issa | ASOCIACIÓN INTERNACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL | AISS

Resumen Ejecutivo

Megatendencias y seguridad social
Familia y género

Asociación Internacional de la Seguridad Social, Ginebra, 2017

Megatendencias y seguridad social
Familia y género

Resumen ejecutivo

Principales tendencias mundiales en los ámbitos de la familia y el género

En el informe *Family and gender* (Familia y género), se presentan las dinámicas predominantes en relación con el mercado de trabajo, la familia y el género, y se analizan los efectos de las tendencias identificadas en los regímenes nacionales de seguridad social.

En lo referente a los países desarrollados y en desarrollo, los autores determinan las tendencias que consideran más importantes en cada subconjunto de países, abordan las consecuencias de estas para los regímenes de seguridad social y resumen las diferentes medidas que las instituciones de seguridad social tienen a su alcance para hacer frente y adaptarse a dichas tendencias, así como para atenuar sus efectos.

A pesar de que existen diferencias significativas entre los distintos contextos, se destacan algunas tendencias y problemas comunes.

- **Los cambios demográficos**, en particular las cada vez más bajas tasas de fecundidad y el aumento de la esperanza de vida, especialmente de las mujeres, son factores determinantes de las estructuras familiares y de las funciones asignadas a cada género.
- **Los modelos de familia y de matrimonio** están cambiando, puesto que las personas cada vez esperan más para casarse y tener hijos, hay menos matrimonios y más divorcios, y ha aumentado el número de niños que crecen en hogares monoparentales, en los que, con frecuencia, el cabeza de familia es una mujer.
- **Los mercados de trabajo** siguen estando muy segmentados y afectados por la discriminación por razón de género, a pesar del aumento del número de mujeres que tienen empleos remunerados. Las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de trabajar en empleos informales, a tiempo parcial, temporales u otros tipos de empleos precarios, así como de interrumpir su carrera. Los motivos de estas diferencias son variados y complejos; por ejemplo, en las economías emergentes, las mujeres tienen más dificultades para acceder a la educación y la formación, y se ven, por lo tanto, penalizadas por ello en el mercado de trabajo. Sin embargo, en los países desarrollados la desigualdad

salarial por razón de género persiste a pesar de que las mujeres tienen en general un nivel de educación más alto.

- **Los cuidados** siguen siendo un sector con marcadas diferencias por razón de género. Si bien la visión del papel del hombre en la familia está empezando a cambiar en algunas partes del mundo, las mujeres siguen encargándose de la mayor parte de los cuidados, tanto remunerados como no remunerados.

Otras tendencias son más pronunciadas en unos contextos que en otros. Por ejemplo, el problema de la informalidad y sus consecuencias para la cobertura de la seguridad social es un rasgo característico de las economías en desarrollo, si bien las economías desarrolladas no son ajenas a este problema. Además, la segmentación de género en los mercados de trabajo tiende a afectar más a las mujeres que a los hombres.

Los desafíos relacionados con la salud también varían en función del contexto. En los países en desarrollo, por ejemplo, los efectos del VIH y el SIDA y las tasas de mortalidad materna obstinadamente elevadas (a pesar de la reducción relativamente rápida de la mortalidad de los recién nacidos y de los niños), no solo implican una necesidad continua de mejorar la cobertura de salud, sino que también pueden influir en las estructuras familiares y dar lugar, en general, a un aumento general de la demanda de cuidados. También existen riesgos considerables para la salud que afectan de forma distinta a hombres y mujeres, en concreto los riesgos relacionados con el trabajo provocados por la naturaleza cambiante del mercado laboral.

Otro conjunto de tendencias que se destacan en los países desarrollados son las relativas a la fluidez creciente de las estructuras familiares y a la generación de un debate público en torno a la división del trabajo en la familia. Las estructuras familiares tradicionales que estaban basadas en un único sostén familiar (que normalmente era el hombre) son menos frecuentes, los hogares monoparentales son más habituales y la mayor autonomía de las mujeres en el ámbito laboral se refleja cada vez más en el hogar.

Por último, una cuestión que une a las familias y las economías de los países desarrollados y en desarrollo, aunque de manera diferente, es el vínculo entre los cuidados y las migraciones. Los autores del informe hacen referencia a la "cadena mundial de cuidados", según la cual, el aumento del número de mujeres que tienen un empleo remunerado provoca una escasez de proveedores de cuidados en los hogares de estas mujeres con empleo, que se ve cubierta por proveedores de cuidados que perciben un salario cada vez más bajo, puesto que están situados en la parte inferior de la cadena socioeconómica. Muchos de estos proveedores de cuidados remunerados son trabajadores domésticos emigrantes de países en desarrollo, si bien todos los trabajadores domésticos se enfrentan a los mismos problemas de cobertura, independientemente de su país de origen.

