín de infancia. El proyecto fue coordinado entre representantes del Departamento de Apoyo a la Infancia y del Departamento de Asuntos del Niño, la Corporación de Bienestar Social, y «Nueva Vida Urbana», un promotor de una instalación comercial y minorista de uso mixto ubicada al lado de la estación de tren donde se construyó el centro de entrega y recogida. Posteriormente se abrió un segundo punto de transporte infantil en otra estación de tren, y hoy se estima que cada año se transporta a unos 45 mil niños desde las estaciones hasta las guarderías.

Los comentarios de los padres indican que este sistema ha permitido a las nuevas madres regresar a trabajar a tiempo completo con mayor rapidez, ya que el centro de recogida tiene un horario flexible. El bajo precio del servicio también es clave: cuesta alrededor de US\$20 al mes. Si hubiera estado administrado por empresas privadas, solo unas pocas familias podían permitírselo, pero en Na-

gareyama son el municipio y el Programa Nacional de Cuidado Infantil los que apoyan y subvencionan el programa. Los puntos de transporte, que se llaman «Jardín de los Niños del Bosque», están en manos de profesionales especializados en atención infantil.

Antes de la creación del servicio de transporte infantil, las familias en Nagareyama se veían obligadas a registrar y llevar a sus hijos a cualquier lugar donde pudieran encontrar una guardería o jardín de infancia. Las guarderías que se encuentran más cercanas a la estación de tren tienen una alta demanda de usuarios. Las guarderías situadas lejos de la estación central tenían más plazas, pero a menudo los padres no podían llegar allí, o el viaje era sumamente laborioso. Este servicio de transporte permitió distribuir a los niños de manera equitativa entre las guarderías, y aliviar la carga de los padres que trabajan y se enfrentan a duros desplazamientos diarios.

El servicio de transporte infantil tiene un centro de entrega y recogida dentro del edificio, que está conectado a la entrada de la estación de tren. El centro está abierto de 7 a 9 de la mañana. A cada uno de los cinco autobuses se le asigna una ruta específica para que a las 9 de la mañana conduzca a los niños a 32 guarderías y jardines de infancia de la ciudad. Los autobuses tienen una capacidad colectiva para transportar a casi 190 niños. Después de la escuela, los autobuses los recogen de las guarderías entre las 4:20 y las 5 de la tarde y los devuelven a la estación de tren. Durante el viaje en autobús, los maestros atienden a los niños, les leen libros, cantan canciones y juegan con ellos, y luego hacen lo mismo en el centro de recogida mientras los niños esperan a que lleguen sus padres entre las 5 y las 6 de la tarde. Aunque la mayoría de los padres llega a las 6 de la tarde, este centro ofrece un horario extendido, e incluye una cena para niños por JPY 350 (US\$3.20) para cuando los padres trabajan hasta tarde.

Otros programas de apoyo a las madres de Nagareyama

Según datos de 2017, un 81,8% de las mujeres toma licencia por maternidad, pero solo el 3,16% de los hombres recurre a la licencia por paternidad. Sin embargo, el número de hombres que sí toma una licencia de este tipo ha aumentado en los últimos años (Nikkei, 2017). Si bien muchas mujeres empleadas a tiempo completo toman licencia por maternidad y más tarde retornan normalmente a sus puestos de trabajo, las mujeres que optan por tomar licencias de larga duración suelen enfrentarse con obstáculos a la hora de regresar.

A través de encuestas y entrevistas, la ciudad de Nagareyama identificó las dificultades con las que las madres se encontraban, y procedió a lanzar seminarios de iniciativa empresarial para las madres de la ciudad (Municipio de Nagareyama, 2017a). Desde la aprobación en 2013 de la Ley de Mejora de la Competitividad Industrial varios municipios japoneses han organizado seminarios semejantes para fomentar la innovación y así revitalizar sus economías locales (Ciudad de Yokohama & Oficina de Asuntos Económicos, 2017). Sin embargo, Nagareyama ha sido el único municipio cuyos seminarios se dirigieron específicamente a las madres (Nakagawa, 2016). La ciudad desarrolló un programa empresarial de tres meses de duración para ayudar a las madres a poner en práctica sus ideas innovadoras y aumentar sus oportunidades de empleo, y a su vez promover el desarrollo económico local. Se celebraron tres de estos programas, con más de 50 mujeres participantes. Nagareyama aportó un servicio de guardería para las madres que lo necesitaran, para que pudieran centrarse en el programa.

Por otro lado, la ciudad de Nagareyama también ofrece subsidios a sus residentes para que inicien o reubiquen sus negocios y servicios en propiedades comerciales vacantes de la ciudad, con el objetivo de promover el desarrollo económico local y hacer un mejor uso de esas propiedades. La ciudad ofrece un apoyo económico de hasta US\$10.000 para poder costear el alquiler y los gastos de remodelación, durante un máximo de tres años. Eriko Ozaki, residente de Nagareyama, utilizó este programa para renovar un edificio comercial no utilizado y establecer un servicio denominado Trist en mayo de 2016. El servicio, que fue inaugurado en el día de la madre en Japón, brinda asistencia para la búsqueda de empleo y ayuda a las mujeres para que puedan trabajar de forma remota, incluso fuera de la oficina de Trist, a fin de evitar o minimizar los desplazamientos. Ozaki explicó que la idea de los servicios tuvo origen en su experiencia y la de otras madres. Había trabajado a tiempo completo en el centro de Tokio en varias consultorías de estrategia comercial y luego, como muchas otras, se encontró estresada y agotada después de tener a su primer hijo. Tras tener a su segundo hijo, abandonó su empleo, cambió de carrera profesional y estableció su propia compañía, trabajando desde su casa, para apoyar a madres trabajadoras mediante la implementación de programas extraescolares para niños y otros servicios. Ozaki interactuó con numerosas madres trabajadoras a través de su labor y reconoció decididamente que es necesario un cambio en el estilo de trabajo para las madres trabajadoras.

Toda esta inversión ha valido la pena: Nagareyama ha conseguido atraer a más familias para que se trasladen a la ciudad y ha experimentado varios cambios demográficos positivos durante los últimos 10 años. La población se ha recu-

perado: el número de hijos por familia pasó de 1,16 en 2007 a 1,53 en 2017, lo cual supera los promedios nacionales y regionales, y el número de parejas casadas con hijos que viven en la ciudad ha aumentado de manera considerable (Hiramatsu, 2018).

En sus esfuerzos por establecer una ciudad familiar con foco en las madres, Nagareyama ha permitido que las familias con niños pequeños puedan vivir cómodamente y ha generado oportunidades para mejorar el bienestar personal y el desarrollo profesional de las mujeres. Las iniciativas innovadoras de la ciudad incluyeron: el despliegue de espacios verdes e iniciativas turísticas para promover un desarrollo económico ecológico y convertir a la ciudad en un lugar atractivo para vivir y poder formar una familia; el establecimiento de un servicio de autobús en dos estaciones de tren donde los padres pueden dejar a sus hijos para ser trasladados a la guardería; el apoyo a programas como Trist, que proporcionan capacitación a las madres para que se reincorporen al trabajo y ofrecen lugares de trabajo remotos con el fin de poder conciliar el empleo y las responsabilidades familiares. Estos logros han traído consigo una reacción en cadena de resultados positivos para la mujer en Nagareyama y han generado un sentido de orgullo cívico entre los habitantes de la ciudad. En el contexto del desarrollo urbano y comunitario japonés, «orgullo cívico» significa que los residentes tienen apego a su ciudad y están participando activamente en su planificación (Ito, 2016).

Esta estrategia de planeamiento urbano con perspectiva de género y de cuidado infantil constituye un buen ejemplo de cómo una administración puede hacer un uso estratégico de sus recursos en orden a brindar bienestar, desarrollo y oportunidades reales de crecimiento para las familias (madres, padres y primera infancia). Reconoce el trabajo de cuidados, reduce la cantidad de cuidados en manos de las familias ya que propone soluciones innovadoras ante el drama diario que vivían los padres para poder desplazarse y llegar a las estancias infantiles. Esto ha impactado positivamente en las oportunidades laborales y de crecimiento profesional, en particular de las madres. Otro aspecto por destacar de esta política es cómo ha contribuido a construir ciudadanía en el sentido de que los residentes de Nagareyama se sienten muy comprometidos con la planeación de su ciudad y contribuyen activamente con su desarrollo y expansión. En definitiva, el diagnóstico ha sido clave para identificar las necesidades de las familias y las soluciones innovadoras provistas han sido eficaces e integrales.

Para más información ver publications.iadb.org/es/ciudades-inclusivas-un-camino-hacia-la-productividad-urbana-par-tir-de-la-igualdad-de-genero

Iniciativa privada**Residencial Santa Clara de Málaga, Sociedad Cooperativa Andaluza “Los Milagros”, España**

País o localidad donde se implementa: Málaga, España.

Instancias responsables de su implementación: Sociedad Cooperativa Andaluza “Los Milagros”, sin participación estatal.

Problema específico que atiende y las personas destinatarias de la acción o política

Santa Clara es un residencial para adultos mayores constituido por un grupo de personas preocupadas por la problemática de la tercera edad al llegar a la jubilación. Estas personas formaron una cooperativa para construir un residencial equipado con todos los servicios de cuidados necesarios para esta etapa de la vida. Hoy habitan un edificio con 76 apartamentos que favorecen la intimidad del propio hogar. Esta iniciativa se inscribe en lo que actualmente se conoce como *cohousing*.

Aurora Moreno (citada por Polini, 2019), principal promotora de esta acción cuenta que cuando era joven iba a cantar y tocar en asilos, por lo que estas experiencias le hicieron pensar sobre su propia vejez. Ella observó que, aunque en los asilos las personas mayores no carecían de servicios de cuidado, había algo más íntimo que faltaba: el cariño y la amistad. Ella pensó que para sus amigos y ella misma quería hacer algo distinto.

Así, a partir de los 33 años, Aurora comenzó a compartir la idea con sus amigos más íntimos que consideraban el proyecto como una utopía y una locura, pero que, a pesar de todo, decidieron trabajar en conjunto para lograrlo. Treinta años después esta idea comenzó a concretarse, así en 1991 se fundó “Los Milagros” Sociedad Cooperativa Andaluza y en 1997, se colocó la primera piedra del Residencial “Santa Clara” que comenzó a albergar a sus primeros residentes en el año 2000.

Se trata de un residencial para mayores de 50 años que cuenta con un total de 76 apartamentos, con una superficie de 50 metros cuadrados y la oferta de una serie de servicios tales como: un autobús urbano desde el centro de la ciudad, comedor, lavandería y planchado, limpieza y mantenimiento de los apartamentos, servicios médicos y de gerocultor/a., habitaciones de enfermos/

as, servicios de fisioterapia, terapia ocupacional, entre otros (Moreno, 2012, p. 227). Para acceder a ellos se debe pagar una cuota de entrada (no reembolsable) y seis títulos de la Cooperativa como así también una cuota mensual por los servicios contratados.

Expresa la socia fundadora que no se les puede considerar un geriátrico porque la mayoría son personas válidas y aptas para realizar las actividades básicas de la vida diaria, pero también hay personas en situación de dependencia que reciben los cuidados profesionales que requieren, y los que ahora no los necesitan, tienen la seguridad de que los podrán recibir aquí. [...] [Expresa:] Pensamos en prestar nuestra ayuda para no ser una carga a las familias y a la sociedad como inicialmente he manifestado autogestionándonos nuestro futuro a la vez que creando puestos de trabajo, de manera indirecta en la construcción y de forma directa en la atención y ayuda de las personas que actualmente vivimos en el Residencial Santa Clara. (Moreno, 2012, p. 227)

Los resultados esperados y obtenidos con la acción o política

Los objetivos de sus socios fundadores era poder envejecer en un espacio que sea su propio hogar, pero con la tranquilidad de contar con todos los servicios necesarios para sus necesidades de cuidados. De hecho, consideraron las situaciones en las que la dependencia aumente. En ese sentido, explica Aurora (Citada por López Villodres, 2020):

Ya en el proyecto con el arquitecto propusimos que se realizara parte del edificio acondicionado para cuando nos pusiéramos enfermos y tuviéramos más edad. Hicimos una zona con seis habitaciones de atención a enfermos, ahora tenemos ocho [...] Cada vez vas necesitando más ayuda [...] Los que entraron al principio ya van cayendo, el consuelo es que lo hacen rodeados de amigos.

