



issa

ASOCIACIÓN INTERNACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL | AISS



FORO MUNDIAL DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

MARRAKECH 2022

Foro Mundial de la Seguridad Social

34ª Asamblea General de la AISS

Marrakech, Marruecos, 24-28 de octubre de 2022

La incorporación de la perspectiva de género en las políticas de protección social

Informe abreviado

Comisión Técnica de las Prestaciones Familiares
Ginebra

La Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS) es la organización internacional líder a nivel mundial que reúne organismos e instituciones de seguridad social. La AISS promueve la excelencia en la administración de la seguridad social a través de normas profesionales, conocimientos expertos, servicios y apoyo para que sus miembros construyan políticas y sistemas de seguridad social dinámicos en todo el mundo.

Las Comisiones Técnicas de la AISS desempeñan un papel central en la Asociación. Son el pilar fundamental del desarrollo de los conocimientos y el trabajo técnico. Las Comisiones Técnicas, que se organizan en torno a 13 grupos temáticos, permiten a los miembros de la AISS centrar su labor en un área de interés concreta.

Las opiniones e ideas expresadas no reflejan necesariamente las de la AISS o de sus miembros. Para conocer los términos y condiciones, consulte por favor el sitio web de la AISS en www.issa.int/site-policy.

La incorporación de la perspectiva de género en las políticas de protección social

Informe abreviado

Comisión Técnica de las Prestaciones Familiares
Ginebra

Resumen

Pese a los avances logrados en los últimos veinte años, y a la gran cantidad de textos en favor de la igualdad de género que se han adoptado en todas las regiones del mundo, las desigualdades en este ámbito persisten en todas partes, y se observan en diversos ámbitos, como la educación, el empleo y los salarios, las condiciones de trabajo, el trabajo doméstico y el trabajo no remunerado.

Estas desigualdades repercuten significativamente en la pobreza, que aumenta todavía más en el caso de las familias monoparentales, en las que la mujer suele ser el sostén de la familia.

Estas desigualdades de género entrañan desigualdades en el acceso a la protección social, en el conjunto de los riesgos que presumiblemente se cubren. Así, mejorar la igualdad de género es fundamental para el equilibrio de los sistemas de protección social, puesto que favorece su financiación a la vez que limita los gastos.

En el presente informe se identifican una serie de medidas de protección social que contribuyen a la igualdad de género, y se concluye destacando la gran oportunidad que brinda la elaboración de unas directrices que ayuden a incorporar la perspectiva de género en la formulación de políticas de protección social.

1. Los textos internacionales, la igualdad de género y el acceso a la protección social

De manera progresiva, la promoción de la igualdad de género ha pasado a ocupar un lugar prioritario en los textos internacionales sobre protección social.

1.1. Los textos de la OIT y de la ONU

1.1.1. Desde la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 1919 hasta el Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2018-2021

Desde su creación, la OIT basa sus actividades en los principios fundamentales de la promoción de la igualdad de género y la no discriminación, los cuales, además, ocupan un lugar destacado en la agenda de la Organización desde 2008.

La igualdad de género se trata en una gran cantidad de textos de la institución: la Constitución de la OIT (1919), el Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm. 3), el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (nº 189). A estos textos vinculantes se añaden varias declaraciones y resoluciones, entre las que figuran la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), que pone la igualdad entre hombres y mujeres en el centro del Programa de Trabajo Decente y en la que se insta a considerar la igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación cuestiones transversales a los objetivos del Programa de Trabajo Decente. Tras esta declaración, en 2009 se adoptó una resolución en la que se reconoce que la igualdad entre hombres y mujeres es un elemento fundamental del trabajo decente.

1.1.2. La acción de la Organización de las Naciones Unidas (ONU)

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU, que entró en vigor en 1976, promueve el derecho de las mujeres a beneficiarse de la seguridad social, incluidos los seguros sociales, en igualdad de condiciones con los hombres. Además, la igualdad de género se establece explícitamente como uno de los objetivos (objetivo 5) de la Agenda 2030 y sus objetivos de desarrollo sostenible, adoptada por la ONU en 2015.

