

¿Derecho a cuidar? Modificaciones necesarias para avanzar hacia una corresponsabilidad social y de género

Miriam Henríquez Viñas · Lieta Vivaldi Macho
Ana María Fernández Marín · Victoria Martínez Placencia



¿DERECHO A CUIDAR? MODIFICACIONES NECESARIAS PARA AVANZAR HACIA UNA CORRESPONSABILIDAD SOCIAL Y DE GÉNERO

© Centro Interdisciplinar de Políticas Públicas (CiPP)

Derechos reservados.

Primera edición, abril 2024

Autores

Miriam Henríquez Viñas, decana Facultad Derecho UAH e investigadora CiPP UAH.

Lieta Vivaldi Macho, académica Facultad Derecho UAH e investigadora CiPP UAH.

Ana Maria Fernandez Marin, académica Facultad Economía y Negocios UAH e investigadora CiPP UAH.

Victoria Martinez Placencia, académica Facultad de Derecho UAH e investigadora CiPP UAH.

Edición y coordinación Serie Policy Papers CiPP sobre Políticas Públicas

Ximena Concha Bañados, directora ejecutiva CiPP.

Asistente de edición

Paulo Matus González

Diseño

Javiera Vásquez

Fotografía de portada

Unsplash

Esta publicación es parte de la Serie Policy Papers CiPP sobre Políticas Públicas.

La **Serie Policy Papers CiPP sobre Políticas Públicas** tiene como objetivo difundir, desde un enfoque interdisciplinar, recomendaciones de política pública que surgen de investigaciones realizadas por académicos y académicas de la Universidad Alberto Hurtado adscritos al Centro Interdisciplinar de Políticas Públicas, CiPP. Esta primera serie contiene publicaciones que se enmarcan en el **Ciclo de Coloquios sobre Políticas Públicas**, organizado por el CiPP entre agosto y noviembre de 2023, con la intención de generar una **plataforma de reflexión interdisciplinaria** sobre temas de interés público. A través de la **identificación de recomendaciones** para las y los tomadores de decisiones, se busca **acercar la academia a las necesidades de la sociedad**.

SERIE POLICY PAPERS CIPP

**¿Derecho a cuidar?
Modificaciones necesarias
para avanzar hacia una
corresponsabilidad social y
de género**

¿Derecho a cuidar? Modificaciones necesarias para avanzar hacia una corresponsabilidad social y de género¹

Miriam Henríquez Viñas, decana Facultad de Derecho UAH e investigadora CiPP.

Lieta Vivaldi Macho, académica Facultad de Derecho UAH e investigadora CiPP.

Ana María Fernández Marín, académica Facultad de Economía y Negocios e investigadora CiPP.

Victoria Martínez Placencia, académica Facultad de Derecho UAH e investigadora CiPP.

RESUMEN EJECUTIVO

El presente documento constata la existencia de los cuidados como una categoría de análisis relevante a nivel social. Considerando que los cuidados constituyen actividades esenciales de la humanidad, que todas las personas reciben y ejercen cuidado a lo largo de la vida, se reconoce que tradicionalmente han sido las mujeres las que han realizado el trabajo de cuidados en forma no remunerada, lo que afecta su acceso y permanencia en el mercado laboral.

La división sexual del trabajo se expresa en que los cuidados son asumidos principalmente por las familias y al interior de estas, por las mujeres, generándose una carga desproporcionada para ellas. A medida que se desfamiliariza la provisión de cuidados y se incorporan otros actores en la provisión, estos son redistribuidos, de modo que se aligera la carga de los cuidados a las mujeres, lo que permite aumentar su posibilidad de inserción al mercado laboral y de generación de ingresos laborales, fortaleciendo su autonomía económica a nivel individual, aumentando a su vez el ingreso de las familias, lo que genera un aumento en los ingresos fiscales que finalmente contribuye al crecimiento económico y al desarrollo de los países. Lo anterior establece un desafío para el caso de Chile ya que el país presenta tasas de participación laboral de las mujeres especialmente bajas, lo que requiere establecer un marco cultural, institucional y normativo que sea capaz de distribuir los cuidados a través una nueva asignación de las responsabilidades de cuidados con políticas públicas que impulsen cambios en los comportamientos al interior de las familias y otros actores que componen el diamante de cuidados -Estado, mercado y sociedad civil-. A nivel de las relaciones la-

¹ Este documento ha sido elaborado con la colaboración de Camila Troncoso, abogada y magíster en Estudios de Género y Cultura de la Universidad de Chile.

borales, que vinculan a las y los trabajadores -madres y padres de familia-, así como a sus organizaciones empleadoras, la corresponsabilidad social se efectúa a través de las licencias y permisos para el cuidado, fomentando el desarrollo de culturas organizacionales que favorezcan las nuevas masculinidades del cuidado, así como de mecanismos de organización del trabajo que apoyen a la conciliación de la vida laboral y familiar.

En relación con el marco normativo, el documento reconoce la ausencia de un derecho al cuidado en sus diversas manifestaciones, así como las actuales discusiones constitucionales. No obstante, a nivel legal existe normativa destinada a proteger la infancia y fomentar la conciliación asociada al derecho del trabajo que, a través de licencias busca garantizar el ejercicio del cuidado y la conciliación -principalmente de las mujeres- entre el trabajo remunerado fuera del hogar y el trabajo de cuidados. En ese sentido, cabe hacer presente que el Código del Trabajo aún mantiene normas que se encuentran lejos de avanzar en una corresponsabilidad de género, incluso alguna de ellas más allá de sus propósitos, tienen efectos contraproducentes que favorecen la discriminación sociolaboral, pues el derecho a acceder a licencias o beneficios laborales de cuidados recaen exclusivamente sobre las mujeres trabajadoras.

La organización social de los cuidados implica que diversas actorías y sectores se articulan para proveer los servicios de cuidados -familias, Estado, mercado y sociedad civil- y que éstas participan de una forma equitativa en la distribución de su carga social. El documento expone los principales programas gubernamentales y locales que realizan prestaciones de servicios, así como ciertas instituciones privadas

y organizaciones sin fines de lucro que participan en nuestro país, así como las propias comunidades y los servicios de cuidados comunitarios. A su vez se expone el rol que cumple el sector privado y la posibilidad de actuación dentro del marco normativo laboral aplicable a las empresas, quienes pueden jugar un rol más allá de éste a través de la negociación colectiva. La cultura sociolaboral resulta determinante en la mantención de la división sexual de trabajo o en su transformación. El desafío es fortalecer un marco institucional sistémico y articulado que permita una justa organización social de los cuidados a través de la redistribución entre todos los sectores, liderados por el propio Estado y permitiendo la participación de las comunidades y sociedad civil en su diseño, así como en su efectiva implementación.

Finalmente, se exponen las principales recomendaciones: a) establecimiento de un marco normativo que reconozca el derecho a los cuidados en sus distintas manifestaciones y el reconocimiento constitucional del derecho a los cuidados en el ámbito de la ciudadanía social; b) Modificar el paradigma de trabajador/a para el trabajo decente, incorporando los cuidados como algo necesario para la conciliación vida laboral y familiar, así como para promover la igualdad de género en el trabajo; c) creación de un Sistema Integral de Cuidados con participación de la sociedad civil; d) al sector privado, implementar la reducción de la jornada laboral de 45 a 40 horas semanales, medidas de flexibilización laboral y políticas internas de corresponsabilidad; e) modificación de patrones socioculturales que establecen roles de cuidado del hogar y la familia a las mujeres.

INTRODUCCIÓN

Desde fines del siglo pasado, inicialmente en los países occidentales, el mundo académico, los organismos internacionales y, finalmente los tomadores y tomadoras de decisiones, han planteado la existencia de una crisis de los cuidados. Ésta es debida a que transformaciones sociales como la incorporación masiva de las mujeres al mundo productivo, la reducción de las familias nucleares, el aumento de aquellas monoparentales, así como la mayor la esperanza de vida, ha supuesto una excesiva sobrecarga para las familias y, consecuentemente, para las mujeres. Sin embargo, la pandemia del año 2020 la evidenció aún más, al establecer medidas de confinamiento para hacer frente al COVID-19, que supusieron el cierre de los establecimientos educacionales y de muchos centros de trabajo. Como consecuencia de la necesidad de asumir simultáneamente labores productivas y de cuidados, muchas mujeres se vieron obligadas a abandonar sus trabajos (Addati, Cattaneo y Pozzan, 2022).

Como instrumento analítico, el cuidado se ha aplicado tradicionalmente a las mujeres, pero desde inicios de este siglo, también se ha utilizado como categoría de análisis en relación con el Estado de Bienestar (Daly y Lewis, 2011), considerando tanto los aspectos relacionados con el cuidado en sí mismo, como con las comparaciones de aquellas prestaciones y servicios asociados a éste. Más recientemente, las aportaciones se han situado en el intersticio de multitud de provisiones sociales que se relacionan con los servicios de cuidados remunerados, los no remunerados, públicos y privados, y con el objeto de las prestaciones tanto monetarias como de servicios, contractuales y no contractuales (Leira, 1992). Así, se

ha llegado a reconocer, que los cuidados conforman una “economía mixta” en la cual intervienen el Estado, el mercado, la familia y el sector voluntario (Evers y Svetlik, 1993). Se produce así una resignificación del cuidar, que pone de manifiesto la desproporcionalidad de la carga de tiempo de trabajo de cuidados asignados a las familias y dentro de ésta a las mujeres (Krmptic, 2016). La organización social del cuidado entre los actores de la sociedad comienza a situar el *care* en el centro del análisis.