Aurora Moreno (citada por Castillejo, 2021) piensa que fue el primer residencial de mayores en régimen de cooperativa o *cohousing senior* del país, de Europa y tal vez del mundo. Pues señala que, al revisar las fechas de constitución de otras cooperativas del estilo, éstas son posteriores. Además, debido al impacto en la discusión pública, personas de todo el mundo comenzaron a pedir su asesoría en el tema y conocer su experiencia.

Por ello, el esfuerzo de Aurora y su grupo de amigos demuestra que es posible instaurar modelos de convivencia alternativos y existen buenas razones para apostar por residencias en régimen de cooperativa: estas representan un

modelo que beneficia a los propios mayores, quienes van a vivir mucho mejor acompañados; son beneficiosas para la sociedad porque crean empleo y, por último, son una herramienta para empoderar a los mayores, dueños de su futuro (Polini, 2019).

Obstáculos y retos en la implementación de dichas políticas y acciones

La concreción del proyecto e implementación enfrentó varios obstáculos: el costo del predio y la construcción, la constitución como cooperativa en términos legales, el desconocimiento de los procedimientos, la poca capacidad de las leyes existentes para adaptarse a un proyecto con estas características, las trabas burocráticas y más recientemente la pandemia por COVID-19. Sobre este último punto, es importante destacar que este modelo ofrece una alternativa superadora al modelo de geriátricos o residencias de adultos mayores tradicionales. Expresa Aurora (citada por Castillejo, 2021):

Por suerte, lo que tenemos aquí no se puede comprar con lo de esas residencias. Todos nosotros estuvimos reclusos en nuestros apartamentos que son de 50 metros cuadrados y no salíamos porque nos traían la comida. Además, todos tenemos una terraza magnífica. Por eso hemos podido soportar todo lo que ha pasado.

Justificación de cumplimiento de los criterios de inclusión

Si bien esta práctica pertenece al sector privado y se trata más bien de un servicio de cuidados ofrecido por el mercado (ya que hay que pagar para acceder al residencial), el modelo de cooperativa y de vivienda residencial común (*co-housing*) es muy interesante y vale la pena incluirlo en el análisis. Se trata de una acción innovadora que conforma una alternativa diferente para las personas que requieren de cuidados cada vez más intensivos por su edad avanzada. Reduce la cantidad de cuidados que se deben proveer en el marco de las familias y además su provisión en este marco “común” de convivencia genera bienestar en las personas que lo reciben.

Para más información ver residencialsantaclara.es/

Sistemas Integrales de Cuidados

Los sistemas integrales de cuidados son un conjunto de políticas públicas y acciones dirigidas a ofrecer servicios de cuidados integrales, de calidad y de acceso universal a tres grandes poblaciones: niños y niñas en edad preescolar, personas con discapacidad y adultos mayores en situación de dependencia. Existe cierto consenso de que contar con sistemas de cuidados de amplio alcance constituye el canon más alto en materia de provisión pública de cuidados.

Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC), Uruguay

País y/o localidad donde se implementa: Uruguay.

Instancia/s responsable/s de su implementación: Sistema Nacional Integrado de Cuidados en coordinación con el Ministerio de Desarrollo Social, el Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay, la Administración Nacional de Educación Pública y el Banco de Previsión Social.

En Uruguay el cuidado es tanto un derecho como una función social garantizada por la Ley N.º 19.353, [sancionada en el año 2015]. El Sistema de Cuidados nace con el objetivo de generar un modelo de responsabilidad compartida de los cuidados, entre familias, Estado, comunidad y mercado. [...] [Se trata de] un conjunto de ac-

ciones que busca el desarrollo integral, la autonomía y el bienestar de la población en situación de dependencia, es decir, aquellas que necesitan la ayuda de otras personas para realizar actividades de la vida diaria. Implica la promoción de la autonomía personal, la atención y la asistencia a estas personas.

[...] En el período 2015-2020 las poblaciones objetivo han sido primera infancia (niños y niñas menores de 3 años), personas mayores de 65 años en situación de dependencia y en personas con discapacidad en situación de dependencia. Otra población clave son personas cuidadoras, su valorización, el reconocimiento como trabajo remunerado y el estímulo a su profesionalización. (Ministerio de Desarrollo Social, s.f.)

Al concebir como población objetivo de la política a las personas que cuidan – ya sea de forma remunerada o no– esto coloca a la política uruguaya de cuidados en una perspectiva innovadora en la materia (Pérez de Sierra, 2021).

El SNIC comprende nuevas prestaciones, la coordinación y expansión de servicios existentes y la regulación de las personas que prestan servicios de cuidados. Asimismo, implica una estrategia de comunicación con miras a un cambio cultural impostergable mediante el cual se pretende eliminar la división sexual del trabajo y el relegamiento de las tareas de cuidado al ámbito de lo privado, con las desigualdades sociales y de género que ello implica. En su lugar, se pretende fomentar la corresponsabilidad social en las tareas de cuidados entre Estado, comunidad, mercado y familias y dentro de éstos también los varones (Junta Nacional de Cuidados, 2015, p. 11). Respecto a sus objetivos, se establecen los siguientes:

1. Impulsar un modelo de prestaciones de cuidados integrales basado en políticas articuladas, programas integrales y acciones de promoción, protección, intervención oportuna y, siempre que sea posible, la recuperación de la autonomía de aquellas personas que se encuentren en situación de dependencia.
2. Promover la participación articulada y coordinada de prestadores de servicios y prestaciones de cuidados, públicos y privados.
3. Promover la optimización de los recursos públicos y privados de cuidados, racionalizando el aprovechamiento de los recursos humanos, materiales, financieros y de la capacidad instalada y a crearse.
4. Promover la regulación de todos los aspectos relativos a la prestación de los servicios públicos y privados del SNIC.
5. Profesionalizar las tareas de cuidados a través de la promoción de la formación y capacitación de las personas que presten servicios de cuidados,

incentivando su desarrollo profesional continuo, el trabajo en equipos interdisciplinarios, la investigación científica, fomentando la participación activa de trabajadores y personas en situación de dependencia.

6. Propiciar el cambio de la actual división sexual del trabajo, integrando el concepto de corresponsabilidad de género y generacional como principio orientador.
7. Impulsar la descentralización territorial, buscando contemplar las necesidades específicas de cada comunidad y territorio, estableciendo acuerdos y acciones conjuntas con Gobiernos Departamentales y Municipales cuando correspondiere (*Ley N° 19.353 de Fecha 08/12/2015 Creación Del Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC), 2015*). Respecto a sus principios y directrices, ellos son:

- Universalidad de los derechos a la atención, a los servicios y a las prestaciones.
- Progresividad en la implementación y acceso.
- Articulación y coordinación de las políticas de cuidados con miras al mejoramiento de la calidad de vida de la población.
- Equidad, continuidad, oportunidad, calidad, sostenibilidad y accesibilidad de los servicios y las prestaciones.
- Calidad integral.
- Permanencia de las personas dependientes en su entorno.
- Inclusión de perspectivas de género y generacional.
- Promoción de la superación cultural de la división sexual del trabajo y la distribución de tareas de cuidados entre todos los actores de la sociedad.
- Solidaridad en el financiamiento y sustentabilidad. (*Ley N° 19.353 de Fecha 08/12/2015 Creación del Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC), 2015*).

De acuerdo con el Plan Nacional de Cuidados 2015-2020 elaborado por la Junta Nacional de Cuidados, el SNIC se articula en cinco componentes:

1. **Servicios:** Aumentar cobertura y elevar calidad de los servicios de cuidado para la primera infancia, las personas adultas mayores y las personas con discapacidad, brindando a los hogares una alternativa corresponsable de cuidados.
2. **Formación:** Ofertar formación en el trabajo de cuidados que permita la construcción de trayectorias educativas y laborales de las personas interesadas.
3. **Regulación:** Fortalecer las capacidades institucionales y propiciar su mejora continua, desde una perspectiva de derechos humanos, en la búsqueda de garantizar la calidad, eficacia y eficiencia del SNIC.

4. **Gestión de la información y el conocimiento:** Producir y gestionar información oportuna y pertinente sobre la política para la toma de decisiones y el cumplimiento de objetivos.
5. **Comunicación:** Fomentar el reconocimiento público del derecho a los cuidados como parte de una estrategia comunicacional para la transformación cultural hacia la corresponsabilidad de los cuidados. (Junta Nacional de Cuidados, 2015)

Respecto a las prestaciones y servicios, hay un foco importante en los servicios de cuidados de la primera infancia. Y ellos son:

- Cuidados + Calidad: fomento a la mejora en servicios de primera infancia. Línea de crédito para los jardines privados.
- Becas de Inclusión Socioeducativa (BIS): servicios de cuidado y educación a niños y niñas de 0 a 2 años (en excepciones, de 3 años) pertenecientes a familias integradas a los programas de Acompañamiento Familiar del Ministerio de Desarrollo Social (Ministerio de Desarrollo Social) e Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay (INAU), que residan en territorios con insuficiencia de oferta de estas características.
- Casas Comunitarias de Cuidados: servicio de cuidado para la primera infancia brindado por una persona cuidadora autorizada, que desarrolla su labor en su hogar o en un espacio físico comunitario habilitado.
- Soluciones de cuidados para hijas e hijos de estudiantes: Los espacios de cuidados para hijos e hijas de estudiantes son servicios socioeducativos cercanos a centros educativos de la Administración Nacional de Educación Pública (ANEP).
- Centros de Educación y Cuidados de sindicatos y empresas “Centros SIEMPRE”: acuerdo de corresponsabilidad entre el actor privado (empresa, sindicato o centro educativo), comunidad y Estado. Son espacios para niñas y niños que concilia la inserción laboral de sus madres y padres.
- Centros de Atención a la Primera Infancia (CAPI): ambientes destinados al cuidado y educación de niños y niñas desde los tres meses a los tres años.
- Centros de Atención a la Infancia y la Familia (CAIF): Propuesta de atención de calidad e integral para niños y niñas de 0 a 3 años y sus familias. Financiados con fondos públicos, pero gestionados por organizaciones no gubernamentales.
- Educación inicial del Consejo de Educación Inicial y Primaria: Promueve una educación integral que fomente la inclusión social de niños y niñas, así como el conocimiento de sí mismo, de su entorno familiar, de la comunidad y del mundo natural. Niños y niñas de tres a cinco años y sus familias.
- Políticas de licencias: La licencia de maternidad es de 14 semanas por el 100% del salario para el cuidado del niño/a recién nacido en el sector pri-

vado. Terminada la licencia de maternidad se puede acceder a un subsidio de cuidados parentales consiste en la reducción de la jornada laboral (medio horario), y puede tomarlo la madre o el padre (alternadamente) hasta los 6 meses de edad del bebé. El Banco de Previsión Social (BPS) cubre el 100% del pago de las horas reducidas. Las licencias de paternidad para los trabajadores del ámbito privado amparados por el BPS son de 13 días. En el caso de la administración central son 10 días continuos. En todos los casos, implica licencia con goce de sueldo. (Sistema de Cuidados, 2020a)

Figura 2. Servicios y prestaciones para la primera infancia

Experiencias oportunas	Atención a personas diferentes y niños menores a un año sobre pautas de crianza. Este trabajo es coordinado con INAU y programas de proximidad. La prestación acompaña el incremento de atención en centros de cuidado diario.
Centros de Cuidado INAU	Atención de cuidado diario para niños de 0 y 2 años a través de Centros CAIF y Centros Oficiales de INAU. Servicios de 20 y 40 horas semanales.
Becas de Inclusión Socioeducativa	Becas para el cuidado diario de niños/as pertenecientes a familias participantes en programas de proximidad y/o protección social. Estas becas son otorgadas a centros de educación inicial de gestión privada.
Centros en sindicatos y empresas	Centros de cuidado en o próximos a centros comerciales y/o industriales de gestión pública privada.
Centros de Cuidado ANEP	Atención de cuidado diario para niños/as de 3 años, a partir de aumento de cobertura de ANEP de jardines de infantes.
Atención en niños y niñas de 0 a 1 año	Incluye cupos en BIS, CSE, Centros Diurnos, Cuidados a domicilio y Cuidados Comunitarios.