2

1.2. Los textos europeos

Europa y la Unión Europea (UE) también han integrado de manera progresiva el principio de igualdad de género en su código normativo. El principio de igualdad de remuneración para los hombres y las mujeres por el mismo trabajo también se recoge en el Tratado de Roma de 1957. La Directiva 92/85/CEE, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia, reconoce posteriormente el derecho a un permiso de maternidad y a la protección del empleo. En 2009, con motivo del Tratado de Lisboa, en el artículo 2 del Tratado de la Unión Europea (TUE) se establece la igualdad entre hombres y mujeres como parte de los valores comunes entre los Estados miembros. La Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 adoptada por la Comisión el 5 de marzo de 2021 constituye el marco general en el que la Comisión se compromete a promover la igualdad de género en todas sus políticas y programas de financiación europeos. Por último, la Directiva (UE) 2019/1158 adoptada el 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, establece un permiso de paternidad remunerado de al menos 10 días, refuerza el derecho existente a un permiso parental de 4 meses y establece un permiso para cuidadores.

1.3. Los textos de los demás continentes

Las demás regiones del mundo han avanzado en distinta medida en la igualdad de género.

1.3.1. Las Américas

La Organización de los Estados Americanos (OEA) adoptó varios convenios para hacer efectiva la protección de las mujeres, desde la Convención Interamericana sobre la Concesión de los Derechos Políticos a la Mujer (1948) hasta la Convención Interamericana sobre Obligaciones Alimentarias (1989).

En cuanto a América del Norte, la Primera Estrategia Nacional sobre Equidad e Igualdad de Género (2021) de los Estados Unidos prevé la mejora del acceso a los servicios de cuidados infantiles y la creación de un programa nacional de licencias por motivos familiares remuneradas.

Entre los numerosos textos adoptados en América Latina y el Caribe, los más recientes son el Consenso de Santo Domingo y la Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030 (2017).

1.3.2. África

Para la Organización de la Unidad Africana (OUA) y la Unión Africana (UA), su sucesora, la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos (1981), el Protocolo de Maputo (2003) y la Declaración Solemne sobre la Igualdad de Género en África (2004) son instrumentos clave en este ámbito, que se concretizan en la visión que desarrolló la Unión Africana sobre la igualdad de género a nivel político en 2008. Además, las comunidades africanas han adoptado un gran número de declaraciones y políticas subregionales al respecto. La igualdad de género también forma parte de la Aspiración 6 de la Agenda 2063 de la UA (2013), que se ha concretado en la Estrategia de Igualdad de Género y Empoderamiento de la Mujer (2018-2028) de la Unión Africana.

1.3.3. Asia

La Asociación de Naciones de Asia Sudoriental (ASEAN) y la Asociación de Asia Meridional para la Cooperación Regional (SAARC) han puesto en marcha varias políticas y mecanismos para la igualdad de género, como la declaración *ASEAN 2025: Forging ahead together* (ASEAN 2025: Avanzando juntos) (2015) o la creación de la base de datos sobre la igualdad de género por parte de la SAARC (2007).

1.3.4. El Pacífico

Basándose en la herencia de la plataforma de acción para el Pacífico dedicada a la igualdad de género (1994), el Programa de Acción del Pacífico 2018-2030 para la Igualdad de Género y los Derechos Fundamentales de la Mujer (2017) está en conformidad con los compromisos regionales sobre este asunto, como los que se recogen en la Declaración para la Igualdad de Género en el Pacífico (2012).

1.3.5. La región de los países de la Liga Árabe

La Carta Árabe de Derechos Humanos revisada (2004) presenta aspectos innovadores, como la igualdad entre los sexos, al igual que ocurre con la Declaración de El Cairo para las Mujeres Árabes y el plan de acción que la acompaña (2014).

2. Las desigualdades de género y sus repercusiones: Panorama mundial

Las desigualdades de género tienen diversas implicaciones socioeconómicas, que son especialmente evidentes en el caso de las familias monoparentales, cuyo nivel de pobreza se ha visto agravado por la pandemia de COVID-19.

2.1. Aspectos socioeconómicos de la desigualdad de género

2.1.1. Persistencia de las desigualdades en la participación en el mercado de trabajo

Un aumento del acceso de las mujeres y las niñas a la educación...

El aumento del acceso de las mujeres a la educación es uno de los principales avances que se han producido en el mundo en los últimos 20 años. No obstante, estos avances no han sido uniformes en todas las regiones, y todavía queda mucho por hacer en algunas de ellas (UNESCO, 2020).

...que no equivale a una mejora similar en el mercado de trabajo

Estos avances en el ámbito de la educación no van acompañados de mejoras similares en el mercado de trabajo, y las brechas de género siguen siendo importantes en lo que se refiere a la tasa de actividad (las disparidades son particularmente acusadas en el África del Norte, en los Estados Árabes y en Asia Meridional) y a la tasa de desempleo (OIT, 2019a).