ONU Mujeres y la CEPAL definen a los cuidados como:

“las actividades que regeneran diaria y generacionalmente el bienestar físico y emocional de las personas [y que] incluye las tareas cotidianas de gestión y sostenimiento de la vida, como el mantenimiento de los espacios y bienes domésticos, el cuidado de los cuerpos, la educación/formación de las personas, el mantenimiento de las relaciones sociales o el apoyo psicológico a los miembros de la familia” (ONU Mujeres y CEPAL, 2020, p. 11).

Los cuidados son fundamentales para la reproducción social y el desarrollo. Todas las personas requieren y realizan labores de cuidado a lo largo de su vida, independiente de que según las etapas vitales y algunas condiciones vitales éstos se intensifiquen (CEPAL, 2022). Al contrario de ciertas premisas de la economía tradicional y ortodoxa que consideran a las personas como independientes y autosuficientes, la vulnerabilidad y la interdependencia son parte de la experiencia humana, y requieren modelos productivos, económicos y jurídicos que lo reconozcan. Para ello se

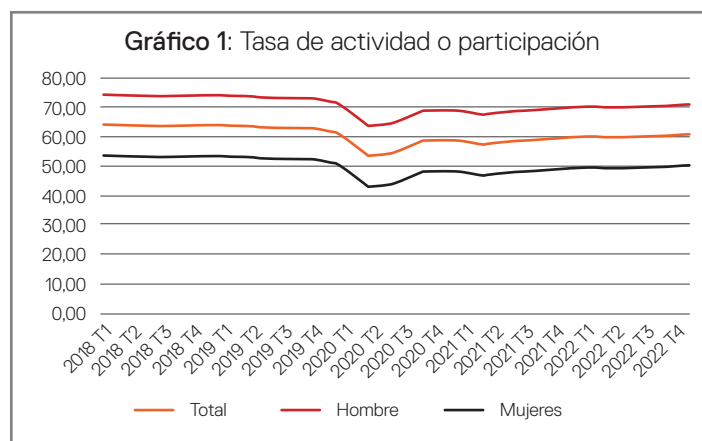
requiere organizar socialmente el cuidado a través de todos los actores responsables que conforman el diamante de los cuidados -Estado, mercado, familias y sociedad civil o voluntariado-, en una intersección de reciprocidad de relaciones sociales (Daly, 1999) que toma como punto de partida el social care de los regímenes de cuidados (Vega y Gutiérrez, 2014).

En la práctica, en la mayoría de los países Latinoamericanos las políticas públicas que se han relacionado con temas de cuidado son heterogéneas, se encuentran disgregadas en diversos servicios y focalizadas, destinadas principalmente a la protección de la maternidad y a la primera infancia (Rico y Robles, 2017, p. 153). Es más, la inversión pública en cuidados es baja, cargando los hogares y las familias los costos, descansando en el trabajo no remunerado de las mujeres (Rico y Robles, 2017, p. 158), a pesar de que son tareas que benefician a la sociedad en su conjunto.

Esto refleja una injusta organización social de los cuidados, tanto al interior de los hogares como con el Estado, el sector privado y las comunidades. La injusta organización social de los cuidados y la división sexual del trabajo constituyen uno de los nudos estructurales en el avance hacia la igualdad de género (CEPAL, 2017) en tanto este ha recaído históricamente sobre las mujeres (Pautassi, 2018), sin destrabar el nudo, la desigualdad persistirá. A medida que se incorporan otros actores en la provisión de cuidados y estos son redistribuidos, se aligera la carga de los cuidados a las familias y principalmente, a las mujeres, lo que permite aumentar su ingreso al mercado laboral y así, permitir generar ingresos y fortalecer la autonomía económica (Cabezón, 2023).

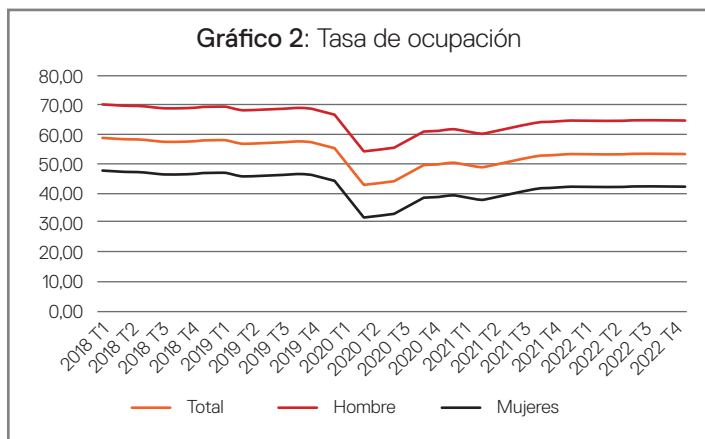
EL TRABAJO DE CUIDADOS NO REMUNERADO ES EJERCIDO EN SU MAYORÍA POR MUJERES

En Chile, si bien existen más mujeres que hombres en edad de trabajar en el mercado laboral, las cifras de participación de las mujeres son menores a las de los hombres. La brecha de participación laboral es aproximadamente de un 20%, y si bien ha tenido fluctuaciones durante la pandemia, la brecha es de carácter estructural; mientras que la tasa de participación de las mujeres se encuentra ligeramente por sobre el 50% (por debajo del promedio de países OCDE que llega a un 69%), la de los hombres supera el 70% (INE, 2023). Por lo tanto, a pesar de que las mujeres son mayoría en relación con los hombres en edad de trabajar, estas ingresan en menor medida al mercado laboral.



Fuente: Elaboración propia con datos del INE, 2023.

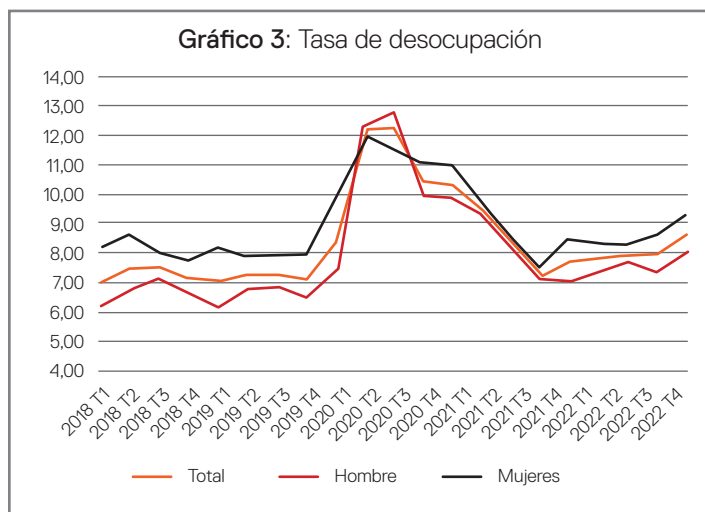
En cuanto a la tasa de ocupación (INE, 2023) es decir, aquellas personas que han ingresado al mercado laboral y cuentan con empleo remunerado, también se aprecia una brecha entre hombres y mujeres. En el primer semestre del 2023, la tasa media de ocupación es del 55,7%, mientras que la de las mujeres está ligeramente por sobre el 46% la de los hombres llega a 65,5% (INE, 2023). Durante la pandemia la tasa de participación de la mujer en Chile llegó al 36,8% en su momento más bajo.



Fuente: Elaboración propia a partir datos del INE.

En ese mismo sentido, el desempleo presenta brechas de género en torno al 2 pp. en los años precedentes de la pandemia. Durante la pandemia, debido a que disminuyeron empleos en sectores tradicionalmente masculinizados y que se establecieron actividades económicas de cuidado como esenciales, principalmente en salud, determinaron que en un primer momento la tasa de desocupación de los hombres fuera mayor a la de las mujeres, llegando a un 13,5%. Sin embargo, posterior a ello y debido al confinamiento

to y la sobrecarga de trabajo de cuidado no remunerado, así como la contracción de sectores como la construcción y el empleo doméstico llevaron a que la tasa de desocupación de las mujeres fuera superior a la de los hombres posteriormente.



Fuente: Elaboración propia a partir datos INE.

Las cifras anteriores dan cuenta de la existencia de una brecha de género en el mercado laboral que debe ser superada pues la incorporación de mujeres al mercado laboral ayuda a combatir el bajo crecimiento de la población económicamente activa (debido al envejecimiento de la población), tiene un impacto en la reducción de la pobreza y la desigualdad, permite un aumento de los ingresos fiscales y fortalece la autonomía económica de las mujeres (Cabezón et al., 2023, pp. 4 y 5). Ahora bien, la existencia estructural de la brecha es consecuencia directa de la división sexual del trabajo y de las percepciones sobre el rol de las mujeres en la sociedad

sobre el cuidado del hogar y la familia (Contreras y Plaza, 2010) que llevan, como veremos a continuación, a que son las mujeres las que se hacen cargo del trabajo de cuidados no remunerado.