Fuente: Imagen tomada de Junta Nacional de Cuidados, 2015.

Respecto a los servicios para personas dependientes, ellos son:

- Cuidados + Calidad: fomento a la mejora de hogares y residenciales privados: Línea de créditos para residenciales y hogares con personas mayores de 65.
- Centros de Día: Atención integral para mayores de 65 años.
- Teleasistencia en casa: permite que las personas mayores de 70 años avisen a su familia, vecinas/os o servicio médico ante cualquier incidente que ocurra en su hogar.
- Asistentes personales: atiende el cuidado y la asistencia personal para las actividades de la vida diaria de las personas en situación de dependencia severa.
- Centros de Larga Estadía.
- Asistentes personales: atiende el cuidado y la asistencia personal para las actividades de la vida diaria de las personas en situación de dependencia severa.

Por otro lado, se cuenta con “El Portal de Cuidado”, que es una plataforma de interacción diseñada para la ciudadanía, los equipos técnicos y los prestadores de servicios que trabajan en el marco del Sistema. Se puede acceder por teléfono, en las Oficinas Territoriales del Mides o a través de los trámites en línea disponibles en la web sistemadecuidados.gub.uy

Figura 3. Servicios y prestaciones para población en situación de dependencia

Asistentes personales	Subsidio a personas en situación de dependencia severa, que consiste en una transferencia monetaria destinada al pago de horas de asistencia personal.
Teleasistencia	Prestación domiciliaria para personas en situación de dependencia moderada y leve, que pretende asegurar la derivación oportuna y personalizada frente a las diferentes urgencias que puede experimentar una persona.
Centros Diurnos	El Centro Diurno es un recurso social, con una fuerte base comunitaria, dirigido al cuidado y mantenimiento de la autonomía de las personas mayores en situación de dependencia moderada y leve, que viven en su domicilio y de apoyo a los cuidadores familiares.
Centros de Cuidado Permanente	Programa de Apoyo al Cuidado Permanente: Brinda una transferencia económica para cubrir cupos en centros privados, que permitan utilizarse para resolver situaciones con una alta complejidad socioeconómica y de dependencia severa.

Fuente: Imagen tomada de Junta Nacional de Cuidados, 2015.

Respecto a los resultados de la implementación del SNIC y en base a información disponible, se habrían alcanzado a 80 mil familias. El Portal de Cuidados ha recibido 160 mil desde su creación en abril de 2016 (Sistema de Cuidados, 2020c). En el área de atención a la primera infancia se había previsto una cobertura de 86 mil niños y niñas de 0 a 3 años que podrán acceder a servicios de cuidado en 2021, lo que significa un incremento del 53% de la atención en este grupo etario, pues en 2015 se encontraba en 57,500 niños y niñas atendidos. En el último informe se señala la cobertura de educación y cuidados en los siguientes grupos fue:

- Nivel de 3 años: 85%
- Nivel de 2 años: 58%
- Niveles menores de 2 años: 39% (Sistema de Cuidados, 2020b)

Se construyeron 79 centros CAIF, se ampliaron 96 y se inauguraron 2 nuevos centros CAPI. Además, se tienen licitaciones de centros de próxima inauguración: 44 Jardines públicos (mediante la modalidad de Participación Público-Privada) y 61 Centros CAIF (42 mediante la modalidad de Participación

público-privada). Como innovaciones se tienen los Centros SIEMPRE cuyo número total es de 11 en existencia. Además, 6 espacios de cuidados para hijas e hijos de estudiantes de enseñanza media. Por otra parte, 5 mil niñas y niños pudieron acceder a centros de gestión privada a través de las Becas de inclusión socioeducativa. Están funcionando 19 casas comunitarias de cuidado (Sistema de Cuidados, 2020c, pp. 10-11).

Respecto a los servicios para personas en situación de dependencia, 6,125 personas cuentan con asistentes personales y son 4,681 las personas que trabajan como Asistente Personal. Por otra parte, 1,533 personas pueden hacer uso del servicio de teleasistencia en casa, otorgada por 5 empresas que se encuentran habilitadas para ello. Además, 343 Centros de Larga Estadía se encuentran habilitados o en proceso de habilitación. Y 12 nuevos Centros de Día que otorgan atención a 229 personas (Sistema de Cuidados, 2020c, pp. 13-15).

El componente de formación para personas cuidadoras es uno de los ejes centrales del SNIC. Los resultados reportados en este componente fueron: 3,000 personas por año participan en cursos o carreras de atención en primera infancia; de las cuales 1,650 han egresado de la formación básica. Se ha ampliado la oferta de formación: 4,100 personas a finales de 2019 han participado en los cursos de atención a la dependencia. Se habilitaron 21 instituciones de formación. Además, 150 personas han podido validar sus conocimientos previos en materia, así como más de 350 trabajadores y trabajadoras de Centros de Larga Estadía se han certificado y habilitado como cuidadores/as del sistema. Por otro lado, 105 egresados/as continuaron su formación con cursos de especialización (Sistema de Cuidados, 2020c, p. 17).

Dado que se trata de la puesta en funcionamiento de un sistema integral de cuidados a nivel macro, son muchos los retos, desafíos y tareas pendientes que presenta. Pérez de Sierra (2021) identifica que el gran pendiente del primer período de implementación del SNIC en Uruguay entre 2016 y 2020 es el componente de la regulación laboral del trabajo de cuidados, vinculado a uno de los ejes orientadores de la política pública: transformar la actual división sexual del trabajo y reorganizar los cuidados con perspectiva de igualdad de género. La autora explica que hubo una falta de acuerdo de los propios actores implicados en la Junta Nacional de Cuidados sobre cómo avanzar en la regulación laboral de este sector.

Por otro lado, el propio Plan señala que se han presentado “varios desafíos y uno de los fundamentales es la instalación y puesta en funcionamiento del Sistema” (Junta Nacional de Cuidados, 2015, p. 41). Por ejemplo, Tatiana Mar-

tínez (citada por ONU Mujeres, 2017), una de las educadoras de los centros de cuidado infantil señala que:

Al principio éramos nosotras las que teníamos que salir a buscar a los niños/as y hacerles saber al barrio que estábamos acá. Hoy en día son las familias las que se acercan a ver si hay plazas. Ya se está instalando otro centro en el barrio, gracias a la demanda creada.

Otro aspecto desafiante es el financiamiento. Patricia Cossani (citada por Ferreira, 2019), quien formó parte de la Secretaría Nacional de Cuidados señala:

Hay un montón de desafíos por delante pero fue un período que ya lo estamos terminando, donde ampliamos muchísimo la cobertura de los servicios pero queda camino por hacer y ahí se nos viene como una gran discusión que tiene que ver con el financiamiento del sistema, hasta ahora ha sido un financiamiento que lo ha brindado el Estado, por rentas generales, pero es real que no se puede llegar a expandir el sistema y hacer llegar a todas las personas por ese medio, o sea que hay que empezar a pensar en conjunto si hay que hacer copagos, si hay que hacer un fondo, buscar la forma que sea para poder seguir ampliando el sistema. Estamos muy contentos, muy contentas, por el proceso y dejando por sentado todos los desafíos que hay por delante y esperando este año que culmina para ver cómo sigue la cuestión.

Respecto al presupuesto, éste es íntegramente público y se espera que para el siguiente quinquenio (2020-2025) haya un incremento gradual para el despliegue de una amplia batería de prestaciones y servicios. Mientras tanto, más de la mitad del presupuesto se está destinando a la primera infancia (Junta Nacional de Cuidados, 2015, p. 40). Este presupuesto incremental asciende a 3.084,8 millones de pesos que representa el 0,2% del Producto Bruto Interno actual. Y se divide de la siguiente forma entre sus componentes: el 62% del costo corresponde a Primera Infancia, 35% a Atención de la Dependencia y 3% a Formación (Salvador, 2019, pp. 30-31).

Respecto a la deconstrucción de roles de género en las tareas de cuidados, la participación masculina sigue siendo baja. Explica Ferreyra (2019) que, por ejemplo, entre quienes se postulan para desempeñarse como asistentes personales para el SNIC, el noventa por ciento son mujeres (Cardozo Delgado & Martínez Echagüe, 2017).

Definitivamente la creación y la puesta en funcionamiento del Sistema Nacional Integrado de Cuidados en Uruguay constituye todo un hito en la historia

de las conquistas sociales en la región. Tal como se pudo observar, se trata de una política integral que pone a los cuidados como un pilar del bienestar. Su objetivo es una verdadera transformación cultural acerca de cómo una sociedad debe gestionar los cuidados que todos y todas necesitamos a lo largo del ciclo vital. Y lo hace desde un enfoque sistémico, buscando profesionalizar las tareas de cuidado para jerarquizarlas y darles su justo reconocimiento y remuneración. Esta política, en mayor o menor medida, impacta positivamente en todas las dimensiones del trabajo de cuidados: su reconocimiento, redistribución, y reducción; además asegura representación de personas cuidadoras y remuneración justa y digna de quienes hacen el trabajo de cuidados.

Para más información ver www.gub.uy/sistema-cuidados/

Sistema Distrital de Cuidado, Bogotá, Colombia

País y/o localidad donde se implementa: Bogotá, Colombia.

Instancia/s responsable/s de su implementación: Sistema Distrital de Cuidado de Bogotá, en coordinación con la Secretaría Distrital de la Mujer, la Secretaría Distrital de Integración Social, la Secretaría de Educación Distrital, la Secretaría Distrital de Salud, la Secretaría Distrital del Ambiente, la Secretaría Distrital del Hábitat, la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte, la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, la Secretaría Distrital de Gobierno y la Secretaría General de la Alcaldía de Bogotá.

A su vez, el Sistema Distrital de Cuidado se articula con la academia, el sector privado, el sector de economía social y solidaria o las organizaciones de la sociedad civil.

El Sistema Distrital de Cuidado (SIDICU) es un conjunto de servicios, regulaciones, políticas y acciones técnicas e institucionales para dar respuesta a las demandas de cuidado de los hogares de Bogotá, de manera corresponsable entre el Distrito, la nación, el sector privado, la sociedad civil, las comunidades y entre mujeres y hombres. Su objetivo es reconocer, redistribuir, y reducir el trabajo de cuidado no remunerado, entendiéndolo como una función social necesaria para la vida diaria de las personas y el funcionamiento de la sociedad. En su formulación se concibe el cuidado como todas las actividades necesarias para garantizar la supervivencia y reproducción cotidiana de las personas. Este puede ser remunerado, cuando hay una contraprestación (pago), o no remunerado, en tanto quien lo hace no recibe ninguna clase de contraprestación. Ambas formas de cuidado han sido desvalo-

rizadas y precarizadas, siendo el segundo el más invisible, y, por eso, el centro de intervención del Sistema Distrital de Cuidado. (Concejo Distrital de Política Económica y Social del Distrito Capital, 2021, p. 146)

El SIDICU está dirigido a personas que cuidan, personas que requieren altos niveles de apoyo como, menores de 5 años, personas con discapacidad o personas mayores. Los objetivos de esta política son:

- Reconocer el trabajo de cuidado y a quienes lo realizan
- Redistribuir el trabajo de cuidado entre hombres y mujeres
- Reducir los tiempos de trabajo de cuidado no remunerado de las personas cuidadoras (Sistema Distrital de Cuidado, s.f.)

