



Derechos, empleos y seguridad social: Una nueva visión para hombres y mujeres de edad avanzada

La prolongación de la esperanza de vida es uno de los fenómenos demográficos más positivos, importantes y relevantes de esta era. Hoy, más que en cualquier otro momento de la historia, la población mundial vive más tiempo. Visto de este modo, esto es un signo de avance y una grata noticia. El envejecimiento de la población y las nuevas relaciones intergeneracionales que trae consigo están produciendo cambios radicales en el mapa humano de nuestras sociedades.

Los incrementos de la esperanza de vida implican cambios en todo el ciclo vital. Uno de los cambios fundamentales que se ha advertido es la transición de sociedades de tres generaciones a sociedades de cuatro¹. Hoy en día, muchos abuelos se trasladan con facilidad, trabajan y permanecen activos². Las características que tradicionalmente se atribuían a "las personas edad" se han trasladado a un grupo de edad superior (ahora poblado por quienes tienen entre setenta y ochenta años)³. Dado que la mayor parte de la población mundial no tiene acceso a ninguna forma de pensión de vejez, para muchos, prolongar la vida significa también prolongar en el tiempo la escasez que los rodea. La pobreza en la vejez es un tema que genera gran preocupación.

Los cambios demográficos plantean nuevos desafíos para las sociedades de todo el mundo. Las personas viven más tiempo y tienen menos hijos. Aún cuando esta situación afecta a casi todos los países del mundo, la prolongación de la esperanza de vida y la disminución de la fecundidad se producen en distintos momentos y a distinto ritmo en las diversas regiones. Es de esperar que, en el plano mundial, para el año 2047, la cantidad de personas de edad avanzada superará por primera vez a la cantidad de niños. En el año 1998, este hecho ya se registraba en algunas de las zonas más desarrolladas⁴. Hacia 2010, comenzará a disminuir el número de habitantes en los países industrializados más ricos, como Francia, Italia y Japón. La población de Europa del Este también envejece rápidamente, y plantea una serie de problemas específicos para esta región⁵.

La población está envejeciendo en todos los países, incluso en los que hoy son relativamente "jóvenes". En términos comparativos, estos países tienen tasas de fecundidad altas y una esperanza de vida al nacer baja⁶, como sucede en África o el Medio Oriente⁷. Además, el actual proceso de urbanización de alcance mundial tiene repercusiones sociales y económicas que influyen sobre la disminución de la fecundidad y, en alguna medida, sobre las tasas de mortalidad⁸. En este aspecto, en 2008, el mundo alcanzó un nuevo hito: por primera vez en la historia, la mitad de la población mundial vive en las zonas urbanas.



© ILO, Crozet M.

¹ Citado en Ben-Israel, G & R., 2002. *Senior Citizens: Social dignity, status and the right to representative freedom of organization*, International Labour Review, Vol. 141, N.º 3 (OIT, Ginebra), pág. 253.

² La OMS acuñó el concepto "envejecimiento activo" en la década de 1990. Walker, A., 2002. *A strategy for active ageing*, International Social Security Review, Vol. 55, N.º 1. Se ha lanzado un eslogan: "Agregar vida a los años de vida que se han agregado".

³ Bateson, M.C. (de próxima publicación), *Composing a Further Life: The Age of Active Wisdom*. Bateson ha acuñado el término "sabiduría activa" para describir las aptitudes de los adultos de edad avanzada. www.marycatherinebateson.com

⁴ Naciones Unidas, 2007. *World Population Ageing*, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, División de Población, xxvi.

⁵ Chawla, M. et al., 2007. *From Red to Gray: The "Third Transition" of Aging Populations in Eastern Europe and the Former Soviet Union*, Banco Mundial (Washington DC), pág. 1

⁶ Aun en los países donde la esperanza de vida al nacer es baja, (debido principalmente a la mortalidad infantil), los hombres y las mujeres que sobreviven hasta la edad avanzada (60 años o más) tendrán una esperanza de vida no mucho más baja que la de aquellos que viven en países ricos. con esperanza de vida alta al nacer

⁷ Hayutin, A., 2007. *How Population Ageing Differs Across Countries*, Stanford Center on Longevity, pág. 9.

⁸ Naciones Unidas, 2008. Reunión del Grupo de Expertos de las Naciones Unidas sobre la Distribución de la Población: *Urbanization, Internal Migration and Development*, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, División de Población, pág. iii.



LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL CORAZÓN DEL TRABAJO DECENTE

Vivir más tiempo cuesta dinero, tanto a los individuos como a la sociedad. La proporción de personas de más de 60 años ha aumentado del 8% en 1950 al 11% hoy en día; las proyecciones indican que esta cifra alcanzará al 22% hacia el 2050, afianzándose en los 2.000 millones de personas. Esto significa que una de cada cinco personas del planeta tendrá 60 años o más en los próximos cuarenta años. Vivir más tiene como consecuencia la necesidad de contar con una atención de salud de buena calidad y asequible, y un ingreso adecuado. Las familias y las sociedades tienen que reagruparse, encontrar y crear formas de ofrecer cuidado y vivienda a los miembros de más edad, y trasladarse para que reciban servicios de atención de salud, entre otros. Es necesario tratar la problemática de la discriminación hacia las personas de más edad, en particular hacia las mujeres, y las situaciones de maltrato hacia los mayores⁹. A medida que la proporción de quienes pueden trabajar respecto de quienes necesitan ayuda y transferencias cambie desfavorablemente, será fundamental promover el empleo productivo y el trabajo decente es fundamental para mantener de manera adecuada las finanzas de los sistemas de protección social en expansión.



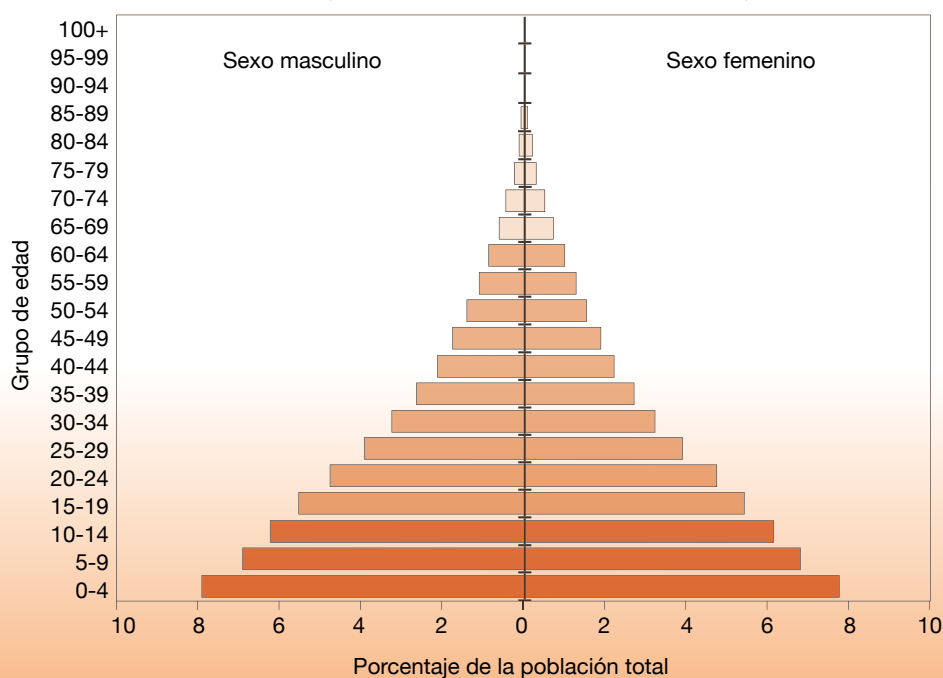
©ILO, Crozet M.

El profundo impacto económico que traerán aparejados estos cambios demográficos repercutirá en el crecimiento, los ahorros, la inversión, el consumo, los mercados de trabajo, las pensiones, los impuestos y las transferencias intergeneracionales¹⁰. La OIT ha estado trabajando sobre las consecuencias para las políticas de las realidades –distintas y en constante transformación– que trae aparejado el envejecimiento de las sociedades en todo el mundo. Los cambios demográficos crean nuevas tensiones y cuestiones complejas de carácter social y laboral que la Oficina deberá afrontar en los próximos años, entre otras, las crecientes demandas sobre la economía del cuidado. En muchas partes del mundo, son cada vez más las personas de edad avanzada incluso aquellas con salud precaria que no cuentan con otra alternativa más que trabajar de forma continua hasta una edad muy

avanzada. Es muy probable que no tengan derecho a una jubilación económicamente viable, ni a las prestaciones que la acompañan, para hacer frente a su costo de vida.

Muchos cuestionan la viabilidad de la edad de jubilación obligatoria cuando los trabajadores necesitan o simplemente desean seguir trabajando. La prolongación de la vida trae aparejada la necesidad de contar con más y mejores empleos, con políticas de empleo específicas

PIRÁMIDES DE POBLACIÓN POR GRUPO SEGÚN NIVEL DE DESARROLLO, 2005 (PAÍSES MENOS DESARROLLADOS)



Fuente: http://www.un.org/ageing/popageing_demo1.html

⁹ Perel-Levin, S., 2008. *Discussing Screening for Elder Abuse at Primary Health Care Level* (OMS, Ginebra).

¹⁰ Naciones Unidas, 2007. *World Population Ageing*, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, División de Población, xxvi.



y elaboradas adecuadamente, y con sistemas de seguridad social eficaces a lo largo de la vida laboral. En la actualidad, hasta los trabajadores que integran la minoría con acceso a una jubilación no ocultan su temor ante la posibilidad de que la contracción de las prestaciones les impida cubrir sus necesidades y el costo de vida a lo largo de los años.

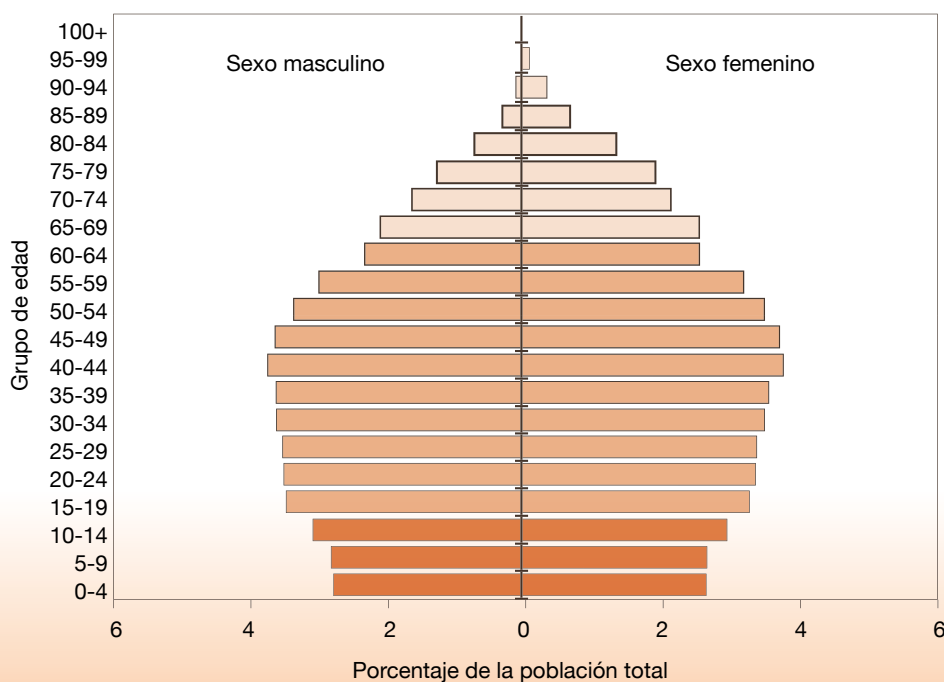
EL AUGE DE LA NATALIDAD EN LA POSGUERRA: LOS *BABY BOOMERS*

Tras el fin de la Segunda Guerra Mundial y en la primera etapa de la década del sesenta, muchos países registraron un auge de la natalidad. En inglés, se ha denominado a los nacidos en esa época "*baby boomers*". El análisis de la progresión de este grupo demográfico revela perspectivas interesantes en materia de salud, empleo, envejecimiento y género. A medida que envejece la generación de *baby boomers*, crece la población de trabajadores de edad avanzada en los Estados Unidos. El Departamento de Estadísticas Laborales de ese país ha informado que, en la actualidad, la cantidad de trabajadores de más de 55 años supera la registrada en los últimos treinta años; muchos de ellos siguen trabajando por necesidad para poder mantener su nivel de vida¹¹.

En los países en desarrollo, las personas de edad avanzada se ven obligadas a seguir trabajando pese a tener problemas de salud, pues necesitan sobrevivir sin pensiones. No obstante, son pocas las oportunidades de empleo decente que el mercado aún les reserva. Al mismo tiempo, en los países desarrollados, muchas de estas personas se conservan en buen estado de salud física y mental, y con plena capacidad y voluntad para ofrecer sus experiencias y aptitudes a los empleadores, aun cuando estén en condiciones de jubilarse. Algunos se animan a emprender actividades empresariales que combinan, a veces, sabiduría y experiencia con algunos ahorros.

Tal y como se declaró en la Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento, celebrada en Madrid en abril de 2002¹², construir una sociedad para personas de todas las edades¹³ es un objetivo esencial que ha pasado a ocupar un lugar prioritario en el programa de la comunidad internacional, a fin de promover la inclusión estos hombres y mujeres de edad avanzada en dichas sociedades. Pensar en una sociedad para todas las edades implica hacer un replanteamiento del curso convencional de la vida laboral; implica también introducir modelos de trabajo más flexibles y personalizados que garanticen a las personas el derecho a seguir trabajando si desean hacerlo, y al mismo tiempo el derecho a jubilarse con una pensión rentable en términos económicos, si optan por retirarse de la vida económicamente activa. Es necesario pasar de la competencia a la solidaridad entre los grupos de población en edad de trabajar, y eliminar los obstáculos para el empleo que enfrentan las personas de edad¹⁴.

PIRÁMIDES DE POBLACIÓN POR GRUPO SEGÚN NIVEL DE DESARROLLO, 2005 (PAÍSES MÁS DESARROLLADOS)



Fuente: http://www.un.org/ageing/popageing_demo1.html

¹¹ Leland, J. ; Uchitelle, L., 23 de setiembre de 2008. *Retirees Filling the Front Line in Market Fears*, The New York Times (NYC).

¹² *Gender dimensions of the Madrid International Plan of Action on Ageing and its implementation*, <http://daccessdds.un.org/doc/UNDOC/GEN/N03/433/34/PDF/N03433334.pdf>

¹³ OIT, 2003. *Promoting Decent Work for an Ageing Population: Actors, Partners and Corporate Social Responsibility* (Ginebra).

¹⁴ <http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/older/download/g8report.pdf>

¹⁴ Comisión de las Comunidades Europeas, 2005. *Libre verde Frente a los cambios demográficos, una nueva solidaridad entre generaciones* (Bruselas).

http://ec.europa.eu/employment_social/news/2005/mar/comm2005-94_en.pdf

DEFINICIÓN DE LOS TRABAJADORES DE EDAD AVANZADA

La edad cronológica es una medida arbitraria del rendimiento, ya que muchas personas de edad avanzada pueden contribuir activamente más allá de los años que tengan. La Recomendación sobre los trabajadores de edad, 1980 (núm. 162)¹⁵ de la OIT es aplicable a "todos aquellos que, por su edad, están expuestos a encontrar dificultades en materia de empleo y ocupación". Esta Recomendación permite que los Estados Miembros adopten categorías de edad más específicas, compatibles con leyes, reglamentaciones y prácticas nacionales, y adecuadas a las condiciones locales.

Las personas de edad pertenecientes a sectores tanto de bajos como de altos ingresos se enfrentarán a retos específicos en las próximas décadas. Será esencial combatir la discriminación por edad y ofrecer oportunidades de aprendizaje para mejorar las posibilidades de empleo y/o las perspectivas de iniciativas empresariales. Los conceptos de trabajo decente y de una sociedad para todas las edades¹⁶ abarcan el acceso a protección social con atención de salud de calidad, una jubilación viable desde el punto de vista financiero, y prestaciones de vejez. Mientras sigan optando por permanecer en la vida activa, las personas de edad deben tener oportunidades en empleos a tiempo completo o parcial, así como la protección de la seguridad social, prestaciones de vejez, retiro, o prestaciones por antigüedad¹⁷. Pese a ello, en muchos países pobres, debido a la ausencia o a la escasez de cobertura de los sistemas de protección social, las mujeres y los hombres de edad avanzada se ven forzados a continuar trabajando para ganarse la vida, en la economía informal y en condiciones precarias.

GÉNERO, TRABAJO DECENTE Y TRABAJADORES DE EDAD AVANZADA

Las mujeres viven más tiempo que los hombres; es por ello que constituyen la mayoría de las personas de edad avanzada (55%)¹⁸. Actualmente, el número de mujeres de 60 años o más supera al grupo de hombres de esa edad en 70 millones¹⁹. En los últimos 50 años y en todo el mundo, la esperanza de vida de las mujeres se ha extendido de 48 a 67 años, en tanto que la de los hombres se ha incrementado de 45 a 63. En los países más desarrollados, la proporción de mujeres de edad avanzada es mayor que en los menos desarrollados.

A lo largo del ciclo de vida, las mujeres van sumando desventajas las cuales se acumulan en las últimas etapas de la vida. La discriminación doble o triple suele aumentar a medida que las mujeres envejecen. Las mujeres además, son particularmente vulnerables, pues muchas se vuelcan a realizar trabajos no remunerados o con salarios muy bajos, a tiempo parcial o esporádicos, o en la economía informal. Por todas estas razones, son pocas las veces que pueden acceder a prestaciones de pensión contributiva por propio derecho. Y, cuando lo logran, las pensiones son significativamente más bajas que las de los hombres, debido a que los ingresos han sido inferiores y los períodos de contribución, más cortos.



© ILO, Deloche P.

Gran parte de la contribución económica de las mujeres proviene de las tareas que conlleva la atención de las responsabilidades familiares, las tareas domésticas y la actividad que despliegan en la economía informal. Los planes de seguridad social que garantizan prestaciones mínimas y compensan la pérdida del derecho a percibir prestaciones son ideales para las trabajadoras que, de otro modo, tendrían muy pocos derechos, debido a la magra paga que reciben o a las bajas contribuciones que pueden hacer por tener trabajos a tiempo parcial que, además, suelen interrumpir para atender las responsabilidades familiares. Para aquellas mujeres que nunca recibieron una remuneración por su trabajo, estas garantías representan una salvación.

La pobreza en la vejez tiene pronunciadas connotaciones de género. La esperanza de vida es más alta para las mujeres que para los hombres; por ello, las mujeres quedan ancladas en la pobreza por más tiempo. Las posibilidades de que una mujer pierda a su cónyuge son mayores, y las mujeres tienden menos que los hombres a contraer matrimonio nuevamente. La cantidad de mujeres de más de sesenta años que ha perdido a su pareja supera con creces a la de los hombres en la misma situación.

En algunos países, es habitual que se niegue a las viudas el acceso a los recursos o al control de éstos. En muchas sociedades, los derechos de sucesión de las mujeres no se reconocen como es debido. Cabe la posibilidad de que los bienes del marido, incluidos la casa, la tierra, el equipo agrícola y el dinero, se distribuyan entre otros miembros de la familia. En tales países, la viudez significa mucho más que la pérdida del marido; significa también la pérdida de la posición social y de la identidad. El incremento en la cantidad de viudas en el próximo siglo traerá consigo una serie de desafíos para nuestras sociedades; no sólo se deberá prestar a las mujeres en esta situación el apoyo urgente y necesario apoyo que requieran, sino también oportunidades para llegar a ser más autosuficientes.

¹⁵ <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R162>

¹⁶ Programa de las Naciones Unidas sobre el Envejecimiento, <http://www.un.org/ageing/>

¹⁷ Según la Recomendación sobre los trabajadores de edad, 1980 núm. 162 de la OIT, prestación de vejez "designa la prestación que se otorga en caso de que el interesado continúe en vida a partir de una edad prescrita"; la expresión prestación de retiro, "designa la prestación de vejez cuya atribución está subordinada al cese de toda actividad lucrativa"; la expresión prestación de antigüedad "designa aquella prestación cuya concesión depende únicamente de un largo período de calificación, sin condiciones de edad".

¹⁸ Naciones Unidas, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, División de Población, Secretaría de las Naciones Unidas.

¹⁹ En el grupo conformado por los mayores de 80 años, el número de mujeres es prácticamente el doble que el de hombres; entre quienes han superado los cien años, el número de mujeres equivale al cuádruple y, en algunos casos, al quintuple del de hombres. Naciones Unidas, 2007. *World Population Ageing*, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, División de Población, xxviii.



Para las mujeres, existen factores socioculturales que desempeñan un papel significativo al determinar cuándo se considera que la edad de una trabajadora es "avanzada". Asimismo, las mujeres de edad pueden verse doblemente discriminadas a causa de estereotipos sexistas y relacionados con la edad. No sólo sufren la discriminación por la edad biológica, sino también por su apariencia. A medida que estas trabajadoras envejecen, parece más probable que se prescindiera de ellas, y cuentan con menos posibilidades que el resto de los grupos en el mercado de trabajo de encontrar un empleo alternativo²⁰.

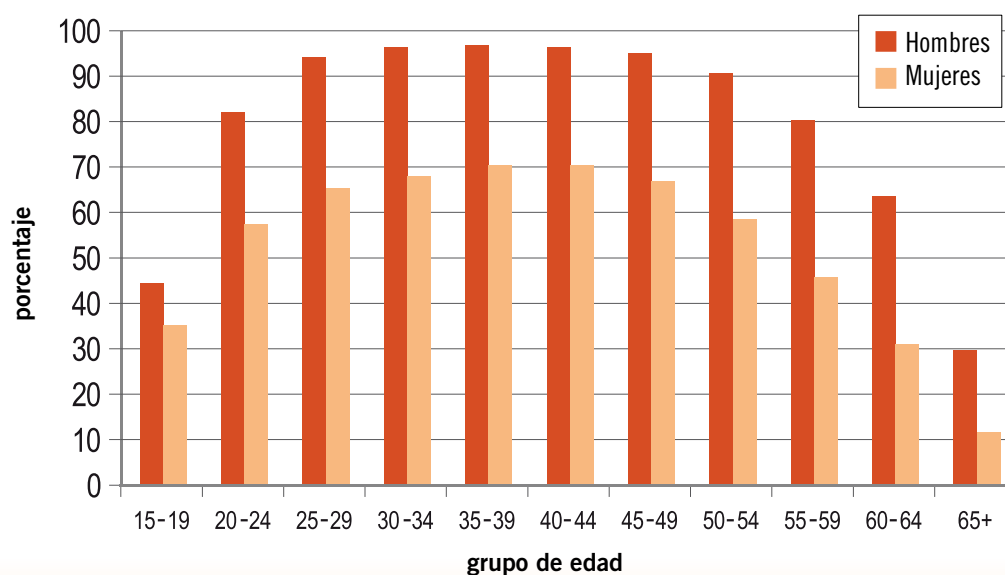
La discriminación por motivos de edad constituye una afrenta a la dignidad social, pero en las mujeres de edad avanzada también puede llegar a ser fatal. En ciertas partes de África se las acusa de brujería y, a veces, pierden la vida o se las expulsa de sus comunidades. En apariencia, estos crímenes se originan en la crisis económica que sacude a la comunidad: cuando se torna difícil mantener a las mujeres de edad avanzada se usa tal situación para justificar la muerte o la expulsión²¹.

Las tasas de participación en la fuerza laboral de las mujeres de edad avanzada son menores que las de los hombres de su mismo grupo de edad. Mientras que en las últimas décadas se ha dispensado mucha atención a la permanencia de los trabajadores de edad avanzada en la fuerza laboral, la situación de las trabajadoras de edad avanzada no ha sido muy visible. La menor participación de estas mujeres no significa que no trabajen. Sin embargo, los indicadores del mercado laboral no registran a las mujeres de edad avanzada que trabajan durante pocas horas o que lo hacen en trabajos esporádicos o estacionales; tampoco registran a las que tienen un empleo no remunerado, ni a las que trabajan en sus hogares o cerca de ellos. Dado que las mujeres enfrentan estas situaciones con mucha más frecuencia que los hombres, es muy posible que se subestime la cantidad de mujeres con empleo más que la cantidad de hombres en esta situación. Las mujeres de edad avanzada que trabajaron durante períodos más reducidos, o que no trabajaron en empleos formales, posiblemente ni estén contempladas en las disposiciones de seguridad social vigentes²².



© ILO, Crozet M.

TASAS MUNDIALES DE PARTICIPACIÓN POR EDAD Y SEXO, 2008



Fuente: Base de datos de la OIT de estadísticas de trabajo. Estimaciones y proyecciones de la población económicamente activa para el período 1980-2020.

Cuando las mujeres de edad trabajan fuera del hogar, se concentran en categorías precarias y sin protección; tienen menos oportunidades que los hombres, y son propensas a ser empleadas en unidades económicas de pequeña escala. También es frecuente que las mujeres inicien actividades económicas, por lo general en la agricultura, que las estadísticas del mercado de trabajo consideran "no remuneradas" o como "trabajadoras que colaboran en los trabajos familiares". No siempre se tiene en cuenta estas actividades cuando se evalúa la participación en la fuerza de trabajo²³.

²⁰ Chant, S.; Pedwell, C. 2008. *Women, gender and the informal economy: An assessment of ILO research and suggested ways forward*, (OIT, Ginebra), capítulo 6.

²¹ Miguel, E. 2005. *Poverty and Witch Killing*, Review of Economic Studies, Blackwell, pág. 1153.

²² OIT, 2007. Indicadores Clave del Mercado de Trabajo (conocidos por su acrónimo en inglés como KILM). <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/kilm/>

²³ Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR), <http://www.ilo.org/public/english/region/ampro/cinterfor/temas/informal/genero/index.htm>

LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL CORAZÓN DEL TRABAJO DECENTE

Entre las actividades en el sector informal, el trabajo desde el hogar, el trabajo por cuenta propia y el trabajo doméstico son, proporcionalmente, las categorías más destacadas en la cantidad total de trabajadoras. El trabajo desde el hogar permite a las mujeres de edad combinar las responsabilidades domésticas y familiares con actividades remuneradas²⁴. Si bien las mujeres pasan varias horas al día realizando tareas no remuneradas que limitan su participación en el trabajo asalariado, el trabajo doméstico continúa sin ser considerado un "trabajo"²⁵.

EL VIH/SIDA Y LAS MUJERES DE EDAD AVANZADA

La carga adicional de cuidado que ha provocado el VIH/SIDA en muchos países de África y el Caribe no sólo ha agregado otra carga de trabajo no remunerado, que fundamentalmente afecta a las mujeres en edad avanzada, sino que también ha sumado, a la pobreza, más pobreza. Cada vez con mayor frecuencia se convoca a estas abuelas y a otros parientes para cuidar a los niños enfermos y/o a los cónyuges; además, ellas suelen quedarse a cargo de los nietos huérfanos, cuando los padres afectados por esta enfermedad fallecen. En muchos casos, las mujeres son las únicas que se hacen cargo del cuidado, debido a la falta de camas en los hospitales, o al estigma y a la discriminación que van de la mano con la enfermedad (otro factor que torna invisible este trabajo no remunerado). Los programas de prestaciones sociales insuficientes, la falta de acceso a la seguridad social, y la ausencia de ingresos son los principales desafíos que enfrentan estas mujeres de edad^{26 27}.

POLÍTICAS DEL MERCADO DE TRABAJO

©ILO, Maillard J.



Las políticas del mercado de trabajo bien concebidas y dirigidas hacia los trabajadores de edad avanzada —y, en particular, a las mujeres de este grupo— pueden ser muy eficaces para promover las oportunidades de empleo. La orientación y el asesoramiento profesionales y la asistencia en la búsqueda de empleo son funciones clave para fomentar la empleabilidad de estos grupos de mujeres. La formación y la educación continua tienen una importancia crucial para ayudarlas a adaptarse a las demandas y oportunidades cambiantes. La demanda de nuevas destrezas y conocimientos les resta ventaja, dado que la formación que pudieron haber tenido en alguna etapa de su vida pasa a ser obsoleta si no se la renueva de manera permanente. En algunos países en desarrollo, las

mujeres son más propensas que los hombres a carecer de un nivel básico de alfabetización y de conocimientos de aritmética. La educación permanente constituye una estrategia preventiva a largo plazo, y representa mucho más que una segunda oportunidad de educación para los adultos que en la niñez o en la juventud no recibieron educación y formación de calidad. El concepto de educación permanente comprende el rechazo a la idea de una sociedad estructurada sobre la base de la edad, en que la educación y la formación son hechos puntuales que se experimentan en los primeros años de vida²⁸. En el caso de estos adultos, muchos de ellos mujeres mayores con educación y formación insuficientes, la educación permanente se propone ofrecer enseñanzas pertinentes para el mundo laboral, y sentar las bases para que puedan seguir aprendiendo.

Las trabajadoras que promedian su carrera profesional y las mujeres de edad avanzada que se reincorporan al empleo después de criar a sus hijos tienen necesidades concretas en materia de competencias profesionales y reconversión laboral. Si dichas necesidades no se satisfacen, las mujeres que se reincorporan al mercado de trabajo tienden a ser ubicadas en los empleos de menor categoría. Esta subutilización de las competencias de las trabajadoras incide en la productividad económica. El Programa Global de Empleo, cuyo principal objetivo es que el empleo ocupe un lugar central en la elaboración de políticas económicas y sociales a fin de crear más y mejores trabajos, puede proporcionar un marco general útil para enfrentar los desafíos relativos al empleo de las personas de edad avanzada.

Suiza: la búsqueda de la inclusión en la era digital

La rapidez de los cambios que generan las tecnologías de la información y la comunicación puede ser desalentadora para las personas de edad avanzada, pero tiene un enorme potencial para mejorar sus aportaciones y su calidad de vida. En Suiza, sólo el 15% de las personas de 65 años o más usa Internet, y el porcentaje de las usuarias es aún inferior (el 56% de las mujeres, en comparación con el 73% de los hombres). Teniendo en cuenta que quienes tienen más de 65 años representarán el 23% del total de la población suiza hacia el año 2025, la asistencia que se brinde a las personas de edad contribuirá a su integración social y económica²⁹.

²⁴ <http://www.eclac.cl/mujer/noticias/paginas/9/29289/NoRemunerado.pdf>

²⁵ S. Chant; C. Pedwell: *Women, gender and the informal economy: An assessment of ILO research and suggested ways forward* (Ginebra, OIT, 2008).

²⁶ ONU, CEPAL 2007. *The Contribution of Women to the Economy and Social Protection especially in relation to Unpaid Work Performed by Women in the Caribbean*. Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, realizada en Quito, Ecuador, del 6 al 9 de agosto de 2007.

²⁷ <http://www.eclac.cl/mujer/noticias/paginas/9/29289/NoRemunerado.pdf> págs. 8-9.

²⁸ Conclusiones de la Conferencia Internacional del Trabajo relativas a la seguridad social, 89.ª reunión, 2001, Ginebra.

²⁹ <http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/older/download/engage.pdf>

²⁸ OIT, 2004. *A Guide on Employment of Older Women Workers in Estonia*, Series on Gender in Life Cycle (Ginebra, Programa Promoción de Cuestiones de Género (GENPROM)), pág.54.

²⁹ Oficina Federal de Comunicaciones de Suiza, <http://www.bakom.admin.ch/themen/infosociety/02104/index.html?lang=en>



SEGURIDAD SOCIAL

Gran parte de la población mundial —el 80%— carece de acceso a una protección completa en materia de seguridad social. Este hecho se hace cada vez más evidente a medida que la población envejece³⁰. En su gran mayoría, los países deberán afrontar uno de los principales retos: cómo financiar el acceso de la población a los servicios de atención de salud de manera económicamente viable. En los países en desarrollo, poder jubilarse es un lujo que pocos pueden afrontar; por ello, la mayoría de las personas de edad avanzada sigue trabajando principalmente en la economía informal. En países donde no existen servicios sociales ni prestaciones de seguridad social adecuados, habitualmente es la familia la que asume la responsabilidad del cuidado de las personas de edad avanzada y de salud endeble. Sin embargo, estos mecanismos informales de protección social se han visto menoscabados por el desgaste de los sistemas de familias ampliadas, la brusca urbanización y la creciente movilidad³¹. La ausencia de familiares y las nuevas presiones socioeconómicas fuerzan cada vez más a las personas mayores a bastarse por sí mismas.



© ILO, Deloche P.

LA ECONOMÍA DEL CUIDADO Y LOS MAYORES

Una población que envejece crea empleos en la economía del cuidado. Desde profesionales del cuidado de la salud calificados hasta trabajadoras domésticas sin calificaciones, es necesario contar con asistencia para satisfacer las necesidades de esta franja creciente de mayores en muchas sociedades. Aferradas a los modelos tradicionales de segregación ocupacional, las mujeres tienden a encabezar este cúmulo de trabajadoras como enfermeras, cuidadoras con residencia en su lugar de trabajo y ayudantes domésticas; muchas de ellas son trabajadoras migrantes con distintos niveles de formación. La migración internacional de profesionales del cuidado de la salud calificados suele tener una incidencia negativa en los servicios de salud en algunos de los países más pobres del mundo. El apoyo público insuficiente para el cuidado de los mayores también contribuye a que aumente la demanda de ayuda doméstica. La situación de los trabajadores domésticos migrantes reproduce la situación de los trabajadores domésticos de todo el mundo: por un lado, es la única ocupación y la más numerosa excluida de los sistemas de protección laboral y social; por el otro, representa el ingreso al trabajo asalariado para mujeres de las clases sociales y económicas más bajas, definidas por el color, la raza, la etnicidad y la casta³².

Se han hallado indicios de que las pensiones básicas no contributivas de la seguridad social contribuyen a reducir las desigualdades de género en materia de ingresos y de calidad de vida entre las mujeres y los hombres de edad avanzada³³. Este hecho reviste una importancia crítica, a la luz de los distintos obstáculos que enfrentan las mujeres en términos de su participación en la fuerza laboral en diferentes etapas de la vida. Por ejemplo, si bien la baja cobertura de protección social continúa siendo un problema en América Latina, los gobiernos han concentrado su atención en colaborar con los ingresos de las personas pobres en muchos casos mujeres de edad avanzada que no contribuyeron a los sistemas formales de protección social (o no lo hicieron durante el tiempo necesario). En Chile, el 55% de los beneficiarios del plan de pensiones sociales ha pasado de estar en la pobreza extrema a estar en la pobreza y el 45% logró salir de la pobreza. Dado que las mujeres de edad avanzada ocupan las franjas económicas inferiores, ellas son las que más se benefician con estos planes³⁴.



En la economía formal, los hombres de edad avanzada han estado sobrerrepresentados en sectores de actividad en decadencia, e infrarrepresentados en aquellos sectores en crecimiento. Por lo tanto, se han visto afectados por la menor demanda de trabajadores poco calificados. Las edades obligatorias para la jubilación anticipada se establecen con la esperanza de crear más trabajos para los jóvenes. Pese a ello, la evidencia empírica demuestra que rara vez se produce la sustitución de personas de edad por trabajadores más jóvenes³⁵. Si bien, según el país, las edades de jubilación obligatoria para las mujeres y para los hombres varían (para las mujeres suele ser menor), la tendencia es unificar estas edades, es decir, igualarlas para ambos sexos. Algunos países consideran que las edades jubilatorias se deberían elevar, a fin de poder dar sostén a

la población que envejece. Muchos, además, promueven las ventajas de las prestaciones por antigüedad en función de los años de empleo acumulados. Algunos opinan que la edad de jubilación no debería ser obligatoria; en cambio, proponen que, al llegar a la edad jubilatoria

³⁰ OIT, 2008. *Can low-income countries afford basic social security?* Sesiones informativas sobre política en materia de seguridad social, Trabajo 3, pág. 1; <http://www.ilo.org/public/english/protection/secsoc/downloads/policy/policy3e.pdf>

³¹ La Comisión Económica para África ha informado que los fondos para esto no son prioritarios con relación a otros, y que falta capacidad institucional para responder a las necesidades de protección social. La cobertura de seguridad social se limita mayormente a la economía formal y a los servicios civiles. Naciones Unidas, 2008. *Informe al Secretario General sobre el Seguimiento de la Segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento*, 63ª Asamblea General (Nueva York), pág. 4.

³² King-Dejardin, A., 2008. *Gender Dimensions of Globalization* (OIT Ginebra).

³³ Tabor, S., 2002. *Assisting the Poor with Cash: Design and Implementation of Social Transfer Programs*, Serie de Documentos de Trabajo sobre Protección Social N° 223, Unidad de Protección Social, Red de Desarrollo Social, Banco Mundial.

³⁴ Bertranou F, y otros, 2006. *Pensiones no contributivas: Su relevancia en la reforma previsional*, (OIT).

³⁵ En países como Bélgica y Francia, la aplicación de estos planes produce un marcado descenso de las tasas de empleo de las personas de edad, pero no se refleja en un incremento del empleo de los jóvenes, ni reduce el desempleo de esta última franja. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), 2005. *Older Workers: Live Longer, Work Longer: A synthesis report* (París).

mínima, las decisiones sean voluntarias, y que los requisitos de admisión a la prestación de vejez sean flexibles, a fin de que la transición de la vida activa a las actividades libres sea progresiva.

DISCRIMINACIÓN POR EDAD EN EL EMPLEO

La discriminación es el problema subyacente en muchas de las dificultades que los trabajadores de edad y, en especial, las trabajadoras de edad avanzada encuentran en el mercado de trabajo. En muchas ocasiones, se cuestiona la capacidad de los trabajadores de edad avanzada para incorporar nuevos conocimientos, a pesar de que está ampliamente demostrado que la mayoría de estos prejuicios carecen de fundamento. En los países donde los sistemas salariales y las prestaciones están estrechamente vinculados a la edad y a los años de servicio (como Austria, Bélgica, Francia, Japón y los Estados Unidos), existe reticencia a reclutar y a retener a los trabajadores de edad avanzada. Las percepciones sociales cambian lentamente y la legislación que prohíbe la discriminación por razones de edad es un medio importante para acelerar los cambios de comportamiento. En países como Australia, Canadá, Nueva Zelanda y los Estados Unidos, la ley prohíbe, desde hace muchos años, la discriminación por motivos de edad. En fechas más recientes, con el impulso de la Directiva de la Unión Europea relativa a un marco general para la igualdad,³⁶ la mayoría de los Estados miembros de la Unión Europea ha transpuesto a su legislación nacional las disposiciones sobre discriminación por motivos de edad. Así, por ejemplo, la normativa del Reino Unido sobre igualdad en el empleo (en términos de edad), que entró en vigor en octubre de 2006, prohíbe la discriminación —ya sea directa o indirecta—, así como el acoso y el hostigamiento por motivos de edad, y ello contra cualquier persona, ya sea joven o de más edad. En la mayoría de los países, su aplicación requiere la presentación de quejas individuales, y la carga de la prueba recae sobre el demandante; esto puede desalentar a las víctimas de discriminación, especialmente cuando se trata de discriminación indirecta y, por consiguiente, más difícil de probar.

¿QUÉ PODEMOS HACER?

La Recomendación sobre los trabajadores de edad, 1980 (núm. 162) de la OIT establece: "Los problemas de empleo de los trabajadores de edad deberían tratarse en el contexto de una estrategia global y equilibrada de pleno empleo y, a nivel de la empresa, de una política social global y equilibrada, tomando debidamente en cuenta a todos los grupos de población y garantizando así que los problemas del empleo no se desplacen de un grupo a otro"³⁷.

A continuación se presenta una lista no exhaustiva y orientativa sobre las medidas que se deben tomar para asistir a los trabajadores de edad avanzada:

©ILO, Deloche P.



- Demostrar un compromiso con la igualdad de género, mediante la ratificación y la aplicación efectiva del Convenio núm. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), de 1958. Si bien la edad no se menciona específicamente entre los motivos de discriminación prohibidos, muchos países mencionan la edad como motivo de discriminación prohibido según el Artículo 1(1) (b) del Convenio. El Artículo 5 del Convenio prevé la posibilidad de tomar medidas especiales destinadas a satisfacer necesidades particulares de los trabajadores en razón de su edad.
- Fortalecer y aplicar de manera continua la legislación para prohibir la discriminación en razón de la edad, como elemento fundamental para crear igualdad de oportunidades para las mujeres de edad avanzada, dado que sufren múltiples formas de discriminación, incluidos los estereotipos sexistas y relacionados con la edad³⁸.
- Lograr que las políticas de empleo y, en particular, los servicios de empleo públicos y privados tengan en cuenta el aspecto de género; asimismo, lograr que la concepción y la orientación de estas políticas sean adecuadas, con miras a prestar ayuda personalizada a los grupos de edad avanzada³⁹. Es de particular importancia suprimir los obstáculos para contratar y retener a los trabajadores de edad avanzada, mediante la acción tanto de los gobiernos como de los interlocutores sociales. También es posible ofrecer incentivos fiscales a los empresarios de edad avanzada y facilitar el acceso al crédito en condiciones favorables, para que cuenten con ayuda adicional.

³⁶ Directiva 2000/78/EC del Consejo del 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco general de trato en el empleo y la ocupación, http://ec.europa.eu/employment_social/news/2001/jul/directive78ec_en.pdf

³⁷ Véase Recomendación núm. 162 <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R162>

³⁸ OIT, 2003. *Promoting Decent Work for an Ageing Population: Actors, Partners and Corporate Social Responsibility*. Documento informativo preparado por la OIT para la Reunión de alto nivel sobre el empleo del G-8 (Ginebra) pág. 6. <http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/older/download/g8report.pdf>

³⁹ Véase Convenio relativo a la organización del servicio de empleo, 1948 (núm. 88) y Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181).



- Promover la educación permanente y formular políticas de desarrollo de conocimientos para mejorar las competencias a lo largo de la vida laboral, ofreciendo oportunidades para los trabajadores de edad avanzada. También se deberán tener en cuenta los conocimientos necesarios para llevar adelante iniciativas empresariales durante los últimos años de vida.
- Adoptar un enfoque basado en el ciclo vital para resolver los problemas que enfrentan las mujeres a la hora de acceder a la educación y a la formación, y de utilizar dicha formación para conseguir un mejor empleo. Esto incluye mejorar el acceso de las niñas a la educación básica, vencer los obstáculos que impiden que las jóvenes puedan capacitarse, y tomar en cuenta las responsabilidades de las mujeres en relación con el hogar y el cuidado de personas.



© ILO, Crozet M.

- Atender las necesidades de formación y recapitación de las mujeres que, tras haber criado a sus hijos, se reincorporan al mercado de trabajo, y de las mujeres de más edad que no han tenido las mismas oportunidades de aprendizaje a lo largo de su vida. Esto constituye una parte integral de un enfoque basado en el ciclo vital⁴⁰.
- Mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores de todas las edades y, en particular, ofrecer un entorno de trabajo adecuado y flexible para los trabajadores de edad; asimismo, eliminar las condiciones de trabajo inseguras e insalubres que pongan en peligro su capacidad y su productividad.
- Fortalecer el papel de la seguridad social como factor productivo a efectos de promover el empleo, estimular el cambio estructural, y promover el crecimiento económico⁴¹. El principal desafío que enfrentan los países con ingresos elevados es el de velar por la sostenibilidad de los regímenes de protección social. La principal preocupación de los países con ingresos bajos estriba en ampliar la cobertura de la seguridad social a las mayorías que no están cubiertas, para lo cual deberán crear, en forma gradual, sistemas de seguridad social básica. En ambos casos, es necesario considerar el acceso de la mujer a la seguridad social⁴².
- Escuchar las voces de mujeres y hombres de edad avanzada a la hora de tratar las cuestiones acuciantes relacionadas con la discriminación por edad, las oportunidades de empleo productivo y el acceso a la protección social. Crear conciencia y buscar soluciones con las organizaciones de empleadores y trabajadores, a través del diálogo social, para los problemas que enfrentan los trabajadores de edad avanzada, y así garantizar el respeto a sus elecciones y a sus derechos⁴³.

RESPUESTAS Y ALIANZAS DE LA OIT

Las cuestiones de género y la problemática de las personas de edad han concitado la atención internacional⁴⁴. El Plan de Acción Internacional sobre el Envejecimiento⁴⁵ adoptado en Madrid destaca el papel de las mujeres y su valiosa contribución a la hora de prestar cuidados a los miembros de la familia de manera gratuita. Subraya que las mujeres cargan con los costos, a través de contribuciones bajas a los sistemas de pensión, ausencia de promociones, menores ingresos, y costos físicos y emocionales que resultan de tener que alcanzar un equilibrio entre las obligaciones laborales y las familiares, y que constituyen en efecto sanciones económicas.

En 2008, la celebración del Día Internacional de las Personas de Edad⁴⁶ coincide con el sexagésimo aniversario de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; esta coincidencia permitirá realizar un llamamiento a elaborar la Convención de los Derechos de las Personas de Edad. La Convención propuesta se incorporará a los Principios de las Naciones Unidas de las Personas de Edad y reflejará el Plan de Acción Internacional sobre el Envejecimiento adoptado en Madrid.

El Comité de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres⁴⁷ también ha expresado una gran preocupación por los abusos que se cometen contra los derechos de las mujeres de edad. El comité reconoció que las mujeres de edad conforman un grupo vulnerable; en este sentido, está en estudio una Recomendación General sobre los derechos de las mujeres de edad.

⁴⁰ OIT, 2008. *Skills for improved productivity, employment growth and development*. Informe de la Conferencia Internacional del Trabajo, V Informe, 97ª reunión.

⁴¹ OIT (2006). *Social security for all: Investing in global social and economic development. A consultation. Issues in Social Protection*. Documento de trabajo N.º 16 (Ginebra); <http://www.ilo.org/public/english/protection/secsoc/downloads/publ/1519sp1.pdf>

⁴² Consejo de Administración de la OIT, marzo de 2007. *Employment and social protection in the new demographic context*, GB.298/2 P. 11.

⁴³ En las disposiciones relativas a la aplicación, la Recomendación sobre los trabajadores de edad, 1980 (núm. 162) exhorta a adoptar medidas apropiadas para informar al público y en particular al personal responsable de la orientación, formación y colocación de los servicios sociales interesados, así como a los empleadores, a los trabajadores y a sus organizaciones respectivas de los problemas que puedan plantearse a los trabajadores de edad.

⁴⁴ "Una sociedad inclusiva para una población que envejece: El desafío del empleo y la protección social". Documento presentado por la OIT ante la Segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento, celebrada en Madrid del 8 al 12 de abril de 2002.

⁴⁵ <http://daccessdds.un.org/doc/UNDOC/GEN/N03/433/34/PDF/N0343334.pdf?OpenElement>

⁴⁶ Véase el Comité de ONG sobre Envejecimiento (Nueva York) y el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, <http://www.ngocooa-ny.org/events/>

⁴⁷ Naciones Unidas, División para el Adelanto de la Mujer, <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>

LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL CORAZÓN DEL TRABAJO DECENTE

Los gobiernos de los distintos países tienen responsabilidades clave en estos tiempos de cambios demográficos. Por un lado, deben encargarse de formular y poner en práctica políticas y programas que apunten a evitar la exclusión prematura de los trabajadores de edad del mercado de trabajo; por el otro, deben garantizar el desarrollo de una base social y niveles adecuados de protección social para todos sus ciudadanos. Su función es clave a la hora de incrementar incentivos financieros para que los trabajadores de edad continúen trabajando si así lo desean, y en otorgar flexibilidad que permita a estos trabajadores de edad combinar los ingresos del trabajo y la jubilación, para gozar de una mejor situación.



© ILO, Crozet M.

Las organizaciones de empleadores y de trabajadores también tienen un papel central en la promoción de oportunidades de empleo, y en la formulación de las políticas de empleo y de seguridad social para los hombres y mujeres de edad avanzada, a través del diálogo social activo. Los empleadores reconocen el impacto del cambio demográfico en el mercado de trabajo. El desafío clave es lograr un equilibrio eficaz entre las políticas destinadas a una fuerza de trabajo diversa y las necesidades de las empresas. Las organizaciones de trabajadores han asignado especial importancia al envejecimiento saludable de los trabajadores; se han ocupado de las condiciones de trabajo que conllevan a un envejecimiento prematuro, y de esta forma promueven la salud de los trabajadores de edad. En 2009, los cambios demográficos y la igualdad de sexo serán temas centrales de dos debates generales tripartitos que tendrán lugar en lo que se denomina el "parlamento mundial del trabajo", es decir, la Conferencia Internacional del Trabajo. Las conclusiones podrán delinear los cursos de acción estratégicos por adoptar.

La OIT considera que el acceso a la jubilación a través de pensiones adecuadas y la atención de la salud son elementos fundamentales y componentes integrales de su Programa de Trabajo Decente. El Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) establece los requisitos mínimos para un sistema de seguridad social integral⁴⁸. El Departamento de Seguridad Social de la OIT promueve la aplicación de éste y de otros convenios pertinentes a través de la Campaña Mundial para ampliar la seguridad social a todos los hombres y mujeres. La Campaña ha tenido connotaciones de género debido a que las mujeres son las más afectadas por la falta de cobertura de seguridad social. De la misma manera, la Campaña aborda los desafíos que presenta la seguridad social de las personas que están envejeciendo, y con las respuestas globales, tendientes a ofrecer protección para el número creciente de mujeres y hombres de edad y, al mismo tiempo, a garantizar el financiamiento sostenible de los sistemas ampliados de seguridad social.

Los Departamentos de Política de Empleo, y de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad de la OIT destacan la importancia clave de las políticas de empleo adecuadas, el desarrollo de los recursos humanos y el aprendizaje permanente para aprovechar al máximo el potencial de las personas mayores. Las mujeres son quienes más sufren el embate del envejecimiento y la discriminación en el trabajo cuando se busca la continuidad del empleo productivo. Los aspectos de la participación de los trabajadores de edad avanzada en la fuerza de trabajo relacionados con el género han sido una característica importante de las políticas de empleo destinadas a este grupo de edad, que incluyen la creación de oportunidades para emprender actividades empresariales.

El Departamento de Normas Internacionales del Trabajo de la OIT promueve la igualdad de todos los trabajadores, independientemente de la edad, y fomenta la adopción de medidas para prevenir la discriminación de los trabajadores de edad en el empleo y la ocupación. Son muchos los instrumentos que abordan cuestiones relativas a los trabajadores de edad, por ejemplo, en las áreas de igualdad de oportunidades y trato, negociaciones colectivas, políticas y promoción del empleo, seguridad y salud ocupacional, y seguridad social (invalidez, vejez y seguro del sobreviviente). La Recomendación sobre los trabajadores de edad, 1980 (núm. 162) tiene por objeto proteger los derechos de los trabajadores de edad a la igualdad de trato, y hace hincapié en las medidas que deberían ponerse en práctica para proteger sus necesidades.

El Programa de Condiciones de Trabajo y Empleo examina algunas cuestiones de empleo y condiciones de trabajo relacionadas con la edad, por ejemplo, discriminación por edad, organización del trabajo, y relación entre el trabajo y las responsabilidades familiares. La Oficina de Igualdad de Género actúa como defensora y catalizadora de los avances que se logran en pos de la igualdad de género. Esta Oficina presta asesoramiento, por igual, a los mandantes y a las unidades de la OIT sobre cuestiones específicas. Además, tiene a su cargo los programas de cooperación técnica.



© ILO, Mailhard J.

⁴⁸ Véase OIT, 2008. *Setting social security standards in a global society. An analysis of present state and practice and of future options for global social security standard setting in the International Labour Organization. Consultation Paper. Social Security Policy Briefings, Paper 2* (Ginebra). <http://www.ilo.org/public/english/protection/secsoc/downloads/policy/policy2e.pdf>



PUBLICACIONES SELECCIONADAS DE LA OIT SOBRE GÉNERO Y TRABAJADORES DE EDAD AVANZADA

Auer, P.; Fortuny, M. 2000/2. *Ageing of the Labour Force in OECD Countries: Economic and Social Consequences* (OIT, Sector Empleo, Ginebra).

Ben-Israel, G.; Ben-Israel, R. 2002/3. "Senior citizens: Social dignity, status and the right to representative freedom of organization", *International Labour Review*, Vol. 141, N.º3 (OIT, Ginebra), págs. 253-275.

Chant, S.; Pedwell, C. 2008. *Women, gender and the informal economy: An assessment of ILO research and suggested ways forward* (OIT, Ginebra).

Fortuny, M.; Nesporova, A.; Popova, N. 2003. *Employment promotion policies for older workers in the EU accession countries, the Russian Federation and Ukraine* (OIT, Sector Empleo, Ginebra).

<http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/download/ep50.pdf>

Gillion, C.; Bailey, C.; Latulippe, D.; Turner, J., 2000. *Social Security Pensions - Development and Reform* (OIT, Ginebra).

Ghosheh, N. (de próxima publicación) 2008. *Age discrimination and older workers: Theory and legislation in comparative context*, Conditions of Work and Employment Series No. 20 (OIT, Ginebra).

Oficina Internacional del Trabajo (OIT) 2008. *Calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo*, Conferencia Internacional del Trabajo, 97ª reunión, V Informe, 2008 (Ginebra).

- 2007. *La igualdad en el trabajo: Afrontar los retos que se plantean*. Informe mundial presentado con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Informe I (B), Conferencia Internacional del Trabajo, 96ª reunión (Ginebra).
- 2006. *The Gender Dimensions of Social Security Reform, Volume 2: Case Studies of Romania and Slovenia*, (Oficina Subregional para Europa Central y Oriental, Budapest).
- 2004. *A Guide on Employment of Older Women Workers in Estonia*, Series on Gender in Life Cycle (Ginebra, Programa Promoción de Cuestiones de Género (GENPROM)).
- 2003a. *The Gender Dimensions of Social Security Reform in Central and Eastern Europe: Case Studies of the Czech Republic, Hungary and Poland*, publicado por Elaine Fultz, Markus Ruck y Silke Steinhilber (Budapest).
- 2003b. *Promoting Decent Work for an Ageing Population: Actors, Partners and Corporate Social Responsibility*. Documento informativo preparado por la OIT para la Reunión de alto nivel sobre el empleo del G-8 (Ginebra). París, 12 a 13 de mayo (Programa InFocus sobre conocimientos teóricos y prácticos y empleabilidad (IFP/SKILLS)).
- 2002. *Una sociedad inclusiva para una población que envejece: El desafío del empleo y la protección social*. Documento presentado por la OIT ante la Segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento, celebrada en Madrid del 8 al 12 de abril de 2002.



- 2001a. *The Gender Dimensions of Social Security Reform in Central and Eastern Europe*. Training Guide (Budapest).
- 2001b. *World Employment Report*, Sector Empleo (Ginebra).
- 2001c. *Social security: A new consensus* (Ginebra).
- 2000. *World Labour Report 2000: Income security and social protection in a changing world* (Ginebra).

Smith, D. 2000. *Realizing decent work for older women workers* (OIT, Programa de Promoción de Cuestiones de Género, Ginebra).

<http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/older/download/olderwomen.pdf>



Oficina
Internacional
del Trabajo
Ginebra



**Oficina para la
Igualdad de Género**
Tel. + 41 22 799 6730
Fax. + 41 22 799 6388
gendercampaign@ilo.org
www.ilo.org/gender

**Depto. de Política de Empleo
Sector de Empleo**
Tel. +41 22 799 7861
Fax. +41 22 799 7678
www.ilo.org/employment
EMP_POLICY@ilo.org

**Depto. de la Seguridad social
Sector de la Protección social**
Tel. +41 22 799 7565
Fax. +41 22 799 7962
www.ilo.org/protection
secsoc@ilo.org

Oficina Internacional del Trabajo – 4, route des Morillons – 1211 Geneva 22, Suiza

Este folleto de información ha sido preparado como parte de la campaña de sensibilización de la OIT "La igualdad de género en el corazón del trabajo decente".
Se puede solicitar información acerca de otros temas de la OIT de los que se ocupa esta campaña escribiendo a gendercampaign@ilo.org.