2.1.2. El empleo vulnerable e informal, más generalizado entre las mujeres

En los países en desarrollo, el empleo vulnerable es más habitual entre las mujeres que entre los hombres. Por lo tanto, existe un mayor número de mujeres que de hombres entre los trabajadores familiares que colaboran en la empresa familiar, una categoría que representa aproximadamente una tercera parte del empleo informal en los países en desarrollo de todo el mundo.

En general, el trabajo en el sector informal afecta con más frecuencia a los hombres que a las mujeres, pero el trabajo informal femenino está particularmente extendido en los países desarrollados, en el África Subsahariana y en Asia (OIT, 2019a).

Los trabajadores informales se enfrentan a un mayor riesgo de pobreza y a riesgos profesionales importantes, y quedan excluidos de las políticas públicas financiadas con cargo a los impuestos.

2.1.3. Una cantidad importante de tiempo dedicado al trabajo no remunerado

Además de lo anterior, las mujeres realizan tres veces más trabajo doméstico y de cuidados que los hombres a escala mundial, seis veces más en la región de África del Norte y Asia Occidental. En Asia y el Pacífico, este porcentaje llega a ser del 80 por ciento. En los países de Europa Septentrional, que son los que se más se acercan a la paridad de género, los hombres realizan más del 40 por ciento del volumen total del trabajo de cuidados no remunerado.

En lo que respecta únicamente a los cuidados no remunerados, las mujeres les dedican más tiempo que los hombres en todas las regiones, a saber, 1,7 veces más en las Américas, 2,1 veces más en Europa y Asia Central, 3,4 veces más en África, 4,1 veces más en Asia y el Pacífico, y hasta 4,7 veces más en los Estados Árabes (Addati y otros, 2019).

La importancia que tiene el trabajo doméstico e informal para las mujeres y la reducción, en contrapartida, del tiempo que dedican al empleo formal reduce su capacidad de cotizar en el mercado de trabajo y, por lo tanto, sus derechos a la protección social, ya que estos se basan en el empleo formal (Addati y otros, 2019).

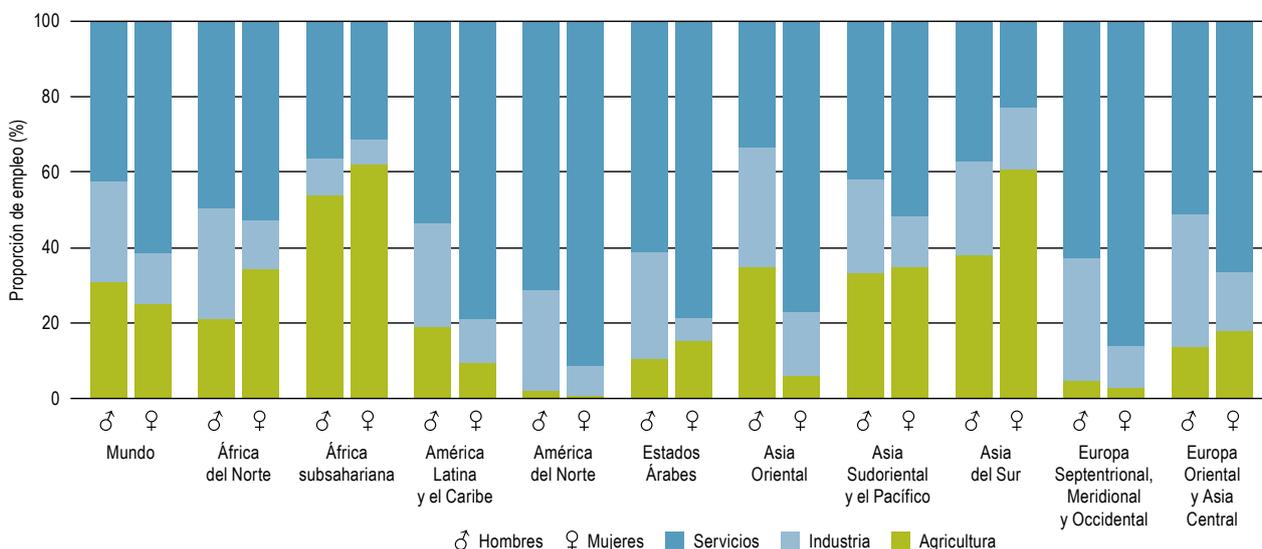
2.1.4. Las mujeres, más presentes en el sector de los servicios

A nivel mundial, el sector de los servicios representa el 60 por ciento de las mujeres empleadas frente a un poco más del 40 por ciento de los hombres empleados. Este sector se caracteriza por unas condiciones de trabajo difíciles, unos salarios bajos y unas formas de empleo que ofrecen poca protección social. Existen diferencias significativas entre las regiones (véase el gráfico 1).