Estos objetivos se logran a través de la articulación de servicios nuevos y existentes para atender las demandas de cuidado, bajo un modelo de atención en dupla: mientras las cuidadoras son atendidas, las personas que ellas cuidan reciben cuidados. Los servicios para las cuidadoras van desde formación complementaria y certificación de saberes para validar su experiencia en los trabajos de cuidado, hasta respiro y descanso con actividades como yoga, aeróbicos y clases de zumba. A esto se suma atención psicológica y jurídica. Además, los servicios para las personas que requieren cuidados, brindados por el Distrito, están orientados a la promoción de su autonomía a través de actividades lúdicas y pedagógicas para niñas y niños, personas adultas mayores y personas con discapacidad. Todo el trabajo para poner en marcha el sistema se acompaña de la Estrategia Pedagógica y de Cambio Cultural, una apuesta que se consolidó en el 2020 cuyo objetivo es transformar los imaginarios que tiene la sociedad sobre los trabajos de cuidado y modificar los estereotipos, realizando talleres y campañas masivas de transformación cultural. (Blog CIDEU, 2021)

Para reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidado no remunerado, el SIDICU establece tres tipos de intervenciones:

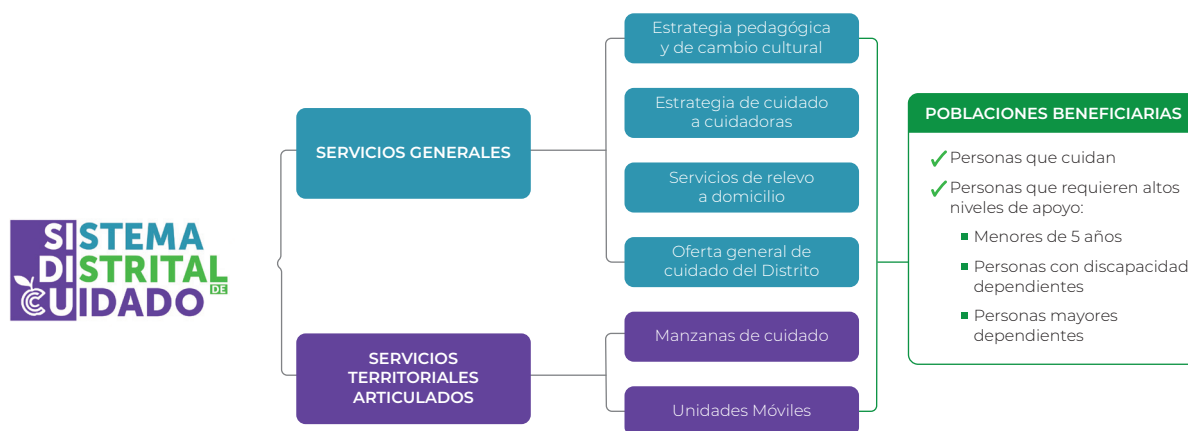
1. Fortalecer y ampliar la oferta de servicios de cuidado para la atención a la población con mayores niveles de dependencia funcional, incluidos los de la atención para la primera infancia, la población con discapacidad, la vejez y los apoyos alimentarios.
2. Desarrollar una estrategia que valore y resignifique el trabajo de cuidado, implementando procesos de empoderamiento para personas cuidadoras, a través de servicios de reposo y recreación, así como espacios de formación y homologación, incluyendo a las adultas mayores que ejercen el rol de cuidadoras, lideresas comunitarias, cuidadoras de animales

domésticos, mujeres rurales, indígenas, campesinas, negras, afrocolombianas, raizales, palenqueras y Rrom;¹⁷ y

3. Implementar una estrategia de cambio cultural y pedagógico en el Distrito frente a la corresponsabilidad en la realización del trabajo de cuidado en los hogares y comunidades, a fin de redistribuir este trabajo entre hombres y mujeres, propendiendo por el desarrollo de las nuevas masculinidades. (Consejo Distrital de Política Económica y Social del Distrito Capital, 2021, p. 147)

A su vez el Sistema Distrital de Cuidado cuenta con una estrategia territorial, la cual, por medio de manzanas del cuidado y unidades móviles de servicios de cuidado, atiende, a través de una oferta intersectorial de servicios, distintas poblaciones que requieren de servicios de cuidado y proveen cuidado en condiciones de desigualdad. (Consejo Distrital de Política Económica y Social del Distrito Capital, 2021, p. 148)

Figura 4. Componentes del SIDICU



Fuente: Imagen tomada de Alcaldía Mayor de Bogotá v Secretaría de la Mujer. s.f.. p. 6

17 El pueblo raizal es la población nativa de las islas de San Andrés, Providencia y Santa Catalina; Las palenqueras son mujeres oriundas de San Basilio de Palenque, el primer pueblo libre de esclavos en América; y el pueblo Rrom o gitano se consolida y fortalece como grupo étnico que hacer parte de la diversidad étnica y cultural de la nación colombiana.

Manzanas de cuidado

“Pensar la planeación urbana para las mujeres también es una apuesta del sistema, por eso se crearon las Manzanas del Cuidado, el primer modelo en América Latina que integra urbanismo táctico, cuidado y enfoque de género” (Blog CIDEU, 2021).

Estas manzanas del cuidado son una de las formas en las que opera el Sistema Distrital de Cuidado en territorio. Son áreas que concentran servicios de cuidado, nuevos y existentes, con un criterio de proximidad que permite que las personas puedan acceder a ellos sin tener que caminar más de 20 minutos. Su objetivo es empaquetar servicios de forma próxima a las casas de las personas que cuidan y de las que requieren cuidados, y prestarlos de forma simultánea: mientras quien cuida accede a formación o respiro, quien requiere cuidado está en espacios de bienestar y desarrollo de capacidades. Además, las Manzanas son una nueva forma de ordenamiento territorial en Bogotá, que pone en el centro de la planeación urbana las necesidades de las cuidadoras (Sistema Distrital de Cuidado, s.f.-b).

Una manzana es un área de la ciudad, de no más de 800 metros, en donde se concentran servicios de cuidado como colegios, jardines infantiles, ludotecas, hospitales, parques deportivos y recreativos y centros culturales, entre otros, en torno a una entidad ancla, por ejemplo, un Centro de Desarrollo Comunitario. Su objetivo es que las cuidadoras y las personas que requieren cuidado tengan servicios en un radio caminable de no más de 20 minutos, apostándole además a una planeación urbana futurista y centrada en las mujeres (Blog CIDEU, 2021).

La definición de cada manzana tuvo un proceso de investigación. Durante el 2020 la Secretaría Distrital de la Mujer, en alianza con la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), realizó un estudio de georreferenciación para determinar cuatro variables:

1. Demanda de cuidado.
2. Densidad de cuidadoras.
3. Índice de pobreza.
4. Presupuestos participativos.¹⁸

18 La CEPAL está trabajando en la construcción de mapas georreferenciados y apoyando el diseño y la implementación del Sistema Distrital de Cuidados de la Alcaldía Mayor de Bogotá. Se puede acceder a la georreferenciación en el siguiente enlace http://geoespacial.ar/dgene-ro_bogota2/

Durante el 2020 se inauguraron dos Manzanas de Cuidado, la primera en Ciudad Bolívar y la segunda en Bosa. [De acuerdo con estimaciones oficiales,] la primera manzana ubicada en Ciudad Bolívar impactará positivamente a 48.021 personas que habitan dentro de la zona y a más de cuidadoras de la localidad. Allí, uno de cada dos hogares tiene personas que requieren cuidados y es la cuarta localidad con mayor concentración de personas con discapacidad. En esa manzana hay servicios de ocho entidades distritales que incluyen formación para mujeres cuidadoras, apoyo psicosocial para mujeres en todas sus diversidades, centros de escucha para mujeres, Escuela de la Bici, talleres de orientación ocupacional, la escuela de cuidado para hombres, entre otros. La segunda manzana se ubica en Bosa, una localidad en donde hay 100.832 mujeres cuidadoras que realizan estas actividades sin ninguna remuneración y que es la segunda con mayor concentración de personas que requieren cuidados en Bogotá. Serán 18.721 personas que habitan dentro del perímetro de la Manzana quienes se beneficiarán con alrededor de 33 servicios de atención. (Castiblanco, 2021)

De acuerdo con la información disponible en la página web del SIDICU, actualmente se encuentran operando cinco Manzanas del Cuidado (Los Mártires, USME, San Cristóbal, Bosa y Ciudad Bolívar).

Unidades Móviles

Son la estrategia itinerante del Sistema Distrital de Cuidado. Se trata de vehículos totalmente equipados para prestar servicios de cuidado en zonas rurales y urbanas de difícil acceso en la ciudad, en donde no hay Manzanas del Cuidado. Su objetivo es ampliar la oferta de servicios de cuidado ajustándose a las particularidades geográficas de la ciudad, y generar dinámicas en la comunidad orientadas al reconocimiento, la redistribución y la reducción del trabajo de cuidado no remunerado (Sistema Distrital de Cuidado, s.f.-c).

Al momento de realizar esta investigación (2021) y de acuerdo con la información disponible en la página web, actualmente están operando dos tipos de unidades móviles: Unidad Móvil Rural que presta sus servicios en Sumapaz, Usme y Ciudad Bolívar. Y Unidad Móvil Urbana que presta servicios en Engativá, Suba y Rafael Uribe (Sistema Distrital de Cuidado, s.f.-c).

Los servicios que prestan estas unidades, con una periodicidad de dos veces por semana, se clasifican en tres categorías:

1. Para personas cuidadoras: tales como educación flexible para finalizar educación básica y media, formación complementaria, orientación y asesoría jurídica y psicosocial, actividad física y prevención y promoción de la salud colectiva.
2. Para personas que requieren cuidados: actividad física para personas con discapacidad y personas adultas mayores, servicios de recreación y juego.
3. Para la ciudadanía en general, talleres tales como: *¡A cuidar se aprende!* y *Cuidamos a las que nos cuidan*.

Implementación, evaluación y sostenibilidad económica-financiera

Además, [está previsto] un mecanismo de participación y seguimiento integrado por representantes de los Consejos Consultivos y Distritales tales como el Consejo Consultivo de Mujeres, el Consejo Distrital de Discapacidad, el Consejo Distrital de Sabios y Sabias, la Comisión Consultiva de Bogotá de Comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras, el Consejo Consultivo LGBT, organizaciones de personas cuidadoras, entre otras. (Secretaría de la Mujer, s.f)

Esta Comisión tiene doce funciones específicas, entre ellas el deber de fomentar la corresponsabilidad de las labores de cuidado en los hogares, la comunidad, y entre el Estado, el sector privado, la sociedad civil y las organizaciones comunitarias, entre otros. Es presidida por la Secretaría Distrital de la Mujer, entidad que tiene el deber de hacer la articulación sectorial, intersectorial, regional y con la nación, según corresponda, para poner en marcha todos los servicios del Sistema Distrital de Cuidado (*Decreto No. 237 "Por medio del cual se crea la Comisión Intersectorial del Sistema Distrital de Cuidado", 2020*).

Hasta el momento no existe una evaluación sobre los resultados de implementación. Sin embargo, cabe destacar que Bogotá ha sido premiada como Ciudad del Bienestar 2021 (*Wellbing Cities Award*¹⁹) gracias a la implementación del Sistema Distrital de Cuidados (Semana, 2021). Es necesario mencionar que sí está contemplado en el diseño de la política, el monitoreo y la evaluación por parte de la Comisión Intersectorial de Cuidado. Entre sus 13 funciones, se

19 Este premio convoca a ciudades de todo el mundo que transforman la vida urbana y colocan el bienestar en el centro de su política y planificación.

mencionan el diseño y la metodología de monitoreo y sistema de información del Sistema Distrital de Cuidado como así también el diseño y la coordinación de una metodología de formulación de indicadores, evaluación y seguimiento del Sistema Distrital de Cuidado, con enfoque de género (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2020, p. 7).

La principal fuente de financiamiento del Sistema Distrital de Cuidado de Bogotá proviene de la Secretaría Distrital de la Mujer, con un costo total de la alternativa de \$ 37.088.737.000,00 pesos colombianos (Departamento Nacional de Planeación, 2020). Es preciso señalar que la implementación de las unidades móviles de cuidados fue posible gracias al donativo de 1 millón de dólares de la organización privada *Open Society Foundations*. El 85% del monto total se destinó a este programa específico del SIDICU y el 15% restante al Sistema Penal de Adolescentes (Sistema Distrital de Cuidado, s.f.-c).

La planificación de la inversión fue considerada en dos instrumentos: por un lado, en el denominado Plan de Desarrollo 2020-2024; y por otro, en la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género 2020-2030. Es importante destacar que el SIDICU no es una política aislada, sino que forma parte del Plan de Desarrollo 2020-2024 que se titula “Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del siglo XXI”, el cual fue construido con base en el enfoque de género, entre otros. En específico, el SIDICU es el logro número tres (Implementar el sistema distrital de cuidado y su respectiva estrategia de transversalización de los enfoques de género y diferencial como garantía de la igualdad de género, los derechos de las mujeres y el desarrollo de capacidades de la ciudadanía en el nivel distrital y local) del propósito 1 (Hacer un nuevo contrato social con igualdad de oportunidades para la inclusión social, productiva y política) (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2020).