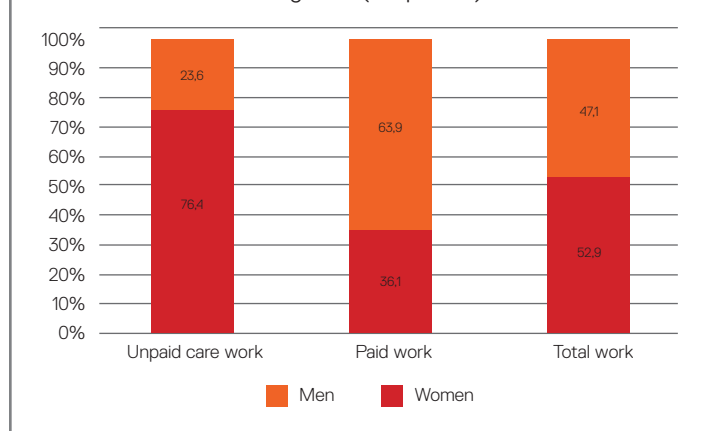
A nivel global, el trabajo no remunerado y de cuidados ha sido realizado, en su mayoría, por mujeres. Las mujeres dedican 272 minutos por día al trabajo de cuidados, en tanto los hombres sólo 84. A su vez, las mujeres dedican 181 minutos y los hombres 321 al trabajo remunerado (OIT, 2019a, p. 57). En América Latina, por su parte, las cifras de trabajo no remunerado para las mujeres son 371 minutos al día (74,1%) y para los hombres 130 minutos (25,9%), mientras que para el trabajo remunerado las mujeres dedican 171 minutos al día (33,3%) y los hombres 342 (66,7%). Estas cifras dan cuenta de la mantención de la división sexual del trabajo y la existencia de brechas que aún no disminuyen.

En Chile, la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT) realizada el año 2015 señaló que, el trabajo no remunerado de cuidados para la población de 15 años o más, es realizado mayoritariamente por mujeres llegando a un 68,8%, quienes destinan 5,9 horas al día a dichas labores en tanto que los hombres sólo 2,7 horas. A pesar de encontrarse diferencias a nivel etario, en todas las etapas las mujeres dedican más horas al trabajo no remunerado de cuidados. La población entre 15 a 24 años es la que dedica menos horas al día (3,1 en promedio), las mujeres 4,1 y los hombres 2,1; en la población de 25 a 59 años, con 5 horas en promedio, las mujeres dedican 6,8 y los hombres 2,9; y, la población de más de 60 años destina en promedio 4 horas al día, con 5,1 horas y 2,7 respectivamente. Por estrato socioeconómico, si bien no hay diferencias sustantivas en el aporte de los hombres -2,6 y 2,8 horas diarias-, las mujeres del primer quintil de ingresos dedican 6,6 horas al día y las del quinto quintil 5,2 horas -1,4 horas menos (INE, 2016).

En ese mismo sentido, es significativo el resultado de la Encuesta Nacional de Empleo realizada antes de la pandemia, con relación al porcentaje de la población en edad de trabajar que se mantiene inactiva por responsabilidades familiares, pues en las mujeres la cifra alcanza un 15,11%, en tanto que en los hombres ese porcentaje llega sólo a un 0,56%.

La pandemia ocurrida el año 2020 producto del COVID-19 profundizó la división sexual del trabajo. En Chile, en julio del 2020 un 57% de los hombres dedicó cero horas a la semana al cuidado de hijos e hijas menores de 14 años, un 71% dedicó cero horas a su acompañamiento escolar y un 38% de los hombres dedicó cero horas a las tareas domésticas (CEEL UC, 2020, p. 39). Además, respecto de personas en situa-

Gráfico 4: Porcentaje de distribución por género del trabajo remunerado, trabajo de cuidados no remunerado y el total a nivel global (75 países).



Fuente: OIT 2019a.

ción de dependencia funcional, el 62% de los hombres de estos hogares dedicaron cero horas a su cuidado. Las cifras revelan que el país presenta un importante desafío en los regímenes de relación en los aspectos referidos a la dimensión ética del cuidado (Boltanski, 2000), que manifiesta la gran violencia estructural a la que se encuentran sometidas las mujeres chilenas, pues no hay principios de equivalencia.

El desafío, en el caso de Chile, es otorgar un marco institucional y normativo que sea capaz de distribuir los cuidados a través de las políticas públicas, impulsando cambios en los comportamientos esperados entre los padres y madres trabajadoras, a través de las licencias, fomentando el desarrollo de nuevas masculinidades del cuidado (Batthyány, 2015), así como de la implicación de las empresas a través de la conciliación y la corresponsabilidad en el trabajo.

LA CONSTRUCCIÓN DEL DERECHO AL CUIDADO Y A CUIDAR A NIVEL INTERNACIONAL

A nivel internacional han sido reconocidos algunos aspectos del derecho al cuidado y el derecho a cuidar, en particular en relación con ciertos grupos en situación de dependencia. Asimismo, documentos regionales que emanan de conferencias intergubernamentales han buscado reconocer al cuidado como un derecho humano (principalmente a través de las Conferencias Regionales sobre la Mujer de América Latina y el Caribe desde el año 2007). Cabe agregar además que la Corte IDH se pronunciará sobre la existencia de un derecho al cuidado en una Opinión Consultiva solicitada por Argentina. Respecto a las personas que ejercen los cuidados, la

Organización Internacional del Trabajo ha adoptado convenios sobre la conciliación y los derechos de trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares (Convenio N°156) y el Convenio N°183 sobre protección de la maternidad, que sigue en una lógica de políticas maternalistas asignando el cuidado y la responsabilidad de niños y niñas a las madres trabajadoras.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) no reconoce un derecho a recibir cuidados y a cuidar, pero sí reconoce la función social de la maternidad y la obligación de los Estados de asegurar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres respecto al cuidado de hijos e hijas. Por otro lado, la Convención sobre los Derechos del Niño establece que los Estados deben asegurar la protección y el cuidado que sean necesarios para el bienestar de niños, niñas y adolescentes (art. 3.2) y que tienen derecho a ser cuidados por sus padres (art. 7). A su vez, la Convención sobre los Derechos de las Personas reconoce la existencia de cuidadores/as y la necesidad de que el Estado asegure a las personas con discapacidad y a sus familias que viven en situación de pobreza asistencia del Estado y servicios de cuidado temporales adecuados (art. 28). En ese mismo sentido, la Convención Interamericana sobre la Protección de las Personas Mayores reconoce el derecho a los cuidados para las personas mayores (art. 12), y establecer la obligación de los Estados de diseñar medidas de apoyo a las familias y a quienes ejerzan el cuidado.

En materia de compromisos políticos adoptados en Conferencias Internacionales, tanto a nivel universal como regional la constatación de la división

sexual del trabajo ha llevado a la necesidad de reconocer en forma expresa el derecho a los cuidados a nivel normativo, sea a través del derecho constitucional o en el plano legal y en sus distintos ámbitos. El año 2022 en la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe se acordó en el Compromiso de Buenos Aires el “reconocer el cuidado como un derecho de las personas a cuidar, a ser cuidadas y a ejercer el autocuidado sobre la base de los principios de igualdad, universalidad y corresponsabilidad social y de género [...]” (CEPAL, 2022).

La relevancia de aplicar un enfoque de derechos al tema de cuidados deriva en que se aplican ciertas características de estos, como la universalidad, el garantizar un contenido mínimo, establecer recursos presupuestarios suficiente para su ejercicio, la obligación de no adoptar políticas regresivas, garantizar la participación ciudadana así como la inclusión del principio de igualdad y no discriminación, acceso a la información pública, empoderamiento y el acceso a la justicia que permiten exigir su cumplimiento (Pautassi, 2018).

EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN MARCO NORMATIVO QUE RECONOZCA LOS CUIDADOS

La Constitución de Chile no reconoce el derecho a los cuidados (tanto el reconocimiento del derecho a recibir cuidados como el derecho a cuidar). Sin perjuicio de ello, ha sido parte de la discusión constitucional tanto en el primer proceso (2021-2022) como en el actual (2023). En el primer proceso, el borrador constitucional incluía el derecho al cuidado y a cuidar.

Cuadro 1: Trabajo doméstico y de cuidados

<p>El Estado reconoce que los trabajos domésticos y de cuidados son trabajos socialmente necesarios e indispensables para la sostenibilidad de la vida y el desarrollo de la sociedad.</p>	<p>Constituyen una actividad económica que contribuye a las cuentas nacionales y deben ser considerados en la formulación y ejecución de las políticas públicas.</p>	<p>El Estado promueve la corresponsabilidad social y de género e implementará mecanismos para la redistribución del trabajo doméstico y de cuidados, procurando que no representen una desventaja para quienes la ejercen.</p>
--	--	--

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 2: Toda persona tiene derecho al cuidado

<p>Derecho al cuidado comprende derecho a cuidar, a ser cuidada y a cuidarse desde el nacimiento hasta la muerte. Estado se obliga a proveer los medios para garantizar que el cuidado sea digno y realizado en condiciones de igualdad y corresponsabilidad (inciso 1º).</p>	<p>El Estado garantiza el derecho a través de un Sistema Integral de Cuidados (inciso 2º).</p>	<p>El Sistema prestará especial atención a a lactantes, niñas, niños y adolescentes, personas mayores, personas en situación de discapacidad, personas en situación de dependencia y personas con enfermedades graves o terminales. Velará por el resguardo de los derechos de quienes ejercen el trabajo de cuidado.</p>
---	--	---

Fuente: elaboración propia.

Las normas transcritas dan cuenta de un reconocimiento del derecho a cuidar en términos neutros, no haciendo responsable del cuidado a las mujeres sino

basada en la corresponsabilidad de género y social. Por otro lado, incluía normativa de conciliación asociada a derechos de trabajadores y trabajadoras.

Durante el actual proceso constitucional se presentó la iniciativa popular de norma (IPN N°10.107) elaborada por Comunidad Mujer, el Núcleo Constitucional de la Universidad Alberto Hurtado y el movimiento Yo cuido, que tiene como objetivo constitucionalizar el derecho a los cuidados en sus tres facetas: derecho a ser cuidado/a, derecho a cuidar y el autocuidado. Asimismo, se reconoce como titular del derecho a todas las personas, debiendo el Estado garantizarlo, esto implica la creación de un Sistema Integral de Cuidados que considere garantizar también las condiciones bajo las cuales las personas ejercen el cuidado, fomentar la corresponsabilidad social, una adecuada conciliación y el derecho de las personas que reciben cuidados a recibir los medios necesarios para vivir dignamente en todas las etapas de la vida.

A nivel legal no existe una regulación integral del derecho a cuidar. No obstante, sí existen diversas normativas asociadas al derecho del trabajo que hacen referencia a temas de conciliación y cuidado, principalmente en relación con el cuidado de la infancia. Las políticas de licencias para el cuidado en el marco de las relaciones laborales o de trabajo son en sí mismo políticas de cuidados, las cuales pueden clasificarse como políticas maternalistas o de corresponsabilidad estatal o de género, pues son un mecanismo apropiado tanto para regular los tiempos para cuidar y para trabajar, así como para propender a la transformación de las reglas sexistas de las sociedades, en este caso, a través del mercado laboral.

Como reconoce la propia OIT, las instituciones permiten conciliar la vida personal y laboral a través

de tres mecanismos fundamentales: a) las licencias o permisos, en sentido amplio, que permiten que las y los trabajadores puedan proveer cuidados a sus familias; b) los horarios flexibles, que permiten compatibilizar las jornadas de trabajo con las actividades personales y familiares; y c) los servicios adecuados para la atención de personas dependientes que otorga el Estado, que favorecen la distribución social de los tiempos de cuidados, liberando de responsabilidades de tiempo y recursos a las familias y dentro de ellas a las mujeres. Ello supone, que el derecho a cuidar sea reconocido como uno de los derechos laborales básicos -y universales- requeridos para la consecución del trabajo decente, como un precepto general de protección social que conecta con el derecho a la igualdad de género en el trabajo.

EL DERECHO A CUIDAR A TRAVÉS DE LICENCIAS Y PERMISOS EN CHILE

El derecho ma(pa)ternal a cuidar

A nivel legal encontramos una serie de normas que tienen como objetivo proteger a la infancia y fomentar la conciliación -principalmente de las mujeres- entre el trabajo remunerado fuera del hogar y el trabajo de cuidados. El Código del Trabajo aún mantiene normas que se encuentran lejos de avanzar en una corresponsabilidad de género, incluso alguna de ellas más allá de sus propósitos, tienen efectos contraproducentes que favorecen la discriminación sociolaboral.

Postnatal parental

La Ley N°20.545 establece normas sobre protección a la maternidad e incorpora el permiso postnatal

parental². Este permiso tiene un titular, la madre trabajadora, quien puede optar a 12 semanas de permiso a tiempo completo o 18 a media jornada, o transferir las últimas seis al padre trabajador si es jornada completa, o 12 semanas a media jornada³. El postnatal parental, en estricto rigor, otorga el derecho exclusivo a la madre, aunque reconoce la posibilidad de transferir parte de este derecho al padre. Éste, según el Código del Trabajo sólo cuenta con un derecho exclusivo de 5 días de permiso pagado por nacimiento de hijo o hija, que puede utilizar de inmediato o dentro del primer mes de nacimiento. Ahora bien, durante el período de descanso y postnatal, se percibe la remuneración completa con un tope de 73,2 UF mensuales, este es financiado con un fondo nacional con aportes fiscales (Abud et al, 2023).

El derecho subsidiario en el caso del padre ha tenido un escaso impacto, pues entre 2011 y 2019, sólo el 0,23% de los permisos habían sido transferidos a éste (Benvin y Olmedo, 2020, p. 27). La Superintendencia de Seguridad Social ha estimado que las prácticas culturales y factores económicos explican en parte que la cifra sea tan baja, esto último debido al tope imponible para acceder al beneficio, lo que -sumado a la brecha de remuneraciones existente, haría inviable a los padres poder optar al beneficio sin reducir be-

neficios económicos (Benvin y Olmedo, 2020, p. 27). Estas cifras, aunque llamativas, son consistentes con lo argumentado por la literatura especializada, donde es sabido que este tipo de transferencias no producen impactos en la corresponsabilidad y que, para promover un cambio real de cultura en los roles de cuidados al interior de los hogares, se requiere el derecho de licencia maternal sea exclusiva de la madre y el paternal exclusivo del padre, siendo ambos intransferibles (Batthyány et al, 2015).

Ley Sanna: permiso en caso de enfermedad grave

Por otro lado, la ley N°21.063 (Ley Sanna), estableció un seguro para poder acompañar a hijos e hijas hasta los 15 o 18 años de edad, que se encuentran con una enfermedad grave -cáncer, trasplantes de órganos, fase o estado terminal de la vida y accidentes graves con riesgo de muerte o secuelas funcionales graves y permanentes-, para que los y las trabajadoras afiliadas puedan ausentarse justificadamente de su trabajo durante un período determinado, percibiendo un subsidio que reemplaza la remuneración mensual en forma total o parcial. A diferencia del permiso postnatal, el titular es universal, pudiendo ser utilizado por el padre o la madre, en forma conjunta o separada, y también puede ser transferido.

Los datos demuestran que el comportamiento del beneficio ha supuesto una mayor corresponsabilidad. Según los datos disponibles, del total de 20.713 licencias autorizadas entre los años 2019 y 2022, 13.692 corresponden a mujeres (66%) y 7.021 a varones (34%) (Superintendencia de Seguridad Social)⁴.

² Existe además el subsidio maternal prenatal (descanso de 6 semanas antes de la fecha estimada de parto). El descanso postnatal corresponde a 12 semanas luego del parto.

³ Durante la emergencia sanitaria se implementó la Licencia Médica Preventiva Parental (postnatal de emergencia), el subsidio era el 100% si era igual o inferior a un millón de pesos y al 70% si era superior. Este bono podía recibirse durante tres meses. También se entregó un subsidio "Protege y apoya" para casos de trabajadores y trabajadoras que no tenían garantizado su derecho a sala cuna por parte del empleador, el subsidio ascendía al monto de \$200.000 y se entregaba por seis meses.

⁴ Estadísticas anuales disponible en <https://www.suseso.cl/608/w3-propertyvalue-10364.html> [Consulta 7 de agosto, 2023]

Como un primer elemento, las cifras de corresponsabilidad de las licencias parentales y en virtud de la Ley Sanna dan cuenta que el reconocimiento de derechos exclusivos o en conjunto son relevantes para fomentar la redistribución de las tareas de cuidado, pues la existencia de roles culturales referentes a mujeres y hom-

bres juegan en contra a la hora de considerar el traspaso de la licencia postparental de madres a padres.

A continuación, se presenta un cuadro que recoge la normativa laboral relacionada con el derecho a cuidar, incluyendo quiénes son sus beneficiarios/as y en qué consiste el beneficio.

Cuadro 3: Normas laborales relacionadas con el derecho a cuidar

Descanso maternal:

- Descanso prenatal (6 semanas antes de la fecha de parto) y 12 semanas después del parto.
- Beneficiaria: mujer trabajadora. Derecho irrenunciable.
- Financiamiento estatal a través de subsidio⁴.
- Contemplado en el art. 195 Código del Trabajo.

Descanso paternal:

- Permiso pagado de 5 días que se podrá utilizar a elección (excluye el descanso semanal), de forma continua o distribuido dentro del primer mes desde el parto.
- Beneficiario: padre trabajador, incluye también al padre adoptivo desde la notificación de la resolución que otorga cuidado personal o acoga la adopción.
- Financiado por empleador/a.
- Contemplado en el art. 195 Código del Trabajo.

Permiso postnatal parental:

- Permiso de 12 semanas (o 18 semanas en caso de que se retorne al trabajo durante media jornada) luego del período postnatal. Las últimas 6 semanas pueden ser utilizadas por el padre a elección de la madre.
- Beneficiaria: mujer trabajadora (a elección de la madre el padre puede utilizar el último período).
- Financiamiento estatal a través de subsidios⁵, con tope de 72,3 UF mensuales, en caso de que se opte por las 18 semanas se recibirá el 50% del subsidio. En caso del traspaso al padre, también aplica el subsidio en función de su remuneración y con los mismos topes.
- Durante la pandemia, la Ley 21.474 y 21.510 amplió el beneficio de posnatal parental para el cuidado de niños y niñas.

⁵ Con cargo al Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidio de Cesantía del decreto con fuerza de ley N°150.

⁶ Con cargo al Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidio de Cesantía del decreto con fuerza de ley N°150.

Normas laborales relacionadas con el derecho a cuidar

Derecho a cuidar a niños/as menores de 1 año en caso de enfermedad grave:

- Permiso y subsidio para la madre en caso de niño o niña menor de 1 año tenga una enfermedad grave que requiera atención en el hogar (acreditado mediante certificados médicos).
- Beneficiaria: madre trabajadora. Si ambos trabajan, puede gozar del beneficio el padre o la madre trabajadora, a elección de la madre. Se incluye también a quienes tengan el cuidado personal de niños y niñas otorgado como medida de protección.
- Contemplado en el art. 199 del Código del Trabajo.

Derecho a sala cuna:

- Consiste en la obligación de las empresas que cuentan con 20 o más trabajadoras de tener salas cunas en el trabajo o pagar los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve a sus hijos/as menores de 2 años.
- Financiamiento exclusivo de empleadores/as.
- Beneficiaria: mujer trabajadora (que se encuentre en una empresa que cuente con las características descritas).
- Contemplado en el art. 203 del Código del Trabajo.

Derecho a dar alimentos:

- Derecho a disponer de al menos una hora al día para alimentar a hijos o hijas menores de dos años.
- Puede ejercerse en cualquier momento de la jornada, dividiéndolo en dos porciones o postergando o adelantando en media o una hora el inicio o término de la jornada. El tiempo utilizado se considera como trabajado.
- Es un derecho irrenunciable.
- Beneficiaria/o: madre trabajadora; en caso de que padre y madre sean trabajadores puede ejercerlo el padre de común acuerdo.

Fuero laboral:

- La madre trabajadora tendrá fuero laboral durante el embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad (excluido el permiso postnatal parental).
- En caso de que el padre trabajador utilice el permiso postnatal parental tendrá fuero laboral desde 10 días antes de utilizarlo y por el doble del tiempo que lo utilice, no pudiendo exceder los 3 meses.
- Contemplado en el art. 201 del Código del Trabajo.

Permiso en caso de enfermedad grave (hijos/as):

- Permiso para ausentarse al trabajo en caso de que niños o niñas mayores de un año y menores de 18 requieran cuidado personal con motivo de enfermedad o accidente grave.
- Contingencias protegidas: cáncer, trasplante de órgano sólido y de progenitores hematopoyéticos, fase o estado terminal de la vida, accidente grave con riesgo de muerte o de secuela funcional grave y permanente (sólo esta última es para mayores de un año y menores de 15).
- La licencia será otorgada por períodos de hasta por 15 días, pudiendo ser prorrogada por períodos iguales hasta 90 días (dentro de un período de 12 meses); en caso de fase o estado terminal será hasta el deceso, y en caso de accidente grave hasta por 45 días.
- Subsidio con cargo al Seguro calculado en base al promedio de las remuneraciones obtenidas, durante el período que el hijo o hija requiera atención, acompañamiento o cuidado personal.
- Financiamiento a través de fondo SANNA, financiado con una cotización mensual de un 0,03% de las remuneraciones o rentas imponibles de los trabajadores dependientes e independientes, de cargo del empleador o de estos últimos.
- Beneficiarios/as: madre y padre trabajadores, que pueden usar el permiso conjunta o separadamente.
- Ley N° 21.063.

Normas laborales relacionadas con el derecho a cuidar

Permiso en caso de enfermedad grave (cónyuge, conviviente civil, padre o madre).

- Permiso para ausentarse del trabajo en caso de que cónyuge, conviviente civil, padre o madre se encuentren en estado terminal o desahuciados.
- El tiempo no trabajado debe ser restituido.
- Contemplado en el art. 199 bis del Código del Trabajo

Trabajo a distancia en caso de pandemia o epidemia:

- Tres supuestos:
 - En caso de epidemia o pandemia por enfermedad contagiosa, trabajadores/as con hijos/as en etapa preescolar pueden optar a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.
 - Si se produce, por alerta sanitaria, el cierre de los establecimientos educacionales, se ofrecerá la misma modalidad a quienes tengan el cuidado personal de niños o niñas menores de 12 años.
 - Quienes tengan a su cuidado personas con discapacidad.
- Beneficiarios: quien tenga el cuidado personal del niño o niña; en caso de que padre y madre tengan el cuidado personal, cualquiera de ellos podrá hacer uso de esta prerrogativa a elección de la madre; y también quienes tengan a su cuidado personas con discapacidad.
- Contemplado en el art. 206 bis del Código del Trabajo (Ley 21.391).

Fuente: Elaboración propia a partir del Código del Trabajo y de otras normas laborales.

Como se aprecia en el cuadro anterior, la mayoría de los permisos y descansos relacionados con el cuidado de niños y niñas son atribuidos a la madre, o pueden ser utilizados por el padre, pero a elección de la primera. En casos excepcionales, como lo planteado en la ley N°21.063 el derecho puede ser ejercido en conjunto, lo que efectivamente puede contribuir a fortalecer la corresponsabilidad de género. Por otro lado, en casos como el derecho a sala cuna, al ser de financiamiento del empleador o empleadora -y sólo cuando existen 20 o más mujeres en la empresa-, se pueden generar desincentivos a la contratación de mujeres afectando su ingreso y permanencia en el mercado laboral, profundizando la división sexual del trabajo.

EL DERECHO A CUIDAR A TRAVÉS DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL EN CHILE

Teletrabajo y jornada flexible de 40 horas

La rigidez de las jornadas laborales en el país es contraria a un fomento de las políticas de conciliación. Al fomentar una mayor flexibilidad de las jornadas laborales se generan efectos positivos tanto en la pro-

ductividad como en una mejor compatibilidad entre la vida laboral y la familiar (Abud et al, 2023, p. 13) y una mayor corresponsabilidad. Ahora bien, la flexibilidad debe ir acompañada de una adecuada perspectiva de género, pues sino se corre el riesgo de que estas políticas en vez de buscar la corresponsabilidad profundicen la división sexual del trabajo, como lo muestran cifras de fines del año 2022: de la baja proporción de personas que optan por trabajos de jornada parcial (19% de la población ocupada), la mayoría son mujeres (58%) (ENE, 2022).

La crisis de los cuidados, exacerbada por la pandemia, implicó también ciertas transformaciones en las normas del ámbito del derecho al trabajo, fomentando el teletrabajo y la flexibilidad como una forma de conciliar de mejor forma el trabajo remunerado fuera del hogar y el trabajo de cuidados. Así, el 24 de noviembre del año 2021 se publicó la Ley N°21.391 que determinó que, en caso de estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública o alerta sanitaria por epidemias o pandemias de enfermedades contagiosas, se deberá ofrecer por el empleador al trabajador o trabajadora que tenga el cuidado personal de niño/a(s) en etapa preescolar la posibilidad

de poder realizar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo. Si padre y madre tienen el cuidado personal, la madre podrá escoger quién hace uso. En caso de determinarse el cierre de los establecimientos de educación básica rige también la posibilidad de poder optar a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo si las funciones lo permiten y sin reducción de remuneraciones. El mismo derecho pueden utilizarlo trabajadoras y trabajadores que tengan a su cuidado personas en situación de discapacidad.

Por otro lado, el 23 de abril de 2023 fue publicada la Ley N°21.561 que reduce la jornada laboral semanal de 45 a 40 horas y que además establece otras medidas de corresponsabilidad social, con el objetivo de mejorar la conciliación de la vida laboral y personal. Al respecto, se determina que padres y madres trabajadoras o quienes tengan el cuidado personal de hijos o hijas menores de 12 años pueden adelantar o atrasar su jornada laboral en una hora (aunque se establece que, si madre y padre son trabajadores se ejercerá este derecho a elección de la madre); por otro lado, existe la posibilidad de acumular las horas extra hasta en 5 días por 6 meses y añadirlas a los feriados (Fernández, 2023, p. 9). Queda por evaluar la implementación de dicha normativa.

LA PARTICIPACIÓN SOCIAL DEL CUIDADO

La corresponsabilidad social del cuidado implica que diversos sectores se articulan para proveer el cuidado. Siguiendo a Razavi (2007) es a través del diamante de cuidados que podemos representar cómo los cuidados son provistos por distintos actores, a saber, el Estado, el mercado, la familia, otros grupos comunitarios y las organizaciones sociales y sin fines

de lucro. Esta figura visibiliza la arquitectura a través de la cual se proveen servicios de cuidado. Todas las partes del diamante cumplen un rol en la provisión de cuidados, siendo más fuerte uno u otro dependiendo del país, de los marcos institucionales, normativos y el carácter del Estado.

La estructura de los cuidados en Chile muestra un enfoque mixto. Los servicios de atención pueden ser proporcionados tanto por entidades públicas como privadas, y se llevan a cabo tanto en el ámbito doméstico como fuera de él. De todas maneras, la figura predominante en la ejecución de las labores de reproducción y cuidado en el hogar son las mujeres, cuyo trabajo no remunerado es complementado por el empleo remunerado de trabajadoras domésticas y cuidadoras. Fuera del hogar, también el mercado provee servicios privados, tanto para niños, niñas y adolescentes, así como para personas en situación de discapacidad o personas mayores; y el Estado provee servicios de cuidado a través de salas cuna, jardines infantiles; para las personas mayores centros de atención diurna o establecimientos de larga estadía, entre otros. A su vez, organizaciones comunitarias ofrecen apoyos voluntarios, así como organizaciones sin fines de lucro (Arriagada, 2021, p. 11).

Cuidados a cargo del Estado: programas de cuidado a nivel gubernamental

A nivel gubernamental, tanto central como local, el Estado ha desarrollado diversos programas y acciones para facilitar la conciliación y los cuidados; por ejemplo, jardines infantiles para trabajadoras vulnerables, el programa 4 a 7 del SERNAMEG y el establecimiento de normas técnicas que buscan velar por ella.

El programa 4 a 7 del SERNAMEG tiene como objetivo la incorporación de las mujeres al mercado laboral por lo que ofrece apoyos en materia de formación a mujeres y cuidado integral para niños y niñas de entre 6 y 13 años, durante las horas que no son cubiertas por los establecimientos educacionales. Este programa reconoce a las mujeres como las cuidadoras principales, y tiene como objetivo no fomentar la corresponsabilidad sino incorporar a las mujeres al mercado laboral (y no a los hombres a los espacios de cuidados), por lo que no constituye una transformación de la división sexual del trabajo, sino que su mantención.

Por otro lado, el Sistema Intersectorial de Protección Social a cargo del Estado, está dedicado a asegurar ciertos servicios a la población perteneciente al

60% más vulnerable, se compone de tres subsistemas: Subsistema Chile Seguridades y Oportunidades, destinado a familias en extrema pobreza, personas adultas en situación de calle, personas mayores de 65 años en situación de pobreza y NNA cuyos cuidadores/as principales están privados/as de libertad; Subsistema de Protección a la Infancia Chile Crece Contigo (creado el 2007 y que se ofrece a niños y niñas hasta los 9 años) y el Subsistema Nacional de Apoyos y Cuidados (creado el 2017) y destinado a personas en situación de dependencia (niños y niñas de 0 a 10 años, personas en situación de discapacidad, personas mayores), además de cuidadores y cuidadoras, con el objetivo de acompañar y apoyar, a través de servicios coordinados por los gobiernos locales.

Cuadro 4: Subsistema Chile Seguridades y Oportunidades

Beneficios en relación con los cuidados

En relación con cuidadores/as, el programa abriendo caminos está dedicado a dar acompañamiento a cuidadores/as de niños y niñas cuya persona adulta responsable se encuentre privada de libertad.

Profesionales especializados/as establecen una metodología de intervención que dura máximo 24 meses y que incluye:

- Orientación y apoyo de un Consejero/a para el fortalecimiento de competencias y habilidades parentales
- Acompañamiento profesional basado en asesorías y consejerías familiares orientadas a mejorar condiciones de bienestar y desarrollo integral
- Asesoría Sociolaboral para la promoción de competencias de empleabilidad y apoyo en la búsqueda de empleo o mejora en la actividad laboral
- Acceso a servicios y prestaciones, mediante la entrega de bonos y transferencias monetarias

Es ejecutado por municipalidades y organizaciones privadas sin fines de lucro.

Subsistema de Protección a la Infancia Chile Crece Contigo

Beneficios

- Acceso gratuito a la educación parvularia a hijos/as de madres o padres que se encuentran trabajando, estudiando o buscando trabajo y que pertenecen al 60% de los hogares más vulnerables (Registro Social de Hogares).
- Ofrece servicios y prestaciones dirigidas a acompañar, proteger y apoyar integralmente a niños, niñas y sus familias.
- El ingreso a Chile crece contigo es desde el primer control que realizan las madres en el sistema público de salud.

Subsistema Nacional de Apoyos y Cuidados

Beneficios

Componente 1 - Plan de cuidados:

- Prestación que identifica necesidades de apoyos y cuidados para definir los servicios que se entregarán.
- Entrega un diagnóstico de la situación actual de las personas que requieren cuidados y de quienes los proveen, definiendo una guía de servicios a entregar.
- Un/a especialista visita el domicilio de potenciales personas beneficiarias y aplica la evaluación.

Componente 2 - Servicio de atención domiciliaria (SAD):

- Entrega servicios de cuidado dirigido a personas con dependencia moderada o severa y servicio de respiro a sus cuidadores/as informales con sobrecarga.
- Este servicio consiste en relevar a la persona que ejerce el cuidado, siendo reemplazada en sus labores de cuidado por un/a asistente. Esto le da posibilidad de ocupar ese tiempo para lo que necesite.

Componente 3 - Servicios especializados:

- Entrega un conjunto de bienes y servicios especializados, según las necesidades particulares de los beneficiarios/as, complementando la oferta local programática.
- Los servicios se pueden desarrollar en el domicilio de los beneficiarios/as, o en plazas, juntas vecinales y otros, según corresponda.
- Entre ellos, se encuentran: podología, peluquería, psicología, kinesiología, terapia ocupacional, ayudas técnicas, adaptaciones funcionales a la vivienda (instalación de rampas de acceso a la vivienda, grifería, receptáculo en baños, barras de apoyo en baños, pasillos y/o dormitorios, nivelación de pisos), artículos de aseo y cuidado (pañales, sabanillas, gasa, alcohol, guantes, otros), movilización para asistir a consultas médicas, a tratamientos, entre otros.

Fuente: Elaboración propia a partir de información disponible en Ministerio de Desarrollo Social y Familia⁷.

El Ministerio de Desarrollo Social y Familia el año 2022 creó el Registro de Personas Cuidadoras, módulo que se incorporó en el Registro Social de Hogares y que tiene como objetivo el registro, visibilización y reconocimiento de las personas cuidadoras y les permite la atención preferente en diversos servicios

públicos (por ejemplo, en centros de salud, FONASA, Chile Atiende, Banco Estado, Registro Civil, SERVIU, SENADIS, SENAMA y Municipalidades), hasta febrero de este año, se habían registrado más de 42.000 personas (ONU Mujeres, 2023, p. 22).

⁷ Disponible en <https://www.desarrollosocialyfamilia.gob.cl/proteccionsocial> [Consulta 16 de agosto de 2023].

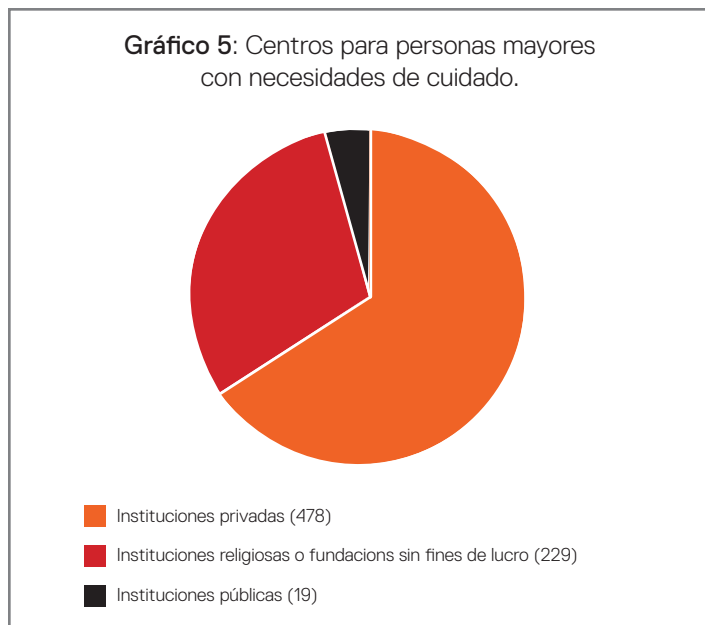
Por otro lado, existen espacios de cuidado para personas mayores desde SENAMA como Centros Diurnos Comunitarios, Condominios de Viviendas Tuteladas y Establecimientos de Larga Estadía (ELEAM).

En abril de 2023 comenzó a funcionar el Consejo Asesor Presidencial Interministerial, liderado por el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género y el Ministerio de Desarrollo Social que tiene como objetivo proponer el marco de regulación e implementación del Sistema Nacional e Integral de Cuidados.

La participación en el cuidado del Sector privado

En la provisión de servicios de cuidado, diversos sectores están presentes -según lo visto con anterioridad-, y el sector privado, tiene una relevancia fundamental en la prestación de servicios y en las políticas que se desarrollan al interior de las empresas para trabajadores y trabajadoras (ONU Mujeres, 2023, p. 29). El artículo 203 establece la obligación de las empresas con 20 o más trabajadoras, de contar o financiar salas cuna para el cuidado para niños y niñas menores de dos, lo que da cuenta de una política maternalista y una ausencia de corresponsabilidad, que causa además un desincentivo a empleadores a efectuar la contratación de mujeres en tanto se elevan los costos de la contratación femenina, y los costos de tener hijos/as se adjudican exclusivamente a las mujeres (Abud et al., 2023, p. 10). Hay que señalar, sin embargo, que el derecho a dar alimento a hijos e hijas menores de dos años, consistente en poder disponer de al menos una hora al día (considerado tiempo trabajado), puede recaer en la madre y el padre trabajadores (artículo 206 Código del Trabajo) por mutuo acuerdo.

En cuanto a quién provee el servicio de cuidados para niños y niñas, en materia de jardines y salas cunas, al año 2020, 318 establecimientos particulares están certificados por el MINEDUC (Subsecretaría de Educación Parvularia, 2020). Si se analizan los datos de financiamiento de dichos servicios, el 62,9% del financiamiento para niños y niñas entre 0 y 2 años es pagado por el gobierno; un 15,3% lo complementa la familia; un 5,1% por el empleador y un 3,4% es pagado parcialmente por el empleador (de cerca del 15% no se tiene información), se aprecia que un alto porcentaje del cuidado está financiado por el Estado, en tanto que un mínimo por el empleador, lo que tiene directa relación con lo señalado anteriormente con los incentivos a la contratación de mujeres en tanto deben responder financieramente por los cuidados.



Fuente: elaboración propia a partir datos ONU Mujeres, 2023.

En cuanto a centros para las personas mayores con necesidades de cuidado del total de 726 el año 2012, una alta mayoría corresponden a instituciones privadas, luego instituciones religiosas y fundaciones sin fines de lucro y un número menor a instituciones públicas (SENAMA, 2013), sin perjuicio de ello, la literatura ha dado cuenta de una alta cantidad de centros informales (ONU Mujeres, 2023, p. 30).

En cuanto a las políticas implementadas en las empresas estas pueden promover la corresponsabilidad de género o pueden contribuir a mantener la división sexual del trabajo afectando en forma desproporcionada a las mujeres trabajadoras. Como un mecanismo de promoción de la igualdad de género al interior de las empresas el entonces SERNAM (hoy Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género) elaboró el Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la vida familiar, laboral y personal, la Norma Chilena 3262-2012. Las propuestas de la norma incluyen un eje particular sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en la lógica de la corresponsabilidad, y apuntan a una mayor flexibilidad laboral, el establecimiento de permisos y licencias por sobre lo establecido en la legislación y la inclusión de servicios de cuidado (SERNAM, 2013). Actualmente, 98 organizaciones se han certificado en la Norma Chilena 3262-2012⁸ y de estas, 67 organizaciones laborales cuentan con el Sello Iguala Conciliación, reconocimiento gubernamental al que pueden acceder una vez que están certificadas. Ejemplos de buenas prácticas, se refieren a otorgar mayores días libres con goce de remuneración para padres en caso de

nacimiento de hijos/as, por ejemplo, Hogar de Cristo otorga 2 días y ONG Laboratoria otorga 4 semanas (ONU Mujeres, 2023, p. 33).

El sector privado, por tanto, resulta fundamental pues otorga prestaciones de cuidado, colaborando con instituciones públicas, y a su vez porque dentro de las empresas y organizaciones del sector privado se pueden implementar medidas para promover la conciliación laboral y la corresponsabilidad que derivan en una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral.

La participación en el cuidado de la sociedad civil

Las comunidades también han jugado un rol fundamental al hacerse cargo de la satisfacción de las necesidades de cuidado, pero también en la militancia y el activismo social. En ese sentido, han surgido diversas organizaciones y agrupaciones que demandan el reconocimiento de las labores del cuidado y prestaciones y servicios hacia personas con alguna enfermedad particular o condición específica (ONU Mujeres, 2023, p. 32). Asimismo, prácticas comunitarias de cuidados han adquirido relevancia y se han transformado en elementos centrales para hacer frente a la crisis de cuidado (Vega y Gutiérrez, 2014; Vega et al., 2018). Por ejemplo, círculos de cuidado que surgieron durante la pandemia, buscaban ser un apoyo para las personas que ejercían cuidado además de prácticas comunitarias como las ollas comunes que incluían el cocinar, empaquetar y llevarle porciones a vecinos y vecinas mayores que no podían ir a buscar la comida (Anigstein et al., 2021, p. 5).

Por otro lado, organizaciones de la sociedad civil y sin fines de lucro proveen servicios de cuidado a grupos particulares (como personas en situación

⁸ Información disponible en: https://www.sernameg.gob.cl/?page_id=32792 [Consulta 04 de agosto de 2023]

de discapacidad, personas mayores y, niños y niñas). Esto incluye instituciones religiosas que cuentan con centros de atención para personas mayores, como Fundación Las Rosas que cuenta con 40 centros a lo largo del país, el Hogar de Cristo con 17 centros, la Fundación San Vicente de Paul que cuenta con 16 centros de atención de larga estadía (ONU Mujeres, 2023, p. 33).

A pesar de la oferta en la provisión de cuidados, actualmente una de las principales formas en que se satisfacen los servicios de cuidado es a través del trabajo no remunerado realizado al interior de los hogares, es decir, por las mujeres (Irma, 2021, p. 30). Por otro lado, a través del trabajo doméstico remunerado también los hogares buscan realizar los cuidados de niños, niñas, adolescentes y personas mayores; a pesar de su existencia, ha disminuido en Chile la contratación de trabajadoras domésticas desde 1990 (en dicho año según cifras del INE llegaba al 19,3%, en cambio en 2018 se había reducido hasta un 8,2%).

RECOMENDACIONES

1. Establecimiento de un marco normativo que reconozca el derecho a los cuidados en sus distintas manifestaciones. Para ello resulta fundamental, el reconocimiento constitucional del derecho a los cuidados en el ámbito de la ciudadanía social.

El establecimiento de un derecho al cuidado en la Constitución en forma expresa y autónoma permite el reconocimiento de los cuidados en la sostenibilidad de la vida de todas las personas y de la sociedad y establecer un marco normativo que permita al Estado y a distintos actores garantizar las condiciones para ejercer el cuidado y para recibirlo.

A nivel constitucional se debe reconocer el derecho a los cuidados en su triple manifestación derecho a cuidar, a ser cuidado/a y al autocuidado (tal como se ha reconocido en las Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe de la CEPAL desde el año 2007 en adelante, y en las iniciativas populares de norma señaladas⁹).

Además, se debe reconocer expresamente el valor del trabajo de cuidados no remunerado y, con ello incluir el derecho a proveer cuidado como un derecho universal de las y los trabajadores, asociados a los derechos básicos laborales y al trabajo decente. En línea con la recomendación de la OIT (2019)¹⁰ este derecho debiera concretarse y expandirse a través de los marcos normativos habituales de las relaciones laborales, incluyendo el diálogo social multinivel.

2. Modificar el paradigma de trabajador/a para el trabajo decente, incorporando los cuidados como algo necesario para la conciliación vida laboral y familiar, así como para promover la igualdad de género en el trabajo.

La división sexual del trabajo se fundamenta en la noción de trabajador/a autosuficiente e independiente que no requiere dar cuidados ni recibirlos. La nueva realidad sociolaboral y la crisis de los cuidados, exige la transformación de esta noción para poder incorporar los cuidados como un ámbito esencial de la humanidad. En ese sentido, resulta fundamental la modificación del artículo 203 del Código del Trabajo, a través de la aprobación y me-

⁹ En ese mismo sentido, Laura Pautassi (2007) ha señalado que el derecho a los cuidados posee una triple dimensión: derecho a cuidar, a recibir cuidados y al autocuidado.

¹⁰ OIT (2019b).

jora de la Ley de Sala Cuna Universal que garantice el derecho a sala cuna de forma universal y no sólo para mujeres trabajadoras.

Siguiendo esa misma línea, el posnatal parental requiere ser sustituido, al menos progresivamente, por permiso de maternidad y permiso de paternidad, que configuren derechos independientes e intransferibles, para incorporar a los padres en el cuidado de hijos e hijas, promoviendo la corresponsabilidad. Como modalidad intermedia, se sugiere establecer mecanismos de incentivos hacia la transferencia del derecho de la madre hacia el padre, en el marco de la licencia parental, como tiempo extra para el padre en el caso de que ello suceda, como lo han hecho otros ordenamientos jurídicos o incentivos tributarios para las organizaciones que incluyan mejoras de los beneficios a través de sus planes de igualdad o de mecanismos de diálogo social bipartito como las negociaciones colectivas. Esta transición apoyará el desarrollo de nuevas masculinidades en el seno de las culturas organizacionales.

Monitorear y apoyar los mecanismos normativos que permitan una mayor participación de las y los trabajadores en la organización de los tiempos y jornadas de trabajo, tanto a través de la implementación efectiva de las 40 horas flexibles, como del teletrabajo. Para ello es fundamental además, modificar la normativa del Código del Trabajo que atribuye a las madres trabajadoras ciertas prerrogativas asociadas al ejercicio de cuidar, fomentando la corresponsabilidad. Nuevamente en este caso, los mecanismos de diálogo social multinivel suponen instrumentos apropiados para poder ajustar las necesidades de las organizaciones y las de las y los trabajadores.

3. Creación de un Sistema Integral de Cuidados con participación de la sociedad civil.

La creación e implementación de un sistema integral y nacional de cuidados requiere, para poder transformar la división sexual del cuidado y la injusta organización social de los cuidados: a) establecer la corresponsabilidad social de las labores de cuidado, todas las personas, las comunidades, las familias y el Estado deben compartir la responsabilidad de otorgar cuidados; b) incorporar la perspectiva de género y la erradicación de estereotipos de género, lo que implica no profundizar estereotipos de género en el ejercicio de los cuidados, lo que implica que todas las personas, independiente de su género, pueden cuidar a otras; c) incorporar un enfoque de derechos, esto implica reconocer al cuidado como un derecho de todas las personas a lo largo de su vida, en los términos señalados en la primera recomendación, además de contar en su diseño, implementación y evaluación con la participación de la sociedad civil; d) incorporar enfoque territorial en el diseño; e) incorporar enfoque intercultural e interseccional.

4. Al sector privado, implementar la reducción de la jornada laboral de 45 a 40 horas semanales junto con medidas de flexibilización laboral y promover culturas organizacionales de igualdad de género en el trabajo en materia de conciliación y corresponsabilidad.

La efectiva implementación de las normas laborales que favorecen formas flexibles de organización del trabajo tanto referidas a las jornadas como al lugar de prestación de servicios laborales, suponen una medida que favorece la conciliación de vida laboral y familiar de las y los trabajadores, impactando especialmente

en la capacidad de otorgar cuidados. Sin embargo, estos marcos normativos a través de las normas laborales constituyen aspectos mínimos que pueden ampliarse a través de otros instrumentos como la negociación colectiva o incluso de normas soft como los acuerdos a través de las distintas instancias de diálogo social al interior de las organizaciones.

Un aspecto no menor a la hora de implementar medidas de flexibilización de la jornada, así como del lugar de prestación de servicios, es que éstas se apliquen incorporando la perspectiva de género, pues en caso contrario, pueden perpetuar y profundizar la división sexual del trabajo. Por lo mismo, las medidas que se adopten deben evitar las jornadas prolongadas, la falta de descanso, incorporar la desconexión digital y límites horarios a la jornada, que la hagan compatible con los cuidados.

De carácter voluntario, las normas de responsabilidad social empresarial y muy especialmente la Norma 3262-2012, conocida como “Sello Igual”, aplicable tanto el sector privado como público, que tiene el objetivo de elaborar políticas al interior de las empresas que promuevan la igualdad de género en el trabajo, resultan estratégicas para promover una cultura igualitaria en materia de conciliación laboral y corresponsabilidad familiar, siendo estos una de las dimensiones fundamentales, pues permiten cambios en la cultura patriarcal tanto al interior de las organizaciones como de las propias familias.

El apoyo a la generación de nuevas masculinidades al interior de la organización, supone también incentivar a los hombres trabajadores a disfrutar de su derecho de otorgar cuidados a través del postnatal parental o de los permisos para el cuidado de hijos y familiares enfermos. A su vez, ello supone también

abordar en términos de cultura organizacional, la sanción social asociada a la mujer trabajadora que cede las últimas semanas al padre, para favorecer la participación y corresponsabilidades en el cuidado del hijo recién nacido. Para propiciar estos cambios de comportamiento, se requiere también generar acciones direccionadas a las jefaturas y líderes de la organización para que incorporen y apliquen -empezando por ellos y ellas mismas- las políticas de gestión del cambio hacia una cultura igualitaria, de manera efectiva.

5. Modificación de patrones socioculturales que establecen roles de cuidado del hogar y la familia a las mujeres.

Uno de los obstáculos hacia una mayor corresponsabilidad de género en torno a los trabajos de cuidado y una mejor conciliación, son los roles de género respecto a quiénes ejercen los cuidados, asociándose el rol de cuidadoras principalmente a las mujeres. Esto tiene consecuencias no sólo simbólicas sino normativas (como se ha expresado con el artículo 203 del Código del Trabajo que establece el costo del cuidado a las mujeres madres).

La transformación de la injusta organización social del cuidado y la división sexual del trabajo implica el cambio cultural respecto al rol que hombres y mujeres juegan en los cuidados. Para esto, se requiere incorporar estos temas en el ámbito educativo y en los diversos niveles, además de realizar campañas de sensibilización a toda la sociedad.

REFERENCIAS

- Abud, M., Eyzaguirre, S. y Feliú, J.T. (2023). Propuesta para fomentar la participación laboral femenina en Chile. Centro de Estudios Públicos, *Puntos de Referencia* N°642. https://www.cepchile.cl/wp-content/uploads/2023/01/pder642_abud_et-al.pdf
- Addati, L., Cattaneo, U. y Pozzan, E. (2022). *Los cuidados en el trabajo: Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Anigstein, M.S, Watkins, L., Vergara, F. y Osorio-Parraguez, P. (2021). En medio de la crisis sanitaria y la crisis sociopolítica: cuidados comunitarios y afrontamiento de las consecuencias de la pandemia de la covid-19 en Santiago de Chile. *Antípoda. Revista de Antropología y Arqueología* 45: 53-77. <https://doi.org/10.7440/antipoda45.2021.03>
- Arriagada, I. (2021). Crisis social y de la organización social de los cuidados en Chile. *Estudios sociales del Estado* 7 (13), 6-41.
- Batthyány, K., Genta, N., & Perrotta, V. (2015). Avanzando hacia la corresponsabilidad en los cuidados: análisis de las licencias parentales en el Uruguay. Serie Asuntos de Género 128, CEPAL.
- Benvin, E. y Olmedo, P. (2020). “Descripción y evolución de los subsidios maternos: una mirada al uso de los beneficios derivados de las modificaciones de la Ley N° 20.545”, Documento de Trabajo N° 21. Superintendencia de Seguridad Social.
- Boltanski, L. (2000). *El amor y la justicia como competencias. Tres ensayos de sociología de la acción*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Fernández, A. M. (2023). La jornada de 40 horas: una apuesta para aumentar la productividad y mejorar la calidad laboral. *Observatorio Económico 177*, Facultad de Economía y Negocios de la UAH. https://fen.uahurtado.cl/wp-content/uploads/2023/06/oe_mayo_2023.pdf
- Cabezón, E.; Cases, R.; Feliú, J.T. (2023). Falta de conciliación entre trabajo y familia: desafío para avanzar en mayor inserción laboral femenina. *Puntos de referencia*, N°656. Disponible en: https://www.cepchile.cl/wp-content/uploads/2023/04/pder656_cabazon_et-al.-1.pdf
- CEPAL (2017). Estrategia de Montevideo para la implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/41011-estrategia-montevideo-la-implementacion-la-agenda-regional-genero-marco>
- CEPAL (2022). Compromiso de Buenos Aires, párrafo 8. Adoptado en la XV Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, organizada por la CEPAL
- Charmes, J., OIT (2019). *The Unpaid Care Work and the Labour Market. An analysis of time use data based on the latest World Compilation of Time-use Surveys*.
- Daly, M., y Lewis, J. (2011). El concepto de “social care” y el análisis de los Estados de Bienestar contemporáneos. En *El trabajo de cuidados: Historia, teoría y políticas* (pp. 223-249). Los Libros de la Catarata.
- Evers, A. y Svetlik, I. (1993) *Balancing Pluralism: New Welfare Mixes in Care for the Elderly*, London: Avebury.

- INE (2016). Documento Principales Resultados ENUT 2015. Departamento de Estudios Sociales Instituto Nacional de Estadísticas. Santiago, Chile.
- Krmpotic, C. (2016). El cuidado como objeto de políticas sociales. Su actual problematización en el contexto latinoamericano. *Sociedade em Debate*, 22(1), 195-215. En https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/105688/CONICET_Digital_Nro.e465410a-7452-4fb7-9ef1-8e9520368941_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Leira, A. (1992). *Welfare States and Working Mothers: The Scandinavian Experience*. Cambridge: Cambridge University Press.
- OIT (2019a). El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado. Para un futuro con trabajo decente (Ginebra).
- OIT (2019b). Informe de la Comisión de Expertos d Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Informe III Parte A, 108º Reunión (Ginebra). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_670148.pdf
- ONU Mujeres y CEPAL (2020). Cuidados en América Latina y el Caribe en tiempos de COVID-19. Hacia Sistemas Integrales para fortalecer la respuesta y la recuperación. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45916-cuidados-america-latina-caribe-tiempos-covid-19-sistemas-integrales-fortalecer>
- ONU Mujeres y CEPAL (2021). Hacia la construcción de sistemas integrales de cuidados en América Latina y el Caribe: elementos para su implementación. https://oig.cepal.org/sites/default/files/s2200187_es.pdf
- ONU Mujeres (2023). Cuidados en Chile: Avanzando hacia un sistema Integral de Cuidados. <https://lac.unwomen.org/es/digital-library/publications/2023/07/cuidados-en-chile-avanzando-hacia-un-sistema-integral-de-cuidados>
- Pautassi, L. (2007). El cuidado como cuestión social desde un enfoque de derechos, Serie Mujer y Desarrollo, núm. 87, Santiago de Chile, CEPAL.
- Pautassi, L. (2018). El cuidado como derecho. Un camino virtuoso, un desafío inmediato. *Revista de la Facultad de Derecho de México* 272, 717-742.
- Razavi S. (2007). The Political and Social Economy of Care in a Development Context Conceptual Issues, Research Questions and Policy Options. Gender and Development Programme Paper Number 3. United Nations Research Institute for Social Development.
- Rico, M., y Robles, C.: “El cuidado, pilar de la protección social: derechos, políticas e institucionalidad en América Latina”, en *Los cuidados en América Latina y el Caribe. Textos seleccionados 2007-2018*, ed. Nicole Bidegain Ponte y NU. CEPAL, 2017, 145–64, 153.
- SENAMA (2013). Estudio de actualización del catastro de establecimientos de larga estadía (ELEAM). Informe Final. CCI Ingeniería Económica. Santiago, Chile.
- SERNAM (2013) Guía Sistematización de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal de las Organizaciones. Servicio Nacional de la Mujer, Consultora Inclusión y Equidad, Banco Interamericano de Desarrollo. Santiago, Chile.
- Subsecretaría de Educación Parvularia (2019). Informe de Caracterización de la Educación Parvularia Oficial 2019. Ministerio de Educación. Gobierno de Chile.

Superintendencia de Seguridad Social. Estadísticas anuales disponible en <https://www.suseso.cl/608/w3-propertyvalue-10364.html>

Vega, C., & Gutiérrez, E. (2014). Nuevas aproximaciones a la organización social del cuidado. Debates latinoamericanos Presentación del Dossier. *Íconos: Revista de Ciencias Sociales*, (50), 9-26.

Vega, C., Martínez, R. y Paredes, M. (eds.) (2018). *Cuidado, comunidad y común. Extracciones, apropiaciones y sostenimiento de la vida*. Madrid: Traficante de Sueños.

El **Centro Interdisciplinar de Políticas Públicas (CiPP)** es un organismo creado por las Facultades de Ciencias Sociales, Derecho, y Economía y Negocios de la Universidad Alberto Hurtado (UAH). **Se vincula formalmente con la UAH a través de la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado.**

De acuerdo a las políticas de la UAH, el **CiPP** es un **Centro de Pertinencia Pública y Relevancia Social**. Su objetivo principal es **contribuir a que la UAH sea un referente nacional y regional en investigación y producción académica de interés público.**

CiPP | Centro Interdisciplinar
de Políticas Públicas
Universidad Alberto Hurtado

cipp.uahurtado.cl