



Consejo Económico y Social

Distr. general
9 de noviembre de 2016
Español
Original: inglés

Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer

61^{er} período de sesiones

13 a 24 de marzo de 2017

Seguimiento de la Cuarta Conferencia Mundial sobre
la Mujer y del vigésimo tercer período extraordinario
de sesiones de la Asamblea General, titulado “La
mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros,
desarrollo y paz para el siglo XXI”

**Declaración presentada por Fédération européenne des
femmes actives en famille, Foundation for Gaia, Fondo
Global de Mujeres, International Council of Women,
Federación Internacional de Trabajadores Sociales,
International Movement for Fraternal Union among Races
and Peoples, Inter-African Committee on Traditional
Practices Affecting the Health of Women and Children,
Make Mothers Matter, Mothers Legacy Project,
Organisation mondiale des associations pour l'éducation
prénatale y Planetary Association for Clean Energy,
organizaciones no gubernamentales reconocidas como
entidades consultivas por el Consejo Económico y Social***

El Secretario General ha recibido la siguiente declaración, que se distribuye de conformidad con lo dispuesto en los párrafos 36 y 37 de la resolución 1996/31 del Consejo Económico y Social.

* La presente declaración se publica sin revisión editorial.



Declaración

La maternidad en el cambiante mundo del trabajo

En una o dos generaciones, la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo ha aumentado enormemente, y el trabajo remunerado que desempeñan ha pasado a representar una contribución considerable para la mayoría de las economías de todo el mundo.

Sin embargo, el “otro trabajo” de las mujeres, es decir, el trabajo doméstico y asistencial no remunerado que realizan para reproducirse y mantener a su familia, sigue en buena parte sin ser visible ni estar reconocido. En el mundo, las mujeres continúan encargándose dos veces y media más de los cuidados familiares y los trabajos domésticos no remunerados que los hombres, y se estima que estos trabajos tienen un valor monetario total de entre el 10% y el 50% del producto interno bruto, según el país y el modo de calcularlo. Por otro lado, cuando se combina el trabajo remunerado con el no remunerado, las mujeres trabajan más horas que los hombres.

La penalización de la maternidad

Sin embargo, en lugar de ser reconocidas y valoradas por combinar estas responsabilidades asistenciales y profesionales, las mujeres siguen estando penalizadas. En concreto, las madres trabajadoras continúan tropezando con desventajas y obstáculos sistemáticos que cada vez se documentan y se reconocen más. Esta “penalización de la maternidad” está compuesta por tres elementos:

1. Penalización en la contratación

Diversos estudios han revelado que a las mujeres se las discrimina en la contratación por el simple hecho de ser madres. Según un estudio publicado en 2007 en el *American Journal of Sociology*, se consideraba que las madres eran bastante menos competentes y estaban mucho menos comprometidas que las mujeres sin hijos. Además, las madres estaban sometidas a unas normas de rendimiento y puntualidad más estrictas. Por otro lado, de acuerdo con el mismo estudio, para que se considerara la posibilidad de contratarlas, las madres tenían que obtener una puntuación notablemente más elevada en el examen de gestión que las mujeres sin hijos.

2. Penalización salarial

En todas las regiones, las madres trabajadoras sufren una penalización salarial que se suma a la desigualdad salarial por razón de género ya existente. Esta desigualdad salarial de las madres persiste aun cuando los niños son mayores y se ve intensificada por la “bonificación a la paternidad”, por la que el salario de los hombres se incrementa cuando tienen hijos. Los escasos datos disponibles sugieren que:

- La magnitud de esta desigualdad salarial que afecta a las madres varía mucho entre países, pero suele ser mayor en los países en desarrollo que en los países desarrollados (por ejemplo, un estudio realizado en 21 países en desarrollo indica una diferencia del 42% de media).
- No obstante, la diferencia salarial de las madres es universal y aumenta con el número de hijos.

3. Penalización para el ascenso

Los “techos de cristal” y los “suelos adherentes” son una realidad para todas las mujeres, pero la situación es incluso peor en el caso de las madres. El estudio llevado a cabo en los Estados Unidos de América al que se ha aludido antes también mostró que las madres tenían un 100% menos de probabilidades de ser ascendidas que las mujeres sin hijos. Un estudio efectuado en 2014 en el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte con 2.000 madres y 500 gerentes concluyó que 6 de cada 10 mujeres se sintieron marginadas en el trabajo tras anunciar su embarazo.

La penalización de la maternidad se explica a menudo del siguiente modo:

- La maternidad y la crianza precisan un tiempo y un esfuerzo que podrían dedicarse a desarrollar capacidades laborales, formarse o adquirir experiencia en el trabajo.
- Aún prevalecen estereotipos y creencias culturales acerca del lugar que deben ocupar las madres y sus funciones según los cuales, por ejemplo, una “buena madre” debe estar en casa. Se espera que las madres otorguen prioridad a las necesidades de sus hijos y su familia, aunque trabajen fuera del hogar. Incluso se puede llegar a considerar que las madres que tienen éxito son menos agradables...
- Cada vez se considera con más frecuencia que la maternidad es una elección de las mujeres. Por consiguiente, los empleadores piensan que las madres dan prioridad a sus hijos por encima de su carrera.