Respecto a la sostenibilidad financiera de la política, en el análisis del riesgo del proyecto se contempla un riesgo financiero respecto al contexto de la pandemia por COVID-19, el cual se considera probable y con impacto mayor. Por ejemplo, se menciona la probabilidad de una disminución de la asignación presupuestal al proyecto de inversión por bajo recaudo de impuestos a nivel distrital asociados a los efectos económicos del COVID. Y en respuesta a este riesgo, consideran como medidas de mitigación la implementación parcial de la política, realizando un ajuste en las actividades y presupuestos designados para el desarrollo de estas (Departamento Nacional de Planeación, 2020, p. 26).

En definitiva, el SIDICU constituye una verdadera política pública integral con enfoque de género y de cuidados que cuenta con múltiples intervenciones destinadas a reconocer el trabajo de cuidado y a quienes lo realizan, redistribuir el trabajo de cuidado entre hombres y mujeres y a reducir los tiempos de trabajo de cuidado no remunerado de las personas cuidadoras. Si bien aún no hay estudios de impacto y evaluación, sus resultados parecen ser muy prometedores.

Para más información ver www.sistemadecuidado.gov.co/

Matriz de clasificación de las 30 experiencias

Esta sección incluye una matriz que sistematiza la información de las treinta buenas prácticas analizadas donde se especifican los criterios de inclusión que cumplen a modo de resumen informativo.

Criterios de buenas prácticas							Erres del cuidado (R)				
	Tipo de instancia	Población destinataria o grupos prioritarios que atiende	Innovación	Interseccionalidad	Integralidad	Construcción de ciudadanía	Reconocer	Redistribuir	Reducir	Representar	Remunerar
1. Avances y conquistas normativas en relación con el reconocimiento del trabajo de cuidados	1.1. Reconocimiento constitucional y legal del trabajo no remunerado del hogar, Ecuador.	Pública	Personas cuidadoras no remuneradas	✓			✓	✓	✓		✓
	1.2. Inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales, Colombia.	Pública	Personas cuidadoras no remuneradas	✓			✓				
	1.3. Programa Integral de Reconocimiento de Periodos de Servicio por Tareas de Cuidado, Argentina.	Pública	Personas cuidadoras no remuneradas	✓		✓	✓				✓
	1.4. Reconocimiento del trabajo del hogar en la Constitución de Bolivia del año 2009.	Pública	Personas cuidadoras no remuneradas	✓			✓	✓		✓	
	1.5. Constitucionalización del derecho al cuidado en la Ciudad de México, México.	Pública	Personas que cuidan y que reciben cuidados	✓			✓		✓		
	1.6. Reconocimiento constitucional y legal del trabajo doméstico en Brasil.	Pública	Personas cuidadoras remuneradas	✓				✓			✓
	1.7. Proceso de constitucionalización del derecho al cuidado en México.	Pública	Personas que cuidan y que reciben cuidados	✓		✓		✓	✓	✓	✓

Criterios de buenas prácticas							Erres del cuidado (R)				
	Tipo de instancia	Población destinataria o grupos prioritarios que atiende	Innovación	Interseccionalidad	Integralidad	Construcción de ciudadanía	Reconocer	Redistribuir	Reducir	Representar	Remunerar
2. Políticas de licencias de cuidado remunerado	2.1 Ampliación de la licencia de paternidad en Curazao	Privada	Personas cuidadoras/ primera infancia				✓	✓			
	2.2. Ampliación de la licencia de paternidad en México	Privada	Personas cuidadoras/primer infancia				✓	✓			
	2.3. Licencia parental extendida neutral de género, México	Privada	Personas cuidadoras/ primera infancia	✓			✓	✓			
	2 Permiso Postnatal Parental en Chile	Pública	Personas cuidadoras/ primera infancia				✓	✓			
	2.5. Proceso de reforma de la licencia parental en Finlandia	Pública	Personas cuidadoras/ primera infancia	✓		✓	✓	✓			
3. Campañas de cambio social	3.1. Padre desde el principio, Cuba.	Pública	Todo público	✓		✓	✓	✓			
	3.2. Campaña Nacional "Cuidar en Igualdad". Necesidad, Derecho, Trabajo.	Privada	Todo público/personas cuidadoras	✓	✓	✓	✓	✓		✓	
	3.3. Promoción de la corresponsabilidad del trabajo de cuidados, empresa La Villita, México.	Privada	Todo público	✓		✓	✓	✓			
	3.4. Campaña #YoMeOcupo- los ayudadores, Iniciativa Spotlight, Argentina	Privada	Todo público	✓		✓	✓	✓			
	3.5. Sello Construir Igualdad, Dirección de Equidad Laboral, Buenos Aires, Argentina	Pública	Empresas				✓	✓	✓		

Criterios de buenas prácticas							Erres del cuidado (R)				
	Tipo de instancia	Población destinataria o grupos prioritarios que atiende	Innovación	Interseccionalidad	Integralidad	Construcción de ciudadanía	Reconocer	Redistribuir	Reducir	Representar	Remunerar
4. Provisión de servicios de cuidados	4.1. Piña Palmera, Oaxaca, México.	Comunitaria	Personas con discapacidad		✓		✓	✓	✓		
	4.2. Le huitième jour (el octavo día), Bélgica.	Comunitaria	Personas con discapacidad	✓			✓		✓		
	4.3. Home-Start Worldwide, Reino Unido	Comunitaria	Personas cuidadoras/ primera infancia				✓	✓		✓	
	4.4. Centros de Desarrollo Infantil, Argentina.	Pública/ Comunitaria	Personas cuidadoras/primera infancia				✓	✓		✓	
	4.5. R.O.S.A. (Red de empleo y servicios de cuidados), Italia.	Pública/ Comunitaria	Personas que ofrecen y que demandan cuidados	✓			✓			✓	
	4.6. Subsistema Nacional de Apoyos y Cuidados: Chile Cuida.	Pública	Personas en situación de dependencia y vulnerabilidad socioeconómica			✓		✓		✓	
	4.7. Seguro público de cuidados a largo plazo, Corea del Sur	Pública	Adultos mayores			✓		✓		✓	
	4.8. Programa Casa Propia - Casa Activa, Argentina.	Pública	Adultos mayores	✓		✓		✓		✓	
	4.9. Programa Xantar na Casa, Galicia, España.	Pública	Adultos mayores					✓		✓	
	4.10. Planificación urbana con perspectiva de género y de cuidados: Nagareyama, Japón.	Pública	Familias/primera infancia	✓		✓		✓		✓	
4.11. Residencial Santa Clara de Málaga, Sociedad Cooperativa Andaluza "Los Milagros", España	Privada	Adultos mayores	✓		✓	✓			✓		
5. Sistemas Integrales de Cuidados	5.1. Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC), Uruguay	Pública	Personas cuidadoras y que reciben cuidados	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	5.2. Sistema Distrital de Cuidado, Bogotá, Colombia.	Pública	Personas cuidadoras y que reciben cuidados	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Criterios de inclusión de buenas prácticas²⁰

1. Localización

- Prácticas a nivel nacional y subnacional (estatal y municipal).
- Se buscaron prácticas en países de todo el mundo, pero se prevé que no habrá un número equivalente de prácticas en cada región. Se hará énfasis en los países del Sur Global.²¹

2. Responsable de la intervención

- Estado
- Comunidad / OSC (en este tipo de intervenciones identificar si reciben algún apoyo público)
- Sector Privado (en este tipo de intervenciones identificar si reciben algún apoyo público)

3. Grupos prioritarios a quienes se dirigen las intervenciones:

- Menores: de 0 años a educación secundaria.
- Personas en situación de dependencia por condición de: discapacidad, envejecimiento, enfermedad crónica, temporal o terminal.

²⁰ Estos criterios fueron definidos por el Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir en colaboración con Marta Clara Ferreyra Beltrán, Directora General de la Política Nacional de Igualdad y Derechos de las Mujeres del INMUJERES.

²¹ Para mayor información de cómo fueron buscados véase la [nota metodológica](#).

- Personas cuidadoras remuneradas.
- Personas cuidadoras no remuneradas.

4. Criterios de impacto social relativos al cuidado²²

- **Reconocer:** Hacer visible y revalorizar el trabajo de cuidados como clave para el bienestar de las sociedades y para el funcionamiento de la economía, tanto el que se presta al interior como fuera de los hogares y reconocer a las trabajadoras del cuidado (remunerado y no) como sujetas de derechos.
- **Redistribuir:** Distribuir de manera más justa y equilibrada el trabajo de cuidados no remunerado y las responsabilidades domésticas entre mujeres y hombres, así como el ejercicio de la paternidad responsable (desfeminizar).
- **Reducir:** la cantidad de cuidados que se realizan en los hogares (desfamiliarizarlo) y proveer más servicios de cuidado accesibles, asequibles y de calidad, desde el Estado o desde el mercado y la comunidad con regulación estatal, así como la infraestructura necesaria para reducirlo (infraestructura para garantizar servicio de agua, drenaje, gas y luz, transporte público, etc).
- **Representar:** asegurar que las personas cuidadoras remuneradas y no, tengan voz y participación colectiva en todo el ciclo de políticas públicas sobre el cuidado y en las discusiones al respecto.
- **Remunerar:** garantizar los derechos laborales condiciones dignas de todo el sector de cuidados, incluidas las trabajadoras del hogar y garantizar un ingreso universal y condiciones de vida digna para personas cuidadoras no remuneradas sin acceso a un empleo por la alta demanda de cuidados en sus hogares.

5. Criterios de buenas prácticas²³

- **Innovación:** Bajo la premisa de que es imposible obtener nuevas respuestas aplicando las mismas preguntas, entendemos la innovación como una capacidad de:
 - Transformar la manera de “hacer las cosas”
 - De repensar el punto de partida.

22 Tomados de ONU Mujeres (2018) Reconocer, Redistribuir y Reducir el Trabajo de Cuidados. Prácticas Inspiradoras en América Latina y el Caribe; y de Garfias y Vasileva (2020) 24/7. De la reflexión a la acción, por un México que cuida.

23 Inspirado en Criterios de Selección de una buena práctica de Rafael Ramos Jara en Red social Red educanet.

- Romper los modelos tradicionales, cuestionar el binarismo, los estereotipos y los roles.
- Cambiar los interlocutores, los actores, las formas de financiamiento y los procesos, entre otros, para evitar la repetición de lo que no ha producido los mejores resultados.
- **Eficacia/eficiencia:** Estos son sin duda dos clásicos indicadores de medición del impacto de buenas prácticas. Miden la optimización de los recursos empleados, sean humanos, económicos, materiales, (eficiencia) y que los objetivos se hayan logrado en el tiempo y con los recursos previstos (eficacia).
- **Sostenibilidad:** Este criterio alude a dos grandes temas: la perdurabilidad y continuidad en términos del proyecto, y su impacto social y medioambiental. ¿Es un proyecto sostenible económica y financieramente durante un periodo razonable (para que los resultados puedan tener lugar) a mediano o largo plazo? ¿Ha generado el proyecto las condiciones (capacidades instaladas), para que las propias usuarias (o la comunidad) puedan apropiarse del mismo y no abandonarlo? ¿Podrá mantenerse, aunque haya cambios en la administración política del mismo? Pero también, ¿qué impactos tiene sobre el medioambiente? ¿Genera huella de carbono? ¿Piensa en los residuos? ¿Contempla estos temas como prioritarios en su análisis de impacto?
- **Replicabilidad o transferibilidad:** Una de las condiciones más consensuadas en el ámbito de la intervención social, para que una práctica sea considerada buena o excelente, es su capacidad de adaptabilidad a otras condiciones, a otras culturas a otros entornos. Esta habilidad que llamamos replicabilidad o transferibilidad permite medir si una acción o programa puede superar lo específico y ascender hacia lo general, que, si bien no implica su universalidad, habla de características maleables y fácilmente aplicables. Una buena práctica es replicable cuando en contextos distintos, con recursos similares, se ha podido llevar a cabo obteniendo los resultados para los que fue diseñada.
- **Interseccionalidad:** Las desigualdades debidas al género no son las únicas que reproducen las brechas de inequidades y de injusticias en la vida de las niñas y de las mujeres. Con estas, interaccionan otras condiciones de vida tales como las socioeconómicas, las étnicas, la edad, las discapacidades, la orientación sexual, las identidades sexo genéricas, la territorialidad, multiplicando las condiciones de vulnerabilidad y las desigualdades y produciendo la interacción entre diversos sistemas de opresión. Que una buena práctica considere estas condiciones en su diseño, desarrollo, implementación y evaluación puede redundar en resultados más transversales (ver más arriba) e integradores.

