

Iniciativa del centenario de la OIT sobre las mujeres en el trabajo – dónde estamos, cuáles son nuestras metas

Mesa redonda conmemorativa del Día Internacional de la Mujer

Sede de la OIT, Ginebra, 7 de marzo de 2014

La iniciativa de la OIT sobre *Las mujeres en el trabajo* es una de las siete iniciativas que se han puesto en marcha al acercarse el 100.º aniversario de la OIT, “con el propósito de dotar a la Organización de los medios apropiados para cumplir con éxito su mandato” en el futuro¹. La OIT prevé realizar una importante evaluación de la situación de la mujer en el mundo del trabajo en los años precedentes a la celebración de su centenario, en 2019. Con ocasión del Día Internacional de la Mujer, este año se inicia un proceso de reflexión sobre esta Iniciativa. La mesa redonda de alto nivel, prevista para el viernes 7 de marzo de 2014 en la Sede de la OIT en Ginebra, congregará a eminentes personalidades académicas y activistas del ámbito de la igualdad de género de organizaciones de trabajadores y de empleadores. Este evento se enmarca en una serie de actividades encaminadas a dar mayor trascendencia a la opinión de los mandantes tripartitos y los expertos de la OIT sobre el tema de las mujeres en el trabajo, que inspira la Iniciativa del Centenario y servirá de referente en su evolución. Este evento tiene lugar en el marco amplio del tema seleccionado por las Naciones Unidas para el Día Internacional de la Mujer, que abarca los logros y las dificultades en relación con la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM).

Tener en cuenta los logros...

La OIT tiene una sólida trayectoria promoviendo y efectuando contribuciones para mejorar la situación de la mujer y lograr el reconocimiento de sus derechos en el mundo del trabajo. Desde su fundación en 1919, la Organización ha liderado la elaboración de normas internacionales del trabajo, políticas y planteamientos de defensa de los derechos de las trabajadoras y de su igualdad con los hombres en el mundo del trabajo. Los Convenios fundamentales de la OIT en materia de igualdad en el trabajo² y la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) han sido ratificados por casi todos los países del mundo. En 2009, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó unas conclusiones referentes a la igualdad de género³, en las que se contemplan una serie de estrategias y se proponen políticas y planteamientos para promover la igualdad. En la Declaración de 2008 sobre la justicia social para una globalización equitativa se encomienda a la OIT que considere a la igualdad de género y la no discriminación como cuestiones transversales en el marco de sus objetivos estratégicos⁴.

¹ Informe del Director General: [Ante el centenario de la OIT: realidades, renovación y compromiso tripartito, Informe I\(A\), Conferencia Internacional del Trabajo](#), 102.ª reunión, 2013. Véase también [GB.319/INS/3/1](#), párrafos 30-33.

² Se trata de los instrumentos siguientes: Convenio sobre la igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

³ Véase [Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 98.ª reunión, Ginebra, 2009, Actas Provisionales núm. 13, 13/72.

⁴ La Oficina de la OIT tiene en cuenta el aspecto de la igualdad de género en sus estructuras, en la dotación de personal y en los marcos programáticos sustantivos, véase OIT, [Plan de acción de la OIT sobre la igualdad de género 2010–2015, Fase II: Armonizada con el Programa y Presupuesto para el bienio 2012-2013](#), (2012).

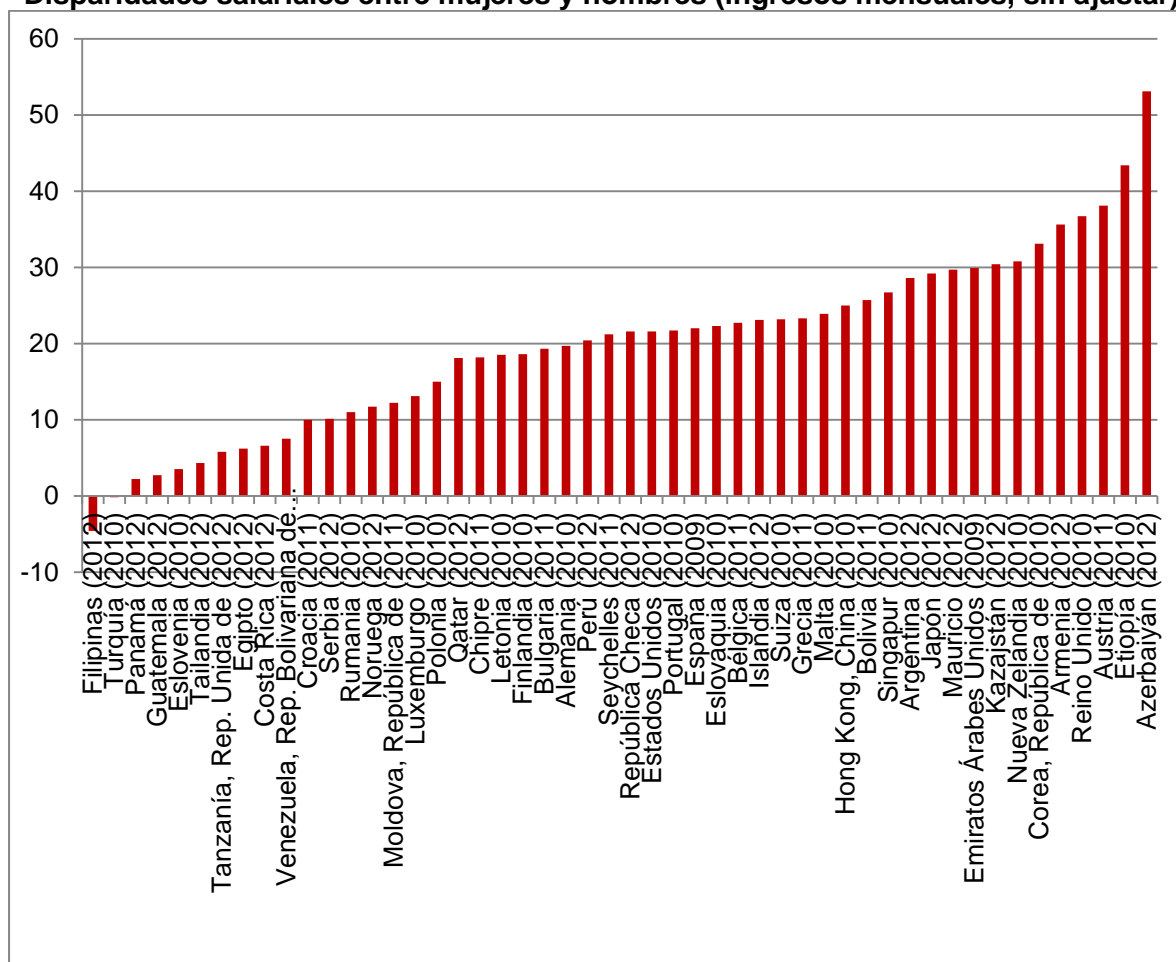
En la mayoría de los países, los principios de igualdad y de no discriminación han sido transpuestos a la legislación nacional; asimismo, muchos gobiernos han adoptado políticas activas del mercado de trabajo para erradicar la discriminación basada en el sexo, y un número cada vez mayor de organizaciones de empleadores y de trabajadores han adoptado medidas para conseguir la igualdad de oportunidades y de trato. Como herramientas para superar la persistente discriminación en el empleo y lograr una representación justa de las mujeres en los órganos tripartitos se ha recurrido a medidas específicas y a la acción positiva (por ejemplo, objetivos o cupos provisionales).

...evaluar las disparidades...

El avance hacia el logro del empoderamiento de la mujer y la igualdad de género ha tenido altibajos. Pese a que la participación femenina en el mercado de trabajo a menudo ha registrado aumentos significativos, la evolución no ha sido pareja entre países y regiones. Sigue habiendo segregación ocupacional horizontal y vertical en función del sexo, y persisten las disparidades salariales por razones de sexo. Es excesiva la presencia de mujeres en la economía informal, en el trabajo precario y en puestos de trabajo mal remunerados (por ejemplo, en la agricultura, el trabajo a domicilio, el trabajo asistencial y el trabajo doméstico). En la economía formal, la proporción de mujeres en el ámbito de dirección general y las cúpulas ejecutivas sigue siendo inadmisiblemente baja, pese a haber mujeres competentes y capaces en las esferas de liderazgo. Las cuestiones de la discriminación indirecta y sus consecuencias, y la discriminación por motivos múltiples, siguen sin entenderse ni resolverse satisfactoriamente.