Consecuencias para la seguridad social

En el capítulo 4, se destacan y resumen algunas de las respuestas de las instituciones de seguridad social a las repercusiones presentes y futuras de los factores señalados en los capítulos 2 y 3, que abordan la situación de los países desarrollados y en desarrollo, respectivamente. Se hace hincapié en las medidas que las instituciones, los responsables de las políticas y otras partes interesadas pueden adoptar para atenuar los efectos negativos de las tendencias e influir de forma positiva en ellas, y propiciar unos resultados más beneficiosos.

Las tendencias complejas y cambiantes observadas en relación con la familia y el género plantean numerosos desafíos presentes y futuros para la seguridad social. Entre estos desafíos se encuentran los siguientes:

- **La extensión efectiva de la cobertura** destaca por ser un desafío importante tanto en los países desarrollados como en desarrollo, donde las mujeres tienden a ocupar empleos y a trabajar en sectores que son más difíciles de cubrir, han de superar obstáculos considerables para acceder a ellos y, por lo tanto, tienen más probabilidades que los hombres de tener una cobertura de seguridad social escasa o inexistente. Estos obstáculos pueden ser jurídicos (por ejemplo, en el caso de los trabajadores a tiempo parcial excluidos de la seguridad social) y/o efectivos (falta de acceso).
- **La adecuación de las prestaciones de seguridad social** es un objetivo y un desafío. La carrera de las mujeres tiende a ser más corta y a verse interrumpida con mayor frecuencia, lo que puede tener una repercusión seria en la idoneidad de las prestaciones sociales, especialmente en los sistemas de jubilación contributivos vinculados a los ingresos. La adecuación de las prestaciones también se ve afectada negativamente por las diferencias salariales entre hombres y mujeres, que con frecuencia son considerables, y por la postura que se adopta en algunos sistemas de sustituir las prestaciones de los cónyuges por derechos individuales. Una cuestión fundamental es cómo mejorar los resultados en materia de género en todas las ramas de la seguridad social, y la mayor parte de las reformas, tanto las paramétricas como las estructurales, tienen repercusiones en materia de género que deben preverse y abordarse de manera que los regímenes de seguridad social sigan alcanzando sus objetivos.
- **La demanda de cuidados** es cambiante y creciente. Los problemas demográficos, el aumento de la tasa de actividad de la mujer y la evolución de los modelos de familia, implican el aumento de la demanda de cuidados en todos los países. Es cada vez más necesario que los regímenes de seguridad social encuentren los medios para invertir en infraestructuras de asistencia, proteger mejor a los proveedores de cuidados, adaptar las características del diseño de los regímenes para reconocer y valorar los cuidados e incentivar el reparto de la responsabilidad de dichos cuidados. Además, cuando estos se proporcionan de manera informal, lo cual sucede aún en una proporción abrumadora, es necesario que la protección de la seguridad social garantice la continuidad de la cobertura y respalde la adecuación de las prestaciones.

- **Las estructuras familiares** siguen evolucionando y, por lo tanto, los regímenes de seguridad social también deben hacerlo. ¿Cómo pueden adaptarse los regímenes de prestaciones para asistir mejor al número cada vez mayor de familias y estructuras familiares "no tradicionales", como las familias monoparentales, aquellas en las que ambos progenitores trabajan o, en algunos países, los hogares homoparentales?

Respuestas políticas y administrativas

Existen diferentes enfoques para abordar y atenuar potencialmente los efectos de estas tendencias. Aunque las medidas adoptadas dependerán del contexto de cada país y de los recursos disponibles, los responsables de las políticas y las instituciones de seguridad social tienen a su disposición una serie de opciones. Estas respuestas, junto con algunos ejemplos de países e instituciones, se describen con más detalle en el capítulo 4 y pueden clasificarse en medidas en términos de políticas, medidas administrativas e intervenciones dirigidas a mejorar los recursos del sistema, principalmente mediante medidas relacionadas con el mercado de trabajo. Entre las medidas políticas se encuentran las siguientes:

- **Reforzar las prestaciones no contributivas o universales,** como las transferencias monetarias, las pensiones sociales u otros regímenes basados en la solidaridad que desvinculen las prestaciones del mercado de trabajo, es avanzar en una dirección adecuada, puesto que estas medidas tienen la capacidad de reducir o contrarrestar las notables diferencias por razón de género predominantes en los regímenes vinculados a los ingresos o al empleo.
- **Reformar los regímenes contributivos**, por ejemplo, mediante la reducción de los períodos mínimos de calificación y la modificación de las fórmulas de cálculo de las prestaciones para excluir los años con bajos ingresos o la concesión de créditos durante los períodos de servicios prestados sin pago de cotizaciones, es uno de los medios para reducir las desigualdades por razón de género en las pensiones y en otras prestaciones.
- **Utilizar los créditos y las asignaciones por cuidados** con mayor frecuencia como un medio para compensar los cuidados no remunerados, ya sea mediante la protección de los ingresos de los proveedores de cuidados actuales o mediante el reconocimiento de los cuidados no remunerados en las prestaciones futuras.
- **Invertir en infraestructura de asistencia**, como la prestación pública de servicios de cuidados infantiles o la inversión en cuidados de larga duración, puede ser una medida efectiva contra la insuficiencia de proveedores de cuidados, que promovería el reparto de la responsabilidad de los cuidados en un amplio sector de la sociedad y compensaría y protegería a los proveedores de cuidados mediante una remuneración y una cobertura formal de la seguridad social.
- **Crear incentivos** para promover un reparto más equitativo de la responsabilidad de los cuidados no remunerados en el ámbito de la familia, por ejemplo, mediante una licencia de paternidad obligatoria y bien remunerada.

- **Eliminar los desincentivos** que afectan a los segundos asalariados de la familia o a las familias recompuestas, puede ayudar a avanzar en el ámbito de la igualdad de género en el empleo y de la división del trabajo en el hogar.
- **Eliminar o reducir los obstáculos de acceso** mediante la mejora de las comunicaciones relativas a los derechos y la simplificación de los procesos de solicitud de prestaciones, puesto que la ausencia de este tipo de medidas a menudo puede impedir a las mujeres afiliarse a los regímenes de prestaciones de la seguridad social.

Las medidas administrativas consisten en soluciones de acceso más específicas, una mejor comunicación, la utilización de diferentes vías para ampliar la afiliación y las opciones de pago, así como una mayor atención a los grupos con una representación femenina mayoritaria (en los sectores donde las prestaciones de seguridad social puede ser limitadas y donde la mayor parte de la mano de obra son mujeres, por ejemplo, en el sector de los cuidados o del comercio minorista). Las medidas relativas a los recursos del sistema consisten en colaborar con los empleadores para mejorar la situación del mercado de trabajo y con los profesionales de la salud para elaborar medidas preventivas eficaces, así como modificar las políticas familiares para hacerlas más equitativas en cuanto al género y apoyar la igualdad y la cohesión familiar.

Familia, género y seguridad social: Una evolución positiva

El objetivo de los regímenes de seguridad social siempre ha sido proteger a los trabajadores y a sus familias. Estos regímenes se están volviendo progresivamente más inclusivos y cuentan con instituciones flexibles que ofrecen protección a los titulares de los derechos y contribuyen a alcanzar objetivos sociales más amplios, como la producción, la prevención, la activación y la reproducción social. Esta evolución se ha producido de forma paralela a la de los mercados de trabajo, a los cambios demográficos y a las transformaciones de los entornos económicos y sociales. Esto se debe en gran medida a los cambios de actitud hacia la familia y especialmente hacia la mujer.

La comunidad internacional en su conjunto ha adoptado la protección social universal y la igualdad de género como dos de las metas mundiales para las próximas décadas, y los responsables de las políticas y las instituciones de seguridad social han de hacer frente a esos dos desafíos con herramientas administrativas y políticas prácticas y concretas. En el presente informe se reúnen las tendencias principales que afectan a las dinámicas familiares y de género y se examinan los medios para frenarlas o promoverlas, según el caso. Está claro que las decisiones políticas son importantes, pero también es cierto que las pequeñas mejoras administrativas con frecuencia se traducen en grandes beneficios en términos de acceso y resultados, especialmente en cuestiones relacionadas con las dinámicas familiares y de género.

Fuenta

AISS (2017). *Family and gender* (Megatrends and social security). Ginebra, Asociación Internacional de la Seguridad Social.

Promoting excellence in social security
Promouvoir l'excellence dans la sécurité sociale
Promoviendo la excelencia en la seguridad social
Förderung von Exzellenz in der sozialen Sicherheit
За повышение стандартов в социальном обеспечении
促进卓越的社会保障
دعم التميّز في الضمان الاجتماعي

Secretaría General de la AISS
4 route des Morillons
Case postale 1
CH-1211 Ginebra 22

T: +41 22 799 66 17
F: +41 22 799 85 09
E: issa@ilo.org

www.issa.int

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 directrices profesionales, conocimientos de expertos, servicios y apoyo para que sus miembros construyan políticas y sistemas de seguridad social dinámicos en todo el mundo. La AISS fue creada en 1927 bajo los auspicios de la Organización Internacional del Trabajo.