- **Integralidad:** Esta es una característica que puede ser muy importante a la hora de evaluar si una acción/programa/proyecto o política se puede considerar buena práctica, porque permite analizar el carácter integral, o transversal, en el sentido de su capacidad para movilizar diferentes problemas al mismo tiempo, para hacer participar a actores que no parecían involucrados “naturalmente”, y hacer confluír temas (e instancias) que aparecen dialogando en la realidad pero que difícilmente son abordables en las políticas públicas.
- **Construcción de ciudadanía; participación ciudadana; redes:** Un aspecto relevante en relación con las buenas prácticas de cuidado es la habilidad de construir ciudadanía (instalar capacidades, ver más arriba “Sostenibilidad”), desarrollar la idea del derecho al cuidado y su exigibilidad, y la conciencia comunitaria de que se trata de “una obligación/responsabilidad” que debe ser compartida o redistribuida. Estas actividades deberán aportar a las comunidades posibilidades de trabajo identitario y de cohesión y ética social y habilidades de trabajo colectivo en contraposición de las prácticas que promueven ventajas y experiencias individuales.

Ejemplos de tipos de intervención o política (puede haber otros):

- Servicios públicos e infraestructura
- Transferencias monetarias (condicionadas o no)
- Licencias
- Asistencia domiciliaria
- Teleasistencia
- Incentivos a la creación de empleo
- Derechos laborales para cuidadoras
- Capacitación, certificación y reconocimiento de competencias
- Campañas de cambio social
- Normatividad
- Tipos de gobernanza e institucionalidad de los sistemas
- Experiencias comunitarias de cuidado con apoyo público

Referencias

- ABC. (2020, 12 de febrero). *Finlandia igualará los permisos de paternidad y maternidad*.
- Alcaldía Mayor de Bogotá. (2020). *Plan Distrital de Desarrollo 2020-2024 "Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del siglo XXI."* <http://www.veedurriadistrital.gov.co/transparencia/planeacion/Planes/PLAN-DISTRITAL-DESARR-OLLO-2020-2024--Nuevo-Contrato-Social-y>
- Alcaldía Mayor de Bogotá, & Secretaría de la Mujer. (s.f.). ¡Participa! Diálogos con la ciudadanía. Anguiano, V. (2021, 17 de junio). *Sanofi Promueve La Licencia De Paternidad Y Maternidad Remunerada De 6 Meses*. <https://www.estrategia-sustentable.com.mx/2021/06/17/anofi-promueve-la-licencia-de-paternidad-y-maternidad-remunerada-de-6-meses/>
- ANSES. (2021, Julio). *Reconocimiento de aportes por tareas de cuidado*. <https://www.anses.gov.ar/reconocimiento-de-aportes-por-tareas-de-cuidado>
- Constitución de la República del Ecuador, 20 de octubre de 2008*, (2008) (testimonio de la Asamblea Constituyente). <https://www.gob.ec/regulaciones/constitucion-republica-ecuador-2008>
- Constitución Política del Estado, 7 de febrero 2009*, (2009) (testimonio de Asamblea Constituyente & Honorable Congreso Nacional). https://www.oas.org/dil/esp/constitucion_bolivia.pdf
- Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar (Reformas al Código de Trabajo)*, (2015) (testimonio de la Asamblea Nacional República de Ecuador). <https://siteal.iiep.unesco.org/bdnp/254/registro-oficial-483-2015-ley-organica-justicia-laboral-reconocimiento-trabajo-hogar>
- Batthyány, K. (2021). *Políticas del cuidado (1a ed.)*. CLACSO; Casa Abierta al Tiempo UAM.
- BBVA. (2020, 20 de diciembre). *BBVA incorpora la diversidad y la inclusión como un objetivo de negocio más*. <https://www.bbva.com/es/bbva-incorpora-la-diversidad-y-la-inclusion-como-un-objetivo-de-negocio-mas/>
- (2021a, 4 de mayo). *Amplía BBVA México cuatro semanas adicionales la licencia de maternidad y paternidad*. <https://www.bbva.com/es/mx/>

- amplia-bbva-mexico-cuatro-semanas-adicionales-la-licencia-de-maternidad-y-paternidad/
- (2021b, 28 de junio). *Bloomberg reconoce la estrategia de BBVA en igualdad de género*. <https://www.bbva.com/es/bloomberg-reconoce-la-estrategia-de-bbva-en-igualdad-de-genero/>
- Benvin, E., Olmedo, P., & Unidad de Estudios y Estadísticas de la Superintendencia de Seguridad Social. (2020). *Descripción y evolución de los subsidios maternales: una mirada al uso de los beneficios derivados de la modificación* (No. 21; Documento de Trabajo).
- Blog CIDEU. (2021, 6 me mayo). *Sistema Distrital de Cuidado de Bogotá: La estrategia urbana al servicio de los derechos de las personas*.
- Minuta de Proyecto de decreto por el que se reforman los artículos 4o. y 73 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia del Sistema Nacional de Cuidados, 18 de noviembre 2020, (2020) (testimonio de la Cámara de Diputados)*. [https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/64/3/2020-11-26-1/assets/documentos/Minuta_A rt_4_73_Const_Sistema_Nac_Cuidados.pdf](https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/64/3/2020-11-26-1/assets/documentos/Minuta_A_rt_4_73_Const_Sistema_Nac_Cuidados.pdf)
- Dictámenes a discusión. De la Comisión de Puntos Constitucionales, con proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan los artículos 4 y 73 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de sistema nacional de cuidados, (2020) (testimonio de la Cámara de Diputados)*. <http://gaceta.diputados.gob.mx/PDF/64/2020/nov/20201118-V.pdf>
- Cardozo Delgado, S., & Martínez Echagüe, M. I. (2017, 23 de junio). ¿De qué hablamos cuando hablamos de cuidados? *Radio Pedal*.
- Castañó, P. (2018, enero). Leyes, legitimidad y lucha: lecciones de las políticas sobre derechos de las trabajadoras del hogar en Bolivia. *Nota de Política N° 17*. https://www.wiego.org/sites/default/files/publications/files/Castano_Tierno-politicas-derechos-trabajadoras-del-hogar-Bolivia-WIEGO-PB17.pdf
- Castiblanco, C. (2021, 8 de marzo). *Sistema Distrital de Cuidado: logro histórico para las mujeres en la pandemia*. <https://bogota.gov.co/mi-ciudad/mujer/avance-del-sistema-distrital-de-cuidado-tras-un-ano-de-pandemia>
- Castillejo, A. (2021, 14 de febrero). El primer cohousing de España está en Málaga, acaba de cumplir 30 años y esta es su historia. *65 y Más*.
- Castillejos, E. (2017). “La deuda más grande de México”, el spot con el que La Villita reconoce el valor del trabajo de las amas de casa. *The Markethink. Piensa En La Mercadotecnia*. <https://www.themarkethink.com/publicidad/la-deuda-mas-grande-de-mexico-el-spot-con-el-que-la-villita-reconoce-el-valor-del-trabajo-de-las-amas-de-casa/>
- Centro Mexicano para la Filantropía. (2011). *Conoce el modelo de atención de Piña Palmera. Boletín*. <https://www.cemefi.org/servicios/noticias/210-conoce-el-modelo-de-atencion-de-pina-palmera>
- CEPAL. (2021). *Claves de la CEPAL para el desarrollo N° 8: Panorama Social de América Latina 2020*. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46740-claves-la-cepal-desarrollo-8-panorama-social-america-latina-2020>
- Chile Cuida. (s.f.-a). *Consultas sobre el programa Chile Cuida, “Preguntas Frecuentes.”* <https://www.chilecuida.gob.cl/preguntas-frecuentes-gene->

- ral/#1507737910308-6563e451-53bc Chile Cuida. (s.f.-b). *Sistema de Apoyos y Cuidados*. <https://www.chilecuida.gob.cl/conocenos/>
- (2018, 26 de enero). *Banco Mundial evalúa primera fase de implementación del Subsistema de Apoyos y Cuidados, Chile Cuida*. <https://www.chilecuida.gob.cl/2018/01/banco-mundial-evalua-primera-fase-de-implementacion-del-subsistema-de-apoyos-y-cuidado>
- Ciudad de Yokohama, & Oficina de Asuntos Económicos. (2017). *Plan de apoyo a emprendedores de Yokohama*. <http://www.city.yokohama.lg.jp/keizai/sogyo/venture/20140728105253.html>
- Ley 1413 de 2010, (2010) (testimonio del Congreso de Colombia). <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=40764>
- Comisión Interamericana de Mujeres. (2020). COVID-19 en la vida de las mujeres: Emergencia global de los cuidados. *Secretaría General de La Organización de Los Estados Americanos, Washington DC*.
- Ley N° 20.545. "Modifica las normas sobre protección a la maternidad e incorpora el permiso postnatal parental." (2011) (testimonio del Congreso Nacional de Chile). <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1030936>
- Consejo Distrital de Política Económica y Social del Distrito Capital. (2021). *Política Pública de Mujeres y Equidad de Género 2020-2030*. <https://www.sdmuje.gov.co/la-entidad/politica-publica-de-mujeres-y-equidad-de-g>
- Consejo Económico y Social de la Ciudad de México. (s.f.). *Plan estratégico de economía del cuidado de la Ciudad de México: propuesta de creación del Sistema de Cuidados de la Ciudad de México y su marco normativo*. <https://ces.cdmx.gob.mx/storage/app/media/publicaciones/SISTEMA%20DE%20CUIDADOS%20DE%20LA%20CDMX.pdf>.
- Consortio Gallego de Servicios de Igualdad y Bienestar. (s.f.). *Programa de atención en la comunidad: xantar na casa*. https://www.fundacionpilares.org/docs/bienencasa_MilagrosNiето.pdf
- DANE. (2018, 30 de agosto). *Cuenta Satélite de Economía del Cuidado - CSEC 2017*. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/cuentas/ec/Bol_CS_Econo_cuidado_T DCNR_2017.pdf
- Datos Argentina. (s.f.). *Centros de Desarrollo Infantil, Listado de Centros de Desarrollo Infantil por provincia y localidad*. https://datos.gob.ar/dataset/desarrollo-social-centros-desarrollo-infantil/archivo/desarrollo-social_b2c4fe19-a63c-4e56-b1b1-5e66ec55ea1a
- Decreto No. 237 "Por medio del cual se crea la Comisión Intersectorial del Sistema Distrital de Cuidado," (2020). [https://www.sdmuje.gov.co/sites/default/files/2021-03/documentos/Decreto 237 de 2020 por el cual se crea la Comisión Intersectorial del SIDICU.pdf](https://www.sdmuje.gov.co/sites/default/files/2021-03/documentos/Decreto%20237%20de%202020%20por%20el%20cual%20se%20crea%20la%20Comisi%20n%20Intersectorial%20del%20SIDICU.pdf)
- Departamento Nacional de Planeación. (2020, 20 de agosto). *Implementación del Sistema Distrital de Cuidado en Bogotá*. http://planeacionbogota.gov.co/sites/default/files/121_sdmj_2020110010282_7718_0.pdf
- Dirección General de Estadística, & Ministerio de Asuntos Internos y Comunicaciones. (2014).
- Encuesta de fuerza laboral*. <http://www.stat.go.jp/english/data/roudou/index.htm>

