

**Informe VI**

# **La igualdad de género como eje del trabajo decente**

**Sexto punto del orden del día**

ISBN 978-92-2-320654-3  
ISSN 0251-3226

---

*Primera edición 2009*

---

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org).

Vea nuestro sitio en la red: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

---

# Indice

---

	<i>Página</i>
Resumen .....	vii
Abreviaturas .....	xi
Introducción .....	1
Capítulo 1. La igualdad de género y el Programa de Trabajo Decente .....	9
1.1. Acceso al empleo .....	9
1.2. Acceso a la protección social .....	13
1.3. Acceso al diálogo social .....	15
1.4. Acceso a los principios y derechos .....	16
1.5. El género, la OIT y las Naciones Unidas .....	21
1.5.1. Herramientas de la OIT en colaboración con las Naciones Unidas .....	21
1.5.2. La OIT y el sistema interinstitucional .....	23
1.5.3. La OIT y los programas por países de «Una sola ONU» .....	25
1.5.4. Comisiones orgánicas y órganos creados en virtud de tratados .....	26
Capítulo 2. Igualdad de género y tensiones en un mundo globalizado .....	29
2.1. Mujeres, hombres y pobreza .....	29
2.2. El género y la actual crisis económica y financiera .....	31
2.3. Cambio climático .....	34
2.4. El género y la situación demográfica .....	35
2.5. Trabajo decente durante el ciclo de la vida .....	38
2.6. Los hombres y las relaciones de género .....	39
2.7. Temas seleccionados, comunes a lo largo de todo el ciclo de la vida...	40
2.7.1. Violencia contra las mujeres y las niñas .....	41
2.7.2. Trabajo doméstico .....	43
2.7.3. VIH/SIDA .....	45
Capítulo 3. Maternidad, infancia saludable y padres que trabajan .....	49
3.1. Acción de la OIT .....	54
3.1.1. Empleo .....	54
3.1.2. Protección social .....	55
3.1.3. Diálogo social .....	62
3.1.4. Principios y derechos .....	64
3.2. Vínculos con las Naciones Unidas y organismos internacionales .....	66

3.3.	El camino a seguir.....	67
Capítulo 4.	Una infancia decente para niñas y niños .....	69
4.1.	Género y educación .....	69
4.2.	Niñas, niños y tareas domésticas .....	71
4.3.	Género y niños que trabajan .....	74
4.3.1.	Peores formas de trabajo infantil.....	76
4.4.	Acción de la OIT.....	79
4.4.1.	Empleo de adultos en lugar de trabajo infantil .....	79
4.4.2.	Protección social .....	80
4.4.3.	El diálogo social en defensa de los intereses de los niños .....	82
4.4.4.	Principios y derechos .....	84
4.5.	Vínculos con los organismos de las Naciones Unidas y otros organismos internacionales .....	87
4.6.	El camino a seguir.....	89
Capítulo 5.	Género, juventud y empleo .....	91
5.1.	Cuestiones de género .....	93
5.1.1.	Género, juventud y estabilidad social.....	96
5.1.2.	Roles de género y participación de las mujeres en la fuerza de trabajo .....	97
5.1.3.	Segregación y estereotipos ocupacionales .....	99
5.1.4.	Zonas francas industriales.....	100
5.2.	Acción de la OIT.....	102
5.2.1.	Empleo .....	102
5.2.2.	Protección social .....	105
5.2.3.	Diálogo social .....	111
5.2.4.	Principios y derechos .....	113
5.3.	Vínculos con las Naciones Unidas y los organismos internacionales....	116
5.4.	El camino a seguir.....	118
Capítulo 6.	Trabajadoras y trabajadores en la edad adulta.....	121
6.1.	Cadenas de suministro mundiales .....	127
6.2.	Empleo vulnerable .....	128
6.3.	Formas atípicas de empleo .....	131
6.3.1.	Empleo a tiempo parcial .....	132
6.3.2.	La economía informal .....	133
6.3.3.	Trabajo a domicilio .....	135
6.4.	Iniciativa empresarial .....	136
6.5.	Igualdad de remuneración .....	137
6.6.	Migración.....	140
6.7.	La economía de la prestación de cuidados.....	142
6.8.	Actividades de la OIT .....	147
6.8.1.	Empleo .....	147
6.8.2.	Protección social .....	149
6.8.3.	Diálogo social .....	153
6.8.4.	Principios y derechos .....	156

6.9.	Colaboración con las Naciones Unidas y con las organizaciones internacionales .....	163
6.10.	El camino a seguir.....	164
Capítulo 7.	Los trabajadores de edad y las personas mayores: derechos, empleo y seguridad social.....	167
7.1.	Actividades de la OIT .....	173
7.1.1.	Empleo .....	173
7.1.2.	Protección social .....	175
7.1.3.	Diálogo social .....	178
7.1.4.	Principios y derechos .....	180
7.2.	Vínculos con las Naciones Unidas y los organismos internacionales....	181
7.3.	El camino a seguir.....	182
Capítulo 8.	Principales orientaciones de política para las actividades internacionales y nacionales .....	185
8.1.	Potenciar el diálogo social en favor de la igualdad de género.....	185
8.2.	Hombres y mujeres en cargos de liderazgo.....	187
8.3.	Mejorando la gobernanza mediante la igualdad de género .....	188
8.4.	Qué ha funcionado y qué aspectos requieren más atención .....	191
8.5.	Labor futura.....	195
	Puntos propuestos para la discusión .....	199
	Anexo .....	201

## Resumen

---

El presente informe tiene tres objetivos: examinar los progresos realizados en la asistencia que presta la OIT a los mandantes con miras a lograr la igualdad de género en el mundo del trabajo; destacar los esfuerzos que está desplegando la Oficina para aplicar las resoluciones de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) y las decisiones del Consejo de Administración relativas a la promoción de la igualdad de género y a su integración en el Programa de Trabajo Decente; y proporcionar información básica a los mandantes para que puedan planificar estratégicamente las actividades futuras. En el contexto de la actual crisis económica y financiera, el análisis de iniciativas exitosas resulta especialmente pertinente. La crisis incidirá enormemente en los esfuerzos de las mujeres y de los hombres para encontrar y conservar un empleo decente, y los progresos logrados por los mandantes de la OIT en todo el mundo se ven amenazados. La aplicación de medidas de recuperación económica que han sido formuladas con excesiva precipitación y sin suficiente diálogo social podría agravar involuntariamente la discriminación por motivos de sexo que existe en el mercado de trabajo.

En el informe se preconiza la búsqueda de medidas destinadas a eliminar la discriminación por motivos de sexo en el mundo del trabajo y se destacan las intervenciones de la OIT en todas las regiones. El planteamiento de la OIT se basa en un enfoque basado en los derechos y en la eficacia económica: la igualdad de género en el mundo del trabajo no es sólo una cuestión de derechos humanos y de justicia para los trabajadores, sino que también reviste interés desde el punto de vista empresarial para los empleadores, y es fundamental para el logro del crecimiento económico y la reducción de la pobreza a nivel nacional. La consecución de la igualdad de oportunidades y de trato para las mujeres y los hombres a pesar del actual contexto de crisis podría ser la prueba decisiva para evaluar el compromiso de los Estados Miembros con una mayor coherencia de las políticas económicas y sociales.

El principio de la igualdad de derechos se aplica a lo largo de la vida. Las mujeres y los hombres, desde la más temprana edad hasta la vejez, pueden ser víctimas de distintas manifestaciones de discriminación por razones de sexo. Este fenómeno tiene efectos claros en el ciclo de la vida. Cada vez más gobiernos — e interlocutores sociales — reconocen que si no se adoptan medidas correctivas, las desventajas tienden a acumularse e intensificarse con el tiempo y a través de las generaciones, lo que tiene repercusiones negativas para las mujeres, las familias y las sociedades.

La maternidad segura y la atención de la salud para mejorar la supervivencia materno infantil constituyen la base de la vida misma, tanto en lo que respecta a las propias madres y los recién nacidos como a las comunidades y las naciones. También es esencial para el trabajo decente y la productividad de las mujeres. En todas las regiones se reconoce la integración de la protección de la maternidad como parte de la política social y económica. La protección de la maternidad tiene dos objetivos. En primer lugar, preserva la relación especial de la madre con su recién nacido y la salud de ambos. En segundo lugar, sirve para medir la seguridad del empleo, que es esencial para proteger a las trabajadoras embarazadas y a las madres. El embarazo y la maternidad no deberían

ser una fuente de discriminación al acceder a la formación, el desarrollo de las competencias profesionales y el empleo.

Estar obligado a trabajar es uno de los mayores obstáculos que impiden tener una niñez decente. Allí donde prevalecen la pobreza y la discriminación, también puede prevalecer el trabajo infantil. Los niños pueden ser liberados de la pobreza y de la marginación económica y social a través de la educación. Según datos obtenidos de diversos países, educar a las niñas es una de las formas más eficaces de luchar contra la pobreza. Las niñas que han recibido una educación tienen más probabilidades de percibir ingresos más elevados y un mayor control sobre sus recursos en la edad adulta, contraen matrimonio más tarde, tienen menos hijos y más sanos y un mayor poder de decisión en el hogar. Y, lo que es muy importante, también suelen preocuparse más porque sus propios hijos reciban una educación que les permitirá tener ingresos más elevados, evitará el trabajo infantil en el futuro y romperá el ciclo de la pobreza.

Es necesario adoptar un gran número de medidas para impedir que se agraven el creciente desempleo de los jóvenes y la pobreza de los trabajadores, que probablemente empeorarán en el contexto de la actual crisis financiera y económica. El sexo no es un indicador de las competencias, y la decisión de contratar, capacitar o promover a las mujeres y hombres jóvenes debería basarse siempre en factores como las competencias profesionales y los requisitos inherentes al empleo. Ahora se reconoce en todas partes que las inversiones en capital humano a largo plazo tienen un papel determinante en el aumento de la productividad y el crecimiento. Es esencial que se garanticen programas de educación de calidad, institucionales y no institucionales, para las jóvenes y adolescentes. Es necesario que los hombres y mujeres jóvenes conozcan sus derechos, incluida la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva como medios para alcanzar el trabajo decente.

Para las mujeres y hombres adultos, lograr un trabajo decente, mantener a los miembros de su familia, brindarles atención, y cumplir sus obligaciones con las empresas, comunidades y sociedades es una ardua labor. Las mujeres tropiezan con obstáculos sistémicos de todo tipo en el mundo del trabajo, empezando por el hecho mismo de si tienen o no un trabajo remunerado (ya sea a tiempo completo o parcial); el tipo de trabajo que consiguen o del que quedan excluidas; su acceso a ayudas tales como servicios de guardería; la remuneración y prestaciones que perciben y las condiciones en que trabajan; su posibilidad de acceder a ocupaciones «masculinas» mejor remuneradas; la inseguridad de sus empleos o empresas; su falta de derecho a pensión o a prestaciones, y su falta del tiempo, de los recursos o de la información necesarios para hacer valer sus derechos. Modificar el reparto de las tareas del hogar según el género para distribuir las de manera más equitativa, e invertir en tecnología que alivie el trabajo son dos cosas que pueden tener importantes repercusiones en la productividad. En las parejas de doble ingreso, los hombres son los que más salen ganando al lograr un mejor equilibrio entre la vida laboral y familiar, un mejor contacto con los hijos y una mejor inclusión en la vida familiar, así como una menor vulnerabilidad ante las crisis económicas.

La longevidad es uno de los fenómenos demográficos más positivos e importantes de los últimos decenios, y un objetivo fundamental de las políticas es construir sociedades que estén preparadas para integrar a personas de cualquier edad. El envejecimiento de la población y las nuevas relaciones intergeneracionales afectan radicalmente el panorama humano y el trabajo decente. La OIT insiste en que unas políticas de empleo adecuadas, el desarrollo de los recursos humanos y el aprendizaje permanente son factores esenciales para aprovechar plenamente el potencial que ofrecen las mujeres y hombres de edad. La dimensión de género de la participación de los

trabajadores de edad en la fuerza de trabajo ha sido un rasgo importante de las políticas de empleo destinadas a este grupo de edad. El déficit de participación de las mujeres en la economía y los ingresos las coloca inevitablemente en una situación de desventaja económica al llegar a la vejez. Cuando un mayor número de mujeres con un nivel de educación más alto se incorporen a la fuerza de trabajo, y perciban una remuneración igual por un trabajo de igual valor, llegarán a ser capaces de bastarse por sí mismas.

Examinando los logros alcanzados desde la última discusión sobre este tema celebrada en la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 1985, se reconoce ampliamente que se han producido mejoras en el marco normativo y legislativo para la igualdad de género en el mundo del trabajo y en la aplicación de las leyes. Ya se trate de códigos del trabajo revisados, de leyes sobre la igualdad o los derechos humanos o de leyes independientes relativas a la igualdad de remuneración, los legisladores han previsto no sólo prohibiciones claras sobre la discriminación por motivos de sexo, sino también disposiciones proactivas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades y de trato en el mundo del trabajo. Tanto las entidades estatales (sistemas de administración laboral, incluidos los servicios de inspección, los tribunales y magistraturas del trabajo) como las iniciativas del sector privado (responsabilidad social de las empresas, acuerdos marco) están controlando mejor la aplicación de las leyes y de los principios acordados.

En todas las regiones se tiene un mayor conocimiento de los derechos de los trabajadores relativos a la igualdad de oportunidades y de trato. Las campañas de información y los cursos de formación ofrecidos por los mandantes han empoderado a los trabajadores y a las trabajadoras, así como a sus organizaciones, para proteger sus derechos.

Además, muchos gobiernos han adoptado políticas activas del mercado de trabajo que abordan las desigualdades de género en el marco de sus objetivos generales de lograr un crecimiento con alto coeficiente de empleo y empresas sostenibles. Los conocimientos especializados de la OIT han hecho progresar el proceso de empoderamiento económico de la mujer a través de sus investigaciones, de los servicios y actividades de promoción que lleva a cabo en los ámbitos del aprendizaje permanente y el desarrollo de las competencias profesionales, de la mejora de las competencias empresariales, y del acceso a la microfinanciación y el crédito.

El presente informe proporciona una idea general de los esfuerzos desplegados por la OIT para mejorar la protección de los trabajadores y promover la adopción de un régimen básico de seguridad social que asista tanto a los hombres como a las mujeres. El establecimiento de medios técnicamente factibles y financieramente viables para ampliar la cobertura de la atención básica de salud, las prestaciones por familiares/hijos a cargo, el apoyo específico a los ingresos para los pobres y desempleados, y las pensiones de vejez e invalidez proporcionaría una red de seguridad mínima. Dado que la pobreza tiene una dimensión de género que no se puede obviar y que los beneficios del crecimiento económico no han llegado a los más pobres, las políticas públicas que fomentan una distribución equitativa de los recursos nacionales mediante la aplicación de sistemas de seguridad social contribuirían en gran medida a reducir la pobreza extrema en la que viven los más pobres.

Las actividades de la OIT en los últimos decenios se han centrado también en fomentar la representación y visibilidad de las mujeres de todas las edades en el mundo del trabajo. El tripartismo y el diálogo social son fundamentales para lograr avances reales en la consecución de la igualdad de género. Para mejorar las prácticas actuales, será necesario aumentar la capacidad institucional de los Estados Miembros, así como la de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, a fin de facilitar



un diálogo social constructivo y coherente sobre la igualdad de género. No se trata sólo de que los organismos nacionales responsables de las cuestiones de género tengan más presente la temática del mundo del trabajo, también es fundamental que las instituciones nacionales de diálogo social, aumenten el número de afiliadas y aborden los problemas de género más seriamente en sus políticas y programas.

Sigue habiendo obstáculos que impiden alcanzar la igualdad de género, por ejemplo, las deficiencias en la aplicación y el control de la aplicación de las políticas nacionales. Dichos obstáculos se presentan en distintos niveles; a pesar de que se acepta cada vez más la idea de que la obtención y utilización de datos desglosados por sexo es la única base sólida para realizar un análisis preciso de la situación y para planificar teniendo en cuenta la dimensión de género, y llevar a cabo actividades de seguimiento y evaluación, la capacidad nacional sigue siendo insuficiente. Las políticas y programas de desarrollo deben luchar contra los estereotipos acerca del papel que corresponde a cada sexo, y que ahora han adquirido un carácter sistémico. Se debería recurrir a medidas proactivas, como medidas de discriminación positiva, actividades de sensibilización sobre los derechos de los trabajadores, un desarrollo permanente de las competencias profesionales, y el empoderamiento económico de la mujer. Es necesario reformar los sistemas obsoletos que afectan las evaluaciones del empleo sin distinción de género para la igualdad de remuneración.

Una vez más cabe decir que un diálogo social que integre la igualdad de género puede influir en los dirigentes políticos. En primer lugar, es necesario aumentar la participación de la mujer y mejorar su situación en los procesos de diálogo. En segundo lugar, se plantea el reto de introducir la perspectiva de género en las cuestiones que se examinan en la agenda de diálogo social a fin de reflejar la naturaleza cambiante de los mercados de trabajo y de los modelos vigentes en el mundo del trabajo. En un contexto más amplio de las actividades para el desarrollo, la OIT mantiene una importante colaboración en cuestiones relativas a la igualdad de género con las Naciones Unidas y sus organismos especializados en el marco de la iniciativa Unidos en la Acción y de la reforma de las Naciones Unidas.

El informe enumera diversas prioridades en las secciones finales de los capítulos sobre el ciclo de vida, así como en el último capítulo relativo a las principales orientaciones de política para una acción internacional y nacional, que podrían servir de guía a los mandantes tripartitos para la aplicación de medidas destinadas a promover la igualdad de género en el mundo del trabajo, y trazar al mismo tiempo un rumbo estratégico para las actividades futuras de la OIT que pronto va a cumplir cien años.

## Abreviaturas

---

ACT/EMP	Oficina de Actividades para los Empleadores (OIT)
ACTRAV	Oficina de Actividades para los Trabajadores (OIT)
APG	Auditoría de Género Participativa (OIT)
BIRF	Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento
CEACR	Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (OIT)
CEDAW	Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Naciones Unidas)
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Naciones Unidas)
CES	Confederación Europea de Sindicatos
CIF-OIT	Centro Internacional de Formación de la OIT
CIOSL	Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (en la actualidad CSI)
CEI	Comunidad de Estados Independientes
CIT	Conferencia Internacional del Trabajo
Comité CEDAW	Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer
CSI	Confederación Sindical Internacional
CSW	Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (Naciones Unidas)
DAES	Departamento de Asuntos Económicos y Sociales (Naciones Unidas)
DAW	División para el Adelanto de la Mujer (Naciones Unidas)
DELP	Documento de estrategia de lucha contra la pobreza
DIALOGUE	Servicio del Diálogo Social, de la Legislación y la Administración del Trabajo (OIT)
ECOSOC	Consejo Económico y Social (Naciones Unidas)
EPT	Educación para Todos
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación
FIDA	Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola
GENDER	Oficina para la Igualdad de Género (OIT)
GPE	Programa sobre Género, Pobreza y Empleo (OIT)
IE	Internacional de la Educación

IIEL	Instituto Internacional de Estudios Laborales
IPEC	Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (OIT)
ISP	Internacional de Servicios Públicos
MANUD	Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo
OCDE	Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos
ODM	Objetivos de Desarrollo del Milenio
OIE	Organización Internacional de Empleadores
OMS	Organización Mundial de la Salud
ONG	organizaciones no gubernamentales
ONUSIDA	Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA
PGE	Programa Global de Empleo
PIB	producto interno bruto
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PNUMA	Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente
PYME	pequeña y mediana empresa
RRE	Reunión Regional Europea (OIT)
SIDA	síndrome de inmunodeficiencia adquirida
SIYB	Inicie y Mejore su Negocio
SST	seguridad y salud en el trabajo
TIC	tecnologías de la información y las comunicaciones
TRAVAIL	Programa sobre las condiciones de trabajo y empleo (OIT)
UE	Unión Europea
UIP	Unión Interparlamentaria
UITA	Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines
UNCT	Equipo de las Naciones Unidas de apoyo a los países
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UNFPA	Fondo de Población de las Naciones Unidas
UNGEI	Iniciativa de las Naciones Unidas para la Educación de las Niñas
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
UNIFEM	Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer
UNRISD	Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social
VIH	virus de la inmunodeficiencia humana
WEDGE	Desarrollo de la Iniciativa Empresarial de la Mujer e Igualdad de Género
ZFI	zona franca industrial

# Introducción

---

1. Garantizar el trabajo decente es fundamental para las mujeres y los hombres ya que así podrán forjar un futuro más promisorio para ellos, sus familias y sus comunidades. El desarrollo sostenible se logra gracias a los aportes que hacen tanto las mujeres como los hombres. La construcción social de los roles de género, las diferencias biológicas entre hombres y mujeres y la forma en que estos aspectos interactúan en el mundo del trabajo son, pues, la piedra angular del trabajo decente<sup>1</sup>. La Constitución de la OIT previó la necesidad de alcanzar la igualdad en el lugar de trabajo y hoy, en el siglo XXI, la OIT mantiene ese objetivo, que se reafirmó con firmeza en la histórica Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa (Declaración de 2008), adoptada en 2008 por la 97.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT). Por una de esas oportunas coincidencias, la CIT decidió celebrar una discusión general sobre el tema «La igualdad de género como eje del trabajo decente»<sup>2</sup> en 2009, año en el que la OIT conmemora su 90.º aniversario. El presente informe tiene, pues, por objeto sentar las bases para que los mandantes entablen un diálogo sobre este tema transversal en torno al cual se articulan los cuatro objetivos estratégicos de la OIT (el empleo, la protección social, el diálogo social y el tripartismo, así como los principios y derechos). Este informe parte de la premisa principal de que existe una dimensión de género en todos los aspectos del mundo del trabajo y en el ciclo de vida de los seres humanos. Esa premisa se sustenta en investigaciones y análisis y en el fundamento jurídico de los cuatro convenios internacionales del trabajo, reconocidos como los convenios fundamentales sobre igualdad: el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100); el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), y el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183).

2. Han transcurrido ya más de 20 años desde que se examinó por última vez la cuestión de la igualdad de género en una discusión general de la CIT, esto es, en 1985, cuando se debatió el tema «Igualdad de oportunidades y de trato para los hombres y las

---

<sup>1</sup> Los roles de género vienen definidos por los grupos sociales y las tradiciones culturales. Inciden en gran medida en el mundo del trabajo y determinan cuáles actividades, tareas y responsabilidades se entienden como masculinas y femeninas. Estas divisiones de la mano de obra están condicionados por la edad, la raza, la pertenencia étnica, la religión y la cultura, así como por la clase socioeconómica y el entorno político, y van cambiando con el tiempo. Las diferencias biológicas entre los sexos obedecen a sus particularidades fisiológicas, tales como la estructura musculoesquelética o sus funciones reproductivas. Estas diferencias tienen una clara influencia en el mundo del trabajo. OIT: *ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género*, segunda edición, 2007 (Ginebra), págs. 75 y siguientes.

<sup>2</sup> El punto del orden del día se propuso al Consejo de Administración de la OIT en su 298.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2007) en el documento «Orden del día de la 98.<sup>a</sup> reunión (2009) de la Conferencia Internacional del Trabajo» (GB.298/2, punto 6, párrafo 75). El Consejo de Administración de la OIT tomó la decisión de seleccionar este punto del orden del día, según consta en las *Actas* de la 298.<sup>a</sup> reunión (GB.298/PV, párrafo 57, ii)).

mujeres en el empleo»<sup>3</sup>. Como se muestra en el cuadro 1, en los dos últimos decenios se han producido muchos acontecimientos positivos relativos a la igualdad de género en el mundo. Ahora bien, muchas cuestiones referentes a la igualdad de género no se han abordado de manera satisfactoria a lo largo de los años y subsisten hoy, en todas las regiones, importantes deficiencias, de las que ya se había dejado constancia en el informe de 1985. Y en tiempo de crisis, como la recesión económica y financiera que se vive actualmente, los frágiles avances podrían verse comprometidos. Tras decenios de compromiso nacional e internacional con la igualdad de género, desafortunadamente la realidad es que persiste aún mucha discriminación.

**Cuadro 1. Selección de fechas históricas relacionadas con la igualdad de género en el mundo del trabajo**

1919	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Constitución de la OIT</li> <li>• Convenio sobre la protección de la maternidad (núm. 3)</li> </ul>
1944	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (Declaración de Filadelfia)</li> </ul>
1948	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Declaración Universal de Derechos Humanos</li> <li>• Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres) (núm. 89)</li> </ul>
1951	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Convenio sobre igualdad de remuneración (núm. 100)</li> </ul>
1952	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado) (núm. 103)</li> <li>• Recomendación sobre la protección de la maternidad (núm. 95)</li> </ul>
1958	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (núm. 111)</li> <li>• Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación) (núm. 111)</li> </ul>
1964	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Convenio sobre la política del empleo (núm. 122)</li> <li>• Recomendación sobre la política del empleo (núm. 122)</li> </ul>
1974	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Convenio sobre la licencia pagada de estudios (núm. 140)</li> </ul>
1975	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Primera Conferencia sobre la Mujer (Ciudad de México)</li> <li>• Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras</li> <li>• Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos (núm. 142)</li> <li>• Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos (núm. 150)</li> </ul>
1976	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecimiento de la Oficina del Asesor Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer</li> </ul>
1979	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (en vigor a partir de 1981)</li> </ul>
1980	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Segunda Conferencia Mundial sobre la Mujer (Copenhague)</li> </ul>
1981	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (núm. 156)</li> <li>• Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (núm. 165)</li> </ul>
1982	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan a Mediano Plazo de la OIT (1982-1987) que incluye a las «trabajadoras» como uno de los seis temas mundiales</li> </ul>
1984	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias) (núm. 169)</li> </ul>
1985	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tercera Conferencia Mundial sobre la Mujer (Nairobi)</li> <li>• Resolución sobre la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y las trabajadoras en el empleo, 71.ª reunión de la CIT</li> </ul>
1986	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El Consejo de Administración evalúa los programas de cooperación técnica específicos para las mujeres y recomienda adoptar un enfoque en relación con la mujer en el desarrollo</li> </ul>
1987	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El Consejo de Administración aprueba el Plan de Acción de la OIT sobre igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y las trabajadoras en el empleo</li> </ul>
1988	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directrices para la integración de los intereses de la mujer en la concepción de los proyectos de cooperación técnica</li> </ul>
1990	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Convenio sobre el trabajo nocturno (núm. 171)</li> <li>• Recomendación sobre el trabajo nocturno (núm. 178)</li> </ul>
1991	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resolución sobre la acción de la OIT para las trabajadoras, 78.ª reunión de la CIT</li> </ul>
1993	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conferencia Mundial de Derechos Humanos (Viena) y Programa de Acción</li> </ul>
1994	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial (núm. 175)</li> <li>• Recomendación sobre el trabajo a tiempo parcial (núm. 182)</li> </ul>

<sup>3</sup> OIT: *Igualdad de oportunidades y de trato para los hombre y las mujeres en el empleo*, Informe VII, CIT, 71.ª reunión, Ginebra, 1985 (en lo sucesivo, el informe de 1985).

- 
- 1995
    - Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social (Copenhague)
    - Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing)
    - **Plan de Acción de la OIT sobre igualdad entre los sexos e incorporación de las consideraciones de género en la OIT**
    - **Circular núm. 543 sobre Políticas y procedimientos en materia de acoso sexual**
  - 1996
    - **Convenio sobre el trabajo a domicilio (núm. 177)**
    - **Recomendación sobre el trabajo a domicilio (núm. 184)**
  - 1997
    - **Lanzamiento del Programa internacional «Más y mejores empleos para la mujer»**
  - 1998
    - **Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo**
    - **Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas (núm. 189)**
  - 1999
    - **Protocolo Facultativo sobre la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer**
    - **Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil (núm. 182)**
    - **Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil (núm. 190)**
    - Establecimiento de la Oficina para la Igualdad de Género (GENDER)
    - Circular de la OIT sobre igualdad entre los sexos e incorporación de las consideraciones de género en la OIT (Circular núm. 564)
  - 2000
    - Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social Copenhague+5 (Ginebra)
    - Vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General Beijing+5 (Nueva York)
    - Objetivos de Desarrollo del Milenio
    - **Convenio sobre la protección de la maternidad (núm. 183)**
    - **Recomendación sobre la protección de la maternidad (núm. 191)**
  - 2001
    - **Primera auditoría de género en la Oficina**
  - 2002
    - **El Consejo de Administración examina el informe sobre la primera auditoría de género en la Oficina**
  - 2003
    - **Observación general sobre acoso sexual en el marco del Convenio núm. 111 por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR)**
  - 2004
    - **Resolución relativa a la promoción de la igualdad de género, Resolución relativa a la igualdad de remuneración, Resolución relativa al cuarto aniversario del Convenio sobre la protección de la maternidad, 92.ª reunión de la CIT**
  - 2005
    - Instrucciones del Consejo de Administración para incluir el género en la cooperación técnica
  - 2006
    - **Recomendación sobre la relación de trabajo (núm. 198)**
  - 2007
    - **Observación general sobre igualdad de remuneración conforme al Convenio núm. 100 por la CEACR**
  - 2008
    - **Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa**
- 

3. En cambio, sí se han registrado progresos con respecto al nivel y la intensidad del debate sobre la igualdad de género dentro de la propia OIT. La transversalización de esta cuestión ha dado un gran impulso a la incorporación de la dimensión de género en todas las actividades de la OIT. Ello se debe a una mejor comprensión de las cuestiones de género dentro de la Oficina gracias al mayor apoyo que se le ha dado en los más altos niveles de dirección. El compromiso contraído por la OIT de elaborar una base de pruebas pese a la falta de información, la promoción que lleva a cabo de los convenios fundamentales en el ámbito de la igualdad y el asesoramiento que brinda a los mandantes sobre los marcos jurídicos y de política relativos a la igualdad han dado lugar a importantes avances en los últimos decenios. Los esfuerzos tendientes a examinar desde una perspectiva de la igualdad de género los problemas que enfrentan las mujeres y los hombres en materia de empleo y protección social han contribuido a fortalecer la capacidad interna y a llegar hasta los mandantes. El Centro Internacional de Formación de la OIT (CIF-OIT) en Turín se ha encargado, desde hace ya dos decenios, de elaborar y ejecutar programas de formación en materia de género para los mandantes de la OIT, las organizaciones para el desarrollo y otras partes interesadas. Los investigadores de la OIT han examinado estudios académicos y han realizado una investigación básica sobre una variada gama de cuestiones relacionadas con la igualdad de género en el mundo del trabajo <sup>4</sup>. El compromiso suscrito por los donantes clave de la OIT en el ámbito de la

---

<sup>4</sup> Por ejemplo, M. Fetherolf Loutfi (director de la publicación): *Women, gender and work: What is equality and how do we get there?* (Ginebra, OIT, 2001).

igualdad de género ha llevado a ampliar los proyectos y programas de cooperación técnica más allá de las metas específicas fijadas para la mujer, a fin de adoptar un enfoque que abarque las repercusiones para ambos sexos. Esto se tuvo en cuenta en la decisión adoptada en 2005 <sup>5</sup> por el Consejo de Administración relativa a la incorporación de las cuestiones de género en la cooperación técnica. La importancia del diálogo social para realizar avances en la temática de la igualdad de género no sólo se ha reconocido, sino que también se ha integrado en los medios utilizados y en los resultados finales de la acción de la OIT. La discusión general en 2009 brinda la oportunidad de traducir las palabras en actos y orientar las aspiraciones futuras de la Organización con miras a promover la igualdad de género <sup>6</sup>.

4. Los tres objetivos de esta discusión general son: 1) llevar a cabo un examen general de los progresos realizados por la OIT para ayudar a los mandantes a lograr la igualdad de género en el mundo del trabajo; 2) destacar los esfuerzos que está desplegando para aplicar las resoluciones de la CIT y las decisiones del Consejo de Administración sobre la promoción y la incorporación de la igualdad de género en el Programa de Trabajo Decente, y 3) ofrecer un foro destinado a ayudar a los mandantes a definir una estrategia para la labor futura. Este último objetivo es primordial puesto que la Organización se prepara para el Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015. Sus conclusiones guiarán a la OIT y a sus mandantes en el próximo decenio en la tarea de velar por que la igualdad de género siga siendo una prioridad en los programas de trabajo decente en los planos internacional, regional y nacional.

5. El presente informe sirve de base para realizar un examen teniendo en cuenta las resoluciones de la CIT y las decisiones del Consejo de Administración en el ámbito de la igualdad de género y las normas internacionales del trabajo pertinentes arriba mencionadas. Además de la selección de fechas históricas enumeradas en el cuadro 1, los principales documentos de política pertinentes figuran en el cuadro 2.

**Cuadro 2. Política de la OIT sobre igualdad de género**

Resoluciones de la CIT	Decisiones del Consejo de Administración
<ul style="list-style-type: none"> <li>□ Resolución sobre la acción de la OIT para las trabajadoras, 1991 (CIT, 78.ª reunión)</li> <li>□ Resolución relativa a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad, 2004 (CIT, 92.ª reunión)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ Aprobación en 2002 de la primera auditoría de género de la OIT, basada en el documento de la Comisión de Empleo y Política Social GB.285/ESP/7/1, 285.ª reunión, noviembre de 2002</li> <li>□ Instrucción de 2005 para incluir la igualdad de género en la cooperación técnica de la Oficina, basada en el documento de la Comisión de Cooperación Técnica GB.292/TC/1, 292.ª reunión, marzo de 2005</li> </ul>

<sup>5</sup> OIT: El Informe de evaluación temática: las cuestiones de género en la cooperación técnica, 292.ª reunión, marzo de 2005, GB.292/TC/1 y GB.292/PV, párrafo 223.

<sup>6</sup> El objetivo de la OIT es lograr la igualdad de género. Esto es respaldado por la incorporación de las cuestiones de género, que es la principal herramienta utilizada para acelerar los progresos conducentes a la igualdad entre las mujeres y los hombres. A este respecto, en la OIT se aplica un doble enfoque: en primer lugar, se abordan de manera explícita y sistemática las necesidades y preocupaciones concretas, y a menudo diferentes, de las mujeres y de los hombres en todas las políticas, estrategias y programas, y en segundo lugar, se recurre a intervenciones selectivas cuando el análisis muestra que uno de los dos sexos, en general las mujeres, está en una posición de desventaja desde un punto de vista social, político y/o económico. Dichas iniciativas encaminadas al empoderamiento de la mujer son esenciales para completar la incorporación de la perspectiva de género y podrían englobar, por ejemplo, medidas de discriminación positiva.

6. Esta discusión general tiene lugar en un momento en que la globalización y la actual crisis financiera mundial, así como la gran volatilidad de los precios de los alimentos y las fluctuaciones en el precio del petróleo están afectando profundamente a las sociedades en todo el mundo. Estas crisis ponen de relieve la importancia del Programa de Trabajo Decente de la OIT y refrendan la adhesión de la Organización a su mandato centrado en los derechos y a los principios del tripartismo y del diálogo social. En 2004, la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización señaló con clarividencia la inquietud persistente por las consecuencias desiguales que entrañaba la globalización para muchas personas, y por el hecho de que otras tantas quedaran excluidas de sus beneficios<sup>7</sup>. Para abordar los retos que plantea la globalización no podría utilizarse un enfoque poco sistemático, lo que se requería era una mayor coherencia de la política económica y social y una mayor responsabilidad de todos.

7. La Declaración de 2008 ha resultado ser profética porque ha sido oportuna. Al reafirmar los cuatro objetivos estratégicos de la OIT como una base sólida para las políticas económicas y sociales y al situar la igualdad de género en el centro de todos ellos, la Declaración ofrece unas pautas de carácter mundial a fin de evitar que todos los países vulnerables continúen sumiéndose en la desigualdad. Su finalidad es «conseguir mejores resultados y que éstos se repartan de manera equitativa entre todos».

8. En el *Informe sobre el trabajo en el mundo 2008*<sup>8</sup> se llama la atención sobre los efectos desproporcionados que supone la actual desaceleración de la actividad económica mundial en los grupos de bajos ingresos. La disparidad del ingreso ya estaba en aumento en la mayoría de los países, a pesar del período reciente de expansión económica y del aumento del 30 por ciento del empleo en el mundo. Sin embargo, el crecimiento del empleo fue acompañado por una redistribución del ingreso ajena a los trabajadores. No todos tuvieron las mismas oportunidades con el aumento del empleo. Dos tercios de los países examinados en el informe antes citado registraron un aumento de la desigualdad del ingreso entre las familias más ricas y las más pobres. Así pues, no es nada sorprendente que las actuales previsiones apunten a un constante aumento de la desigualdad del ingreso, lo cual, en el peor de los casos, puede dar lugar a inestabilidad social, violencia, un incremento del índice de delincuencia y una disminución de la esperanza de vida. En el documento sobre las tendencias mundiales del empleo (*Global Employment Trends*), publicado en enero de 2009, se prevé un fuerte aumento del desempleo. Además, tanto los trabajadores pobres como los empleos vulnerables se verán afectados y las tendencias alentadoras que se habían observado hasta 2007 podrían revertirse o, al menos, quedar estancadas<sup>9</sup>.

---

<sup>7</sup> Véase OIT: *Trabajo decente para una globalización justa: ampliar y reforzar el diálogo*, documento de información general para el Foro de la OIT sobre el trabajo decente para una globalización justa, Lisboa, 31 de octubre – 2 de noviembre de 2007, pág. 2.

<sup>8</sup> Instituto Internacional de Estudios Laborales (IIEL): *Informe sobre el trabajo en el mundo 2008: Las desigualdades de ingresos en la era de la globalización financiera* (Ginebra, OIT, 2008), págs. 1-2.

<sup>9</sup> OIT: *Global Employment Trends: January 2009* (Ginebra, 2009), pág. 21.



9. En vista de lo que antecede, continuar propugnando la igualdad de género se justifica por dos razones:

- En primer lugar, está la lógica de la equidad basada en los derechos, por la cual se aduce la necesidad de combatir la discriminación<sup>10</sup> de que son objeto las mujeres en el mundo del trabajo como una cuestión de derechos humanos fundamentales y de justicia. Pese al noble objetivo de prohibir la discriminación por motivos de sexo, las mujeres siguen estando en posición de desventaja en comparación con los hombres, que gozan de mayores oportunidades y de un mejor trato en todos los ámbitos de la vida económica. Aunque en los últimos decenios se ha incrementado la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo, la cantidad de empleos no ha sido equivalente a la calidad de los mismos. En 2007, unos 1.200 millones de mujeres estaban empleadas o bien buscaban trabajo; sin embargo, muchos millones de ellas eran discriminadas en relación con el acceso a la formación y al empleo, estaban obligadas a ejercer trabajos «femeninos», tenían pocas posibilidades de movilidad, recibían salarios inferiores por un trabajo de igual valor o no podían conseguir un ingreso suficiente. En muchas regiones, las mujeres siguen formando parte en forma desproporcionada del grupo de los no empleados, alcanzando casi el 80 por ciento en el Medio Oriente, África del Norte y Asia y el Pacífico<sup>11</sup>. Las comunidades marginadas, especialmente las mujeres de los pueblos indígenas y tribales, están expuestas a múltiples formas de discriminación y sistemáticamente quedan relegadas al último lugar en términos de oportunidades socioeconómicas y de trato<sup>12</sup>. Este tipo de desigualdad impide a las mujeres la posibilidad de elegir, las priva de oportunidades de empleo y está en contradicción con las consideraciones normativas de equidad y justicia.
- En segundo lugar, existe una lógica de la eficiencia, por la cual se arguye que las mujeres pueden desempeñar un papel esencial como agentes económicos capaces de transformar sociedades y economías. La igualdad no es sólo un valor intrínseco y un derecho en sí, sino que juega un rol decisivo en el logro del crecimiento económico y la reducción de la pobreza. El empoderamiento económico de la mujer, lo que es trascendental en todos los entornos culturales, permite desarrollar su potencial socioeconómico como una fuerza para el desarrollo<sup>13</sup>. El aumento del poder de negociación de la mujer y de su capacidad para tomar decisiones en el hogar, así como la mejora de su condición y de sus ingresos han entrañado varios efectos secundarios positivos, tales como una mejora de la alimentación de los

---

<sup>10</sup> En virtud del artículo 1, 1), a), del Convenio núm. 111, el término discriminación comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

<sup>11</sup> IIEL: *Informe sobre el trabajo en el mundo 2008: Las desigualdades de ingresos en la era de la globalización financiera* (Ginebra, OIT, 2008), pág. 1.

<sup>12</sup> Estudios recientes de la OIT revelan que las mujeres y las niñas de los pueblos indígenas y tribales son algunos de los grupos más vulnerables en el contexto de la globalización. Véase OIT: *Eliminación de la discriminación de los pueblos indígenas y tribales en materia de empleo y ocupación*, 2007. Véase también OIT: *Indigenous women in the world of work: Based on case studies from Bangladesh, Nepal and Latin America* (Ginebra, por publicarse).

<sup>13</sup> Ello abarca programas, políticas y medidas especiales destinadas a mejorar las condiciones económicas y sociales de las mujeres indígenas mediante el apoyo a sus ocupaciones tradicionales y el aumento de otras oportunidades de empleo si así lo deciden. Véase OIT: *Indigenous Women in the World of Work*, op.cit.

niños, educación y salud, mejores prácticas de cuidados del niño <sup>14</sup>, una disminución de la mortalidad infantil y la reducción del trabajo infantil.

10. La igualdad de derechos se aplica a lo largo de toda la vida, lo cual se reconoce en el Preámbulo de la Constitución de la OIT, aprobada en 1919, en el que se hace referencia a la necesidad de erradicar la injusticia en el lugar de trabajo y de mejorar las condiciones laborales en todos los grupos de edad. Las Naciones Unidas han utilizado el enfoque basado en el ciclo de la vida para abordar las cuestiones de género, el cual se propugnó tanto en la Conferencia de Beijing como en la de Copenhague (véase cuadro 1). En el presente informe se adopta un marco centrado en el ciclo de la vida y las cuestiones de género por las razones siguientes:

- a) Las desigualdades se van acumulando a lo largo de toda la vida y de las generaciones. Las niñas, las jóvenes y las mujeres maduras a menudo son objeto de discriminación por razones de sexo, y deben soportar así a lo largo de toda su vida el peso de actitudes y prácticas discriminatorias. Es necesario velar por la igualdad de oportunidades y de trato en el trabajo no sólo cuando una persona entra en el mercado laboral, sino también desde los primeros años en los ámbitos de la salud y la alimentación, así como en los de la educación y la formación. A lo largo de toda su vida, las mujeres pueden ser objeto, de manera directa o indirecta, de una discriminación por motivos de sexo. En el trabajo, la discriminación directa fundada en el sexo puede revestir la forma de leyes que excluyen específicamente a las mujeres del desempeño de ciertos empleos o que establecen edades de jubilación distintas para los hombres y las mujeres. Aunque con el transcurso de los años ha disminuido la discriminación directa por motivos de sexo, la discriminación indirecta perdura en numerosas formas. Este tipo de discriminación se da cuando la aplicación de medidas aparentemente neutrales entraña consecuencias desproporcionadamente negativas para un determinado grupo de la población. Al mismo tiempo, es posible abordar y mitigar las desventajas de la discriminación en diferentes etapas de la vida de una persona.
- b) La universalidad del concepto de trabajo decente engloba todas las formas de trabajo y, por ende, a todos aquellos que ejercen un trabajo: jóvenes y personas de edad, mujeres y hombres. La manera en que la OIT entiende el término «trabajo» incluye el trabajo no remunerado que se realiza en el ámbito de la familia y de la comunidad y que se ignora a menudo en la actual reflexión sobre la economía y la sociedad. La productividad económica en la práctica está subvencionada de manera indirecta por la productividad social del trabajo no remunerado de las mujeres, el cual suele realizarse al mismo tiempo que un trabajo remunerado. Las fuentes de información para cuantificar y valorar tal trabajo son muy escasas. Se requiere una amplia investigación para analizar mejor y evaluar la contribución del trabajo no remunerado, el cual puede incluir actividades tales como criar a los hijos dentro del contexto familiar, ayudar a las personas de edad o asumir responsabilidades comunitarias <sup>15</sup>.

<sup>14</sup> N. Jones, M. Mukherjee y S. Galab: *Ripple effects or deliberate intentions? Assessing linkages between women's empowerment and childhood poverty* (UNICEF, mayo de 2007), pág. 31.

<sup>15</sup> OIT, 2006: *Cambios en el mundo del trabajo*, Informe I (C), Memoria del Director General, CIT, 95.ª reunión, 2006, párrafo vi.

11. En el presente informe se examina la acción de la OIT a lo largo del ciclo de la vida y dentro de los cuatro objetivos estratégicos. El capítulo 1 sitúa la igualdad de género como elemento central del Programa de Trabajo Decente. En el capítulo 2 se abordan la igualdad de género y las tensiones en un mundo globalizado. En el capítulo 3 se analizan la salud materna y el empleo, así como sus consecuencias positivas en la crianza de los niños. El capítulo 4 gira en torno a las niñas y los niños y los retos que encaran los niños en materia de género. El capítulo 5 versa sobre las mujeres y los hombres jóvenes, mientras que el capítulo 6 se refiere a las múltiples facetas de la igualdad de género que afectan a los trabajadores adultos. En el capítulo 7 se examinan las cuestiones relativas a la igualdad de género que atañen a los trabajadores y los trabajadores de edad. Y en el último capítulo se formulan conclusiones para orientar la discusión de la CIT sobre la futura labor de la OIT.

# Capítulo 1

---

## La igualdad de género y el Programa de Trabajo Decente

12. El objetivo global del trabajo decente es lograr un cambio positivo en la vida de las personas, tanto a escala nacional como local. El mejor modo de aplicar el Programa de Trabajo Decente es a través de intervenciones coordinadas e integradas de tipo institucional y en materia de política que abarquen los objetivos estratégicos de la OIT, a saber, la creación de empleo, la protección social, el tripartismo y el diálogo social, y los principios y derechos. La adopción de un enfoque integral de la igualdad de género es un elemento intrínseco del Programa de Trabajo Decente.

### 1.1. Acceso al empleo

13. Para crear oportunidades de empleo productivo y decente para mujeres y hombres es preciso contar con un crecimiento intensivo en empleo. No obstante, el crecimiento también debe ser integrador, y debe coordinarse y ser coherente en el plano nacional. Debe estar respaldado por inversiones públicas y privadas, adoptar una perspectiva de género, responder a necesidades específicas y desarrollarse con la plena participación de los mandantes tripartitos. La Declaración de 2008 hace hincapié en la promoción del empleo a través de la creación de un entorno institucional y económico sostenible en cuyo marco las personas puedan tener un trabajo productivo, las empresas puedan generar mayores oportunidades de empleo y de ingresos para todos, y la sociedad pueda alcanzar sus objetivos de desarrollo económico, buenos niveles de vida y progreso social. En el contexto de los Programas de Trabajo Decente por País, aumentar la demanda de mano de obra, la empleabilidad y la calidad de trabajo a través de distintos enfoques en función de los niveles de desarrollo sería una fórmula imbatible contra la pobreza <sup>1</sup>. Sin embargo, cuando hay un déficit de empleo, superar la pobreza es mucho más difícil para las mujeres que para los hombres.

14. El Programa Global de Empleo (PGE) se creó en respuesta a los llamamientos de las Naciones Unidas para adoptar una estrategia internacional coherente y coordinada destinada a promover el empleo productivo y libremente elegido. La OIT promovió de manera decisiva la integración de políticas de empleo que tienen en cuenta las cuestiones de género en el PGE, el cual fomenta en concreto la necesidad de adoptar políticas dirigidas específicamente a los hombres y mujeres que corren el riesgo de quedar marginados y excluidos de la vida laboral. También reclama políticas que puedan promover una mayor equidad, a fin de garantizar que en los mercados de trabajo no haya

---

<sup>1</sup> A finales de 2008, hubo 53 resultados relativos a la igualdad de género en los 38 Programas de Trabajo Decente por País finalizados o en proyecto.

discriminación<sup>2</sup>. El PGE reconoce que abordar las cuestiones relativas a la igualdad de género es esencial para la creación de empleo, el desarrollo de las capacidades y la empleabilidad, el desarrollo empresarial y la formulación de políticas del mercado de trabajo. Entre los servicios que la OIT presta a sus mandantes se encuentran la puesta a disposición de datos actualizados, exactos y accesibles sobre el mercado de trabajo, desglosados por sexo, y análisis que tienen en cuenta las cuestiones de género, así como análisis comparativos de elementos clave de los mercados de trabajo nacionales. Las informaciones sobre las tendencias mundiales y regionales, tales como las estimaciones sobre la fuerza de trabajo y las tasas de empleo y desempleo, también son necesarias para los responsables de las políticas. La estrategia de incorporación de las consideraciones de género del PGE está apoyada por una lista de comprobación de políticas que incluye las dimensiones de género de los distintos ámbitos que abarca el Programa<sup>3</sup>.

15. Las políticas de empleo y las políticas activas del mercado de trabajo tienen por objeto consolidar el funcionamiento del mercado de trabajo para garantizar un crecimiento intensivo en mano de obra y la creación de empleo de calidad a través del desarrollo de un marco normativo apropiado y de la capacidad institucional. Como los mercados de trabajo se caracterizan por establecer diferencias por razones de género, es preciso disponer de mecanismos específicos para incorporar en las cuestiones de género tanto en la formulación como en la aplicación de las políticas. Algunos ejemplos son las comisiones para la igualdad de oportunidades, los repertorios de recomendaciones prácticas y los presupuestos con perspectiva de género. Más específicamente, los programas de la OIT para el empleo y la reconstrucción de los países tras años de conflictos hacen hincapié en la evaluación sistemática de las oportunidades desglosadas por sexo y, en su aplicación, apoyan tanto los esfuerzos de las mujeres como los de los hombres para construir nuevas relaciones económicas y sociales.

16. Disponer de una fuerza de trabajo calificada es requisito imprescindible para un crecimiento integrador y para la competitividad y la sostenibilidad de las empresas<sup>4</sup>. Los empleadores han señalado la falta de calificaciones como motivo importante de preocupación, en particular han insistido en la necesidad de adecuar los sistemas de educación y la formación para la adquisición de nuevas competencias y perfeccionamiento<sup>5</sup> a las calificaciones que necesita el mercado de trabajo. Los trabajadores han insistido en la importancia del diálogo social sobre cuestiones relativas a la formación y sobre la ampliación de oportunidades que favorezcan un pronto desarrollo de las calificaciones y el aprendizaje permanente, con objeto de mantener la empleabilidad y mejorar los ingresos frente a los cambios tecnológicos y las variaciones del mercado. La discriminación por razón de sexo en el desarrollo de las calificaciones es un fenómeno común, y es la causa de los salarios más bajos y de la segregación ocupacional de las mujeres. La OIT considera que es particularmente importante tener

---

<sup>2</sup> J. Rubery: 2005. *Mainstreaming gender into the Global Employment Agenda*, GEA Discussion Papers Series (Ginebra, 2005), documento no publicado en <http://www.ilo.org/public/english/employment/empframe/practice/download/rubery.pdf>.

<sup>3</sup> Para obtener información actualizada sobre los resultados del PGE, véase *Ejecución del Programa Global de Empleo: actualización*, Consejo de Administración, 303.ª reunión, Ginebra, noviembre de 2008, GB.303/ESP/2.

<sup>4</sup> OIT: *Calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo*, CIT, Informe V, 97.ª reunión, Ginebra, 2008.

<sup>5</sup> Organización Internacional de Empleadores (OIE): *Trends in the workplace survey 2008: Enterprises in a globalizing world* (Ginebra, 2008), págs. 5 y 6.

presente la igualdad de género en los aprendizajes, en la formación en las comunidades y en el reconocimiento de las calificaciones adquiridas de modo informal. Además, la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195), establece que los Estados miembros deberían promover específicamente la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la educación, la formación y el aprendizaje permanente. En la actualidad se está prestando especial atención a los programas de infraestructuras con alto coeficiente de empleo que incorporan estrategias con perspectivas de género.

17. El entorno propicio para el desarrollo de empresas sostenibles abarca un gran abanico de factores con dimensiones de género. Algunas condiciones básicas acordadas en la reunión de la CIT celebrada en 2007 son: 1) paz y estabilidad política; 2) buena gobernanza; 3) diálogo social; 4) respeto de los derechos humanos universales y de las normas internacionales del trabajo; 5) cultura empresarial; 6) política macroeconómica acertada y estable y una buena gestión de la economía; 7) comercio e integración económica sostenible; 8) un entorno jurídico y reglamentario propicio; 9) estado de derecho y garantía de los derechos de propiedad; 10) competencia leal; 11) acceso a servicios financieros; 12) infraestructura material; 13) tecnologías de la información y la comunicación; 14) educación, formación y aprendizaje permanente; 15) justicia social e inclusión social; 16) protección social adecuada; y 17) gestión responsable del medio ambiente<sup>6</sup>. Se ha trabajado mucho para aprovechar el creativo espíritu empresarial de las mujeres y potenciarlo a través del desarrollo de capacidades y de formación orientados a la creación de empresas sostenibles. Las políticas nacionales y las reformas normativas que promueven un entorno favorable a las empresas, incluido el respeto de los derechos de los trabajadores y la igualdad de género, son prioridades de la OIT.

18. El acceso al crédito formal ha sido más difícil para las mujeres que para los hombres. Una solución para ello es la microfinanciación. Aunque no sea la panacea universal<sup>7</sup>, ayuda a empoderar a las mujeres de los hogares más desfavorecidos para contribuir a las actividades de subsistencia de sus familias y comunidades. Los servicios microfinancieros — que a finales de 2006 habían llegado a 79 millones de las mujeres más pobres del mundo<sup>8</sup> — han permitido que sus clientas creen sus propios negocios, y a la vez han registrado tasas más elevadas de reembolso de los préstamos. Los estudios realizados al respecto muestran un efecto secundario positivo, ya que los ingresos generados por prestatarias mujeres se invirtieron en sus hogares, a saber, en la educación de sus hijos y en la mejora de la salud y de las prácticas nutricionales. Las hijas de las mujeres que han tenido acceso a servicios financieros también se benefician de ellas ya que tienen más probabilidades de estar escolarizadas y registran tasas más bajas de abandono escolar.

<sup>6</sup> OIT: «Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles», en Informe de la Comisión de las Empresas Sostenibles, *Actas Provisionales*, núm. 15, CIT, 96.ª reunión, Ginebra, 2007, párrafo 11.

<sup>7</sup> Para que la microfinanciación contribuya realmente al empoderamiento económico de las mujeres es preciso tomar en consideración otros factores. Las relaciones de poder en el hogar y la dinámica de la toma de decisiones, las diferencias en los niveles de alfabetización, los derechos de propiedad y la actitud social hacia la mujer pueden limitar el efecto del crédito.

<sup>8</sup> S. Daley-Harris: Informe del Estado de la Campaña de la Cumbre de Microcrédito (Washington, D.C., Campaña de la Cumbre de Microcrédito, 2007).

19. Las cooperativas, según se definen en la Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193), constituyen otra medida positiva para hacer frente a la pobreza y alcanzar medios de vida sostenibles. La Recomendación insta a promover la igualdad de género en las cooperativas y en su trabajo. Estudios recientes llevados a cabo en África apuntan a un nuevo dinamismo en el sector de las cooperativas, aunque al mismo tiempo señalan que en la mayoría de los casos, las inician, constituyen y dirigen hombres <sup>9</sup>.

**Recuadro 1.1**  
**Transición de la economía informal a la economía formal:**  
**cuestión relacionada con todos los objetivos de la OIT**

El empleo informal, tanto urbano como rural, se caracteriza por la falta de seguridad social, la protección insuficiente de los trabajadores y las condiciones de trabajo deficientes. Estas circunstancias, combinadas con un conocimiento insuficiente de los derechos laborales y la ausencia de voz y de representación ponen de manifiesto la difícil situación en que se encuentran los trabajadores de la economía informal. Las trabajadoras de la economía informal se encuentran a menudo en el extremo inferior del trabajo precario y mal remunerado, también pueden quedar más excluidas socialmente a medida que tratan de luchar para compaginar su función productiva con su función reproductiva. El debilitamiento del sector industrial, la incapacidad de la mayoría de las economías para crear suficientes puestos de trabajo de calidad y los efectos de la crisis financiera y económica actual aún no se han dejado sentir en su totalidad. Para poder hacer realidad la transición de la economía informal a la formal será necesario desplegar más esfuerzos de apoyo a la creación de empleo y al desarrollo empresarial.