En consecuencia, normalmente se estima que las madres son menos competentes y están menos comprometidas con su trabajo. Además, muchas madres deciden tener una mayor flexibilidad a cambio de un sueldo menor, con lo que caen en la “trampa del empleo a tiempo parcial”, que impulsa la penalización de la maternidad.

Esta penalización de la maternidad conlleva múltiples consecuencias:

- En la mayoría de las regiones, la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo se ha estancado o incluso ha disminuido, y sigue siendo muy inferior a la de los hombres.
- Las mujeres están excesivamente representadas en el empleo precario, informal y de baja remuneración, sobre todo en los países en desarrollo que carecen de infraestructuras y servicios públicos, lo cual incrementa el tiempo que dedican al trabajo no remunerado.
- Las mujeres siguen estando insuficientemente representadas en los puestos directivos y decisorios de las esferas política y económica.
- Las “mujeres de carrera” retrasan cada vez más el quedarse embarazadas, lo que aumenta los riesgos para la salud de la madre y el niño, o simplemente renuncian a tener hijos, contribuyendo así al envejecimiento de la población.
- Los ingresos que perciben las mujeres a lo largo de su vida son muy inferiores de media a los de los hombres, como muestran las grandes diferencias en las pensiones de hombres y mujeres que se dan en muchos países (por ejemplo, de hasta el 48% en Alemania y el 75% en Turquía). A causa de ello, las mujeres tienen un mayor riesgo de caer en la pobreza en la vejez.

- La situación es particularmente difícil en los hogares monoparentales encabezados por mujeres, que son cada vez más numerosos y cada vez más pobres. Por ejemplo, en los Estados Unidos 1 de cada 4 niños menores de 18 años (esto es, unos 17,4 millones en total) no tiene padre y el 45% vive por debajo del umbral de pobreza.

Debido a las responsabilidades del cuidado de la familia y el trabajo asistencial no remunerados, la maternidad continúa siendo una de las principales barreras estructurales para el empoderamiento económico de las mujeres. Esto no debería verse como un obstáculo, sino como una realidad a la que el mercado de trabajo debe adaptarse no solo para lograr la equidad, sino también en aras del bienestar de las familias y las comunidades y del futuro de nuestras sociedades.

La crianza requiere tiempo y dedicación, y la realidad actual es que las madres trabajadoras acaban haciendo turnos dobles. La pobreza de tiempo resultante afecta negativamente a su salud, así como a la salud y el desarrollo de sus hijos, generando estrés y situaciones de desgaste profesional que es improbable que disminuyan en el nuevo mundo laboral ocasionado por la “cuarta revolución”.

La maternidad y el cambiante mundo del trabajo

Impulsado por la globalización y las revoluciones tecnológicas, en particular la revolución digital, el mundo del trabajo está experimentando cambios gigantescos. Estos se perciben en los niveles cada vez mayores de autoempleo, subcontratación y trabajo temporal derivados de los nuevos modelos empresariales y organizativos, que exigen una adaptación constante a un ritmo acelerado. También está teniendo lugar un profundo cambio en la propia naturaleza del trabajo: se prevé que va a disminuir el número de trabajos de cualificación media y que va a aumentar la demanda de trabajadores con cualificaciones y conocimientos especializados superiores, sobre todo en las esferas de la ciencia y la tecnología, en las que las mujeres apenas están presentes.

Si bien el autoempleo mediante la tecnología digital puede ofrecer oportunidades y la flexibilidad que las madres tanto necesitan —tendencia que ya puede observarse con el auge de las madres emprendedoras—, la precariedad y la rápida evolución asociadas a la transformación del trabajo plantean desafíos y riesgos de envergadura para las madres y sus familias.

El agotamiento y la tensión de las madres, el hecho de ser madre soltera y la creciente pobreza entre las madres y sus hijos forman parte de la vida familiar actual en muchos países del mundo. Se trata de un problema social que está empeorando y para el que debe encontrarse solución urgentemente.

Recomendaciones de Make Mothers Matter

1. Promover el gasto público en políticas para apoyar el trabajo asistencial no remunerado consistente en alimentar, criar y educar a los hijos como inversión en el desarrollo del niño en la primera infancia y el capital humano, no como un mero gasto. Instituciones como el Banco Mundial respaldan cada vez más este punto de vista, y el rendimiento potencial de la inversión es elevado: además de prevenir problemas sociales y de salud vinculados al síndrome de desgaste profesional y el estrés y luchar contra la disminución de las tasas de fertilidad, este planteamiento podría ayudar a garantizar que los niños desarrollen todo su potencial físico,

emocional, intelectual y social, lo cual a su vez podría romper el ciclo de la pobreza, evitar la violencia y fomentar sociedades más pacíficas.