- Durán, M. Á. (2000). *Uso del tiempo y trabajo no remunerado*. Revista de Ciencias Sociales. Número monográfico: Desigualdades sociales de género; FCU.
- El Comercio. (2021, 13 de marzo). La afiliación de las amas de casa subió en un 43% en el último año. *El Comercio*. <https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/iess-afiliacion-amas-casa-economia.html>
- El País. (2020, 6 de noviembre). *Los ayudadores: la campaña que recrimina a los hombres que se escaquean frente a la carga mental femenina*. <https://smoda.elpais.com/feminismo/los-ayudadores-yomeocupo-viral-carga-mental-femenina/>
- El Economista. (2020, 6 de febrero). *Finlandia concede una baja de paternidad idéntica para madres y padres en una apuesta por la igualdad y las familias diversas*. <https://www.eleconomista.es/internacional/noticias/10341536/02/20/Finlandia-concede-u>
- Espino, A. (2011). Trabajo y género: un viejo tema, ¿nuevas miradas? *Nueva Sociedad*, 232. <https://nuso.org/articulo/trabajo-y-genero-un-viejo-tema-nuevas-miradas/>
- Ferreira, N. (2019). Sistema Nacional de Cuidados de Uruguay. El cuidado como política pública.
- Revista Emancipa. <https://revistaemancipa.org/2019/07/23/sistema-nacional-de-cuidados-de-uruguay-el-cuidado-como-politica-publica>
- Finnish Government. (2021, 16 de febrero). *Draft government proposal for family leave reform completed*. En Prensa. <https://valtioneuvosto.fi/en/-/1271139/draft-government-proposal-for-family-leave-reform-completed>
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. (2019). *La primera infancia una prioridad. Informe sobre el sistema de información y monitoreo (SIM) de CDI en la Argentina*.
- Fournier, M. (2017). *La labor de las trabajadoras comunitarias de cuidado infantil en el conurbano bonaerense ¿Una forma de subsidio de “abajo hacia arriba”?* *Trabajo y Sociedad Sociología Del Trabajo- Estudios Culturales- Narrativas Sociológicas y Literarias NB - Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas (Caicyt-Conicet)*, 28.
- Constitución Política de la Ciudad de México*, 5 de Febrero de 2017, (2017) (testimonio de la Gaceta oficial de la Ciudad de México). https://oig.cepal.org/sites/default/files/2017_constpoliticaacdmx.pdf
- García Ruiz, P., Pérez Guillamón, P., & Quiroz, E. (2018). *Políticas familiares. Buenas prácticas en Europa. Families And Societies, The family Watch*, Departamento de Psicología y Sociología. Universidad de Zaragoza. https://observatorio.campus-virtual.org/uploads/37620_37620.pdf
- García Vásquez, E. (2014). De la filantropía a la autonomía: El caso de Piña Palmera. *Sinéctica*, 43, 01-16. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-109X2014000200004&lng=es&tlng=es
- Garfías, M., & Vasil'eva, J. (2020). *24/7 De la reflexión a la acción, por un México que cuida*.
- Gobierno de Argentina. (s.f.-a). *Campaña Nacional “Cuidar en Igualdad” para reconocer a los cuidados como una necesidad, un derecho y un trabajo*. <https://www.argentina.gob.ar/generos/cuidados/camp-nac-cuidar-en-igualdad>

- (s.f.-b). *Documento resumen ejecutivo de la Campaña Nacional Cuidar en Igualdad*.
- (2021, 24 de junio). *El Gobierno Nacional lanzó la línea "Casa Propia - Casa Activa" para jubilados*. <https://www.argentina.gob.ar/noticias/el-gobierno-nacional-lanzo-la-linea-casa-propia-casa-activa-para-jubilados>
- Gobierno de Finlandia y Ministerio de Asuntos Sociales y Sanidad. (2021, 16 de febrero). *Se completó el borrador de la propuesta del gobierno para la reforma de la licencia familiar*. <https://valtioneuvosto.fi/en/-/1271139/draft-government-proposal-for-family-leave-reform-completed>
- Guamán Hernández, A., & Lorente Campos, R. (2019). La afiliación a la seguridad social del trabajo no remunerado del hogar: el modelo de Ecuador como ejemplo para un debate necesario. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 28, 71-101. www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702019000100071#fn35
- Hernández, M. (2018, 19 de marzo). Solo 125 hombres se acogieron a la licencia de paternidad en ocho años. *14ymedio*.
- Hiramatsu, A. (2018). Nagareyama: la mejor ciudad de Japón para criar a los niños. In A. Hiramatsu,
- N. R. Libertun de Duren, M. C. Ariza, & M. P. Silva de Anzorena (Eds.), *Ciudades Inclusivas: Un camino hacia la productividad urbana a partir de la igualdad de género*. Banco Interamericano de Desarrollo.
- Home-Start Worldwide. (s.f.). *Home*. <https://homestartworldwide.org/> IESS. (s.f.). *Boletín estadístico número 24, Años 2018-2019*. https://www.iess.gob.ec/es/estadisticas/-/document_library_display/zIm8/view/8421754?_110_INSTANCE_zIm8_topLink=documents-home&_110_INSTANCE_zIm8_delta2=20&_110_INSTANCE_zIm8_keywords=&_110_INSTANCE_zIm8_advancedSearch=false&_110_INSTANCE_zIm8_andOperator=true&cur2=2
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). (2020, abril). *PNAD Contínua - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua*. <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html?edicao=27774&t=destaques>
- Ito, K. (2016, 3 de octubre). «Redefining Regional Value by Civic Pride». Entrevista con Yoshie Kaneko. Worksight.
- Japan-Guide.com. (s.f.). *Rush Hours*. <https://www.japan-guide.com/e/e2020.html> Junta Nacional de Cuidados. (2015). *Plan Nacional de Cuidados 2016-2020*. <https://www.gub.uy/sistema-cuidados/institucional/plan-estrategico/plan-nacional-cuidados-2016-2020>
- Kánter Coronel, I. (2020). Trabajo de cuidado no remunerado y propuestas legislativas sobre el derecho al cuidado digno. *Mirada Legislativa*, 195. [http://bibliodigitalbd.senado.gob.mx/bitstream/handle/123456789/5074/Mirada Legislativa No. 195.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://bibliodigitalbd.senado.gob.mx/bitstream/handle/123456789/5074/Mirada_Legislativa_No_195.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Kela. (2021, 16 de febrero). *Reforma de la licencia familiar*. <https://www.kela.fi/web/en/family-leave-reform-2022>

- Kim, H., & Kwon, S. (2021). A decade of public long-term care insurance in South Korea: Policy lessons for aging countries. *Health Policy*, 125(1), 22-26. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S016885102030275X#bibl0005>
- Kim, H., Kwon, S., Yoon, N. H., & Hyun, K. R. (2013). Utilization of long-term care services under the public long-term care insurance program in Korea: implications of a subsidy policy. *Health Policy*, 111(2), 166-174. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0168851013001061>
- Kwon, S., & Holliday, I. (2007). The Korean welfare state: a paradox of expansion in an era of globalization and economic crisis. *International Journal of Social Welfare*, 16(3), 242-248. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1468-2397.2006.00457.x>
- La Publicidad. (2019). *La Villita reconoce el valor del trabajo de las mujeres*.
- LatinSpots.com. (2018, 13 de marzo). #YONOTRABAJO, El movimiento de McCann por la mujer. <http://www.latinspots.com/sp/noticia/yonotrabajo-el-movimiento-de-mccann-por-la-mujer/46580>
- Le 8ème jour. (s.f.). *Accueil*. <https://www.lehuitiemejour.eu/international/?lang=fr>
- Leichsenring, K. (2015). Cuidados integrados de larga duración (coordinación sociosanitaria) para personas mayores que viven en su hogar. Consideraciones teóricas y prácticas innovadoras en Europa, en *Innovaciones para vivir bien en casa cuando las personas tienen*. In P. (comp.
- Rodríguez Rodríguez (Ed.), *Innovaciones para vivir bien en casa cuando las personas tienen una situación de dependencia*. Fundación Pilares para la Autonomía Personal. <https://www.fundacionpilares.org/publicacion/innovaciones-para-vivir-bien-en-casa-cuando-las-personas-tienen-una-situacion-de-dependencia-2/>
- Ley 26.233, *Centros de Desarrollo Infantil. Promoción y regulación*. (s.f.). <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-26233-127532/texto>
- Liberty Latin America. (s.f.). *Culture/ People friendly policies*. <https://lla.com/people#diversity>
- López Ángel, L. (2012). Ni “sirvienta” ni “doméstica”: la lucha por el reconocimiento de los derechos laborales y humanos. *El Cotidiano*, 174, 39-46. <https://www.redalyc.org/pdf/325/32523137005.pdf>
- López Fesser, M. (2019, 12 de junio). Padre desde el principio. *UNICEF*.
- López Montaña, C. (2009). *Proyecto de Ley de Economía del Cuidado presentado ante el Honorable Senado de la República, 18 de agosto 2009*. <http://www.cecilialopez.com/Documentos/L.EconomiaCuidado.pdf>
- (2020). *La Economía del Cuidado: Un nuevo sector productivo*. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/kolumbien/16872-20201124.pdf>
- López Villodres, M. (2020, 1 de junio). “Quería envejecer con mis amigas”: la historia de las pioneras malagueñas que trajeron el cohousing a España hace tres décadas. *Uppers*. https://www.uppers.es/economia-y-dinero/vivienda/primer-cohousing-senior-santa-clara-malaga_18_2956020065.html
- Mercer. (s.f.). *Global Parental Leave Report*. <https://www.mercer.com/our-thinking/infographic-paternity-leave-focus.html>

- Mesa Interministerial de Políticas de Cuidado. (2021). *100 acciones en materia de cuidados*. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2020/07/informe_100_acciones_en_materia_de_cuidados_de_la_mesa_interministerial_de_politicas_de_cuidado.pdf
- Milenio Digital. (2020, 5 de marzo). *Escuela para hombres que no saben limpiar su casa, la propuesta de La Villita*, Milenio. <https://www.milenio.com/negocios/villita-lanza-spot-invita-igualdad-genero-hogar>
- Ministerio Coordinador de Desarrollo Social. (2015). *Afiliación a la Seguridad Social del Trabajo no Remunerado del Hogar. Estudio de sostenibilidad financiera y actuarial*. <https://www.todaunavida.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2016/02/libro-seguridad-social.pdf>
- Ministerio de Asuntos Sociales y Salud. (2021a). *Reforma de la licencia familiar. Preguntas frecuentes*. <https://stm.fi/en/frequently-asked-questions-family-leave-reform>
- (2021b, 2 de julio). *La reforma tiene como objetivo alentar a ambos padres a tomar una licencia familiar*. <https://stm.fi/en/reform-aims-to-encourage-both-parents-to-take-family-leave>
- Ministerio de Desarrollo Social. (s.f.). *Sistema de Cuidados. Creación y evolución histórica*. <https://www.gub.uy/sistema-cuidados/institucional/creacion-evolucion-historica>
- Ley N° 19.353 de fecha 08/12/2015 *Creación del Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC)*, (2015) (testimonio del Ministerio de Desarrollo Social). <https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/institucional/normativa/ley-n-19353-fecha-08122015-creacion-del-sistema-nacional-integrado-cuidados>
- Ministerio de Educación, Ministerio de Salud, & Unicef Cuba. (2019). *Padre desde el principio*.
- Ministerio de las Mujeres, G. y D. (2020). *Informe Rondas de presentación con organizaciones y organismos nacionales*. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe_rondas_de_presentacion_con_organismos_y_organizaciones_nacionales.pdf
- (2021). *Parlamentos Territoriales del Cuidado, Región Patagonia, Informe de sistematización. Aportes federales para la construcción del anteproyecto de ley sobre cuidados igualitarios. Versión preliminar, 2021*. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2021/02/patagonia_informe_de_sistematizacion_aportes_federales_para_la_construccion_del_anteproyecto_de_ley_sobre_cuidados_igualitarios.pdf
- Ministerio de las Mujeres, G. y D. S., Ministerio de Producción, C. e I., Trabajo, & Provincia de Buenos Aires. (2020). *Programa "Sello Construir Igualdad"*. https://ministeriodelasmujeres.gba.gob.ar/drive/archivos/Programa_Sello_Construir_Igualdad.pdf
- Ministerio de Salud, T. y B. S. (MSTBS). (2017). *Hacia el logro de una lista de espera con cero niños*. Ministerio de Transparencia y Lucha contra la Corrupción. (s.f.). *Cambios Institucionales en Bolivia*.

