



International Labour Office - Geneva
Bureau international du Travail - Genève
Oficina Internacional del Trabajo - Ginebra

El empleo femenino: Tendencias mundiales y acciones de la OIT

**Ponencia de la OIT
49^a. sesión de la Comisión sobre la Condición de la Mujer
Naciones Unidas, Nueva York
28 de febrero – 11 de marzo de 2005**

Índice

	<i>Página</i>
Prefacio	3
1. Introducción	4
2. Aspectos generales del mercado de trabajo	4
Globalización y empleo	4
Mutaciones en la población activa	5
Persistencia de la brecha entre hombres y mujeres	6
Características del empleo femenino	6
Las mujeres y el trabajo asistencial	8
3. Tendencias mundiales del empleo – las diferencias entre los sexos	10
Evolución del desempleo	10
El empleo, clasificado según su situación	12
El empleo por sector	13
Salarios y remuneraciones	14
Romper el techo de cristal	18
El empleo en la economía informal	19
Las trabajadoras migrantes	22
4. El compromiso de la OIT con la igualdad de género	23
La acción de la OIT	23
Las normas internacionales del trabajo (convenios)	23
Remediar el déficit de trabajo decente	24
Un compromiso tripartito hacia la eliminación de la pobreza	25

Lista de cuadros

Cuadro 1: Indicadores del mercado de trabajo mundial, 1993 y 2003	6
Cuadro 2: El empleo clasificado según su situación, en economías seleccionadas, el último año para el que se dispone de datos	13
Cuadro 3: Evolución de la relación entre la remuneración salarial para uno y otro sexo, en América Latina, en el decenio de 1990	16
Cuadro 4: Remuneración de las mujeres por cada dólar de los Estados Unidos cobrado por los hombres, en países seleccionados, 2000	17

Lista de figuras

Figura 1: Tasas de desempleo mundiales y regionales desglosadas por sexo, 2003	11
Figura 2: Salarios/remuneraciones promedio percibidos por las mujeres, como porcentaje de los cobrados por los hombres en ocupaciones seleccionadas, el último año para el que se dispone de datos	15
Figura 3: Ingresos laborales de las mujeres como porcentaje de los percibidos por los hombres en los Estados Unidos, de 1990 a 2000	15

Prefacio

La labor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia de igualdad de género se inscribe en el marco de los compromisos sucesivos de las Naciones Unidas con la igualdad de género y la eliminación de la pobreza, de conformidad con lo establecido en la Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Social (Copenhague, 1995), la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing 1995), y las respectivas sesiones especiales de seguimiento de la Asamblea General de las Naciones Unidas, en 2000. La igualdad entre las mujeres y los hombres es un elemento esencial para alcanzar el objetivo fundamental de la OIT de promover el trabajo decente, como derecho humano y como factor productivo concreto al mismo tiempo. Para incorporar la igualdad de género en todas sus actividades, la OIT opta por el criterio de aplicar estrategias basadas en los derechos con miras a alcanzar la independencia económica de las mujeres y de los hombres, condición esencial para proteger y promover los derechos de todos los trabajadores.

La finalidad de la presente ponencia es proporcionar un panorama de las tendencias actuales en relación con la mujer en el mercado de trabajo, y destacar de qué forma interviene la OIT para promover la igualdad de género en el mundo del trabajo. Ha sido elaborada por la Oficina de la OIT para la Igualdad de Género a partir de datos recientes sobre la situación de la mujer en el mercado de trabajo. Agradecemos particularmente al equipo de Tendencias Mundiales del Empleo, integrante del Sector del Empleo de la OIT, así como a la Oficina de Estadística de la OIT, por habernos facilitado datos y estadísticas recientes sobre las tendencias mundiales del empleo femenino.

1. Introducción

La igualdad de género se refiere a la igualdad de derechos, de oportunidades y de trato entre las mujeres y los hombres y entre las niñas y los niños en todas las esferas de la vida. Este principio es la afirmación de que los derechos de las personas, sus responsabilidades, su situación social, su acceso a los recursos y el control que ejercen sobre los mismos no dependen del hecho de que hayan nacido varón o mujer. Ello no significa, sin embargo, que las mujeres y los hombres sean idénticos o deban serlo. La igualdad de género significa que las mujeres, como los hombres, tienen la libertad de desarrollar sus aptitudes personales y de tomar decisiones sin ser limitadas por estereotipos o prejuicios sobre las funciones de cada sexo o por las respectivas características de las mujeres y de los hombres.

Se han logrado considerables avances en materia de igualdad de género y la actitud adoptada por ciertos gobiernos es alentadora. Entre las diversas medidas tomadas en todo el mundo cabe mencionar la integración de las cuestiones de género en los programas y planes nacionales de acción, especialmente mediante la creación de estructuras nacionales para incrementar la participación de la mujer en los programas de desarrollo. Asimismo, se han registrado mejoras importantes en materia de acceso de la mujer a la educación, al empleo, a los recursos productivos y a los derechos de propiedad. No obstante, aún queda mucho por hacer.

Este informe presenta algunas de las tendencias recientes observadas a nivel de la población activa mundial. Uno de los fenómenos más destacados durante las últimas décadas ha sido el aumento de la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo. En muchas regiones esto ha permitido a las mujeres utilizar mejor su potencial en el mercado laboral y lograr su independencia económica.¹ Ahora bien, el hecho de que las mujeres sean cada vez más numerosas en el mercado de trabajo, ¿significa que existe una mayor igualdad entre los hombres y las mujeres en el mundo del trabajo? Por otra parte, ¿significa que todas las mujeres que buscan trabajo finalmente consiguen uno? Y cuando efectivamente consiguen un empleo, ¿cuáles son las características típicas del empleo femenino comparadas con las del empleo masculino?

Este informe constituye en gran medida una compilación de resultados de estudios de la OIT sobre las tendencias mundiales del empleo femenino y de otras investigaciones sobre la evolución de la población activa mundial, tanto en el sector formal como en la economía informal.² Se hace particular hincapié en las tendencias relativas a la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo durante las últimas décadas.³ Se presentan asimismo algunos aspectos sobresalientes de la acción de la OIT frente a los nuevos retos que se plantean en el mundo del trabajo en materia de igualdad entre hombres y mujeres.

2. Aspectos generales del mercado de trabajo

Globalización y empleo

La globalización ha generado nuevas oportunidades para el crecimiento y el empleo, pero también es una fuente de problemas y retos como el desplazamiento y la supresión de empleos o el aumento de tensiones y presiones en los lugares de trabajo expuestos a una creciente competencia internacional. Se constata de manera general que, para aprovechar las nuevas oportunidades que ofrece la economía globalizada, es importante estar involucrado en los flujos que ésta genera en el ámbito del comercio y de las inversiones. Los países que no participan en estos flujos, o que intervienen en la economía

¹ OIT, *La hora de la igualdad en el trabajo*, 2003.

² Para más amplias referencias, sírvanse consultar las siguientes publicaciones de la OIT: *Global Employment Trends for Women 2004*; *La hora de la igualdad en el trabajo*, 2003; *¡Género! Un pacto entre iguales*, 2001.

³ La Oficina de la OIT para la Igualdad de Género agradece al Sector del Empleo de la OIT por su ayuda para la adaptación del texto y de los gráficos del informe *Global Employment Trends for Women 2004*, con miras a su utilización en la presente ponencia.

mundial únicamente como exportadores de materias primas, están confrontados con resultados económicos mediocres y problemas en sus mercados laborales. Según la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización (WCSDG 2004)⁴, en gran medida, el carácter injusto del proceso de globalización tiene mucho que ver con el pésimo desempeño de los países excluidos en materia de crecimiento, empleo y pobreza.

Sin embargo, aun en los países donde ha tenido un impacto generalmente positivo, la globalización puede generar efectos negativos para los trabajadores, ya que en ciertos casos contribuye al aumento del desempleo y a problemas de ajuste en el mercado laboral. En realidad, las ventajas y las desventajas de la globalización están injustamente repartidas entre ganadores y perdedores dentro de cada país, aun cuando el país se beneficia globalmente del proceso. Los mercados de trabajo, en particular, generan perdedores y ganadores: por un lado, se crean empleos nuevos, pero por otro lado, se suprimen empleos. La creación y la supresión de empleos no se producen en los mismos sectores, empresas y regiones de un país, tampoco tienen lugar al mismo tiempo. En algunos casos, se suprimen en un país para crearlos en otro. Los empleos eliminados y los empleos creados suelen tener características diferentes, especialmente en lo que se refiere a los niveles de remuneración y al nivel de competencias, la edad y el sexo de los trabajadores.

Desde una perspectiva de género, el impacto de la globalización sobre los modelos de empleo es más bien complejo. Uno de sus efectos es que, cuando un sector económico que emplea a una gran proporción de mujeres como la industria textil o la vestimenta padece efectos negativos en un país, es posible que se creen empleos en otros países. Las empresas se van desplazando por el mundo reubicando sus sitios de producción y buscando proveedores más baratos y eficientes; en muchos casos, externalizan el trabajo fuera de su país de origen, generalmente desde los países industrializados hacia los países en desarrollo. Diversos regímenes comerciales internacionales repercuten también de forma diferente en los hombres y en las mujeres en función de cuál sea su proporción en la fuerza de trabajo de un sector económico determinado. Otro elemento que influye en el impacto de la globalización sobre el empleo femenino es el aumento del número de mujeres migrantes.

Mutaciones en la población activa

El aumento de la proporción de mujeres en la población activa representa, desde hace algún tiempo, una de las tendencias más destacadas de los mercados de trabajo. Nunca antes el número de mujeres económicamente activas había sido tan elevado como ahora. Entre 1993 y 2003, la fuerza de trabajo femenina (que incluye a las mujeres empleadas y a las desempleadas) aumentó a escala mundial de 1.000 a 1.200 millones de personas. Paralelamente, la tasa de participación masculina en la fuerza de trabajo disminuyó en casi todas las regiones del mundo. Por consiguiente, la brecha entre hombres y mujeres en términos de participación en la población activa se ha reducido considerablemente. No obstante, en ninguna parte del mundo esta brecha está a punto de cerrarse completamente.

La tasa de participación en la fuerza de trabajo representa el porcentaje de personas empleadas y desempleadas en relación con el conjunto de la población en edad de trabajar.⁵ Indica cuántas personas en edad de trabajar participan activamente en el mercado de trabajo formal. La diferencia entre el número de hombres y mujeres en la fuerza de trabajo ha disminuido en todas las regiones durante los últimos diez años. Sin embargo, con la excepción de las economías en transición y de Asia oriental (donde hay 91 y 83 trabajadoras respectivamente por cada 100 hombres), en todas las otras regiones la diferencia entre ambos sexos se establece en menos de 80 mujeres económicamente activas por cada 100 hombres activos. En el Medio Oriente, África del Norte y Asia meridional, la proporción en la economía formal es de aproximadamente 40 mujeres económicamente activas por cada 100 hombres activos, lo que refleja la cultura de estos países en cuanto al rol social atribuido a cada sexo.

⁴ El informe completo de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización puede descargarse de <http://www.ilo.org/public/spanish/fairglobalization/report/index.htm>

⁵ A los efectos de comparación internacional, se considera como personas “en edad de trabajar” aquellas que tienen 15 años o más.

Por otra parte, durante el decenio de 1990 y a principios de los años dos mil, se observó en los países industrializados una tendencia al alza de la proporción de mujeres en los empleos asalariados no agrícolas, que aumentó del 42 al 44 por ciento. En las economías en transición, esta misma proporción permaneció elevada durante todo el período de referencia (49 por ciento). En la región de Asia y el Pacífico, se estima que la proporción de mujeres en los empleos asalariados no agrícolas aumentó regularmente durante ese período pasando del 29 al 31 por ciento. Las estimaciones regionales de América Latina y el Caribe también indicaron una tendencia al alza para ese período (del 38 al 42 por ciento). Para el África subsahariana, África del Norte y el Medio Oriente, las estimaciones regionales son poco precisas debido a la escasez de datos en los diferentes países. No obstante, las estadísticas disponibles para estas regiones muestran un aumento del 19 al 28 por ciento en el África subsahariana y una baja del 25 al 22 por ciento en África del Norte y el Medio Oriente.

Cuadro 1
Indicadores del mercado de trabajo mundial, 1993 y 2003

	Mujeres		Hombres		Total	
	1993	2003	1993	2003	1993	2003
Fuerza de trabajo (millones)	1.006	1.208	1.507	1.769	2.513	2.978
Empleados (millones)	948	1.130	1.425	1.661	2.373	2.792
Desempleados (millones)	58,2	77,8	82,3	108,1	140,5	185,9
Tasa de participación en la fuerza de trabajo (%)	53,5	53,9	80,5	79,4	67,0	66,6
Ratio empleo-población (%)	50,4	50,5	76,1	74,5	63,3	62,5
Tasa de desempleo (%)	5,8	6,4	5,5	6,1	5,6	6,2

Fuente: OIT, *Global Employment Trends Model*, 2003.

Persistencia de la brecha entre hombres y mujeres

A pesar de que las mujeres tienen un mayor acceso al mercado de trabajo, no se ha observado una reducción significativa de la brecha salarial entre los sexos. De hecho, algunos de los países que acusan las mayores diferencias de remuneración entre hombres y mujeres son aquéllos donde el empleo femenino ha registrado el mayor crecimiento en los últimos años. Estos países suelen caracterizarse también por una marcada orientación a la exportación como es el caso de Chile, China, la República de Corea y Singapur. Esta tendencia indica que el prejuicio tradicional de algunas sociedades contra el acceso de la mujer al empleo remunerado podría haber cedido el paso a una actitud que privilegia el empleo femenino. El problema es que esta preferencia por la mano de obra femenina suele estar vinculada con el hecho de que las mujeres aceptan empleos de baja calificación y remuneración y se muestran dóciles.

Ciertas categorías de mujeres están particularmente expuestas a las desigualdades en el mundo laboral. Entre ellas están las mujeres rurales, las que trabajan en la economía informal, las mujeres migrantes, las jóvenes, las mujeres mayores y las que padecen alguna discapacidad. Las mujeres jóvenes y las mujeres mayores son particularmente vulnerables. Se sabe, por ejemplo, que hay más niñas que niños entre las víctimas de las peores formas de trabajo infantil como la esclavitud y la prostitución. Se sabe también que las tasas de desempleo tienden a ser mayores entre las mujeres jóvenes que entre sus homólogos masculinos. Por otra parte, la pandemia del VIH/SIDA y diversas situaciones de crisis han acentuado la pauperización de las mujeres debido a su acceso limitado a la protección social y la seguridad económica. En cuanto a las mujeres mayores, especialmente las del mundo en desarrollo, siguen siendo víctimas de discriminación en el mundo del trabajo y muchas de ellas deben cuidar a miembros de su familia además de trabajar fuera del hogar.

Características del empleo femenino

Un análisis del empleo basado en tres indicadores – situación en el empleo, sector y nivel de salario/remuneración – muestra que, en casi todos los países para los que se dispone de los datos pertinentes, las mujeres tienen menos posibilidades que los hombres de acceder a un empleo regular asalariado y contribuyen más que los hombres a las tareas del hogar. Además, las mujeres tienden a

ganar menos que los hombres para el mismo tipo de trabajo, aun en las ocupaciones consideradas como típicamente femeninas. Por otra parte, las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de trabajar en la economía informal, es decir, ocupar un empleo situado fuera de cualquier marco jurídico o reglamentario y caracterizado por un bajo nivel de protección social y una gran precariedad.

A falta de un empleo regular a tiempo completo y asalariado, un número cada vez mayor de mujeres recurre a alternativas como el empleo independiente, el trabajo intermitente, el trabajo a tiempo parcial, un empleo en la economía informal, el trabajo a domicilio, el servicio doméstico o el trabajo en un país extranjero. Sin embargo, estos diferentes tipos de empleo no están amparados por los sistemas clásicos de protección social que, en su mayoría, fueron concebidos para hombres que son sostén de familia y ocupan un empleo regular a tiempo completo. Los sistemas de seguridad social y las legislaciones laborales están evolucionando para adaptarse a las necesidades derivadas de la globalización, la flexibilización del trabajo, el aumento de los empleos en la economía informal, así como los cambios demográficos. En este proceso es muy importante que se tomen en cuenta las necesidades de las mujeres empleadas con ocupaciones y condiciones laborales caracterizadas por una creciente feminización.

El crecimiento impulsado por la exportación en Jordania: un panorama diverso en relación con las trabajadoras

Aunque las estadísticas oficiales indican un bajo nivel de actividad de las mujeres, el empleo femenino se ha prácticamente duplicado en Jordania entre 1980 y 2000. La proporción de mujeres en la población activa pasó del 14,7 al 24,6 por ciento y, durante el mismo período, la tasa de crecimiento del empleo femenino rebasó la tasa de crecimiento del empleo masculino. El sector manufacturero parece ser el que emplea a cada vez más mujeres. En 2002, la OIT, a través de un grupo de trabajo tripartito nacional, realizó un estudio destinado a evaluar las oportunidades de empleo y las condiciones de trabajo de las mujeres en las zonas francas de exportación (ZFE) que se crearon hace poco en Jordania.

El estudio de la OIT reveló que aproximadamente el 70 por ciento de las mujeres empleadas en las ZFE tenían menos de 25 años y que, en su mayoría, habían cursado estudios por lo menos hasta el fin de la secundaria y venían de familias tradicionales y rurales. El hecho de que estas mujeres hayan podido acceder a la educación y al empleo constituía de por sí un logro importante, en franco contraste con las posibilidades que contaban sus madres. Además, el sueldo percibido por estas mujeres constituía a menudo el ingreso principal de su familia (en el 16 por ciento de los casos, era el único ingreso de la familia y, en el 57 por ciento de los casos, se sumaba al sueldo de otro miembro de la familia).

Sin embargo, el estudio de la OIT también reveló que las condiciones de trabajo de las mujeres empleadas en las ZFE eran deficientes (problemas de ventilación y de higiene). Además, puso de relieve una marcada segregación profesional en estas empresas donde la mayoría de los puestos técnicos estaban ocupados por hombres mientras que todas las mujeres eran obreras en las líneas de producción. Por su edad y por ser mujer, a las obreras jóvenes se las consideraba como mano de obra barata, ya que muchas de ellas, contratadas como aprendices, cobraban sólo la mitad del salario mínimo durante sus tres primeros meses de empleo. Asimismo, se constató un nivel elevado de rotación del personal, atribuido a la ausencia de perspectivas de evolución profesional. Finalmente, se observó que el 86 por ciento de los trabajadores jóvenes de uno y otro sexo no estaban sindicados, ya fuera porque ignoraban la existencia del sindicato o porque no creían que éste podía contribuir a mejorar sus condiciones de trabajo.

Fuente: OIT, *Women workers in the textiles and garments industry in Jordan: A research on the impact of globalization*, 2002.

El trabajo a tiempo parcial se ha vuelto cada vez más común a lo largo de las últimas décadas. En 2002, aproximadamente el 18 por ciento de la población activa total de la Unión Europea (UE) trabajaba a

tiempo parcial.⁶ Ahora bien, este tipo de trabajo no está repartido de manera igual entre las mujeres y los hombres. Las cifras muestran una prevaencia de mujeres en los empleos a tiempo parcial. Una minoría de hombres de la UE (6,6 por ciento) trabajaba a tiempo parcial en 2002, mientras que este porcentaje es mucho mayor en el caso de las mujeres (33,5 por ciento). Además, si se examina el fenómeno desde una perspectiva temporal dinámica, se constata que, durante un período de diez años, el aumento del empleo a tiempo parcial ha sido mayor entre las mujeres que entre los hombres de la UE (4,7 y 2,4 puntos porcentuales respectivamente). Las razones invocadas para trabajar a tiempo parcial son muy diferentes cuando se toman en cuenta consideraciones de género. Así pues, el 23,6 por ciento de los hombres empleados a tiempo parcial se refieren a motivos vinculados con “estudios”, mientras que sólo el 7,6 por ciento de las mujeres mencionan ese motivo. Por el contrario, el 31,5 por ciento de las mujeres de la UE empleadas a tiempo parcial hacen hincapié en motivos relacionados con “la obligación de cuidar a niños o adultos”, motivo mencionado por tan sólo el 4,2 por ciento de sus homólogos masculinos. Por otra parte, las personas que trabajan a tiempo parcial sin realmente quererlo son más numerosas entre los hombres que entre las mujeres (19,2 y 12,8 por ciento respectivamente), lo que muestra que la opción del empleo a tiempo parcial es más atractiva para las mujeres que para los hombres. No obstante, para las mujeres que tienen pocas alternativas para el cuidado de sus hijos, esta noción de “opción” a la hora de tomar un empleo a tiempo parcial reviste un carácter ambiguo y relativo.

La acción de la OIT: los convenios internacionales del trabajo

El Convenio de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) tiene por objeto promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo entre los trabajadores de uno y otro sexo con responsabilidades familiares, al igual que entre éstos y los demás trabajadores. Hasta la fecha, este Convenio ha sido ratificado por un total de 36 países (más países en desarrollo y en transición que países industrializados). La OIT alienta actualmente a los gobiernos de sus Estados Miembros a ratificar este Convenio junto con los otros principales convenios relativos a la igualdad entre hombres y mujeres, es decir, el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) y el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183).

Las acciones emprendidas por la OIT a favor de la protección de la maternidad, la reconciliación del trabajo con la vida familiar y los horarios de trabajo han permitido poner de relieve las necesidades específicas de las mujeres y de los hombres en el mundo laboral, así como la necesidad de adoptar medidas adecuadas en materia de organización del trabajo y horarios. Asimismo, la OIT está llevando a cabo proyectos de cooperación técnica destinados a extender la cobertura de los sistemas de seguridad social para que las trabajadoras aseguradas, al igual que las esposas de los trabajadores asegurados, puedan recibir prestaciones de maternidad.

A través de su Centro Internacional de Formación de Turín, la OIT también ofrece a sus mandantes programas de formación sobre la forma de aplicar las normas internacionales del trabajo para promover los derechos de las trabajadoras y de los trabajadores con responsabilidades familiares y la forma de integrar las acciones destinadas a promover el empleo femenino en políticas sostenibles de reducción de la pobreza.

Las mujeres y el trabajo asistencial

En la mayoría de las economías del mundo, las mujeres son más que nada responsables del cuidado de los miembros de su familia y de las tareas del hogar. Por lo tanto, están confrontadas a mayores limitaciones que los hombres en cuanto a la cantidad de tiempo y de energía que pueden dedicar a un empleo remunerado y un trabajo productivo. En los países en desarrollo, la sociedad sigue dependiendo en gran medida de la familia extensa – generalmente las mujeres y las niñas – para el

⁶ Las estadísticas que figuran en este párrafo provienen del informe *Part-time Work in Europe* publicado en 2004, por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo. <http://www.eurofound.eu.int/working/reports/ES0403TR01/ES0403TR01.pdf>

cuidado de los niños, los enfermos y los ancianos, y son pocos los servicios públicos o privados que se han creado para satisfacer esta necesidad social. Los gobiernos de estos países han adoptado pocas medidas o legislaciones encaminadas a armonizar vida laboral y responsabilidades familiares, aun en las regiones donde, a raíz de la epidemia de VIH/SIDA, las trabajadoras se ven confrontadas con un incremento considerable de sus responsabilidades vinculadas con tareas asistenciales a favor de su familia. Puesto que estas sociedades reconocen difícilmente el aporte del trabajo doméstico a la producción de la riqueza nacional, tardan mucho en adaptar sus políticas económicas y sociales para que tomen en cuenta el trabajo asistencial.

En algunos países y sectores económicos, han surgido nuevas prácticas laborales para que las mujeres puedan conciliar el trabajo con sus responsabilidades familiares. Como en general comienza a considerarse que este problema también concierne a los hombres, éstos están comenzando a participar en las tareas del hogar. La división del trabajo dentro de las familias está estrechamente relacionada con las desigualdades en el mundo laboral. Por lo tanto, siempre ha estado asociada con la causa de la igualdad de género, a través de la reivindicación de una distribución más equitativa de las responsabilidades familiares, del hogar y comunitarias entre hombres y mujeres.

Cambios estructurales en Europa central y oriental

En el mundo entero se está manifestando una tendencia de tipo estructural: la desreglamentación de los mercados laborales. Las empresas recurren cada vez más a contratos flexibles que les permiten contratar y despedir más fácilmente y que pueden tener una duración muy variable. La desreglamentación de los mercados laborales se ha visto acompañada por una creciente obstaculización de la sindicalización de los trabajadores. Estas tendencias afectan particularmente a los grupos vulnerables y, entre éstos, a las mujeres que viven en la pobreza.

La situación observada en Europa central y oriental ilustra de manera típica cómo los cambios estructurales han generado nuevos obstáculos y amenazas para las trabajadoras. Los recortes de gastos sociales decididos por los gobiernos de estos países han significado, entre otras cosas, el fin de los servicios de puericultura gratuitos o poco onerosos. Paralelamente, muchas empresas han tenido que reducir la cantidad de prestaciones que brindaban a sus empleados, especialmente en lo que se refiere a los centros de cuidado infantil. Han comenzado a cobrar por este servicio o a transferir sus guarderías al sector privado. Esta doble presión ejercida sobre las mujeres, en su vida laboral y en su vida familiar, se está acentuando a medida que la sociedad les va planteando un dilema crucial: dedicar su tiempo y su energía al trabajo remunerado y la carrera, o bien a la familia. Los empleos a tiempo parcial aún son muy escasos en estos países, donde los nuevos empleadores privados esperan de su personal que trabaje horas extraordinarias sin compensación y que tenga una productividad cada vez mayor.

Fuente: OIT, *Programa Modular de Capacitación e Información sobre Género, Pobreza y Empleo*, 2000.

Según un análisis basado en seis indicadores del mercado laboral (tasas de desempleo de las mujeres, tasas de desempleo de las mujeres jóvenes, ratio empleo-población, situación en el empleo, empleo por sector y empleo según el nivel de salario/remuneración), es obvio que existe una relación positiva entre el aumento de la tasa de participación femenina en la fuerza laboral y la mejora de la calidad de los empleos ocupados por las mujeres. En 2003, 1.100 millones de los 2.800 millones de trabajadores del mundo eran mujeres.⁷ Durante los últimos diez años, la proporción total de trabajadoras se ha incrementado levemente y actualmente supera el 40 por ciento. Sin embargo, el hecho de que se haya alcanzado una mayor igualdad en términos del número de hombres y mujeres con empleo aún no ha permitido conseguir una verdadera autonomía socioeconómica de la mujer, una distribución equitativa de las responsabilidades familiares, la aplicación del principio “un salario igual por un trabajo de igual valor”, ni tampoco una paridad entre los sexos en el conjunto de las ocupaciones. En otras palabras, las

⁷ OIT, *Global Employment Trends for Women 2004*.

<http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/download/trendsw.pdf>

desigualdades fundadas en el sexo persisten en el mundo del trabajo y en el acceso a los recursos y siguen siendo un factor determinante de la creación y la perpetuación de la pobreza material y humana.

3. Tendencias mundiales del empleo - las diferencias entre los sexos

Evolución del desempleo⁸

El desempleo de las mujeres a nivel mundial no parece haber disminuido durante los últimos diez años, con la excepción de las economías industrializadas, el Medio Oriente, África del Norte y Asia meridional. En la mayoría de las regiones, la evolución de las tasas de desempleo femenino ha sido mínima o nula durante el período 1993-2003. En Asia sudoriental, la tasa de desempleo femenino aumentó en más de dos puntos porcentuales (del 4,7 al 6,9 por ciento).

En 2003, la tasa de desempleo mundial se situaba en 6,4 por ciento para las mujeres y en 6,1 por ciento para los hombres. Esto significa que 77,8 millones de mujeres y un poco más de 74 millones de hombres que están dispuestos a trabajar y buscan activamente un empleo se encuentran desempleados. La situación es aún más crítica en ciertas regiones del mundo. Las regiones en las que se observó la mayor diferencia entre mujeres y hombres en cuanto a tasas de desempleo fueron América Latina y el Caribe (una diferencia de 3,4 puntos porcentuales), y el Medio Oriente y África del Norte, donde la tasa de desempleo femenino superaba en seis puntos porcentuales la tasa de los hombres. Por el contrario, las tasas de desempleo de los hombres son superiores a las de las mujeres en el África subsahariana y en Asia oriental.

Las dificultades para encontrar trabajo son aún mayores en el caso de las mujeres jóvenes (entre 15 y 24 años). El hecho de ser a la vez mujer y joven puede representar un doble motivo de discriminación y, en los períodos de crisis económica, las mujeres jóvenes parecen ser las que tienen más dificultades para conseguir y retener un empleo. En cuanto a las tasas de desempleo de los jóvenes, sobrepasan a las de los adultos para ambos sexos y en todas las regiones del mundo. Entre los jóvenes también, la tasa de desempleo de las mujeres supera la de los hombres en todas las regiones salvo en Asia oriental y el África subsahariana (figura 1).

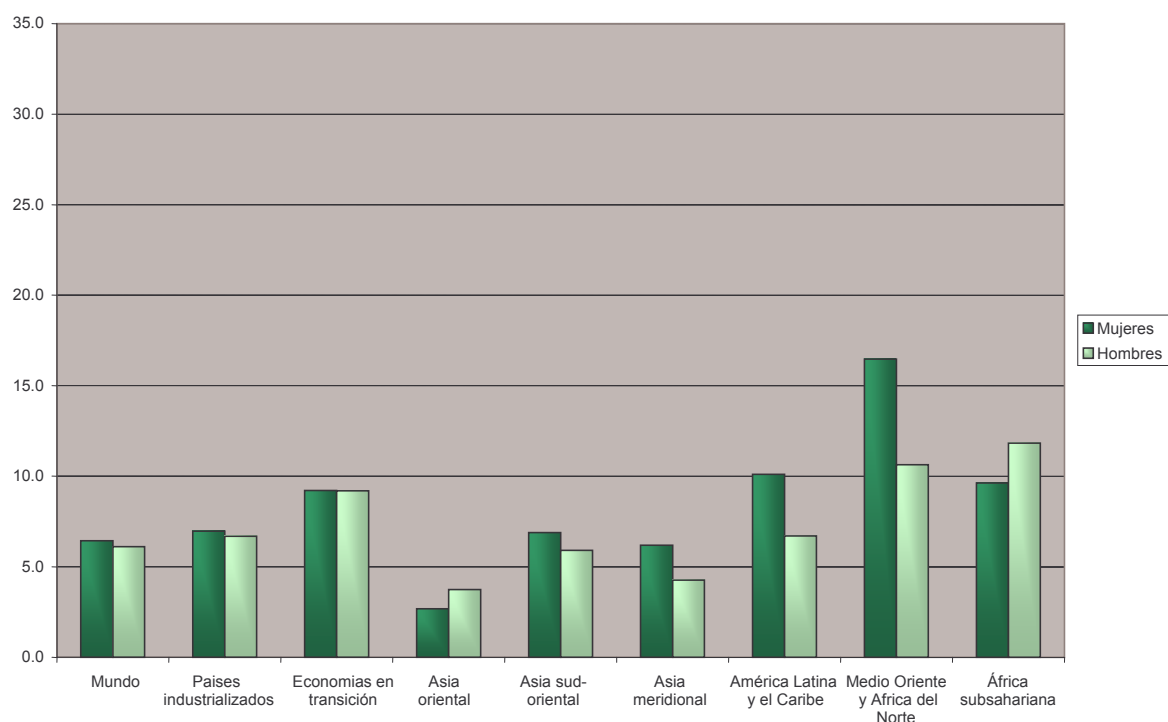
Es importante señalar que las estadísticas de desempleo constituyen de por sí un indicador más bien limitado de la inadecuación de la situación en el mercado laboral. Por lo tanto, no deben utilizarse de manera aislada sin tomar en cuenta otros indicadores como los ratios empleo-población, los datos por situación en el empleo y por sector, así como los indicadores salariales y de ingresos. En muchos países, la definición del desempleo excluye a las personas que quieren trabajar pero no buscan activamente un empleo, ya sea porque creen que no hay trabajo para ellas o porque su movilidad laboral es limitada, o incluso porque están confrontadas con problemas de discriminación o barreras estructurales, sociales o culturales. Éstos son los llamados “trabajadores desalentados”, que en su mayoría son mujeres. Aunque no es fácil obtener datos sobre los trabajadores desalentados, un estudio basado en información disponible en los países industrializados mostró que las mujeres representaban aproximadamente los dos tercios de los trabajadores desalentados en Alemania, Australia, Austria, Bélgica, Grecia, Noruega, los Países Bajos y Portugal, y casi el 90 por ciento en Italia y Suiza.⁹

Por lo tanto, conviene ser prudente al interpretar datos que revelan una disminución del empleo femenino, ya que esa tendencia puede indicar que las mujeres están adaptándose a una situación económica deteriorada, ya sea porque decididamente renuncian a la posibilidad de trabajar o porque aceptan un trabajo a tiempo parcial a falta de un empleo a tiempo completo.

⁸ Las estadísticas que figuran en esta sección provienen del informe de la OIT, *Global Employment Trends for Women, 2004*.

⁹ OCDE, *Employment Outlook, 2003*.

Figura 1
Tasas de desempleo mundiales y regionales desglosadas por sexo, 2003



Fuente: OIT, *Global Employment Trends Model*, 2003.

La acción de la OIT en favor de la creación de empleos

La OIT reconoce la necesidad de diseñar estrategias para luchar contra el desempleo y crear más empleos para las mujeres y los hombres. Uno de los objetivos de la acción de la OIT consiste en ayudar a sus Estados Miembros y mandantes a elaborar e implementar programas de creación de empleos que tengan específicamente en cuenta la situación de las mujeres. A través de su Programa InFocus sobre la Intensificación del Empleo mediante el Desarrollo de Pequeñas Empresas (IFP/SEED), la OIT actúa de manera dinámica para crear un marco político en el que las pequeñas empresas puedan ofrecer a las mujeres y a los hombres más y mejores empleos en condiciones de equidad. Gracias a los programas de cooperación técnica que lleva a cabo en sus países miembros, la OIT se esfuerza por diseñar programas nacionales de acción que generen empleos y contribuyan a reducir la pobreza en África. En la región de Asia y el Pacífico, estos programas apuntan además a reforzar las capacidades nacionales para responder a la necesidad de crear empleos productivos (proyectos *Start Your Business/Improve Your Business*).

Para más información, siga el enlace al Programa IFP/SEED en la página web del Sector del Empleo de la OIT en <http://www.ilo.org/public/english/employment>

La Red de Empleo de los Jóvenes

La Red de Empleo de los Jóvenes (YEN en su acrónimo inglés) fue establecida en el marco de la Declaración del Milenio en la que jefes de Estado y de gobierno decidieron “elaborar y aplicar estrategias que proporcionen a los jóvenes de todo el mundo la posibilidad real de encontrar un trabajo decente y productivo”. El empleo de los jóvenes forma parte integrante de la Declaración del Milenio y, al mismo tiempo, representa una contribución decisiva para alcanzar los otros Objetivos del Milenio, en particular los relacionados con la reducción de la pobreza. La creación de puestos de trabajo para los jóvenes resulta esencial para abordar un programa de mayor alcance en materia de empleo y lucha contra la pobreza.

La Red de Empleo de los Jóvenes, que tiene su Secretaría en la sede de la OIT, ha sido creada en el marco de una asociación entre las Naciones Unidas, el Banco Mundial y la OIT. Su misión consiste en agrupar a jefes de empresas, representantes de organizaciones de jóvenes y de la sociedad civil, así como encargados de formular políticas, para que diseñen estrategias innovadoras con miras a hacer frente al reto del desempleo juvenil. Este proceso goza del respaldo de una resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre la promoción del empleo juvenil. Se instó a los Estados Miembros a evaluar la situación del empleo juvenil en sus respectivos países y a elaborar planes de acción hasta marzo de 2004. La OIT, la Secretaría de las Naciones Unidas, el Banco Mundial y otros organismos especializados fueron invitados a asistir a los gobiernos nacionales en esta tarea.

La Red abarca a un Grupo de Alto Nivel de doce expertos y profesionales en materia de empleo juvenil. Este Grupo ha producido una serie de recomendaciones que fueron debatidas en 2001 durante la Asamblea General de las Naciones Unidas. Estas recomendaciones están enfocadas en cuatro áreas de acción: la empleabilidad, la igualdad de oportunidades, el espíritu empresarial y la creación de empleos.

Los países que están encabezando este proceso (Azerbaiyán, Brasil, Egipto, Hungría, Indonesia, Irán, Namibia, Senegal y Sri Lanka) ya hacen gala de prácticas satisfactorias en materia de empleo juvenil, lo que puede inspirar a otros países.

El empleo, clasificado según su situación

No existe un indicador único y consensual para evaluar las condiciones de empleo. No obstante, éstas pueden ser analizadas en base a tres indicadores: la situación en el empleo, el empleo por sector y el empleo según el nivel de los salarios/remuneraciones. Una evaluación inicial del mercado de trabajo basada en estos indicadores muestra que, si bien se han registrado avances en la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo, éstos no se han visto acompañados de la creación de oportunidades de trabajo decente para ellas.

Las responsabilidades familiares siguen recayendo mayoritariamente en las mujeres. Las mujeres que tienen que combinar sus actividades ligadas a la familia y el trabajo remunerado se ven obligadas a encontrar una solución para desempeñar este doble papel. La dificultad para conciliar vida laboral y vida familiar tiende a ser mayor para las mujeres asalariadas que para las trabajadoras por cuenta propia y, menos aún, para las trabajadoras familiares no remuneradas (pero contabilizadas como personas empleadas según la clasificación oficial de los empleos). Lamentablemente, muchos países en desarrollo no disponen de datos fiables sobre la situación en el empleo, desglosados por sexo. Cuando se dispone de dicha información, se observa que en la cifra total de empleo en las regiones más pobres del mundo la proporción de mujeres empleadas como trabajadoras familiares es mucho mayor que la de hombres empleados como trabajadores familiares, y que las mujeres tienen menos probabilidades de ocupar un empleo en el que perciban un sueldo o un salario (cuadro 2).

Se prevé que esta tendencia proseguirá en la mayoría de los países en desarrollo. En especial en épocas de crisis o de recesión económica, las mujeres son las primeras en desaparecer de los empleos asalariados. En este caso, es frecuente que se vean forzadas a ingresar en la economía informal, ya sea como trabajadoras independientes o como trabajadoras familiares no remuneradas.

Aun entre los trabajadores asalariados, un número cada vez mayor de mujeres tiende a ocupar empleos no tradicionales o atípicos. Mientras que los hombres suelen ser contratados para ocupar empleos clave o regulares que ofrecen el mayor nivel de remuneración, las mujeres tienden cada vez más a conseguir empleos de menor importancia, desprovistos de seguridad laboral y de prestigio, como, por ejemplo, el trabajo a domicilio, el trabajo intermitente o el trabajo temporario. Estos empleos suelen tener las características siguientes: un nivel de remuneración muy bajo, ingresos irregulares, una seguridad laboral o financiera mínima o nula, y la falta de protección social.

Cuadro 2**El empleo clasificado según su situación, en economías seleccionadas, el último año para el que se dispone de datos**

Economías y último año para el que se dispone de datos	Trabajadores que perciben sueldos y salarios (empleados)		Trabajadores familiares auxiliares		Trabajadores por cuenta propia	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Bangladesh 2000	8,3	15,2	73,2	10,1	11,0	49,8
Pakistán 2000	33,1	36,0	50,1	16,7	16,8	47,3
Camboya 2001	13,6	19,1	53,3	31,6	33,0	40,9
Tailandia 2000	38,8	40,2	39,8	16,4	21,4	43,3
Zimbabwe 1999	22,0	50,8	n/d	n/d	58,0	29,2
Ribera Occidental y Banda de Gaza 2001	63,9	61,9	27,3	6,0	8,8	32,2
Yemen 1999	13,8	50,7	0,3	0,3	63,4	49,0
Egipto 2000	57,2	60,6	26,0	8,2	16,8	31,1

n/d = Ningún dato disponible.

Fuente: OIT, *Indicadores Claves del Mercado de Trabajo*, 2003.

Tanto en el sector formal como en la economía informal, las mujeres crean un número considerable de empresas, con lo cual contribuyen en forma significativa a las economías nacionales. En muchos países, sin embargo, las mujeres están confrontadas con obstáculos para montar su propio negocio. Por ejemplo, tienen dificultades para obtener un préstamo bancario y, cuando consiguen uno, éste es de un monto inferior al que hubiese obtenido un hombre en la misma situación. Asimismo, se observa que las mujeres tienen más dificultades que los hombres para adherir a una asociación de empresas o de empleadores, y que muchas de ellas carecen de confianza en sí mismas y en sus proyectos empresariales o temen que la gente no las tome en serio.

El empleo por sector

Cuando se analizan datos sectoriales, se observa nuevamente que los empleos ocupados por las mujeres no les ofrecen muchas posibilidades de mejorar su situación social o de alcanzar la independencia económica. En efecto, las mujeres son más numerosas que los hombres en los empleos agrícolas en Asia, el África subsahariana, el Medio Oriente y África del Norte, así como en algunos países de América Latina y del Caribe, especialmente aquellos que tienen un bajo nivel de ingreso per cápita. En todas las regiones en desarrollo, sin embargo, la proporción de mujeres empleadas en la industria es menor que la de los hombres, a pesar de que la industrialización orientada a la exportación ha recurrido masivamente a la mano de obra femenina, particularmente en las zonas francas de exportación de los países en desarrollo. De hecho, estas zonas francas han permitido a muchas mujeres ingresar en la economía formal con mejores sueldos que en la agricultura o el servicio doméstico.

En el sector de los servicios, las mujeres siguen concentradas en aquellos sectores tradicionalmente asociados a su rol social, tales como los servicios comunitarios, sociales y personales. Por el contrario, los hombres predominan en los empleos mejor remunerados de este sector como, por ejemplo, los servicios financieros y empresariales o la rama inmobiliaria.

La acción de la OIT en favor de una mayor participación y representación de la mujer

Mediante sus diversos programas y sus proyectos de cooperación técnica, la OIT obra en favor de una mayor participación y representación de la mujer en todos los campos. Así pues, la OIT promueve estrategias encaminadas a apoyar a las mujeres que crean empresas y a promover las ventajas de la igualdad de género, así como las ventajas de que las mujeres se afilien y ejerzan la dirigencia para consolidar el papel y la representación de los sindicatos. Otras acciones de la OIT apuntan a sensibilizar a los actores concernidos sobre la situación especial de las trabajadoras de las zonas francas de exportación y a difundir las mejores prácticas para resolver los problemas que estas mujeres

encaran. Finalmente, la OIT ha producido diferentes herramientas y recursos que se pueden utilizar para los programas de formación sindical.¹⁰

Salarios y remuneraciones¹¹

Existe discriminación en la remuneración cuando el principal criterio para determinar los sueldos no es el contenido del trabajo a realizar, sino más bien el sexo, el color de la piel u otro atributo personal de la persona que realiza el trabajo. Eliminar la discriminación en la remuneración constituye por lo tanto una etapa fundamental para alcanzar la igualdad de género. En todas partes las mujeres suelen recibir una remuneración inferior a la de los hombres. Según un análisis basado en datos relativos a seis diferentes grupos de profesión, en la mayoría de los países las mujeres siguen ganando menos que sus homólogos masculinos con diferencias de un 10 por ciento o más. En las ocupaciones en las que suelen predominar los hombres como la soldadura en la industria metalúrgica, las disparidades salariales son aún mayores. Las mujeres que ocupan puestos de soldadores en los países industrializados perciben una remuneración que, en promedio, representa el 79 por ciento de la de sus colegas masculinos, y esta proporción es aún más baja en los países en desarrollo. Aun en ocupaciones típicamente femeninas como la enfermería y la docencia, no existe igualdad de salarios entre los hombres y las mujeres. En Singapur, por ejemplo, los maestros de primaria ganan aproximadamente un 6 por ciento más que las maestras y los enfermeros un 21 por ciento más que las enfermeras.

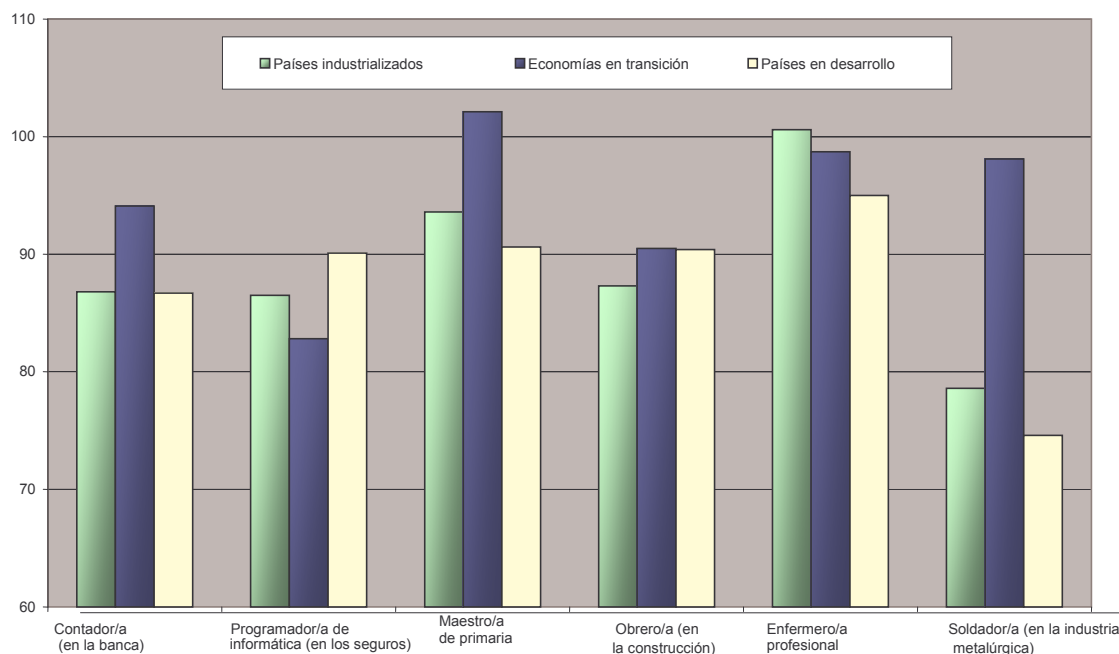
Se considera generalmente que la razón principal de estas diferencias de remuneración entre las mujeres y los hombres es el supuesto de que las mujeres constituyen un capital humano de menor valor y no pueden trabajar toda su vida sin interrupciones. Sin embargo, con la excepción de algunos países de África y de Asia meridional, la brecha entre los sexos a nivel de los índices de escolarización primaria y secundaria se está reduciendo a escala mundial y, además, el número de mujeres que acceden a la educación superior iguala o supera el número de hombres. A pesar de esta evolución positiva, las mujeres siguen ocupando empleos menos remunerados que los hombres que poseen un nivel de educación y una experiencia profesional equivalentes.

Tradicionalmente se ha observado una mayor igualdad de remuneración en las economías en transición que en los países industrializados o en desarrollo, y esto sigue siendo válido hoy día. En las economías en transición, por ejemplo, los salarios percibidos por las soldadoras y las maestras están casi a la par con los de sus colegas masculinos (en una proporción del 98 por ciento) y las enfermeras ganan aún más que los hombres que ocupan puestos similares (2 puntos porcentuales más). La brecha salarial también tiende a ser menor en los países que tienen un proceso centralizado de negociación colectiva y que, de manera general, hacen hincapié en las políticas de igualdad de remuneración (como es el caso en Australia, Noruega y Suecia).

¹⁰ Éstos incluyen: OIT, *Promoting Gender Equality: Resource Kit for Trade Unions*, 2002; OIT, *e.quality@work: Information Database on Equal Employment Opportunities for Women and Men* CD-Rom, 2002. Para más información, sírvanse consultar <http://www.ilo.org/public/english/employment/gems>

¹¹ Los datos que figuran en este capítulo provienen de: OIT, *Global Employment Trends for Women 2004*, y de OIT, *La hora de la igualdad en el trabajo*, 2003

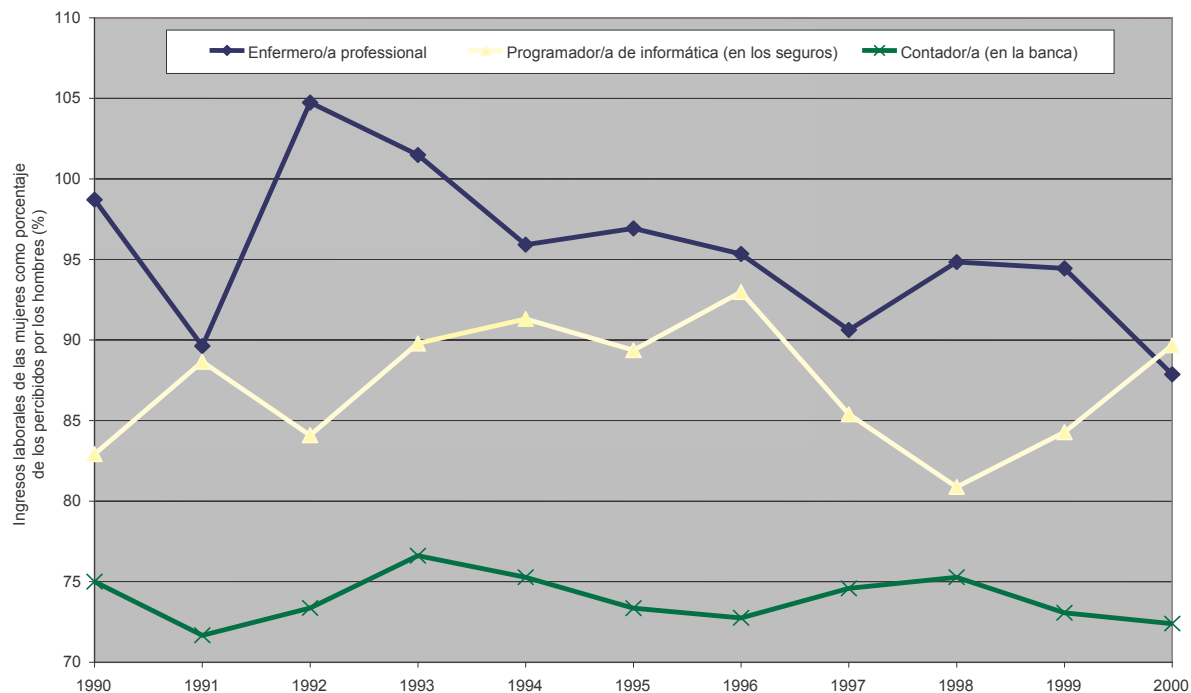
Figura 2
Salarios/remuneraciones promedio percibidos por las mujeres, como porcentaje de los cobrados por los hombres en ocupaciones seleccionadas, el último año para el que se dispone de datos



Nota: Los valores promedio que figuran en este gráfico corresponden a los valores promedio obtenidos para el conjunto de los países para los que se disponía de datos: 12 en el grupo de los países industrializados, 17 en el grupo de los países en desarrollo y 7 en el grupo de las economías en transición.

Fuente: OIT, *Indicadores Claves del Mercado de Trabajo*, 2003.

Figura 3
Ingresos laborales de las mujeres como porcentaje de los percibidos por los hombres en los Estados Unidos, de 1990 a 2000



Fuente: OIT, *Indicadores Claves del Mercado de Trabajo*, 2003.

La igualdad de remuneración entre hombres y mujeres en América Latina

En toda América Latina, los niveles medios de igualdad de remuneración entre los trabajadores y las trabajadoras mejoraron durante el decenio de 1990. En la totalidad de los 15 países mencionados en el cuadro 3, la proporción de los ingresos laborales de las mujeres como porcentaje de los percibidos por los hombres pasó de un rango comprendido entre 56 y 88 por ciento a uno comprendido entre 68 y 94 por ciento. En todos los países se ha registrado una mejora del nivel promedio de remuneración de las mujeres y, en cinco países (Colombia, Honduras, Nicaragua, Paraguay y Perú), esta progresión superó diez puntos porcentuales e incluso alcanzó 19 puntos en Paraguay. En otros países (Chile, Ecuador, El Salvador, Panamá y Venezuela), los aumentos fueron más modestos y no superaron cinco puntos porcentuales. Los datos utilizados no permiten efectuar una comparación internacional, ya que en algunos países sólo abarcan las zonas urbanas, mientras que, en otros, cubren el país entero. Por esa razón, las cifras presentadas en el cuadro 3 deben ser examinadas con cierta cautela.

Las pautas de remuneración relativas a las trabajadoras del sector informal también fueron analizadas en detalle en el caso de países seleccionados de América Latina. Si bien estos datos no permiten efectuar una comparación internacional, las diferencias salariales entre países son impresionantes. Por lo general, las mujeres que trabajan como empleadas domésticas están mal remuneradas, pero su situación es particularmente desfavorable en Brasil y en Chile, donde ganan un poco más del tercio de la remuneración promedio de todas las trabajadoras del país, y apenas el 27 y el 29 por ciento respectivamente de la remuneración promedio de todos los trabajadores. La situación de estas trabajadoras es bastante diferente en Argentina, donde su nivel de remuneración representa el 71 por ciento de lo que perciben en promedio todas las trabajadoras del país y el 67 por ciento de lo que perciben en promedio todos los trabajadores. En cuanto a las mujeres que trabajan en pequeñas empresas (definidas como aquéllas que no emplean a más de cinco personas), su nivel de remuneración es particularmente bajo en Brasil, Chile y México, pero no tan bajo en Argentina y Colombia. Globalmente, si bien existe en toda América Latina una tendencia a la reducción de la brecha salarial entre las mujeres y los hombres, las pautas de remuneración y las estructuras de empleo varían considerablemente entre los diferentes sectores y las diferentes ocupaciones.

Cuadro 3

Evolución de la relación entre la remuneración salarial para uno y otro sexo, en América Latina, en el decenio de 1990

	Relación entre la remuneración de las mujeres y los hombres 1990-1994 (%)	Relación entre la remuneración de las mujeres y los hombres 1999-2000 (%)	Variación
Argentina	88	94	+0,06
Colombia	77	91	+0,14
Costa Rica	81	90	+0,09
Panamá	85	88	+0,03
Venezuela	80	85	+0,05
México	78	85	+0,07
Perú	72	84	+0,12
Uruguay	73	81	+0,08
Paraguay	59	78	+0,19
Chile	69	74	+0,05
Ecuador	73	74	+0,01
Brasil	63	72	+0,09
El Salvador	65	70	+0,05
Nicaragua	56	69	+0,13
Honduras	57	68	+0,11

Fuente: OIT, *Minimum wages and pay equity in Latin America*, 2003.

Las estadísticas indican que, durante los últimos 15 años, la brecha salarial ha estado cerrándose un poco en el conjunto de los países de la OCDE. En 2003, la diferencia entre los salarios femeninos y los masculinos se situaba como promedio en 18,6 por ciento, mientras que alcanzaba el 19,2 por ciento en 2002.

Cuadro 4

Remuneración de las mujeres por cada dólar de los Estados Unidos cobrado por los hombres en países seleccionados, 2000

	Industria y servicios	Industria manufacturera
Australia	0,90	0,85
Azerbaiyán	0,53	n/d
Brasil	0,76	0,54
Corea	0,62	0,56
El Salvador	0,89	0,95
Eritrea	0,58	n/d
Francia	0,81	0,79
Letonia	0,80	0,89
Malasia	n/d	0,58
México	0,78	0,71
Myanmar	n/d	0,96
Países Bajos	0,77	n/d
Portugal	0,67	0,69
Reino Unido	0,80	0,72
República Checa	0,81	n/d
Sri Lanka	0,90	0,85
Suecia	n/d	0,90

Fuente: UNIFEM, *Progress of the World's Women*, 2000.

En el cuadro 4 se observa que el nivel de remuneración de las mujeres se sitúa en un rango comprendido entre el 53 y el 90 por ciento del nivel de remuneración de los hombres en la industria y el sector de los servicios, y en un rango comprendido entre el 54 y el 95 por ciento en la industria manufacturera. En muchos países industrializados y países en desarrollo, el hecho de que las mujeres ya accedan más fácilmente a una mayor variedad de profesiones y a empleos mejor remunerados ha conducido a un incremento de los ingresos laborales del 10 por ciento superior de las trabajadoras, en relación con el nivel promedio de remuneración de los hombres. Este fenómeno ha generado una mayor igualdad entre los sexos, pero, al mismo tiempo, una mayor desigualdad entre las propias mujeres, ya que la gran mayoría de ellas siguen concentradas en empleos típicamente femeninos de baja remuneración y poco prestigio. Las diferencias salariales entre hombres y mujeres son particularmente marcadas en los países en desarrollo que llevan a cabo un proceso de industrialización orientado a la exportación o que tienen zonas francas de exportación. Asimismo, tienden a ser importantes en los países donde se hace hincapié en el papel tradicional no igualitario de la mujer en el mercado de trabajo (como Japón), o donde el sistema de determinación de salarios es descentralizado, orientado al mercado y basado en procesos de negociación a nivel de las empresas (como en los Estados Unidos).

Se podría suponer que la igualdad salarial es prácticamente una realidad en las profesiones de alta calificación, en las que las mujeres y los hombres candidatos a un empleo tienen, en principio, niveles de educación y de formación comparables. Sin embargo, éste no es el caso. Aun en estas ocupaciones, el ingreso laboral promedio de las mujeres representa solamente el 88 por ciento del percibido por los hombres. Se ha determinado que una de las causas de esta disparidad salarial es que las mujeres no tienen la capacidad ni la fuerza de persuasión suficientes a la hora de negociar su remuneración con el empleador.

La acción de la OIT en materia de equidad de remuneración

El Convenio de la OIT sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm.100) insta a los gobiernos a promover y a garantizar la aplicación del principio de “igualdad de remuneración entre las trabajadoras y los trabajadores por un trabajo de igual valor”. Hasta la fecha, 161 Estados Miembros han ratificado este convenio, pero aún se requieren esfuerzos para mejorar su aplicación y su integración en las prácticas laborales. En 2004, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó otra resolución en la que se invita a los gobiernos a emprender una serie de acciones específicas para reducir la brecha salarial entre las mujeres y los hombres. Entre otras cosas, esta resolución propone que los mandantes tripartitos de la OIT (gobiernos, organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores) se pongan de acuerdo para introducir sistemas de evaluación de puestos de trabajo, indicadores estadísticos y auditorías de género en los lugares de trabajo que estén libres de prejuicios sexistas.

Romper el techo de cristal¹²

La discriminación fundada en el género perdura en el mercado de trabajo en prácticamente todas partes y todos los niveles. Los avances siguen siendo insuficientes en lo que se refiere a tres indicadores fundamentales e interrelacionados en materia de igualdad de género, que son el nivel del “techo de cristal” (el número de mujeres que ocupan puestos directivos), el nivel de la brecha salarial entre los sexos y la importancia del “piso pegajoso” (el número de mujeres que están en los empleos menos remunerados). Mientras más altos sean los cargos que se examinen en una organización o empresa, más se pone de manifiesto la desigualdad entre los sexos. Además, se sigue pasando por alto el valor esencial del trabajo no remunerado, generalmente realizado por mujeres. Los indicadores macroeconómicos excluyen sistemáticamente a la “economía de prestación de cuidados” que, en realidad, es fundamental para la economía de un país.

La proporción de puestos directivos ocupados por mujeres sigue aumentando, pero los progresos son lentos, desiguales y a veces desalentadores. La situación general del empleo femenino no ha evolucionado significativamente desde 2001. La proporción de mujeres que ocupan puestos profesionales aumentó tan sólo en un 0,7 por ciento en los períodos comprendidos entre 1996-1999 y 2000-2002. Por otra parte, se observó en unos 60 países que la proporción de mujeres en puestos de dirección oscila entre el 20 y el 40 por ciento. Todos estos datos ponen de relieve que las mujeres están claramente subrepresentadas en los cargos directivos en comparación con su cuota global en el empleo.

En el terreno de la política, el porcentaje de mujeres representantes en los parlamentos nacionales sigue siendo escaso, pasando del 13 al 15,6 por ciento entre 1999 y 2004. No obstante, se observan recientes incrementos en el número de mujeres a cargo de ministerios tradicionalmente dominados por los hombres, como los de asuntos exteriores, economía y defensa.¹³

Durante el período 2000-2002, la mayor proporción de mujeres en empleos profesionales se registró en Europa oriental y en la Comunidad de Estados Independientes. Esto se debe en gran parte a las políticas favorables a las madres trabajadoras que se vienen aplicando desde hace tiempo en estos países. En los países de Asia meridional y del Medio Oriente, el porcentaje de mujeres en empleos profesionales fue netamente inferior situándose en torno a un 30 por ciento o incluso menos.¹⁴

Los datos muestran que, en la mayoría de los países de América del Norte, América del Sur y Europa oriental, la proporción de mujeres en puestos de dirección es superior a la que se observa en los países de Asia oriental, Asia meridional y el Medio Oriente. No obstante, se constata que, en los sectores predominantemente femeninos en los que hay más mujeres en puestos de dirección, un número desproporcionado de hombres accede a puestos de alta dirección y, en las profesiones normalmente reservadas a los hombres, es raro encontrar a mujeres en puestos de dirección.

¹² OIT, *Romper el techo de cristal – Las mujeres en puestos de dirección*. Actualización 2004.

¹³ Base de datos de la Unión Parlamentaria Internacional. <http://www.ipu.org/parline-e/parlinesearch.asp>

¹⁴ OIT, *Indicadores Claves del Mercado de Trabajo*, 2003.

Una excepción es la elevada incidencia de mujeres en puestos jerárquicos en los sistemas jurídicos de algunos países. En 2001-2002, más del 50 por ciento de los jueces en seis países de Europa oriental (Hungría, Rumania, República Checa, Estonia, Croacia y Lituania) y el 35 por ciento de los jueces supremos en Polonia eran mujeres. A principios de 2003, de 18 jueces elegidos para la Corte Penal Internacional 10 eran mujeres.

La acción de la OIT para mejorar la empleabilidad y las perspectivas profesionales de las mujeres

Para poder ocupar puestos profesionales y directivos es necesario que las mujeres posean un nivel adecuado de formación y de competencias profesionales. La OIT apoya los programas de formación profesional que integran consideraciones de género. Algunos de ellos están destinados específicamente para las mujeres, mientras que otros van dirigidos a grupos mixtos. El objetivo de estos programas es ampliar la gama de competencias que las trabajadoras pueden adquirir y así permitirles acceder a empleos profesionales.

Las acciones emprendidas por la OIT en materia de protección de la maternidad, equilibrio entre empleo y vida familiar y horarios de trabajo han puesto de relieve las necesidades específicas de las mujeres y de los hombres en el mercado laboral, así como la necesidad de adoptar medidas adecuadas con respecto a la organización del trabajo y las jornadas laborales. La OIT está realizando proyectos de cooperación técnica con el objeto de extender la cobertura de los sistemas de seguridad social para que las trabajadoras aseguradas, al igual que las esposas de los trabajadores asegurados, puedan recibir prestaciones de maternidad.

El empleo en la economía informal¹⁵

La economía informal representa en muchos países un segmento importante de la economía nacional y del mercado de trabajo. En los países en desarrollo y las economías en transición, en particular, la economía informal desempeña un papel importante en la creación de empleos, la producción y la generación de ingresos. En las economías caracterizadas por tasas elevadas de crecimiento demográfico o de urbanización, la economía informal tiende a absorber la mayor parte del crecimiento de la fuerza de trabajo de las zonas urbanas. De hecho, encontrar un empleo en la economía informal representa una estrategia de supervivencia necesaria para muchos de los habitantes de los países que no tienen un sistema de protección social o donde el nivel de los salarios y de las pensiones es bajo. Sólo 17 países disponen de los datos por serie temporal que la OIT utiliza para seguir la evolución del empleo en la economía informal. Estos datos muestran que, en prácticamente todos los casos, la proporción del empleo informal en relación con el empleo total aumentó durante el decenio de 1990 en los diferentes sectores económicos. Las estimaciones relativas a la contribución de la economía informal al producto interior bruto indican que ésta es importante situándose en un 27 por ciento en África del Norte, un 29 por ciento en América Latina y un 41 por ciento en el África subsahariana y en Asia.

Aunque los diferentes países recién están comenzando a utilizar una definición universal de la economía informal, se considera generalmente que trabajar en la economía informal significa no estar amparado por las legislaciones y reglamentaciones nacionales y, por lo tanto, ser muy vulnerable. Los trabajadores de la economía informal tienen poca o ninguna protección legal o social, y su acceso a las infraestructuras públicas y las prestaciones sociales es limitado o nulo. Estos trabajadores rara vez logran asociarse para estar mejor representados y su participación en el lugar de trabajo o en la vida sociopolítica es mínima o nula. Además, la mayoría de los empleos informales carecen de toda estabilidad y seguridad y, en algunos casos, implican largas jornadas de trabajo y una alternancia de períodos de intensa presión, para cumplir con los pedidos de los clientes en plazos muy cortos, y de períodos de “inactividad” en los que se aguardan los pedidos.

¹⁵ Los datos mencionados en este capítulo provienen de la publicación de la OIT, *Women and men in the informal economy: A statistical picture*, 2002.
<http://www.ilo.org/public/english/employment/infeco/download/menwomen.pdf>

Definición de la economía informal

La Resolución sobre las estadísticas del empleo en el sector informal, adoptada en 1993 por la decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, definió el sector informal como una subcategoría de empresas de hogares (es decir, las empresas que pertenecen a los hogares y que no están constituidas en sociedad) que incluye:

- Las empresas informales de trabajadores por cuenta propia, que pueden emplear trabajadores familiares auxiliares y empleados asalariados de manera ocasional, y
- Las empresas de empleadores informales, que emplean uno o varios empleados de manera continua.

La empresa de empleadores informales debe cumplir, por lo menos, con uno de los siguientes criterios: la unidad debe tener un tamaño inferior a un determinado nivel de empleo, la empresa no debe estar registrada y sus empleados tampoco. Para las empresas informales de trabajadores por cuenta propia sólo se aplica el segundo criterio (que la empresa no esté registrada).

Durante los últimos años, los responsables políticos, los sindicalistas y los investigadores han comenzado a utilizar el término “economía informal”, un concepto más amplio que abarca formas de empleo informal que no estaban incluidas en la definición estadística internacional del sector informal. Su idea era incorporar en este concepto todos los aspectos de la informalidad – no sólo las empresas, sino también las relaciones de trabajo – que se observan en los países industrializados, las economías en transición y los países en desarrollo. De acuerdo con este concepto más amplio, se considera que el empleo informal incluye todas las formas de trabajo remunerativo, es decir, a la vez el trabajo independiente y el trabajo asalariado que no está reconocido, reglamentado o protegido por las leyes y disposiciones vigentes, así como ciertas formas de trabajo no remunerativo.

En 2003, la decimoséptima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo adoptó directrices sobre una definición estadística del empleo informal que complementan la resolución de la decimoquinta Conferencia. Además del empleo en el sector informal, esta definición incluye las siguientes formas de empleo informal: el empleo asalariado informal en empresas del sector informal o en hogares, el trabajo familiar auxiliar en empresas del sector formal, y la producción de bienes exclusivamente para el propio uso final del hogar (como la agricultura de subsistencia).

Fuentes: OIT, *Informe de la decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo*, 1993; OIT, *Women and men in the informal economy: A statistical picture*, 2002; OIT, *Definición estadística del empleo informal: Directrices adoptadas por la decimoséptima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo*, 2003.

Existe un vínculo – aunque no sea una correlación perfecta – entre el hecho de trabajar en la economía informal y el ser pobre. Esto tiene que ver con la ausencia de legislación laboral y de protección social que cubran a los trabajadores de la economía informal, y también con el hecho de que éstos ganan en promedio menos que los trabajadores de la economía formal. Es evidente que la proporción de pobres es mucho mayor en la economía informal que en la economía formal, y es aún más evidente que hay más mujeres pobres que hombres pobres entre los trabajadores de la economía informal. En efecto, son generalmente las mujeres excluidas del empleo asalariado formal quienes buscan un trabajo en la economía informal como solución alternativa.

El empleo informal suele ser una mayor fuente de empleos para las mujeres que para los hombres en el mundo en desarrollo y, en muchos casos, es la única fuente de ingresos para las mujeres, particularmente en las regiones donde, debido a prejuicios culturales, no pueden trabajar fuera de su casa o donde, debido a sus responsabilidades familiares, no pueden aceptar un empleo asalariado a tiempo completo. Aparte de África del Norte donde el 43 por ciento de las trabajadoras tienen un empleo informal, el 60 por ciento o más de las trabajadoras del mundo en desarrollo tienen un empleo informal (no agrícola). En el África subsahariana, el 84 por ciento de las trabajadoras no agrícolas tiene un empleo informal, comparado con el 63 por ciento de sus homólogos masculinos. En América Latina, el 58 por ciento de las trabajadoras no agrícolas, comparado con el 48 por ciento de los

trabajadores no agrícolas, tienen un empleo informal. En Asia, la proporción de trabajadoras y de trabajadores no agrícolas que tienen un empleo informal es prácticamente similar.

Las mujeres tienden más que los hombres a trabajar en ciertos tipos de actividades informales que son difíciles de medir porque son invisibles. Se trata, por ejemplo, de la producción de bienes destinados a su propio consumo, del trabajo familiar no remunerado, de actividades domésticas remuneradas en hogares privados, del trabajo a domicilio y del trabajo en unidades económicas de pequeña escala. Por otra parte, numerosas mujeres se dedican a labores agrícolas que, por razones prácticas, muchos países no incluyen en los estudios sobre el sector informal. Las estadísticas indican que, en India e Indonesia, el sector informal emplea a nueve de cada diez trabajadoras no agrícolas, mientras que en Benín, Chad y Malí, más del 95 por ciento de las trabajadoras no agrícolas están empleadas en el sector informal.

El trabajo a domicilio

Aunque las estadísticas oficiales sobre el trabajo a domicilio son escasas, es evidente que esta forma de empleo es cada vez más común, particularmente entre las mujeres, debido a la creciente utilización de los sistemas de subcontratación y de externalización industrial, y también a la difusión de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). Según la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo de 1993, los trabajadores a domicilio son aquellos que trabajan para una empresa suministrándole bienes o servicios de acuerdo con un arreglo previo con dicha empresa y cuyo lugar de trabajo no se encuentra dentro de ningún establecimiento de la empresa.

Los trabajadores a domicilio pueden clasificarse como empleados o trabajadores independientes. Esta forma de empleo puede resultar ventajosa para las mujeres, ya que les permite determinar libremente su lugar de trabajo y sus horarios y, por ende, organizarse para conciliar sus responsabilidades laborales y su vida familiar. Sin embargo, existen inquietudes crecientes en torno al bajo nivel de remuneración y la falta de protección social que en ciertos casos caracterizan el trabajo a domicilio. Además, se teme que los trabajadores a domicilio lleguen a sentirse aislados y sin ninguna perspectiva de evolución profesional.

Fuente: OIT, *Global Employment Trends for Women 2004*.

La acción de la OIT en materia de economía informal

En 2002, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó una resolución en la que se insta a los gobiernos a responder a las necesidades de los trabajadores y de las unidades económicas de la economía informal poniendo énfasis en un enfoque integrado orientado hacia la consecución del objetivo del trabajo decente. La OIT está actualmente estableciendo mecanismos destinados a identificar ejemplos de buenas prácticas y políticas eficientes en este campo, con el objeto de difundirlas en todas las áreas de trabajo de la Organización en todas las regiones.

La OIT está empeñada en ampliar la cobertura de los sistemas de protección social y reducir la pobreza entre las personas que se ganan la vida trabajando en la economía informal. A través de su Programa de formación sobre el género, la pobreza y el empleo (GPE en su acrónimo inglés), las acciones que ha emprendido para resolver estos problemas se están realizando en un marco de igualdad de género. Para más información, sírvanse consultar el sitio web del Programa GPE en: (<http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/informal/gpe/>).

La OIT también centra su interés en ampliar la cobertura de los sistemas de protección social y en reducir la pobreza entre las personas que se ganan la vida trabajando en la economía informal. Cumple este objetivo a través de su programa internacional “Estrategias y Técnicas contra la Exclusión Social y la Pobreza” (<http://www.ilo.org/public/english/protection/socsec/step/>).

Mediante actividades de cooperación técnica realizadas en el marco de su programa “Más y mejores empleos para la mujer”, que constituye una de sus principales acciones en respuesta a la Plataforma de Acción de Beijing, la OIT ha brindado apoyo a varios países de América Latina, África, Asia y el

Pacífico para que promuevan el acceso de las mujeres pobres tanto al empleo asalariado como al empleo independiente. En Bangladesh, por ejemplo, la OIT está llevando a cabo un proyecto integrado que ayuda a las mujeres que han creado una microempresa, así como a las trabajadoras de las zonas rurales, a tener un mayor acceso a empleos decentes y a los servicios de salud, a mejorar sus condiciones de trabajo y a promover los derechos fundamentales en el trabajo (<http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/>).

Las trabajadoras migrantes¹⁶

En todo el mundo hay unos 120 millones de trabajadores migrantes (incluyendo a los miembros de sus familias). Globalmente, el número de trabajadoras migrantes es casi igual al número de trabajadores migrantes. En 2000, las mujeres representaban casi el 51 por ciento de todos los trabajadores migrantes en los países industrializados y aproximadamente el 46 por ciento de todos los trabajadores migrantes en los países en desarrollo.

Los países que más atraen a las trabajadoras migrantes son los de Asia occidental y los situados a lo largo de la costa del Pacífico, en Asia oriental y sudoriental. En estas regiones, la proporción de mujeres entre los trabajadores que emigran al extranjero para trabajar ha venido aumentando regularmente desde los años noventa. En 2000, se estimaba que el número de trabajadoras migrantes había superado el número de trabajadores migrantes en los países de Asia oriental y sudoriental. Asimismo, se estimaba que los 7,6 millones de trabajadoras migrantes presentes en los países de Asia occidental representaban el 48 por ciento de todos los trabajadores migrantes de esta región.

En África, una de las características recientes de los modelos de migración ha sido la feminización creciente de la población migrante. En el pasado, solían ser principalmente los hombres quienes emigraban en pos de trabajo, pero se observa ahora que un número cada vez mayor de mujeres dejan su familia para partir solas en búsqueda de su independencia económica. Las mujeres representan actualmente la mitad de los trabajadores migrantes africanos. Trátese de empleadas domésticas o de mujeres de negocios, se desplazan no sólo dentro de su propio país, sino también más allá de las fronteras nacionales. Cabe recalcar que, en el caso de las trabajadoras migrantes africanas, una creciente proporción de ellas son personas altamente calificadas.

En algunas partes del mundo, la aparición de una “industria migratoria” – que incluye agencias de colocación, promotores de empleo en el extranjero, proveedores de recursos humanos y muchos otros intermediarios legales e ilegales – ha facilitado considerablemente la migración de la mano de obra femenina. En otros países, se alienta la migración de los trabajadores (mujeres y hombres) porque representa una fuente importante de divisas extranjeras. Mientras que los hombres migran para ocupar una gran variedad de empleos, las mujeres están concentradas de manera desproporcionada en un pequeño número de ocupaciones, generalmente asociadas con su rol tradicional en la sociedad como el trabajo doméstico y el trabajo en el sector del “espectáculo”. Si bien las mujeres no son necesariamente víctimas de explotación en estos empleos, ocurre a menudo que, por las circunstancias en las cuales trabajan, se encuentren expuestas al maltrato y la explotación. A raíz de la globalización también han surgido nuevos sectores económicos que emplean a muchas mujeres, como las actividades sexuales para fines comerciales. La trata de blancas y el trabajo forzado es una de las actividades delictivas internacionales que se expande con mayor rapidez.

En Hong Kong, el número de mujeres extranjeras que trabajaban como empleadas domésticas ascendía a más de 202.900 en 2000. Entre 1999 y junio de 2001, un total de 691.285 mujeres indonesias salieron de su país (es decir, el 72 por ciento de todos los migrantes indonesios) para trabajar en el extranjero, principalmente como empleadas domésticas. En Malasia, había 155.000 trabajadores domésticos migrantes documentados en 2002. En Italia, el 50 por ciento de los trabajadores domésticos, que representan alrededor de un millón de personas, son ciudadanos de países que no son miembros de la Unión Europea, y en Francia, se estima que más del 50 por ciento de

¹⁶ Los datos mencionados en este capítulo provienen del informe de la OIT *Preventing Discrimination, Exploitation and Abuse of Women Migrant Workers: An Information Guide*, 2003.

las mujeres migrantes trabajan como empleadas domésticas. No se dispone de datos sobre las mujeres migrantes empleadas en el mundo del “espectáculo” o del comercio del sexo. Sin embargo, en 2000, un total de 103.264 migrantes ingresaron a Japón en calidad de “profesionales del espectáculo”. Según estimaciones derivadas de estadísticas oficiales, desde mediados del decenio de 1990, hasta 5.000 mujeres podrían haber llegado a Corea del Sur por conducto de traficantes para trabajar en la industria del sexo, aunque es posible que la cifra real sea muy superior.

En muchos casos, los trabajadores migrantes (las mujeres como los hombres) son utilizados como “ejército de reserva” en el mercado de trabajo, es decir, son personas que se contratan cuando hay escasez de mano de obra y que se despiden cuando la situación del empleo se deteriora. En algunas regiones del mundo, las trabajadoras migrantes han pasado a representar una importante fuente de ingresos para su familia, y de divisas extranjeras para su país de origen. En muchos casos su aporte económico equivale al aporte de los hombres migrantes. En Sri Lanka, su contribución financiera representó más del 62 por ciento de la suma, superior a 1.000 millones de dólares estadounidenses, que el país recibió como remesas privadas, y más del 50 por ciento de la balanza comercial. La migración de las mujeres, generalmente motivada por la supervivencia de su familia, ha registrado un nuevo impulso como consecuencia del impacto negativo de los programas de ajuste estructural, de las crisis económicas o financieras, de la liberalización económica y de los conflictos políticos en sus países de origen. En este contexto, la feminización de la pobreza y el aumento del número de mujeres que son el único sostén de su familia han contribuido a incrementar el número de mujeres dispuestas a probar suerte buscando oportunidades de empleo y de ingresos en el extranjero.

4. El compromiso de la OIT con la igualdad de género

La acción de la OIT

El programa de trabajo de la OIT para el período 2004-2005 aborda varias cuestiones de género sumamente prioritarias, en el marco de sus cuatro objetivos estratégicos que son los principios y derechos fundamentales en el trabajo, el empleo, la protección social y el diálogo social. El hecho de recurrir a análisis y estrategias basados en criterios de sexo para combatir las desigualdades fundadas en el género resulta esencial para alcanzar estos objetivos.

La OIT se aboca a reforzar las capacidades de sus mandantes tripartitos – gobiernos, organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores – para que adopten medidas políticas e institucionales eficaces destinadas a incorporar una dimensión de género y a promover la igualdad de género a nivel nacional, subregional y regional. Por primera vez, la igualdad de género fue adoptada como un objetivo clave de política de acción común de la OIT, lo que consolida el enfoque integrado de la Organización hacia las cuestiones de igualdad en el mundo del trabajo. El objetivo de acción relativo a la igualdad de género apunta a crear una sólida base de conocimientos sobre las cuestiones de género, mediante la consecución y el análisis de datos sistemáticamente desglosados por sexo.

La acción de la OIT encaminada a promover cambios positivos en las políticas, las legislaciones, los programas y las instituciones de sus mandantes tiene el propósito de generar mejoras sustanciales en materia de igualdad de género en el mundo laboral. Esto incluye reforzar la capacidad de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para organizar seminarios y talleres de sensibilización y de formación sobre las cuestiones de género, de manera tal que los mandantes puedan planificar y realizar actividades específicas destinadas a promover la igualdad de género y a incorporar una perspectiva de género en todas las otras actividades.

Las normas internacionales del trabajo (convenios)

La formulación de normas internacionales del trabajo es una función que sólo la OIT desempeña. Cada convenio de la OIT constituye un instrumento jurídico. Después que un convenio ha sido ratificado por un gobierno y ha entrado en vigencia, el Estado Miembro tiene la obligación de conformar las

leyes y las prácticas nacionales con las disposiciones del convenio y de informar periódicamente a la OIT sobre la aplicación del mismo en la ley como en la práctica.

Los convenios de la OIT con los que se aspira a promover la igualdad de género en el mundo del trabajo forman la base de todas las otras actividades de la OIT encaminadas a promover la igualdad de género. Los principales Convenios en materia de igualdad de género son 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) y el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183).

La OIT fomenta la ratificación de estos convenios de diversas maneras: selecciona a países en los que realiza actividades de promoción y de sensibilización dirigidas a grupos específicos; emprende estudios orientados a la acción sobre problemas relacionados con la dificultad de conciliar trabajo y vida familiar; ofrece a los mandantes su apoyo técnico y su asesoramiento para la elaboración y la ejecución de planes nacionales de acción y la formulación de leyes nacionales; y conduce, junto con organizaciones aliadas, campañas a favor de una mejora de las condiciones de trabajo y la extensión de la protección de la maternidad en la economía informal.

Remediar el déficit de trabajo decente

A pesar de los progresos realizados en términos de una mayor participación de la mujer en la fuerza de trabajo y de un mayor porcentaje de mujeres que ocupan un empleo remunerado, sigue habiendo una proporción demasiado elevada de mujeres entre los pobres, y los más pobres, tanto en los países en desarrollo como en los países desarrollados. Como se explicó arriba, en muchos países hay un déficit de trabajo decente – trabajo realizado en condiciones de libertad, equidad y dignidad – que afecta a las mujeres de manera desproporcionada. En particular, en los países pobres en desarrollo, las mujeres están a la zaga de los hombres en lo que se refiere al acceso a oportunidades de empleo de calidad y de ingresos, a su representación a través de organizaciones de trabajadores, así como en el plano de los derechos fundamentales en el trabajo como la abolición del trabajo forzado, la libertad sindical y la eliminación del trabajo infantil.

Hay más mujeres que hombres entre los trabajadores pobres del mundo – es decir, aquellos que trabajan pero no ganan lo suficiente como para elevarse por encima del umbral de la pobreza, que consiste en vivir con tan sólo un dólar estadounidense por día. Se estima que 330 de los 550 millones de trabajadores pobres del mundo son mujeres. Si se suman estos 330 millones de trabajadoras pobres a los 77,8 millones de mujeres desempleadas, se llega a la conclusión de que sería necesario crear por lo menos 400 millones de empleos decentes para satisfacer la demanda de trabajo decente de las mujeres.

La desigualdad entre las mujeres y los hombres sigue siendo un elemento decisivo en la creación y la perpetuación de la pobreza en el mundo. Las desventajas económicas se ven agravadas por relaciones de género discriminatorias que hacen que las mujeres y los hombres vivan la pobreza desigualmente. A las mujeres les resulta más difícil superar la pobreza que a los hombres. Al mismo tiempo, la capacidad de las mujeres para adaptarse a las rápidas mutaciones del mundo laboral – como empleadas, empresarias, conciliadoras y proveedoras de cuidados – las convierte en actores indispensables para la consecución de los objetivos del trabajo decente en condiciones de equidad.

La Declaración del Milenio adoptada en 2000 exhorta a los Estados a “promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer como medios eficaces de combatir la pobreza, el hambre y las enfermedades y de estimular un desarrollo verdaderamente sostenible”. Esta meta corresponde al tercer Objetivo de Desarrollo del Milenio (ODM) titulado “Promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer”. La OIT tiene una contribución específica que aportar en lo que se refiere al undécimo indicador de este ODM, “Participación de la mujer en el empleo asalariado no agrícola”. La OIT y otros expertos en estadística sugieren que se revise el indicador de los ODM relacionado con la igualdad de género en el empleo, de manera tal que abarque tanto el empleo informal como el formal. No obstante, la acción de la OIT para promover la igualdad de género en el mundo del trabajo va

mucho más allá de este indicador numérico, puesto que toma en cuenta aspectos cualitativos de la igualdad de género en el trabajo, como la igualdad de trato, la igualdad de protección social y la igualdad en el diálogo social.

Un compromiso tripartito hacia la eliminación de la pobreza

La OIT reconoce la importancia de la promoción de la igualdad de género en el marco de los esfuerzos encaminados a reducir la pobreza a nivel mundial y se empeña en fortalecer la capacidad de sus mandantes para que influyan sobre las políticas nacionales. A medida que el debate va evolucionando desde la identificación de los problemas hasta la formulación de posibles soluciones, la OIT está en condiciones de suministrar información e ideas sobre posibles enfoques para resolver los problemas de la desigualdad entre los sexos y la pobreza, tanto a nivel local como a escala nacional. Su principal contribución consiste en alimentar el debate con la información técnica disponible y la experiencia acumulada por otros países en situaciones similares.

El crear suficientes oportunidades de trabajo decente para las mujeres solamente es posible si los responsables políticos no sólo colocan el empleo en el centro de sus políticas socioeconómicas, sino que también reconocen que las mujeres afrontan retos aún más fuertes que los hombres en el mundo del trabajo. A menos que se logre sacar a las mujeres de la pobreza creando empleos productivos y remunerativos en condiciones de libertad, seguridad y dignidad, el Objetivo de Desarrollo del Milenio de reducir a la mitad la pobreza para 2015 seguirá siendo inalcanzable en la mayor parte de las regiones del mundo.

Gracias a sus muchos años de experiencia cooperando con gobiernos nacionales, autoridades locales y organizaciones de empleadores y de trabajadores, la OIT ha logrado desarrollar una gama completa de mecanismos de intervención, basados en el principio de que se debe capacitar a las comunidades para que encuentren sus propias soluciones para superar la pobreza.¹⁷ La OIT estableció las recomendaciones siguientes para garantizar un mayor grado de igualdad de género en este proceso:

- i) La creación de oportunidades de empleo decente y de ingresos como medio para erradicar la pobreza debe ser un elemento esencial de la formulación de las políticas macroeconómicas y de desarrollo. Además, si se quiere garantizar el éxito de los programas de reducción de la pobreza, es esencial recurrir a un enfoque basado en los derechos para mejorar el acceso de la mujer a oportunidades de empleo y de ingresos, y a las microfinanzas, en condiciones de igualdad con los hombres. Asimismo, el hecho de apoyar a las mujeres, cada vez más numerosas, que crean su propia empresa constituye una de las mejores estrategias para alcanzar la independencia económica de las mujeres y de sus familias;
- ii) La posibilidad de conciliar un empleo remunerado con un trabajo asistencial es un elemento decisivo en materia de promoción del empleo y de la independencia económica de la mujer, particularmente en los países azotados por la epidemia de VIH/SIDA. De hecho, los gobiernos de estos países van a tener que tomar medidas concretas para ayudar a las personas infectadas o afectadas por el VIH/SIDA y reflejar en las leyes, políticas y programas de acción nacionales, el valor económico y social del trabajo asistencial no remunerado;
- iii) Es importante que en los textos siguientes se haga hincapié en la igualdad de género para acceder a oportunidades de empleo y de ingresos: los Documentos de estrategia de lucha contra la pobreza (PRSA en el acrónimo inglés), las estrategias nacionales de reducción de la pobreza, los Informes sobre los Objetivos de Desarrollo del Milenio (MDGR en el acrónimo inglés), las evaluaciones comunes sobre los países (CCA en su acrónimo inglés) y el Plan marco de las Naciones Unidas para la ayuda al desarrollo (UNDAF en el acrónimo inglés);
- iv) Los países deben ejecutar políticas y programas destinados a lograr que las mujeres y las niñas tengan el mismo acceso a la educación y la formación profesional, especialmente aquélla que incluye

¹⁷ OIT, *Superar la pobreza mediante el trabajo*, 2003.

el uso de las TIC. Superar los estereotipos de género de las ocupaciones constituye un aspecto imprescindible de este proceso y tiene repercusiones de largo alcance en el grado de acceso que tienen al empleo decente y los ingresos,

v) Es preciso que, a través de su estructura tripartita, la OIT continúe luchando contra la discriminación en el empleo basada en el sexo. Una de las mejores formas para lograrlo es fomentando la ratificación y la aplicación de las normas internacionales del trabajo. La participación de diferentes ministerios y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en los procesos de elaboración de los CCA, UNDAF, PRSA y MDGR constituye otro medio para incorporar en los programas nacionales de desarrollo los objetivos de la igualdad de género y de la no discriminación en el empleo. Tanto los gobiernos como las organizaciones de empleadores y de trabajadores deben proseguir sus esfuerzos para incrementar la representación de la mujer en todos los niveles de sus organizaciones, no sólo como miembros sino también como dirigentes.