2.1.5. Salarios más bajos, una brecha que aumenta con la llegada de los hijos

La brecha salarial media entre hombres y mujeres a escala mundial era del 18,8 por ciento en 2019 (OIT, 2019b). Se acentúa con la llegada de los hijos. En gran medida, esto se debe a la segregación profesional y la polarización de los trabajadores por género en las industrias y los sectores económicos. La maternidad también conlleva una penalización salarial que puede persistir a lo largo de la vida laboral de la mujer, mientras que la condición de paternidad se asocia sistemáticamente con una prima salarial. Debido a los bajos salarios, las mujeres tienen una capacidad contributiva menor y, por lo tanto, acceden a prestaciones de seguridad social más bajas.

Gráfico 1. Distribución del empleo por sector y por sexo



Fuente: OIT (2017).

2.1.6. Condiciones de trabajo generalmente más restrictivas y difíciles

Las mujeres trabajan a tiempo parcial con más frecuencia que los hombres y, a menudo, suelen hacerlo por obligación. Así ocurre, de manera más destacada, en los países más desarrollados. El hecho de que las mujeres trabajen con más frecuencia a tiempo parcial reduce su capacidad para cotizar y, por lo tanto, sus derechos a la seguridad social.

Asimismo, las mujeres están más expuestas a los riesgos psicosociales y son más a menudo víctimas de acoso, ya sea moral o sexual.

2.2. El desafío que plantean los hogares monoparentales para la protección social

Las familias monoparentales, formadas fundamentalmente por madres solteras, se han convertido en un modelo de familia relativamente común en todas las regiones del mundo. De media, uno de cada diez hogares del mundo es monoparental (Addati y otros, 2019). Este fenómeno constituye un desafío para la protección social, en general, y para la política familiar, en particular.

Las madres solteras muy jóvenes son una cuestión preocupante en algunas regiones en concreto (África Subsahariana, América Latina y el Caribe). Estas familias monoparentales son especialmente vulnerables y están más expuestas al riesgo de pobreza.

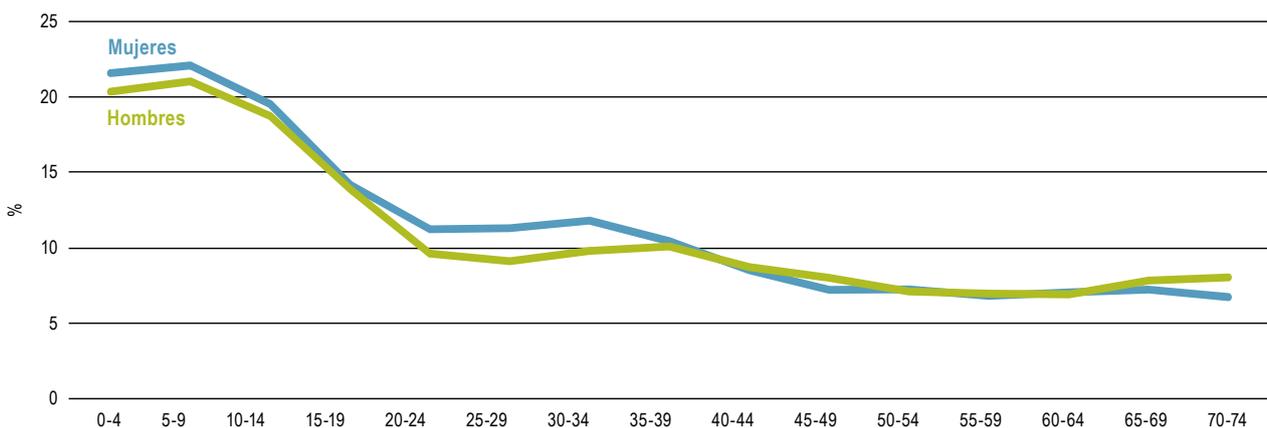
2.3. La pobreza desde el punto de vista del género

En 2020, más de 762 millones de personas de todo el mundo vivían en situación de pobreza extrema, 388 millones de mujeres y 372 millones de hombres (ONU-Mujeres, 2022). Alrededor del 83,7 por ciento de estas mujeres en situación de pobreza extrema viven en el África Subsahariana (62,8 por ciento), y en Asia Central y Meridional (20,9 por ciento).