- Ministerio Secretaría General de la Presidencia (Chile). (2010). *Decreto 64. Crea comisión asesora presidencial 'Mujer, trabajo y maternidad.'* <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1015456>
- Moreno, A. (2012). *Residencial Santa Clara de Málaga. Una iniciativa de las personas mayores.* In P. (coord. . Rodríguez Rodríguez (Ed.), *Innovaciones en residencias para personas en situación de dependencia. Diseño arquitectónico y modelo de atención.* Fundación Caser para la Dependencia. https://www.fundacion-caser.org/sites/default/files/adjuntos/f_caser_estudios_innovacion_residencias_libro.pdf
- Municipio de Nagareyama. (2017a). *Estrategia de marketing para superar las dos amenazas más grandes.*
- (2017b). *Gráfico de crecimiento de la población.* <http://www.city.nagareyama.chiba.jp/appeal/9577/009582.html>
- Nakagawa, H. (2016, 26 de septiembre). Why Did the city of Nagareyama Found Entrepreneurship Program for Mothers. *Toyokeizai Online.*
- Nieto Fernández, M. (2016). Comida a domicilio como servicio de proximidad: el programa Xantar na Casa. In P. (comp. . Rodríguez (Ed.), *Innovaciones para vivir bien en casa cuando las personas tienen una situación de dependencia.* Fundación Pilares para la Autonomía Personal. https://www.fundacionpilares.org/docs/2015/paravivirbienencasa/paravivirbienencasa_09_M N.pdf
- Nikkei. (2017, 30 de mayo). «3,16% de los hombres tomaron baja por paternidad en 2016». https://www.nikkei.com/article/DGXLASDF30H0K_Q7A530C1EE8000
- OIT. (2016). *La seguridad social y las trabajadoras no remuneradas del hogar.* https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-lima/documents/publication/wcms_493912.pdf
- OIT, & FORLAC. (2015). *Notas sobre tendencias de la inspección del trabajo. Promoción de la formalización del trabajo doméstico en Brasil.* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_371230.pdf
- ONU Mujeres. (2017, 28 de febrero). *En Uruguay, la ley de cuidados impulsa el cambio, fomenta los servicios de cuidados y destruye estereotipos.* <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2017/2/feature-uruguay-care-law>
- (2018). *Reconocer, Redistribuir y Reducir el Trabajo de Cuidados. Prácticas Inspiradoras en América Latina y el Caribe.* https://www2.unwomen.org/-/media/field_office_americas/documentos/publicaciones/2018/11/estudiocuidados/2aunwestudiocuidados-compressed.pdf?la=es&vs=4608
- Oviedo, M. E., & Wexler, B. (2009). Las mujeres en el proceso constituyente de Bolivia. *Historia Regional, Sección Historia, ISP N°3, XXII(27), 221-228.* <https://rephip.unr.edu.ar/bitstream/handle/2133/16810/97-Textodearticulo-391-2-10-20170129.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Página 12. (2021, 14 de julio). *Cómo es el plan que permite a las mujeres jubilarse sumando años de aporte por cada hijo. Página 12.* <https://www.pagina12.com.ar/354565-como-es-el-plan-que-permite-a-las-mujeres-jubilarse-su-mando->

- Pautassi, L. C. (2018). El cuidado como derecho. Un camino virtuoso, un desafío inmediato. *Revista de La Facultad de Derecho de México*, LXVIII(272), 717-742. <http://www.derecho.uba.ar/investigacion/documentos/2019-laura-pautassi-el-cuidado-como-derecho.pdf>
- Pautassi, L. C., & Zibecchi, C. (2010). *La provisión de cuidado y la superación de la pobreza infantil. Programas de transferencias condicionadas en Argentina y el papel de las organizaciones sociales y comunitarias*. CEPAL, Serie Políticas Sociales No.159.
- Peredo Beltrán, E. (2015). *Trabajadoras asalariadas del hogar en Bolivia: Aprendizajes de una larga lucha* (No. 21). <http://www.remte-bolivia.org/attachments/article/139/21.pdf>
- Pérez de Sierra, I. (2021). El escenario actual de los cuidados en Uruguay: desafíos para la sostenibilidad de la política y la apuesta a la regulación del trabajo de cuidados. In A. (Ed. . Torres Santana (Ed.), *Los Cuidados. Del centro de la vida, al centro de la política*. Fundación Friedrich Ebert.
- Piña Palmera. (s.f.-a). *Actividades en comunidades ¿Cómo lo llevamos a cabo?* <https://www.pinapalmera.org/rbc/actividades-en-comunidades/>
- (s.f.-b). *Capacitación Temporal y Vida Independiente*. <https://www.pinapalmera.org/rbc/capacitacion-temporal-y-vida-independiente/>
- (s.f.-c). *Cuidados ¿Qué personas con discapacidad viven en Piña Palmera?* <https://www.pinapalmera.org/rbc/cuidados/>
- (s.f.-d). *Historia*. <https://www.pinapalmera.org/inicio/historia/>
- (s.f.-e). *Promotores/as locales y el equipo de seguimiento ¿Quiénes son los/las promotores/as locales?* <https://www.pinapalmera.org/rbc/promotores-as-locales-y-el-equipo-de-seguimiento/>
- Pinheiro, L., Tokarski, C., & Vasconcelos, M. (2020, Junio). Vulnerabilidades das trabalhadoras domésticas no contexto da pandemia de COVID-19 no Brasil. *Nota Técnica NO 75 DisocDiretoria de Estudos e Políticas Sociais*. https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/200609_nt_disoc_n_75.pdf
- Polini, C. (2019, 13 de mayo). Amistad y cooperación para una vejez autogestionada. *El País. Pienso, Luego Actúo.*
- Emenda Constitucional N° 72 de 2013*, (2013) (testimonio de la Presidência da República). http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc72.htm
- Radio Cut. (2020, 8 de noviembre). *Entrevista a Valeria Serafinoff, Coordinadora de Spotlight, por la campaña Los Ayudadores*. <https://ar.radiocut.fm/audiocut/valeria-serafinoff-coordinadora-iniciativa-spotlight-campana-ayudadores/>
- Razavi, S. (2007). The Political and Social Economy of Care in a Development Context: conceptual Issues, research questions and policy options. United Nations Research Institute for Social Development.
- Risso, N. (2021, 18 de julio). Claves del plan de vivienda para los adultos mayores, Página 12. *Página 12*. <https://www.pagina12.com.ar/350417-claves-del-plan-de-vivienda-para-los-adultos-mayores>

- Salvador, S. (2019). El Sistema Nacional Integrado de Cuidados en Uruguay: Una oportunidad para el empoderamiento económico de las mujeres <https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2019/10/sistema-nacional-de-cuidados-oportunidad-empoderamiento-uruguay>. *ONU Mujeres*. <https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2019/10/sistema-nacional-de-cuidados-oportunidad-empoderamiento-uruguay>
- Sanofi México. (2021, 16 de junio). *Comunicado de prensa*. https://www.sanofi.com.mx/-/media/Project/One-Sanofi-Web/Websites/Latin-America/Sanofi-MX/Home/es/Prensa/Documentos/Comunicado---Parental-Leave-150621_REVJGAK.docx?la=es
- Secretaría de la Mujer. (s.f.). *Comisión Intersectorial de Cuidado, una realidad en Bogotá*. <https://www.sdmujer.gov.co/las-mujeres-en-bogota/espacios-de-participacion-y-coordinacion/comision-intersectorial-de-cuidado/introduccion>
- Secretaría Técnica Plan Toda una Vida. (s.f.). *Noticias Destacadas "La afiliación de las amas de casa a la seguridad social ya es una realidad."* <https://www.todaunavida.gob.ec/la-afiliacion-de-las-amas-de-casa-a-la-seguridad-social-ya-es-una-realidad/>
- Semana. (2021, 23 de junio). *Bogotá ganó el premio Ciudad Bienestar 2021 por su Sistema Distrital de Cuidado, ¿de qué se trata?* <https://www.semana.com/nacion/articulo/bogota-gano-el-premio-ciudad-bienestar-2021-por-su-sistema-distrital-de-cuidado-de-que>
- Senado de la República. (2020, 26 de noviembre). *Gaceta del Senado. Cámara de Diputados. 4. Oficio con el que remite proyecto de decreto por el que se reforman los artículos 4o. y 73 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. https://www.senado.gob.mx/64/gaceta_del_senado/documento/114158
- Sistema de Cuidados. (2020a, 3 de febrero). *Licencias por maternidad, paternidad, adopción y cuidados en la actividad pública y privada*. <https://www.gub.uy/sistema-cuidados/comunicacion/comunicados/licencias-maternidad-paternidad-adopcion-cuidados-actividad-publica>
- (2020b, 29 de febrero). *Rendimos Cuentas. Informe marzo 2020*. <https://www.gub.uy/sistema-cuidados/datos-y-estadisticas/estadisticas/cuidados-rinde-cuentas-marzo-2020>
- (2020c, 20 de marzo). *Rendimos Cuentas 2015-2020*. <https://www.gub.uy/sistema-cuidados/comunicacion/publicaciones/librillo-rendimos-cuentas-2016-2020>
- Sistema Distrital de Cuidado. (s.f.-a). *¿Cuáles son los objetivos del Sistema Distrital de Cuidado?* <http://www.sistemadecuidado.gov.co/index.html>
- (s.f.-b). *Manzana del Cuidados*. <http://www.sistemadecuidado.gov.co/manzanas-cuidado.html>
- (s.f.-c). *Unidades Móviles del Cuidado*. <http://www.sistemadecuidado.gov.co/unidades-moviles.html>
- Superintendencia de Seguridad Social. (2012). *Subsidio por Permiso Postnatal Parental a un año de su creación*.
- (2016). *Protección a la maternidad en Chile: Evolución del Permiso Postnatal Parental a cinco años de su implementación*.

- Télam. (2021, 30 de abril). *Participantes de Parlamentos sobre Cuidados destacan la necesidad de visibilizar desigualdades*. <https://www.telam.com.ar/notas/202104/552618-desigualdad-parlamentos.html>
- Télam digital. (2020, 4 de noviembre). *#YoMeOcupo, una campaña para romper con el estereotipo del varón “ayudador.”* <https://www.telam.com.ar/notas/202011/531957-yomeocupo-una-campana-que-invita-a-varones-a-dejar-de-ser-ayudadores-y-compartir-tareas-del-hogar.html>
- Todd, G. (2020, 10 de marzo). VIDEO: El spot de La Villita que quiere cambiar los estereotipos de género.
- United Telecommunication Services. (2019). *FLOW and UTS Employees Benefit from Newly Introduced Parental Leave Policy*.
- Uriona, K., & Sánchez, M. del C. (2014). *De tejidos y entramados desde la diversidad Sistematización de experiencias colectivas de las mujeres en el Proceso Constituyente, Post Constituyente y Autonómico*. <http://saludpublica.bvsp.org.bo/cc/bo40.1/documentos/564.pdf>
- Vidal, H. (2021, 9 de marzo). La Villita invita a detectar señales de desigualdad en hogares mexicanos.
- The Markethink. <https://www.themarkethink.com/mercadotecnia/la-villita-desigualdad-hogares/>
- Vila, N. (2020, 5 de febrero). Finlandia iguala los permisos de paternidad y maternidad y elimina la referencia de género. *La Vanguardia*. <https://www.lavanguardia.com/internacional/20200205/473300301123/finlandia-maternidad-paternidad-b>
- Xunta de Galicia. (2004). *Xantar na casa Manual para a práctica*. https://politicassocial.xunta.gal/sites/w_polso/files/arquivos/publicacions/xantar_na_casa.pdf
- (2021). La Xunta lleva el programa Xantar na casa a los vecinos del Ayuntamiento de Guitiriz. En prensa. https://www.xunta.gal/hemeroteca/-/nova/122904/xunta-lleva-programa-xantar-casa-los-vecinos-del-ayuntamiento-guitiriz?langId=es_ES

La elaboración de la publicación *Treinta experiencias exitosas para redistribuir, reducir, reconocer, remunerar o representar el trabajo de cuidados* fue posible gracias al Instituto Nacional de las Mujeres del gobierno de México y al Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir..