

ANEXO del documento de referencia de la sesión 2.2¹

Develando los vínculos entre género, familia, migración y desarrollo: las cadenas y la economía mundiales del cuidado de personas

Este anexo complementa el documento de referencia sobre *Migración, género y familia* para la sesión 2.2 del FMMD. Su objetivo es ilustrar los vínculos entre el género, la familia, la migración y el desarrollo mediante el ejemplo concreto y de gran alcance de las cadenas y la economía mundiales del cuidado de personas.

Mensajes principales

- Las cadenas mundiales de cuidado de personas son un tema vinculado al desarrollo del siglo XXI con importantes implicaciones para las cuestiones de género y la familia; sin embargo, aún no constituyen una prioridad en la formulación de políticas.
- Las cadenas mundiales de cuidado de personas abarcan a los países de origen, de tránsito y de destino en el contexto de mercados de trabajo globalizados no equitativos, que lucran con las condiciones socioeconómicas de la pobreza y la marginación económica de la mujer en países de bajos ingresos, por un lado, y con las estructuras de cuidado inadecuado en los países de mayores ingresos, por el otro.
- El trabajo doméstico y de cuidado de otras personas es poco valorado y está deficientemente regulado, si acaso, en todo el mundo. Corregir esta omisión en las leyes laborales equivale a corregir una falla fundamental relativa al género en los mercados de trabajo mundiales.
- La migración de mujeres para ocuparse como trabajadoras domésticas crea familias transnacionales, lo que transforma la estructura y la dinámica de las familias que se quedan y pone de relieve la necesidad de servicios de apoyo y políticas de reunificación familiar en los países de origen y de destino.

Definición de las cadenas mundiales de cuidado de personas

El trabajo doméstico y de cuidado de otras personas —cocinar, limpiar, cuidar niños, etc. en el espacio doméstico— sustenta y revitaliza a la familia, incluidos los “miembros activos”, que a su vez crean valor económico y social. Así pues, el trabajo doméstico tiene una base socioeconómica. Normalmente la responsabilidad de las mujeres de la familia, se perpetúa mediante estereotipos de género que definen a la mujer principalmente como encargada de prodigar cuidados. Por lo general, se piensa que es inherente a la naturaleza de la mujer y se trata de una labor realizada por amor. No se remunera, ni está incluido en el PIB nacional; por consiguiente, se considera no productivo y no económico, es decir, no como un trabajo.

Cuando el trabajo de cuidar a otras personas entra en el espacio público del mercado entonces es desempeñado dentro del hogar por trabajadoras remuneradas. Cuando el cuidado se presta en el extranjero a familias empleadoras a cambio de un salario, en el país de origen asumen esta tarea otros miembros de

¹ La preparación de este anexo estuvo a cargo de Jean D’Cunha, asesora mundial sobre migraciones del Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM, parte de ONU Mujeres), y Sylvia Lopez-Ekra, coordinadora de cuestiones de género, y Blandine Mollard, oficial de proyecto, ambas de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), en consulta con la Presidencia mexicana y la coordinadora de la mesa redonda 2 del FMMD.

la familia, casi siempre mujeres, o trabajadoras domésticas remuneradas de estrato social bajo. De este modo, las mujeres se integran a cadenas mundiales de cuidado y economía, específicas de género y segmentadas ocupacionalmente, en las que participa una jerarquía de mujeres en los países de destino y de origen.

Al principio de la cadena se encuentra una demanda insatisfecha de labores de cuidado. En muchos países desarrollados y de ingresos medianos, el cuidado de niños, niñas y adultos mayores provisto por los sectores público y privado sigue siendo inadecuado o caro, y no puede responder a la demanda de esta actividad generada por la participación laboral cada vez mayor de la mujer, la división desigual de las responsabilidades del cuidado, los perfiles demográficos cambiantes, el deseo de mantener cierto estilo de vida y el prestigio social,² así como la renuencia de los nacionales a aceptar en el propio país empleos en el servicio doméstico mal remunerados, que requieren poca calificación y que implican un bajo estatus social. De este modo se desencadena la “crisis del cuidado de personas”. Para las clases media y alta, el reclutamiento de personal doméstico extranjero es una solución de precio razonable. Suele tratarse de mujeres, pues se considera que están disponibles de inmediato y están necesitadas, no cobran caro, son flexibles y están naturalmente imbuidas de habilidades para el cuidado de la familia y el hogar.

Muchas de las mujeres que se encuentran más adelante en la cadena han tenido que buscar empleo fuera de su país a causa de la pobreza creciente, la inseguridad de los medios de subsistencia y las mayores cargas de trabajo en los mercados no regulados. Las cadenas del cuidado de personas rematan con familias transnacionales cuya configuración es muy variable y que, ante la ausencia de una madre, esposa o hija, deben idear nuevas estrategias y prácticas para satisfacer sus propias necesidades de cuidado.

Aunque los principales flujos migratorios relacionados con el trabajo doméstico han ido de sur (América Latina, Asia sudoriental, Europa oriental y África oriental) a norte (América del Norte, Europa y Oceanía), ahora están apareciendo flujos migratorios sur-sur con el crecimiento de la demanda de trabajadoras domésticas extranjeras en países de ingresos medianos como Argentina, Brasil, Chile, India, Singapur y Sudáfrica, que registran mejores niveles de vida y una mayor participación laboral de las mujeres. Por consiguiente, las cadenas mundiales del cuidado de personas están conformadas por países con diversos niveles de desarrollo que, simultáneamente, pueden ser países de origen, de destino y de tránsito.

Tendencias de la migración en busca de empleos en el servicio doméstico

Las mujeres representan 49 por ciento de todos los migrantes internacionales³ y la mitad de todos los trabajadores migrantes internacionales.⁴ En años recientes, ha aumentado el número de mujeres que migran de manera independiente y como principales generadoras de ingresos,⁵ en gran medida para apoyar a la familia. Al ocupar empleos específicos para mujeres o que requieren poca calificación en los sectores formal e informal de servicios y manufactura, la mayor concentración de mujeres ocurre en los niveles más bajos del trabajo doméstico y la industria hotelera y restaurantera. Aunque los datos son escasos, la OIT estima que hay más de 100 millones de trabajadores y trabajadoras domésticos en todo el mundo y que, en varias regiones —Europa, los Estados del Golfo y Medio Oriente, entre otras—, los

² Nicola Yeates, “Globalizing Care Economies and Migrant Workers: Explorations in Global Care Chains”, 2009 y UNIFEM, “Claim and Celebrate Women Migrants Human Rights through CEDAW”, 2005.

³ Naciones Unidas, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, División de Población, Trends in International Migrant Stock: The 2008 Revision (base de datos de las Naciones Unidas, <POP/DB/MIG/Stock/Rev.2008>), 2009.

⁴ OIM, *World Migration Report 2008: Managing Labour Mobility in the Evolving Global Economy*, 2008.

⁵ Martin, S., *World Survey on the Role of Women in Development: Women and International Migration*, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, División de las Naciones Unidas para el Avance de la Mujer, Nueva York, 2005.

trabajadores y trabajadoras domésticos extranjeros (tanto documentados como indocumentados) representan la mayoría.⁶

Sin embargo, las mujeres siguen enfrentando obstáculos específicos de género para su movilidad a raíz de políticas restrictivas en materia inmigración y emigración, incluidas las prohibiciones a la migración externa de las mujeres, condiciones discriminatorias de permanencia y trabajo, y la falta generalizada de cauces legales para la migración.

A pesar de la escasez de datos desagregados por sexo respecto a las remesas, incluidas las de trabajadores y trabajadoras domésticos extranjeros, ahora se reconoce que las trabajadoras migrantes son importantes agentes para el desarrollo, en particular en virtud de las remesas que envían a sus familias. En Filipinas, por ejemplo, las mujeres emigrantes, que son una mayoría —a menudo como trabajadoras domésticas en el extranjero—, contribuyen con más de un tercio de los 12 mil a 16 mil millones de dólares estadounidenses enviados anualmente en forma de remesas, mientras que en Nepal 23 por ciento del PIB proviene de las remesas de las mujeres.⁷ Estudios empíricos realizados en África⁸, Asia⁹ y América Latina muestran ciertas pautas de género en el envío de remesas: (a) las remesas de las mujeres son menores a las de los hombres en términos absolutos, pero representan una mayor proporción de su ingreso y ahorros; (b) las mujeres envían remesas más estables o igualmente estables que los hombres; (c) las remesas de las mujeres tienden a gastarse en educación, salud, alimentos, vestido, vivienda y las de los hombres se destinan más a la adquisición de “activos productivos”.

El trabajo doméstico a menudo se encuentra poco o nada regulado. Esto, sumado a que se desempeña en el ámbito privado del hogar y se encomienda a mujeres migrantes de por sí vulnerables en diversos sentidos, expone a las trabajadoras domésticas extranjeras a: (a) explotación por parte de agencias reclutadoras o empleadores; (b) discriminación desproporcionada en el mercado de trabajo; (c) exclusión de la titularidad de derechos jurídicos y sociales; (d) violencia física, sexual y psicológica; (e) violaciones de su derecho a la salud, la seguridad y la vida privada, y (f) restricciones a la libertad de movimiento y asociación.