La brecha de la pobreza entre hombres y mujeres es particularmente desfavorable para las mujeres en edad productiva y reproductiva. Esta situación se equilibra con la edad, concretamente entre los 40 y los 65 años (véase el gráfico 2).

La viudedad, el divorcio y la separación también están relacionados con un elevado índice de pobreza, en especial en el caso de las mujeres.

Gráfico 2. Índice de pobreza por sexo y grupo de edad



Fuente: Munoz Boudet y otros (2018).

2.4. Las repercusiones socioeconómicas de la pandemia de COVID-19 en la igualdad de género

Con la crisis de la COVID-19, las mujeres han sufrido una mayor pérdida de empleos y de ingresos que los hombres, a la vez que ha aumentado su tiempo de trabajo no remunerado. En realidad, las mujeres estaban sobrerrepresentadas en los sectores más afectados por la crisis, como el del alojamiento y la restauración, y el sector manufacturero. Asimismo, debido a que constituyen gran parte de la fuerza de trabajo doméstica, muchas han perdido su empleo o han sufrido una reducción significativa del tiempo de trabajo, con la reducción salarial correspondiente.

La COVID-19 también ha creado una situación sumamente difícil en el entorno doméstico, cuya carga sigue recayendo principalmente sobre las mujeres, a las que se impuso de manera desproporcionada el cuidado de los niños durante el confinamiento.

3. Las desigualdades de género en el ámbito de la protección social

El sistema de protección social no se distribuye de manera equitativa en todas las partes del mundo.

Más de la mitad de la población mundial no está cubierta por ningún tipo de régimen de protección social, y menos del 30 por ciento se beneficia de una protección social completa. Las mujeres están en desventaja con respecto a los hombres, con tasas de cobertura más bajas y un nivel de prestaciones inferior.

En el caso de las mujeres, la cobertura de los regímenes de protección social contributivos es particularmente baja en lo que respecta a las pensiones de vejez, las prestaciones de desempleo o la protección de la maternidad. Las desigualdades entre los géneros en materia de protección social tienden a acentuarse de manera significativa después de la edad de jubilación.

3.1. El acceso a la protección de la maternidad

La gran mayoría de las mujeres del mundo no se benefician de la protección de la maternidad. En 2020, solo el 53,5 por ciento de las mujeres estaban legalmente cubiertas por regímenes contributivos obligatorios o no contributivos. Las cifras varían considerablemente de una región a otra. Las regiones de América del Norte, del África Subsahariana y de Asia Sudoriental y el Pacífico tienen las tasas más bajas.

3.2. La cobertura de los gastos de salud prenatales y maternos¹

A pesar de los importantes avances realizados en los últimos decenios, el acceso efectivo a la atención prenatal y a la atención de salud materna, todavía está lejos de ser universal en muchas regiones del mundo. El acceso corresponde a la tasa de población cubierta por la protección de la salud. Por lo tanto, el promedio de la cobertura mundial de los cuidados prenatales es del 64 por ciento, pero de menos del 60 por ciento en África, el Mediterráneo Oriental y Asia Sudoriental.

1. Estos puntos se analizarán en colaboración con la Comisión Técnica de las Prestaciones Médicas y del Seguro de Enfermedad de la AISS.

3.3. El acceso a la protección social de las personas de edad avanzada

Las mujeres están menos cubiertas por los regímenes de pensiones que los hombres, en particular los regímenes contributivos. Las desigualdades en este ámbito son notables en algunas regiones: África del Norte, los Estados Árabes, Asia Central y Occidental. A nivel mundial, cerca del 65 por ciento de las personas que han superado la edad de jubilación y no se benefician de una pensión regular son mujeres. Por lo tanto, las mujeres están más expuestas al riesgo de pobreza que los hombres en este grupo de edad. Lo mismo ocurre en la Unión Europea, donde el 20,6 por ciento de las mujeres de más de 65 años están expuestas al riesgo de pobreza, frente al 15 por ciento de los hombres.

3.4. El acceso a las medidas de conciliación de la vida familiar y la vida profesional

En muchos países, las políticas que favorecen la conciliación (licencia parental remunerada, servicios de cuidado infantil accesibles, asequibles y de calidad) son recientes y están poco desarrolladas. La configuración más común es, en la mayor parte de las regiones, la de una licencia disponible únicamente para las madres. En los casos en los que ambos progenitores pueden optar a la licencia parental, se alienta poco a los padres a compartirla. En la mayor parte de las regiones no existe licencia de paternidad remunerada y, cuando existe, suele tener una duración de menos de dos semanas. Las leyes son más generosas en Europa, donde se aplican regímenes de licencias reservados de más de dos semanas o medidas de cuota para los padres. Por último, las medidas relacionadas con las licencias para cuidar de los hijos enfermos o para los proveedores de cuidados siguen siendo poco habituales, salvo en Europa. En consecuencia, las mujeres se encargan principalmente de cuidar a los hijos. En 2018, 606 millones de mujeres en edad de trabajar consideraban que no estaban disponibles para un empleo o no buscaban trabajo debido al cuidado no remunerado que debían realizar, frente a solo 41 millones de hombres, según datos del UNICEF (Gromada, Richardson y Rees, 2020).

8

4. La igualdad de género contribuye a la mejora de la protección social

4.1. La contribución a la financiación de la protección social

A corto plazo: Se produce un incremento de los ingresos gracias al aumento del trabajo declarado por las mujeres

El aumento de la participación de las mujeres (con un nivel de cualificación comparable o incluso superior al de los hombres) en el mercado de trabajo impulsa con más fuerza el crecimiento económico, pues mejora la sostenibilidad de los sistemas de protección social gracias a la disminución de los gastos (debido a la reducción de la pobreza entre las mujeres y los niños, como consecuencia de la actividad profesional de las primeras) y a las cotizaciones asociadas al trabajo.

A largo plazo: Mejora el equilibrio demográfico, que favorece la financiación de los riesgos de seguridad social

La igualdad de género, y concretamente las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral que esta igualdad requiere, también fomenta la natalidad. O, dicho de otro modo, de manera natural, la mejora de las condiciones demográficas repercute en una mejora de la financiación de la protección social (mediante los ingresos de las cotizaciones) y una reducción de los gastos (pensiones, salud, dependencia).

4.2. La reducción de los gastos

Igualdad de género, reducción de la pobreza y de los gastos de asistencia social

La mejora de la igualdad de género en el mercado de trabajo, es decir, una mayor participación de las mujeres en el mercado de trabajo y una mayor igualdad salarial, es un factor que reduce la pobreza y los gastos de asistencia social.

Acceso a la atención médica para las mujeres

El acceso de las mujeres a la atención de salud esencial no es igualitario en el mundo, y puede debilitar considerablemente a las familias, especialmente si son monoparentales, debido al costo financiero que dicho acceso conlleva.

Fomento de la adhesión a los valores de la protección social y de la seguridad social en particular por parte de todos los ciudadanos

La mejora de la igualdad de género es coherente con la aspiración universal de la seguridad social y favorece la adhesión de las mujeres a los valores de la seguridad social.

5. Medidas de protección social que favorecen la igualdad de género

5.1. El desafío de la universalización y la individualización de los derechos

Distinción entre los sistemas de protección social individualizados y los que se basan en los derechos derivados

Existen tres modelos de acceso a los derechos sociales para las mujeres:

- Cuando la mujer asume la responsabilidad de la educación de los hijos y del cuidado de las personas dependientes en el seno familiar, sus derechos son derivados;
- En caso de que tenga un empleo, este le proporciona unos derechos directos;
- La ciudadanía, que le proporciona derechos universales.

De un modo más esquemático, se distingue entre sistemas de protección social individualizados y sistemas de protección social basados en los derechos derivados.

Los límites de los sistemas basados en los derechos derivados

En los sistemas de protección social basados en los derechos derivados, todas las personas de la unidad familiar cotizan no solo para ellas mismas, sino también para todos los miembros del hogar. En un principio, Europa daba prioridad al sistema de cotización por familia, con el fin de maximizar el número de personas que pudieran beneficiarse de las prestaciones sociales. Este sistema es especialmente desfavorable para el trabajo de las mujeres porque dicho trabajo parece innecesario para la constitución de los derechos sociales. El derecho a las prestaciones está ligado a la condición de trabajador del “cabeza de familia”. La mujer es, ante todo, esposa y madre, y esto la coloca en una situación de dependencia con respecto al “cabeza de familia”.

La tendencia a la universalización y a la individualización

Los límites que se han señalado anteriormente explican por qué muchos países desean avanzar hacia un sistema individualizado, más igualitario, en el que cada persona deba cotizar para sí misma. Esto implica, antes que nada, adoptar medidas para poner fin al trabajo informal. Por este motivo, muchos países han ampliado la protección social contributiva y han dado prioridad al regreso al trabajo de las madres jóvenes.