2. Hacer que el trabajo asistencial de cuidado familiar no remunerado sea más visible para los encargados de la formulación de políticas y la sociedad, para lo cual es preciso efectuar periódicamente encuestas sobre el empleo del tiempo de calidad y evaluar el valor monetario de dicho trabajo como porcentaje del producto interno bruto. Sin embargo, el producto interno bruto ha mostrado sus limitaciones y su irrelevancia para el bienestar de las personas (y de nuestro planeta); el trabajo asistencial de cuidado familiar no remunerado debería incluirse en otros indicadores económicos y sociales que se están examinando actualmente para medir el bienestar (por ejemplo, el indicador complementario del producto interno bruto o el indicador de progreso real).

3. Proporcionar servicios e infraestructuras públicos accesibles, asequibles y de gran calidad, en particular en las zonas más desfavorecidas y aisladas, centrándose en afrontar el problema de la “pobreza de tiempo” de las mujeres. El agua, la electricidad, la energía, las tecnologías de la información y las comunicaciones y el transporte, así como la cercanía a servicios de guardería y asistencia sanitaria, son necesarios para reducir considerablemente el tiempo dedicado al trabajo asistencial y doméstico no remunerados y, por tanto, disponer de tiempo para desempeñar actividades remuneradas. La posibilidad de usar Internet también es crucial para que las mujeres accedan a información, educación y servicios financieros, así como para asegurar la viabilidad del autoempleo.

4. Promover diversas políticas sobre la conciliación entre la vida laboral y la familiar que sean accesibles para todos, en especial condiciones de trabajo flexibles que permitan que las personas con hijos y otros cuidadores accedan a trabajos remunerados y los conserven. En particular, favorecer regulaciones que apoyen sistemas de calidad para el trabajo a tiempo parcial y los puestos de trabajo compartidos que permitan que hombres y mujeres ajusten su volumen de trabajo a sus responsabilidades familiares, y eliminar la discriminación de los trabajadores a tiempo parcial (es decir, principalmente las madres) en lo que se refiere a la promoción profesional, el nivel salarial, la seguridad social y los derechos de pensión, entre otros aspectos.

5. Promover y respaldar el reparto equitativo de las responsabilidades relativas a cuidados entre hombres y mujeres y entre padres y madres (por ejemplo, mediante licencias de paternidad remuneradas, licencias parentales para ambos progenitores, iniciativas de sensibilización y educación, etc.). Es más probable que los hombres que cuidan a sus hijos desde el principio sigan haciéndolo durante toda la infancia, lo que beneficiará a los niños, las madres y los propios padres.

No obstante, como señala el informe *State of the World's Fathers* de 2015, lograr la igualdad en el trabajo asistencial y doméstico no es solo una cuestión de que determinados hombres hagan un mayor esfuerzo. Las políticas de empleo y medios de vida (sistemas de guardería, impuestos y prestaciones, así como servicios sanitarios, educativos y sociales) no han seguido el ritmo de los cambios operados en las familias de todo el mundo, lo que plantea importantes obstáculos a las familias que tratan de funcionar de un modo más igualitario. La licencia de paternidad, por sí sola, no será suficiente: la totalidad del sistema deberá adaptarse a esta nueva realidad.

6. A partir de la resolución aprobada por los Estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo en la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo de 2013, reconocer jurídicamente el trabajo asistencial de cuidado familiar no remunerado como categoría especial de trabajo que genera estatus y derechos para los cuidadores (como, por ejemplo, el acceso a la seguridad social, la educación y la capacitación y la posibilidad de participar en el sistema democrático).

7. En particular, reconocer los períodos dedicados al trabajo asistencial de cuidado familiar no remunerado en el cálculo de los derechos de pensión (“créditos por asistencia”). Estos períodos son esenciales para el bienestar de las sociedades y contribuyen a la economía y al desarrollo de la fuerza de trabajo del mañana. Deberían reconocerse como aportaciones, como ya sucede en varios Estados (entre ellos, Francia, Alemania y Chile).

8. Adoptar la perspectiva del ciclo de vida y facilitar trayectorias profesionales discontinuas en lugar de lineales, lo que permitiría que hombres y mujeres abandonaran el mercado de trabajo de forma parcial o por completo para educar y cuidar a sus hijos o a familiares a cargo y después se reincorporaran sin que ello les perjudicara en exceso.

Se puede apoyar dicha perspectiva del ciclo de vida principalmente de los siguientes modos:

- Reconociendo y validando las competencias y aptitudes adquiridas durante el desempeño del trabajo asistencial de cuidado familiar no remunerado;
- Facilitando el acceso a la educación permanente con el fin de lograr que las mujeres y los hombres de todas las edades puedan adquirir y desarrollar los conocimientos, capacidades, aptitudes y habilidades necesarios para participar plenamente en el mercado de trabajo remunerado y adaptarse por completo a él, lo cual es aún más importante en este mundo del trabajo que cambia rápidamente.