Por fortuna, los abusos y los desafíos que enfrentan los trabajadores y trabajadoras domésticos están llamando la atención a escala internacional, lo que ha dado por resultado, por ejemplo: (a) el Comentario General sobre los trabajadores y trabajadoras domésticos del Comité de la Convención Internacional sobre protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares; (b) la Recomendación general núm. 26 sobre las trabajadoras migratorias del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW), de 2008, con disposiciones específicas sobre las trabajadoras domésticas extranjeras, y (c) un proyecto de convenio sobre trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico y una recomendación sobre mecanismos de instrumentación de la OIT. Algunos gobiernos también han fortalecido la protección de los derechos de los trabajadores y trabajadoras migrantes, así como su empleo en el servicio doméstico, en su legislación y políticas de empleo en el exterior, como la Ley sobre filipinos en el exterior y trabajadores migrantes de 1995 de Filipinas, la Ley de empleo en el exterior de Nepal o el Contrato de trabajo unificado especial para trabajadores y trabajadoras domésticos migrantes no jordanos.¹⁰

Efectos en los distintos eslabones de las cadenas

⁶ Organización Internacional del Trabajo, 99ª Conferencia Internacional del Trabajo, 2010, informe IV(1).

⁷ Declaración del Dr. Bhattarai, secretario adjunto, Ministerio de Trabajo y Administración del Transporte, gobierno de Nepal, durante la Consulta Regional sobre Migración de UNIFEM, Delhi, 2010.

⁸ INSTRAW y PNUD, “Migration, Remittances and Gender-Responsive Local Development: The Case of Lesotho”, 2010.

⁹ PNUD e INSTRAW; con base en “Migration, Remittances and Gender-Responsive Local Development: The Case of the Philippines”, 2010.

¹⁰ Véase UNIFEM, “Claim and Celebrate Women Migrants’ Human Rights through CEDAW”, 2005.

Las propias responsabilidades familiares de las trabajadoras domésticas extranjeras no se interrumpen cuando trabajan en otro país, sino que adoptan nuevas formas que pueden causar estrés. Irónicamente, rara vez se considera que tienen sus propias necesidades de brindar cuidado o derecho a recibirlo, y muy a menudo sobrellevan una mala calidad de vida durante periodos prolongados —salarios insuficientes, largos horarios de trabajo, falta de acceso a una alimentación digna, servicios médicos y vida privada, falta de libertad de asociación, exposición a abuso físico, sexual o emocional—. Lo anterior repercute de manera directa en las probabilidades de que su migración redunde en beneficios para ellas mismas y sus familias. En los países de origen, un círculo de mujeres, incluidas las niñas que se quedan, se hace presente para cubrir la ausencia de las madres migrantes, lo que tiene consecuencias en lo que respecta a agotamiento y pérdida de oportunidades de educación y desarrollo humano.

A las mujeres empleadoras les ayuda contratar trabajadoras domésticas extranjeras para conciliar su trabajo y sus responsabilidades familiares. El cuidado se sigue relacionando mayormente con la mujer, pese al surgimiento de una nueva estratificación en los aspectos étnico y de clase. Tanto las mujeres migrantes como las no migrantes que forman parte de las cadenas pueden beneficiarse de un nuevo paradigma que pone en tela de juicio el papel de la mujer como cuidadora no remunerada. Una manera de lograr esto es propiciar una mayor participación de los hombres, pues éstos aún tienden a ser beneficiarios indirectos en vez de agentes primordiales en las cadenas. Otra estrategia eficaz puede ser establecer esquemas en los países de destino para una documentación apropiada de las trabajadoras domésticas extranjeras.

En lo que se refiere a las familias que forman parte de las cadenas, los efectos más positivos se generan en los países de destino de ingresos más altos, donde el cuidado de personas es más accesible y asequible. En los países de origen de menores ingresos, es probable que la familia experimente más dificultades para conciliar el trabajo y la vida familiar, y cuente con menos medios y opciones para hallar soluciones. De hecho, el uso del concepto “éxodo de cuidadoras” es cada vez más frecuente para referirse a los efectos adversos de las cadenas mundiales de cuidado de personas en el bienestar de las familias que se quedan.

Los últimos actores afectados por las cadenas mundiales de cuidado de personas son las sociedades del país de origen y de destino. En ambos casos tiende a haber una falta de sentido real de responsabilidad social ante el cuidado de otras personas, que se encuentra en el origen mismo de la formación de las cadenas. Los países de origen se benefician de remesas que mejoran la educación y la salud, elevan los niveles de vida de la familia y la comunidad, y pueden frenar la insatisfacción social. Las sociedades de acogida se benefician gracias a las mujeres calificadas que se incorporan a la fuerza de trabajo sin tener que atender las necesidades derivadas de este cambio social. Esta mercantilización del cuidado de personas está exacerbando las desigualdades y a menudo propicia la explotación de trabajadores y trabajadoras extranjeros.

Las cadenas mundiales de cuidado de personas son una cuestión de desarrollo, aunque siguen siendo una consideración tangencial en la agenda de desarrollo. El FMMD ofrece la oportunidad de entablar un verdadero debate transnacional sobre las necesidades y responsabilidades de cuidado de todos los eslabones de las cadenas con miras a asegurar que los derechos en materia de cuidado de personas se respeten en los países de origen y de destino, que las migrantes disfruten de condiciones de trabajo y de vida decentes y logren su desarrollo personal, y que sus familias y comunidades tengan acceso al desarrollo sostenible.

Recomendaciones

Políticas de desarrollo

- Analizar el efecto de las políticas económicas y comerciales en la mujer y su migración externa con base en consideraciones de género.
- Propugnar el cambio a políticas con perspectiva de género, incluida la promoción del trabajo formal y bien remunerado y la capacitación laboral de las mujeres.
- Promover esquemas para la documentación apropiada de los trabajadores y trabajadoras domésticos extranjeros.

Políticas migratorias: investigación

- Recabar datos desagregados por sexo sobre remesas y su aplicación, y también desagregados para las trabajadoras domésticas extranjeras.
- Examinar las tendencias y las protecciones jurídicas para las trabajadoras domésticas extranjeras en los flujos sur-sur.
- Hacer investigación con enfoque de género sobre el efecto de la migración de hombres y mujeres en los hijos, hijas y cónyuges.
- Ubicar las buenas prácticas de envío de remesas por género y su aplicación, políticas de reunificación familiar y servicios de apoyo para los cónyuges y las familias que se quedan.

Políticas, legislación, planes y presupuestos en materia migratoria y laboral

- Introducir políticas con perspectiva de género sobre envío de remesas, inversiones productivas, reunificación familiar y apoyo para las familias que se quedan.
- Incluir a trabajadores y trabajadoras domésticos en la legislación laboral y establecer modelos unificados de contratos con fuerza legal que los amparen, con mecanismos sólidos de aplicación.
- Integrar las perspectivas de equidad de género relativas a la migración y el trabajo en las políticas de desarrollo, las estrategias, los planes y los presupuestos de lucha contra la pobreza en los planos nacional, local y sectorial.

Servicios de apoyo para las trabajadoras domésticas y sus familias, incluidos sensibilización y apoyo para que los hombres asuman responsabilidades en el trabajo doméstico y el cuidado de los hijos e hijas

- Previa a la partida, brindar orientación e información basadas en derechos sobre migración segura, capacitación laboral, educación sobre movilización de ahorros, envío seguro de remesas e inversión productiva para mujeres migrantes, incluidas las trabajadoras domésticas extranjeras en los países de origen y de destino.
- Ofrecer servicios de apoyo con perspectiva de género a las familias de las trabajadoras domésticas extranjeras en los países de origen y de destino.
- Fomentar la conciencia en la comunidad y entre los varones, y ofrecer apoyo para que éstos asuman responsabilidades en el trabajo doméstico y el cuidado de los hijos e hijas.
- Fortalecer la capacidad de las trabajadoras domésticas extranjeras, así como de sus asociaciones y organizaciones, para hacer valer sus derechos.

Algunas buenas prácticas

- En una **publicación de UNIFEM**¹¹ de 2009 se analiza la protección jurídica de las trabajadoras domésticas migrantes y locales en doce países de África, Asia, los Estados árabes y Europa. Se plantean los elementos que se deben considerar en las normas y los contratos con perspectiva de

¹¹ UNIFEM, *Legal Protections for Migrant Domestic Workers*, 2009.

género, incluidos los concernientes a las trabajadoras domésticas, como parte de la legislación laboral de los países de origen y de destino. Dichos elementos se apegan a todas las recomendaciones anteriores y van desde consejerías de viaje e información y orientación en los países de origen —en la etapa inicial—, pasando por prácticas de reclutamiento mejor reguladas, modelos de contratos y condiciones decentes de trabajo, hasta seguro médico al regreso —en la etapa final—.

- En colaboración con UNIFEM, el Ministerio de Trabajo de **Jordania introdujo un modelo unificado de contrato con fuerza legal para trabajadoras domésticas nacionales**, que incorpora muchas de las disposiciones anteriores, y modificó su ley del trabajo en 2008 para incluir a las trabajadoras domésticas extranjeras y ofrecerles mecanismos sólidos de protección.
- En 2008, **UNIFEM entrevistó a 60 trabajadoras domésticas migrantes indonesias** en la Región Administrativa Especial de Hong Kong, así como en Malasia y Singapur, y a 40 familias transnacionales de trabajadoras domésticas extranjeras en Indonesia. Después comparó estos datos con el comportamiento de envío de remesas de hombres migrantes que trabajaban en la construcción, las plantaciones y la manufactura en los tres países mencionados (véanse referencias anteriores a los hallazgos sobre los aspectos de género en relación con los ahorros, el envío de remesas, la recepción y el control de su uso). El estudio ofrece recomendaciones útiles con perspectiva de género sobre mecanismos para el envío de remesas más baratos y accesibles, así como paquetes financieros que tienen en cuenta las cuestiones de género a fin de aprovechar al máximo las remesas de las mujeres para el desarrollo.¹²
- **La OIM está instrumentando un proyecto sobre hijos e hijas de migrantes ucranianas en Italia** para fomentar la participación sinérgica de las autoridades locales y centrales en Italia y Ucrania con miras a contrarrestar los efectos negativos de la migración de las mujeres en los hijos e hijas que se quedan y la comunidad local. El proyecto tiene la finalidad de desarrollar capacidades y sensibilizar a las instituciones locales sobre la migración de las mujeres y sus repercusiones en las comunidades de origen, además de empoderar a las ucranianas en Italia mediante su integración social, la mayor comprensión de los efectos en sus hijos e hijas, y la enseñanza del uso de Skype y herramientas de informáticas de comunicación. De igual modo, en Ucrania se ofrece a los profesores formación psicosocial y educativa mediante módulos para fortalecer sus competencias pedagógicas al tratar con los niños y niñas que se quedan.
- **En Bangladesh, la OIM organizó un curso de dos días para la formación de capacitadores sobre trabajo doméstico** dirigido a un grupo de capacitadores seleccionados de organizaciones gubernamentales y no gubernamentales.¹³ El curso de actualización fue solicitado por la Dirección de Empleo y Capacitación de Recursos Humanos, como parte de sus acciones para llevar esta capacitación a todo el país y preparar mejor a todas las bengalíes que buscan empleo en el servicio doméstico en el extranjero. Las mujeres apenas representan cuatro por ciento (casi 21,000), aproximadamente, de todos los trabajadores migrantes bengalíes en el extranjero, pero se cree que muchas migrantes indocumentadas trabajan en Asia y Medio Oriente. La capacitación debe mejorar las competencias sociales y profesionales, ofrecer una certificación con reconocimiento internacional y favorecer, en términos generales, la colocación y el prestigio social de las migrantes bengalíes en el exterior.

¹² UNIFEM, *The Gender dimensions of Remittances: a Study of Indonesian Domestic Workers in East and Southeast Asia*, 2009.

¹³ El manual de capacitación normalizado sobre trabajo doméstico para trabajadoras migrantes fue elaborado por la oficina de la OIM en Bangladesh en 2007. El plan de estudios se delineó en colaboración con la Dirección de Empleo y Capacitación de Recursos Humanos del gobierno.

- **La OIM está apoyando las acciones del Ministerio de Promoción del Empleo y Bienestar en el Exterior de Sri Lanka** con el propósito de mejorar la capacitación y actualización de competencias de las trabajadoras del servicio doméstico, el cuidado del hogar y otras personas, y fomentar su potencial de percepción de ingresos en el extranjero. La mayoría de los trabajadores migrantes de Sri Lanka son mujeres, en buena medida empleadas de servicio doméstico en el Golfo Pérsico, y sus remesas son cruciales para la economía del país. La capacitación integral anterior a la partida se apega a lo establecido en consultas muy diversas de los sectores público y privado y abarca la preparación de perfiles laborales, la capacitación profesional conforme a las normas y módulos de formación para capacitadores. El Ministerio desea asegurar que los prestadores de capacitación adopten las nuevas normas y planes de estudios y supervisará que las interesadas en trabajar en el extranjero concluyan con éxito la capacitación que corresponda.

15 de septiembre de 2010