5.2. La lucha contra el trabajo informal

En general, y desde el punto de vista de la individualización de los derechos sociales, la lucha contra el trabajo informal plantea, en lo que respecta a la protección social, un desafío especialmente importante (Jütting y de Laiglesia, 2009). Se trata de crear, sobre todo para las mujeres, unos recursos propios a corto plazo y unos derechos sociales a largo plazo.

Esta lucha consiste en una combinación de medidas de simplificación y ampliación de los derechos sociales: la puesta en marcha de mecanismos simplificados de registro, imposición y pago de las cotizaciones a la seguridad social; adaptación de las modalidades de cálculo y de pago de las cotizaciones; uso de las tecnologías digitales y móviles para facilitar el acceso a la protección social, etc.

10

5.3. La elaboración de soluciones para el cuidado de los niños y las personas dependientes que sean de calidad y accesibles para todo

La existencia de una oferta suficiente, accesible y de calidad permite a los padres, y a las madres en particular, que son las que suelen dejar de trabajar para ocuparse de los hijos al nacer, estar disponibles para un empleo. Asimismo, los servicios de cuidados para las personas dependientes de edad avanzada permiten aliviar la carga de los proveedores de cuidados, que en su gran mayoría son mujeres, así que están más disponibles para integrarse o permanecer en el mercado de trabajo.

5.4. La promoción y el respaldo de las profesiones relacionadas con los cuidados por parte de los organismos de protección social

Formalizar el cuidado de los niños pequeños, profesionalizarlo y hacer que los poderes públicos lo subvencionen es una manera de luchar contra el trabajo informal y crear oportunidades de empleo para las mujeres menos cualificadas, promoviendo así el regreso al trabajo después del nacimiento de un hijo.

5.5. Las licencias familiares y su compensación (de maternidad, de paternidad, parentales, para cuidar de los hijos enfermos, para ayudar a las personas dependientes)

Las licencias familiares siguen siendo todavía, en todo el mundo, un asunto que afecta principalmente a las mujeres. A los hombres, en cambio, les afecta poco este tipo de licencias, aparte de la licencia de paternidad, que suele ser de corta duración.

Para las madres, los efectos de estas licencias (ya sean de maternidad, parentales, para cuidar de los hijos enfermos o para ayudar a personas dependientes) en el empleo son ambivalentes: facilitan la reanudación de su actividad laboral en los casos en los que se ofrece una garantía legal para volver a su puesto de trabajo, a condición de que la licencia no sea demasiado larga, pues esto podría complicar la reincorporación de las madres (pérdida de competencias y de experiencia), sobre todo para las mujeres poco cualificadas. Según los estudios realizados, en todos los casos, para que los padres recurran a estas licencias, deben estar bien remuneradas en proporción al salario y estarles reservadas, por ejemplo, como una parte no transferible entre los progenitores. La flexibilidad del sistema de licencias (fraccionamiento, escalonamiento, aplazamiento) también alienta a los padres a utilizar estas licencias.

5.6. Las ayudas en caso de ruptura familiar (fallecimiento de un miembro de la familia, separación, familia monoparental)

El apoyo a las familias que sufren una ruptura consiste en:

- organizar la transferencia de los derechos de protección social al cónyuge que no tiene derecho propio, en particular, en los casos de fallecimiento;
- proporcionar ayudas generales a todas las familias o a las familias en situación de pobreza, como prestaciones familiares o incluso transferencias monetarias condicionadas;
- organizar iniciativas públicas en favor del pago o del cobro de las pensiones alimenticias en caso de separación: definir la obligación alimentaria, ayudar a establecer la pensión que se va a pagar, ayuda para cobrar la pensión;
- asistir a las familias al regresar al trabajo tras una ruptura y al acceder a las modalidades de atención a niños pequeños y a los servicios extraescolares;
- proporcionar ayudas para mantener el vínculo entre padres e hijos después de una separación, y para acompañar a los padres en caso de fallecimiento de un hijo.

5.7. Los derechos de jubilación familiares y matrimoniales

Los derechos de jubilación familiares (vinculados al número de hijos) y matrimoniales (pensiones de sobreviviente vinculadas al estado civil) atenúan las desigualdades de género en lo que respecta a la jubilación. El objetivo de los primeros es compensar los efectos negativos que tiene ocuparse de la educación de los hijos en la carrera profesional del progenitor, y, en última instancia, en el importe de la jubilación, o conceder más derechos de jubilación a las personas aseguradas con hijos. 54 de los 91 países con regímenes de pensiones contributivos obligatorios que han sido objeto de estudio por el Banco Mundial conceden algún tipo de crédito para la jubilación para los periodos dedicados a la educación de los hijos (Sakhonchik, Katsouli e Iqbal, 2019). Estas medidas han tenido un efecto positivo en el valor de las pensiones de las mujeres en los países de la OCDE para los que existen estimaciones. La evolución de las formas de conyugalidad y el gran aumento de la participación femenina en el mercado de trabajo también han hecho que se cuestione el fundamento de las prestaciones de sobreviviente en muchos países europeos. Como alternativa a la pensión de sobreviviente, algunos países europeos cuentan con un mecanismo para que los cónyuges compartan los derechos de pensión adquiridos por la pareja durante su matrimonio.

5.8. Los estereotipos de género

Las políticas de protección social no pueden ser las únicas que impulsen la lucha contra las desigualdades de género, sino que también deben adoptarse políticas de lucha contra los estereotipos de género.

6. Análisis de la posibilidad de elaborar unas directrices que promuevan la igualdad de género

Teniendo en cuenta las conclusiones anteriores, conviene analizar la posibilidad de elaborar unas directrices que promuevan la igualdad de género.

6.1. Ventajas

Son muchos los beneficios de la igualdad de género en el ámbito de la protección social. Para aprovechar este potencial, resultaría útil elaborar unas directrices cuyo objetivo sea reducir directamente estas desigualdades.

6.2. Inconvenientes y límites: Nivel de responsabilidad de los organismos de seguridad social

Los organismos de seguridad social no pueden eliminar por sí mismos las desigualdades de género. Desempeñan un papel importante, pero algunas normas deben ser adoptadas por instancias de decisión superiores.

6.3. Posibles propuestas

Las directrices sobre la igualdad de género y la protección social podrían incluir las siguientes recomendaciones, en particular:

- Favorecer la inclusión de los trabajadores mejorando la formalización de su actividad: establecer sistemas simplificados de registro, imposición y pago de las cotizaciones a la seguridad social; subvencionar e instar a la formalización y profesionalización del sector del trabajo doméstico; informar sobre las ventajas de formalizar las actividades.
- Elaborar soluciones formales para el cuidado de los niños pequeños y las personas dependientes, que sean de calidad y accesibles para todos.
 - En lo que respecta a las modalidades de atención a niños pequeños, que pueden ser colectivas o individuales, pueden establecerse objetivos cuantitativos para desarrollarlas.
 - La calidad de estas modalidades de atención se determinará en función de normas, como el tamaño de los grupos, las ratios de personal, y los requisitos de cualificación y formación de los profesionales.
 - Las familias podrán acceder a estos servicios mediante subvenciones públicas, que pueden ir asociadas a la obligación de adaptar las tarifas en función de los ingresos familiares.

- Establecer un sistema de licencias familiares (de maternidad, de paternidad, parentales, para cuidar de los hijos enfermos y para ayudar a las personas dependientes) lo suficientemente remunerado como para que promueva el reparto de las responsabilidades entre los dos padres y no desincentive la reincorporación al trabajo.
- Tener en cuenta los periodos dedicados a la educación de los hijos (como mínimo, los periodos de licencia de maternidad) al establecer los derechos de pensión.
- Organizar o participar en campañas de sensibilización sobre la lucha contra las desigualdades de género.

7. Referencias

Addati L. y otros. 2019. *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.

Gromada, A.; Richardson, D.; Rees, G. 2020. *Childcare in a global crisis, The impact of COVID-19 on work and family life* (Innocenti Research Brief, núm. 2020-18). Nueva York, NY, Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia.

Jütting, J.; de Laiglesia, J. 2009. *L'emploi informel dans les pays en développement: une formalité indépassable?* París, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.

Munoz Boudet, A. M. y otros. 2018. *Gender differences in poverty and household composition through the lifecycle: A global perspective* (Policy Research working paper, núm. 8360). Washington, DC, Banco Mundial.

OIT. 2017. *Las mujeres en el trabajo: tendencias 2016*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.

OIT. 2019a. *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo – Tendencias 2019*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.

OIT. 2019b. *Informe Mundial sobre Salarios 2018/19: ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?* Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.

ONU Mujeres. 2022. *Poverty deepens for women and girls, according to latest projections* (Research highlight). Nueva York, NY, Entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer.

Sakhonchik, A.; Katsouli, K.; Iqbal, S. 2019. *Women, business and law: Saving for old age*. Washington, DC, Banco Mundial.

UNESCO. 2020. *Informe de seguimiento de la educación en el mundo 2020: informe sobre género – Una nueva generación: 25 años de esfuerzos en favor de la igualdad de género en la educación*. París, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.