Las mujeres y las niñas siguen ocupándose de una amplísima parte del trabajo asistencial no remunerado; ello limita sus posibilidades de igualdad de oportunidades y de trato ante el empleo en los mercados laborales. Son muchas las personas de uno y otro sexo que, o no disponen o no tienen acceso a dispositivos –en particular, a guarderías de calidad y subvencionadas por el Estado– que les permitan equilibrar las responsabilidades laborales y familiares.

Disparidades salariales entre mujeres y hombres (ingresos mensuales, sin ajustar)⁵



Fuente: ILO STAT

La OIT se ha interesado por la protección de la maternidad desde sus propios inicios; sin embargo, este aspecto hoy sigue siendo uno de los principales problemas que afrontan las trabajadoras. El derecho legal a la licencia de maternidad remunerada es prácticamente universal⁶; sin embargo la amplia mayoría de las mujeres, en especial las trabajadoras por cuenta propia, las trabajadoras agrícolas, las trabajadoras domésticas y las trabajadoras no regulares, carecen de acceso a atención de salud de calidad para la madre y el recién nacido, y no goza de seguridad de los ingresos ni de descanso suficiente o protección contra la discriminación por motivos de embarazo o de maternidad al dar a luz. El hecho de que el empleador esté obligado por ley a asumir la totalidad del costo directo de las prestaciones de protección de la maternidad – por ejemplo, cuando debe asumir la sustitución salarial durante una licencia– puede provocar desincentivos a la contratación, la retención y la promoción de trabajadoras con responsabilidades familiares posibles o reales. La OIT aboga por que la financiación de las prestaciones de maternidad se realice con cargo a la seguridad social o a

⁵ La disparidad salarial entre mujeres y hombres (%) es la diferencia entre los ingresos laborales promedio de las mujeres y de los hombres, expresada como porcentaje de los ingresos promedio de los varones. La disparidad salarial mensual entre unos y otras refleja las diferencias en el tiempo trabajado y en el tipo de trabajo realizado. Para los países siguientes, las disparidades indicadas en el gráfico se calculan comparando la cantidad de personas de un sexo y el otro en trabajos a tiempo completo: Alemania, Bolivia, Egipto, Eslovenia, Estados Unidos, Finlandia, Grecia, Guatemala, Islandia, Japón, Letonia, Luxemburgo, Noruega, Panamá, Portugal y Suiza.

⁶ OIT, *Maternity and paternity at work. A review of national legislation and practice*, Ginebra, (2014, de próxima aparición).

fondos públicos, por la protección del empleo de la mujer durante la maternidad, y por la no discriminación por razones de maternidad y de situación familiar.

Las consideraciones financieras y demográficas se han convertido en impulsores de intervenciones políticas sobre conciliación entre el trabajo y la familia; así, en ocasiones, la igualdad en el trabajo y la cohesión social, han sido relegados a un segundo plano o considerados “efectos colaterales” deseables, en lugar de objetivos políticos concretos por una cuestión de derechos, y por tratarse además de factores de desarrollo sostenible. No hace tanto tiempo que se presta atención a las consecuencias y los costes de la violencia por razones de género en el mundo del trabajo, y a las repercusiones del VIH y el SIDA, que afectan excesivamente a las mujeres y las niñas.

...y articularlas mediante medidas y parámetros renovados

Tomando en consideración el avance logrado, por una parte, y los problemas restantes, por la otra, la iniciativa sobre *Las mujeres en el trabajo* tiene por objeto evaluar más pormenorizadamente la situación de las mujeres en el mundo del trabajo, y los resultados de las políticas vigentes en materia de igualdad de género y no discriminación, en especial en el contexto de la crisis económica y la situación rápidamente cambiante de los mercados laborales. Para lograr una mayor igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras, es imprescindible aprender de las experiencias del interior de las regiones y entre las regiones, tener en cuenta las opiniones de los trabajadores y los empleadores, y aumentar los conocimientos y promover la innovación de las políticas.

Por lo tanto, se prevé que la Iniciativa *Las mujeres en el trabajo* proporcione una base para la actuación futura de quienes luchan por promover el objetivo de la igualdad de género, y para elaborar una estrategia de igualdad de género renovada de la OIT en su segundo siglo de vida. La coparticipación con los mandantes tripartitos y la creación de alianzas estratégicas con otros actores dotados de experiencia y de especialización servirá para promover los objetivos de la Iniciativa; el acento se pondrá en inducir cambios sobre el terreno en la vida de las mujeres y de los hombres mediante medidas concretas para lograr la igualdad de género, y en precisar y propugnar las intervenciones en el mercado laboral que funcionen con más rapidez en los diferentes contextos.

Situación de las mujeres en el mercado de trabajo: Conclusiones de *Tendencias Mundiales del Empleo 2014*

En general, los índices de participación en la fuerza de trabajo no están mejorando y se mantienen en más de un punto porcentual por debajo del nivel anterior a la crisis. La caída de estos índices ha sido particularmente pronunciada en Asia oriental y Asia meridional, donde muchas mujeres han abandonado el mercado de trabajo. Las mujeres siguen estando expuestas a un mayor riesgo de empleo informal que los hombres, pues suelen contar con menos protección jurídica y social.

En las economías desarrolladas, se prevé que las mujeres se beneficiarán menos de la tímida recuperación prevista a mediano plazo; de hecho, sus tasas de desempleo sólo bajarán gradualmente al 8,2 por ciento en 2018, mientras que los varones se beneficiarán de una reducción más importante, al 7,6 por ciento.

En la región de Europa oriental y sudoriental (países no pertenecientes a la Unión Europea) y la Comunidad de Estados Independientes (CEI) la disparidad entre hombres y mujeres en el empleo sigue siendo amplia y tiende a agudizarse. La presencia femenina es más marcada en la economía informal, con frecuencia, en la agricultura de subsistencia. La crisis económica a menudo empuja a las mujeres a aceptar trabajos que requieren un nivel de capacitación inferior al que poseen, para poder seguir manteniendo a la familia.

En 2013, y en consonancia con el débil crecimiento de la fuerza de trabajo, en Asia oriental el empleo solo creció en 5,6 millones de puestos de trabajo, o el 0,7 por ciento. Sin embargo, el ascenso del nivel de empleo benefició más a los varones que a las mujeres: de cada cinco nuevos puestos de trabajo, ellas ocuparon menos de dos. Como resultado de ello, la disparidad entre un sexo y el otro en la relación empleo-población creció ligeramente hasta 13,0 puntos porcentuales. En 2013, en la región de Asia sudoriental y el Pacífico, la vulnerabilidad en el empleo sigue afectando más a las mujeres (el 63,1 por ciento) que a los hombres (el 56 por ciento), pero la proyección de la incidencia del empleo femenino vulnerable indica un descenso levemente superior al de los hombres en 2017. En Asia oriental, entre 1991 y 2013, la proporción de asalariados en el total de empleo aumentó de modo apreciable, en 18,5 puntos porcentuales, hasta llegar al 50,1 por ciento (figura 25). Es evidente que las mujeres se han beneficiado de este proceso. Si bien en comparación con las trabajadoras los hombres que trabajan siguen teniendo más probabilidades de percibir un salario o una remuneración, la disparidad va reduciéndose gradualmente. En 2013, la disparidad entre mujeres y hombres en las tasas de empleo remunerado había caído a 5,2 puntos porcentuales en Asia oriental.

En la región de Asia meridional, la distribución de la calidad del empleo y las posibilidades de un mejor trabajo sigue siendo dispareja entre los hombres y las mujeres. Cuando las mujeres trabajan, tienden a ganar menos (disparidad salarial de género), a tener un trabajo menos productivo (a menudo, se trata de segregación ocupacional), y predominan excesivamente en el trabajo familiar no remunerado.

Las mujeres afrontan problemas específicos en el mercado laboral de la región de Oriente Medio y África del Norte (MENA), en particular en los países del Consejo de Cooperación del Golfo (CCG) (véase también, OIT, 2013c). Las tasas de desempleo femenino son elevadas y la disparidad entre mujeres y hombres en el empleo es importante. Las tasas de participación femenina en el mercado laboral son inferiores a las de las demás regiones: apenas llegan al 25 por ciento en África del Norte, y ni siquiera al 20 por ciento en Oriente Medio. No obstante, el número de mujeres que alcanza el nivel de educación terciaria es cada vez mayor, aunque hasta ahora su utilización es insuficiente.

(Adaptado de OIT, Tendencias mundiales del empleo, 2014, <http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-employment-trends/2014/lang-es/index.htm>)

Servicio de Género, Igualdad y Diversidad
Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad
OIT, Ginebra
GED@ilo.org