La OIT pretende mejorar la economía informal a través de la adopción de una combinación de políticas. Para salir de la economía informal es preciso prestar asistencia social a los menos privilegiados a través de programas de amplio alcance. Los mecanismos de transferencia social combinados con medidas para la promoción del trabajo decente y la transición a la economía formal sacarían a los más necesitados de la miseria. Es fundamental que al definir estos objetivos se enuncien con términos claros y sencillos las soluciones destinadas a alcanzar la igualdad de género, de manera que resulten accesibles para los especialistas que no se ocupan de las cuestiones de género y que en última instancia tienen la responsabilidad de su aplicación.

Fuente: OIT: «Conclusiones sobre el trabajo decente y la economía informal», en Informe de la Comisión de la Economía Informal. *Actas Provisionales* núm. 25, CIT, 90.ª reunión, Ginebra, 2002 y OIT: *Decent work and the transition to formalization: Recent trends, policy debates and good practices*, Informe (sólo en inglés) del Coloquio interregional sobre la economía informal: Hacer posible la transición al sector formal, Ginebra, 27-29 de noviembre de 2007.

---

<sup>9</sup> P. Develtere, I. Pollet y F. Wanyama (eds.): *Cooperating out of poverty: The renaissance of the African cooperation movement* (Ginebra, OIT, 2008), págs. 33 y 59.

## 1.2. Acceso a la protección social

20. La protección social <sup>10</sup> es una poderosa herramienta para aliviar la pobreza y la desigualdad. Si están bien diseñadas, las políticas pueden propiciar un fuerte crecimiento económico. Según las estimaciones de la OIT, sería necesario menos del 2 por ciento del producto interno bruto (PIB) mundial para proporcionar un conjunto básico de prestaciones de la seguridad social a todos los pobres del mundo <sup>11</sup>. El establecimiento de formas viables desde el punto de vista técnico y financiero para ampliar la cobertura de la atención médica básica, las prestaciones familiares y por hijos a cargo, los apoyos a los ingresos para los más pobres y los desempleados y las pensiones de vejez y discapacidad garantizaría una red de seguridad mínima. En 2003 se puso en marcha la Campaña mundial sobre seguridad social y cobertura para todos de la OIT destinada a obtener mejoras concretas en la cobertura de la seguridad social en tantos países como sea posible, así como de situar a la seguridad social en un lugar prioritario de la agenda política internacional. Habida cuenta de que la pobreza tiene una dimensión de género que no podemos ignorar, y de que las repercusiones del crecimiento económico no han beneficiado a los más pobres, las políticas públicas que fomenten una distribución equitativa de los recursos naturales a través de la implantación de sistemas de seguridad social contribuirían en gran medida a sacar a los más desfavorecidos de la pobreza extrema.

21. La igualdad de género y el empoderamiento de la mujer constituyen componentes importantes de la labor de la OIT en materia de mejora de los salarios e ingresos, tiempo de trabajo, protección de la maternidad, seguridad y salud y conciliación de la vida laboral y familiar. En el *Global Wage Report 2008/09* <sup>12</sup> se ponen de relieve las flagrantes diferencias salariales entre ambos sexos y se presta especial atención a las condiciones de trabajo y empleo de los trabajadores en situación precaria, a tiempo parcial y en el sector informal, la mayoría de los cuales son mujeres.

22. Hasta hace poco, la OIT no daba prioridad a las diferencias reproductivas y biológicas entre los sexos en relación con la seguridad y salud en el trabajo, salvo al abordar las cuestiones relativas a la protección de la maternidad. La Estrategia global en materia de seguridad y salud en el trabajo tiene por objeto prestar apoyo a los mandantes en sus esfuerzos por situar a la seguridad y salud en el trabajo en un lugar destacado de las agendas de cada país, a través del establecimiento de una cultura preventiva de la seguridad y salud y la adopción de un enfoque basado en sistemas. Esta estrategia incluye el compromiso de incluir cuestiones específicas de seguridad y salud en el

<sup>10</sup> La protección social es la prestación de un apoyo social general básico a todos los ciudadanos, con independencia de su contribución o historia laboral. Por ejemplo, a fin de proporcionar un subsidio a los individuos fundado en la necesidad, más que en unos derechos adquiridos, y una atención sanitaria para toda la población. La seguridad social se puede definir como la protección que la sociedad proporciona a sus miembros contra los infortunios económicos y sociales que, sin ella, se derivarían de una interrupción o reducción sustancial de ingresos provocada por diversos imprevistos, como la maternidad, la vejez o el desempleo. OIT: *ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género* (Ginebra, 2007), págs. 144 y 160.

<sup>11</sup> OIT: *Políticas de protección social en pro de la cohesión social y el desarrollo económico: ¿Hacia una base social global?* Documento temático para el Foro de la OIT sobre trabajo decente para una globalización justa, Ginebra, 2007, pág. 1. Un estudio reciente sobre la República Unida de Tanzania confirma que, de hecho, ese conjunto mínimo de prestaciones universalmente aceptables sería asequible. Ese conjunto, incluyendo asistencia social específica, pensión de vejez universal y prestaciones para la infancia, apenas costaría algo más del 1,8 por ciento del PIB del país. Véase OIT: *Tanzania mainland: Social protection expenditure and performance review and social budget, executive summary* (Ginebra, 2008), págs. 16-17.

<sup>12</sup> OIT: *Global Wage Report 2008/09: Minimum wages and collective bargaining: Towards policy coherence* (Ginebra, 2008).



trabajo relacionadas con la seguridad y la salud de la mujer. Los programas nacionales están vinculados con los Programas de Trabajo Decente por País a fin de fortalecer los sistemas nacionales, con miras a ampliar la cobertura a las pequeñas empresas y a la economía informal, lo que conducirá también a centrarse más en la mujer. El Día Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo de 2009, que busca fomentar la cultura de la seguridad y salud y el diálogo entre los interlocutores sociales, también aumenta la visibilidad de la igualdad entre los sexos en la seguridad y salud en el trabajo, lo que dará a esta cuestión el impulso que tanto necesita.

23. La epidemia del VIH/SIDA afecta desproporcionadamente a los pobres, los desempleados, las mujeres y las niñas. Los trabajadores migrantes y móviles se enfrentan a un riesgo más alto de exposición a la enfermedad, ante la falta de servicios de prevención y atención médica relacionados con el VIH/SIDA. De entre todas las personas que viven con el VIH mayores de 15 años, la proporción de mujeres ha permanecido estable, en alrededor de un 50 por ciento. En cambio, en el África Subsahariana, las mujeres representan el 60 por ciento de todos los adultos que viven con el VIH desde 2000. En el Caribe, un 43 por ciento de los adultos que viven hoy con el VIH son mujeres, lo que representa un aumento de hasta 5 puntos porcentuales desde 2001 <sup>13</sup>. En el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo de 2001 se defiende la integración de la dimensión de género en las actividades de concienciación sobre el VIH/SIDA. La investigación llevada a cabo por la OIT en el ámbito legislativo <sup>14</sup> y el fortalecimiento de la capacidad de los funcionarios de los ministerios de trabajo, los órganos de solución de conflictos y los jueces incorporan elementos de género. Los trabajos preparatorios de la Oficina para la doble discusión con miras a la adopción de una recomendación independiente relativa al VIH/SIDA y el mundo del trabajo en 2010 han contribuido a integrar problemas específicos relativos a la mujer y al género.

24. La migración internacional por motivos de trabajo va en aumento. La migración es un motor del crecimiento y el desarrollo, y resulta más beneficiosa cuando se trata de una elección y no de una necesidad, tanto para los propios migrantes como para los países de origen y de destino. Es fundamental aplicar un enfoque basado en los derechos para garantizar un trabajo decente a los migrantes en los países de destino. Las remesas enviadas por los trabajadores migrantes representan una contribución importante y visible al desarrollo. Según el Banco Mundial, un aumento del 10 por ciento en la proporción de remesas daría lugar a una disminución de alrededor del 2 por ciento en el nivel de pobreza de los países en desarrollo <sup>15</sup>. En 2005 migraron más de 190 millones de personas, casi la mitad de ellos mujeres. La gran mayoría eran trabajadores migrantes y sus familias (aproximadamente 170 millones) <sup>16</sup>. La protección efectiva de los trabajadores migrantes sigue planteando un desafío, y cuando las familias viven separadas, asistimos al colmo del desequilibrio en la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar. En la Resolución relativa a un compromiso equitativo para los

---

<sup>13</sup> OIT: *El VIH/SIDA y el mundo del trabajo*, Informe IV(1), CIT, 98.<sup>a</sup> reunión, 2009, Ginebra, párrafo 19.

<sup>14</sup> J. Hodges: *Digest of good legislative practices relating to HIV/AIDS in selected African countries*, Servicio del Diálogo Social, de la Legislación y la Administración del Trabajo, documento núm. 12 (Ginebra, OIT, 2007), pág. 5.

<sup>15</sup> R. H. Adams y J. Page, 2003: *International migration, remittances and poverty in developing countries*, Policy Research Working Paper Series, núm. 3179 (Washington D.C., Banco Mundial, 2003) pág. 22.

<sup>16</sup> OIT: *Evaluación independiente de la estrategia de la OIT para la protección de los trabajadores migrantes: 2001–2007*, Unidad de Evaluación (Ginebra, 2008), párrafo 18.

trabajadores migrantes en la economía globalizada adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2004, el plan de acción resultante y el marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales, se abordan las necesidades específicas de las mujeres migrantes en el contexto del fomento de una migración lícita, protegida y beneficiosa, que satisfaga las demandas del mercado de trabajo de los países de destino y alivie la presión en los países de origen.

### 1.3. Acceso al diálogo social

25. El tripartismo y el diálogo social son fundamentales si se pretende seguir progresando para alcanzar la igualdad de género. En el mundo actual en que las relaciones laborales se están deteriorando y hay cada vez más empleos precarios, tanto en los países desarrollados como en desarrollo, no se debe denegar el derecho a la libertad de sindicación y de asociación y de negociación colectiva en la legislación y en la práctica. Sin embargo, los ministerios responsables del empleo, el trabajo y los asuntos sociales no siempre disponen de la capacidad, la autoridad y los recursos necesarios para formular políticas de trabajo apropiadas. Para conseguir mejorar las prácticas actuales, será necesario aumentar la capacidad institucional de los Estados Miembros, así como la de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, con miras a facilitar un diálogo social sobre la igualdad de género que sea útil y coherente. Es preciso desplegar esfuerzos en el plano nacional para fortalecer la participación de las mujeres entre los mandantes, así como sus conocimientos técnicos y experiencia, de modo que puedan contribuir activamente a los mecanismos de diálogo social. Actualmente las mujeres representan aproximadamente el 15 por ciento del total de miembros — gobiernos, trabajadores y empleadores — de las instituciones de diálogo social. Los gobiernos son quienes disponen de mayores tasas de participación de la mujer en esos órganos (19 por ciento), seguidos por los trabajadores (alrededor del 13 por ciento) y los empleadores (10 por ciento) <sup>17</sup>.

26. El fomento y fortalecimiento de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como su capacidad para participar eficazmente en la elaboración y aplicación de la política social, económica y laboral seguirá siendo una de las principales prioridades de la OIT <sup>18</sup>. Es fundamental que las organizaciones de empleadores funcionen correctamente con miras a crear un entorno propicio para que las empresas sean competitivas y sostenibles. Los empleadores señalan que nunca antes había habido tantas mujeres trabajando en todas las regiones, y que este proceso se facilita gracias a la disponibilidad de modalidades de trabajo distintas de la tradicional relación empleador/empleado <sup>19</sup>. Los trabajadores están preocupados por el hecho de que esas modalidades flexibles contribuyen a la desigualdad y precariedad del empleo, como el empleo temporal o en régimen de subcontratación o las relaciones de trabajo ocultas que perpetúan prácticas laborales deficientes <sup>20</sup>. Como reconocimiento de esas distintas

<sup>17</sup> T. Breneman-Pennas y M. Rueda Catry, 2008: *Women's participation in social dialogue institutions at the national level*. Departamento de Diálogo Social, Legislación y Administración del Trabajo, documento núm. 16 (OIT, Ginebra, 2008).

<sup>18</sup> Por ejemplo, véanse las investigaciones sobre género y densidad sindical en J. Ishikawa y S. Lawrence: *Trade union membership and collective bargaining coverage: Statistical concepts, methods and findings*. Departamento de Diálogo Social, Legislación y Administración del Trabajo, documento núm. 10 (OIT, Ginebra, 2005), págs. 30-32.

<sup>19</sup> OIE: *Trends in the workplace survey 2008: Enterprises in a globalizing world* (Ginebra, 2008), pág. 5.

<sup>20</sup> M. Malentacchi: *Precarious work – what needs to be done?* Foro ACTRAV/Sindicatos Mundiales en pro de la justicia social: Aplicar las normas del trabajo a los trabajadores precarios, Ginebra, 3 de octubre de 2008, pág. 2.

visiones, la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), alienta el establecimiento de mecanismos de seguimiento de la evolución del mercado de trabajo y de la organización del trabajo. Las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores deberían colaborar en pie de igualdad en esos mecanismos. La libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva siguen siendo las herramientas fundamentales para empoderar a la mujer y concederle el lugar que le corresponde en la transferencia de información, las consultas y las negociaciones. El fomento del diálogo social sectorial en determinados sectores económicos, tanto públicos como privados, y la promoción de las normas sectoriales de la OIT, en conjunto con los convenios fundamentales que se ocupan de la igualdad, permiten que las cuestiones de género se traten como una preocupación común para la que se podría determinar las buenas prácticas y las estrategias de negociación.

27. Las administraciones del trabajo, incluidos los sistemas de inspección del trabajo eficaces y bien dotados de recursos, desempeñan una labor fundamental para hacer cumplir la legislación y política laboral de igualdad de género. La experiencia demuestra que cuando la legislación es clara acerca de sus consecuencias en lo que respecta al género y se aplica como es debido, existen más probabilidades de que se logre la igualdad de género. Un ejemplo de ello es la Directiva de la Unión Europea de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición), en proceso de incorporación a la legislación de los países, que se tradujo en el logro de la igualdad de género en el 64 por ciento de los organismos de la Unión Europea responsables del diálogo social <sup>21</sup>.

28. Hace decenas de años que la OIT posee conocimientos técnicos acerca de cómo incorporar la igualdad de género al derecho laboral <sup>22</sup>. Es esencial adoptar un enfoque de género en las disposiciones sustantivas y las cláusulas de cumplimiento viables. Los Estados Miembros deben poner su legislación y práctica nacionales en conformidad con los convenios internacionales del trabajo ratificados y deben respetar, promover y aplicar el principio de igualdad de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento de 1998. Asimismo también es importante adoptar ese enfoque en los procesos de elaboración y adopción (recurriendo a consultas tripartitas, y a consultas con las organizaciones de mujeres). Los cursos sobre elaboración participativa de legislación laboral del Centro Internacional de Formación de Turín incluyen módulos dedicados específicamente a procesos y contenido que contemplan las cuestiones de género.

#### 1.4. Acceso a los principios y derechos

29. Las normas internacionales del trabajo constituyen un importante medio de acción de la OIT para mejorar las condiciones de trabajo y de vida, y promover la igualdad en el lugar de trabajo para todos los trabajadores. Independientemente del desarrollo económico y social de los Estados Miembros de la OIT, los convenios pertinentes prevén

---

<sup>21</sup> T. Breneman-Pennas y M. Rueda Catry: *Women's participation in social dialogue institutions at the national level*. Departamento de Diálogo Social, Legislación y Administración del Trabajo, documento núm. 16 (OIT, Ginebra, 2008), pág. 25.

<sup>22</sup> Véase *Guía sobre legislación del trabajo* en el sitio web del Departamento de Diálogo Social, Legislación y Administración del Trabajo, Capítulo VII – Disposiciones sustantivas de la legislación del trabajo: Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, en: <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/ifpdial/1lg/>.

un nivel mínimo de protección, aunque se alienta a los Estados a que promuevan condiciones más favorables de acuerdo con sus circunstancias nacionales.

30. En general, la evolución de las normas de la OIT está estrechamente ligada a la reevaluación de la discriminación y la igualdad en el ámbito mundial. En las primeras décadas se adoptaron textos que ofrecían protección a las mujeres que trabajaban en el sector formal, y en la posguerra se adoptaron los dos primeros convenios fundamentales sobre la igualdad. Desde la segunda mitad del decenio de 1970 hasta la fecha, tales normas comenzaron a reflejar el cambio de orientación de política de las Naciones Unidas, que dejaron de considerar a las mujeres como «objetos» vulnerables para reconocerlas como actores importantes en todos los aspectos inherentes al desarrollo social y económico<sup>23</sup>. La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento se adoptó en 1998, poco tiempo después de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social celebrada en Copenhague en 1995, y en 1999 se publicó la circular de política general del Director General sobre igualdad de género e incorporación de las consideraciones de género (véase el cuadro 1 en la introducción). Es importante que tanto los textos internacionales como las políticas y las leyes nacionales estén redactados en un lenguaje incluyente y no sexista a fin de lograr la igualdad de género, y que los textos resultantes sean explícitamente sensibles a las cuestiones de género. Todo esto se refleja en las prácticas de redacción establecidas en materia de normas<sup>24</sup>.

31. El Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) es el instrumento de referencia del derecho fundamental de la no discriminación en el trabajo. Se trata del instrumento más completo sobre la materia. Los Estados Miembros ratificantes deben formular y promover políticas nacionales que fomenten la igualdad de oportunidades y de trato en lo que atañe al empleo y la ocupación, con el propósito de eliminar la discriminación. Los motivos prohibidos de discriminación comprenden el sexo, la raza, el color, la religión, las convicciones políticas, la procedencia nacional y el origen social. La discriminación de género comprende la discriminación por razones que tienen que ver con la maternidad y las responsabilidades familiares, y abarca el acoso sexual (tanto de las mujeres como de los hombres). Conforme a lo dispuesto en el artículo 1, 1), b), del Convenio núm. 111, es posible agregar otros motivos a la enumeración anteriormente enunciada, previa celebración de consultas con los representantes de las organizaciones de los empleadores y de los trabajadores y otros organismos competentes. Algunos Estados Miembros han agregado otros motivos que están muy relacionados con la igualdad de género, tales como la edad, el estado serológico respecto del VIH/SIDA y la orientación sexual<sup>25</sup>. El índice muy elevado de ratificación del Convenio núm. 111 — 168 hasta enero de 2009 — demuestra que sigue siendo pertinente (véase el gráfico 1.1). Con arreglo al Convenio, las distinciones por motivos de sexo sólo se admiten en pocos casos en los que la distinción está relacionada con un requisito específico del empleo (por ejemplo, ser hombre o mujer puede ser un requisito en la industria del espectáculo y en empleos que exigen un contacto físico cercano, como ocurre con el personal médico o el personal de seguridad aeroportuaria). Otro ejemplo sería la adopción de medidas temporales de discriminación positiva para el mercado del

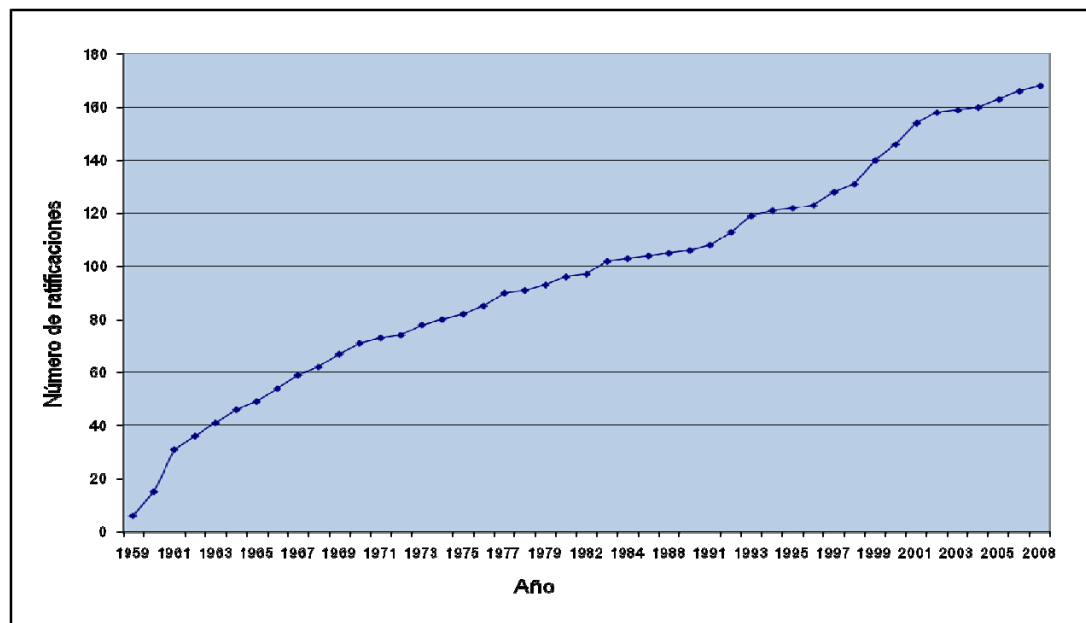
<sup>23</sup> Véase OIT, 2007: *ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género* (segunda edición) (Ginebra, 2007), págs. 8-10.

<sup>24</sup> Véase OIT: *Manual para la redacción de instrumentos de la OIT*, Oficina del Consejero Jurídico (Ginebra, 2006), párrafos 254-266.

<sup>25</sup> Véase, por ejemplo, OIT: *El VIH/SIDA y el mundo del trabajo*, CIT, 98.ª reunión (Ginebra, 2009), Informe IV (1), párrafo 246.

trabajo, con la finalidad de remediar las desigualdades que existían en el pasado, por razón de consideraciones de sexo.

**Gráfico 1.1. Número de ratificaciones del Convenio núm. 111 (168 hasta enero de 2009)**



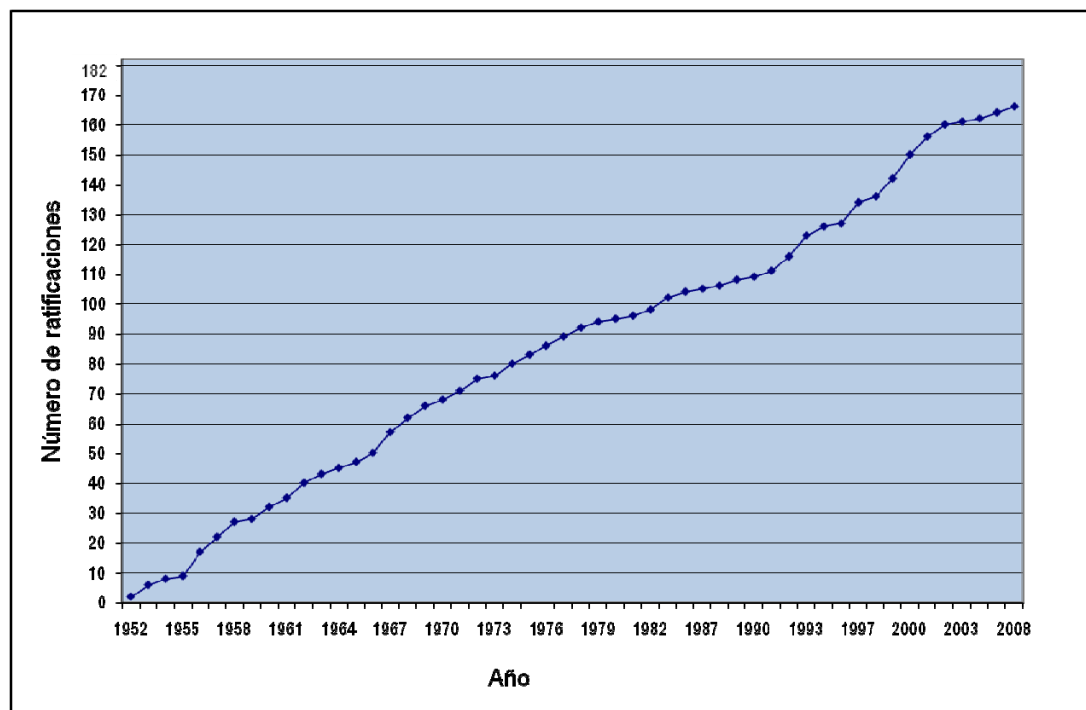
32. Ninguna sociedad está exenta de discriminación sexual. El Convenio núm. 111 reconoce que se requieren medidas permanentes a fin de abordar la cuestión. Los siguientes son algunos de los fallos en su aplicación, a saber, la falta de cobertura legislativa para algunas categorías de trabajo en las que predominan las mujeres, como son el trabajo doméstico y el trabajo ocasional; el hecho de que la legislación contra la discriminación no abarque todos los aspectos del empleo y la ocupación (desde el momento de la contratación hasta la terminación de la relación de trabajo); la adopción de disposiciones jurídicas discriminatorias (por ejemplo, leyes que imponen limitaciones a los tipos de trabajo que pueden realizar las mujeres, tales como el trabajo nocturno) y las leyes obsoletas que rigen las relaciones personales y familiares (por ejemplo, aquellas que autorizan al marido a oponerse a que su cónyuge trabaje fuera del hogar). El debate acerca de si las mujeres necesitan o no protección cuando realizan labores peligrosas o trabajo nocturno, no ha concluido aún. En un número cada vez mayor de países, se admite que es necesario lograr que el trabajo sea seguro tanto para las mujeres como para los hombres, en lugar de excluir solamente a las mujeres de algunas ocupaciones. En lugar de prohibir que las mujeres se desempeñen en empleos predominantemente masculinos, es necesario procurar que los lugares de trabajo sean seguros y que estén exentos de riesgos para la salud y de otro tipo de riesgos<sup>26</sup>. En la práctica, es necesario mejorar la aplicación de la legislación.

33. El segundo instrumento fundamental sobre la igualdad es el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100). En dicho instrumento se aborda específicamente la cuestión de la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor y se recogen los términos de la Constitución de la OIT de 1919, conforme a la cual es urgente mejorar las condiciones de trabajo entre otras cosas, mediante el «reconocimiento

<sup>26</sup> N. Haspels y E. Majurin, 2008: *Work, income and gender equality in East Asia* (Oficina de Bangkok de la OIT, 2008), pág. 58.

del principio de salario igual por un trabajo de igual valor.» El Convenio núm. 100 tiene asimismo un elevado índice de ratificaciones (véase el gráfico 1.2).

**Gráfico 1.2. Número de ratificaciones del Convenio núm. 100 (166 hasta enero de 2009)**



34. Tanto en la legislación como en la práctica sigue habiendo dificultades considerables para aplicar el principio de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Al contrario de lo que se piensa generalmente, la principal razón de las diferencias de sueldo no son el nivel de instrucción más bajo y la trayectoria profesional intermitente de las mujeres en el mercado de trabajo. De hecho, esta disparidad es un síntoma palpable de que la discriminación por motivos de sexo es profunda y de carácter estructural. Factores tales como la existencia y persistencia de los estereotipos de género, la segregación profesional, los sistemas de clasificación del empleo, las estructuras salariales sesgadas por razones de sexo y los mecanismos débiles de negociación colectiva son factores determinantes de la desigualdad en materia de remuneración<sup>27</sup>. Falta comprensión en cuanto al alcance y las implicaciones del concepto de «trabajo de igual valor»<sup>28</sup>. Este concepto va más allá de la remuneración por un trabajo «igual», «idéntico» o «similar»: comprende también el trabajo que, aunque sea completamente diferente, tiene el mismo valor. Este concepto es esencial para abordar la segregación laboral que lleva, a menudo, a que hombres y mujeres realicen trabajos diferentes, en diferentes condiciones, e incluso en diferentes establecimientos. Al determinar las tasas de remuneración, también es importante contrarrestar la subestimación de los «trabajos femeninos» en comparación con los de los hombres, lo cual ocurre a menudo debido a

<sup>27</sup> OIT, 2003: *La hora de la igualdad en el trabajo*, Informe global presentado en virtud del seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos en el trabajo, Informe I(B), CIT, 91.ª reunión, 2003, OIT, Ginebra.

<sup>28</sup> Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones: Observación general sobre el Convenio núm. 100, OIT: *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones* (ICE), Informe III (Parte 1A), CIT, 96.ª reunión, Ginebra, 2007, págs. 316-317.

que las descripciones de puesto se redactan de manera discriminatoria en términos de género. Evaluar los trabajos de manera objetiva puede no sólo incrementar los ingresos de las mujeres, sino también los ingresos nacionales <sup>29</sup>.

35. Un tercer instrumento fundamental que aborda el tema de la igualdad es el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156). Hasta enero de 2009, este Convenio había sido ratificado por 40 países. En el siglo XXI ha cobrado cada vez más importancia el reconocimiento de la necesidad de compaginar las responsabilidades laborales y familiares (incluidas las que se refieren a los adultos y los hijos a cargo) y de sus implicaciones para la igualdad de género en el mercado de trabajo. Algunos factores como los horarios de trabajo prolongados tienen efectos desiguales sobre las mujeres, quienes en la mayoría de los casos son las que se ocupan principalmente del cuidado y la atención de sus familias <sup>30</sup>. Existen otros factores como la disponibilidad de servicios de cuidado de los niños y la distancia de los trayectos entre el hogar y el lugar del trabajo. Las diferencias entre las modalidades de trabajo de las mujeres y de los hombres repercuten negativamente sobre las perspectivas de empleo de las mujeres, así como sobre la elección de su ocupación, su trayectoria profesional y su remuneración, al tiempo que incrementan su carga de trabajo total. En cierto modo, la posibilidad de realizar trabajos a tiempo parcial, ha abierto el camino para compaginar el trabajo con las responsabilidades parentales <sup>31</sup>. Sin embargo, en la mayoría de los países, el trabajo a tiempo parcial sigue siendo catalogado como un «trabajo femenino», lo cual refuerza las divisiones tradicionales del trabajo por sexo <sup>32</sup>. Las mujeres y los hombres de los países en desarrollo enfrentan el reto adicional de lograr un equilibrio entre el trabajo y la familia, especialmente en las áreas rurales donde predominan las tareas que exigen mucho tiempo, las largas distancias, la infraestructura deficiente y la pobreza general.

36. La protección de la maternidad ha sido uno de los temas centrales de atención de la OIT desde su fundación. La OIT ha adoptado tres convenios sobre protección de la maternidad, a saber, el Convenio núm. 3, en 1919; el Convenio núm. 103, en 1952; y el Convenio núm. 183, en 2000. Junto con sus recomendaciones correspondientes, estos Convenios han ampliado gradualmente el alcance y las prestaciones de protección de la maternidad en el trabajo, y ofrecen orientación pormenorizada respecto de las políticas y las acciones en el plano nacional. Las preocupaciones fundamentales han sido permitir que las mujeres combinen de manera exitosa sus funciones reproductivas y productivas, e impedir que, debido a su función reproductiva, reciban un trato desigual a la hora de conseguir y de conservar un empleo. Hasta enero de 2009, el Convenio núm. 183 ha sido ratificado por 16 Estados Miembros.

---

<sup>29</sup> En un estudio efectuado en América Latina se estimó que al eliminar la desigualdad de género en el mercado laboral podrían aumentar los salarios de las mujeres en un 50 por ciento y el producto nacional, en un 5 por ciento. Fondo de Población de las Naciones Unidas (FNUAP). *Estado de la población mundial, vivir juntos en mundos separados: hombres y mujeres en tiempos de cambio* (Nueva York, 2000), pág. 38.

<sup>30</sup> En el Japón, por ejemplo, el tiempo medio que los hombres dedican a realizar labores domésticas, es apenas una séptima parte del tiempo que dedican las mujeres. J. Y. Boulín, y otros autores (directores de la publicación): *Decent working time: New trends, new issues* (Ginebra, OIT, 2006), pág. 352.

<sup>31</sup> OIT: *La igualdad en el trabajo: enfrentar los retos que se plantean*, Informe global en virtud del seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Informe I(B), CIT, 96.ª reunión, Ginebra, 2007, párrafo 302.

<sup>32</sup> Por ejemplo, en Noruega, el 43 por ciento de las mujeres trabaja a tiempo parcial, frente al 13 por ciento de los hombres. Estudio de la Oficina de Estadística de Noruega: «*Still male and female professions*», 24 de enero de 2006, disponible en [http://ssb.no/ola\\_kari\\_en/arbeid\\_en/main.html](http://ssb.no/ola_kari_en/arbeid_en/main.html). Dicho estudio muestra asimismo que las mujeres que tienen más de un hijo menor de 16 años de edad, suelen trabajar a tiempo parcial.

37. Muchos otros convenios, en especial los convenios fundamentales de la OIT, tienen repercusiones particulares para la igualdad de género, y serán mencionadas a lo largo del presente informe<sup>33</sup>. Las repercusiones de las normas de la OIT sobre las cuestiones de género deberían tomarse en cuenta a fin de garantizar su aplicación eficaz, tanto en la legislación como en la práctica. Más allá de abordar el tema de la ratificación de todos los convenios pertinentes, este informe determinará cuáles son los desafíos inherentes a su aplicación. Su cumplimiento en el plano nacional sigue los lineamientos trazados por el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) y el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129).

## 1.5. El género, la OIT y las Naciones Unidas

38. A lo largo del presente informe, se pondrá énfasis en las esferas de cooperación interinstitucional en relación con las cuestiones específicas que conciernen a las distintas fases del ciclo de vida de las mujeres y los hombres. Además, la OIT colabora ampliamente en materia de igualdad de género con las Naciones Unidas y sus organismos en el contexto de la iniciativa «Unidos en la acción» y de la reforma de las Naciones Unidas. A continuación se presentan ejemplos de mecanismos y esfuerzos de colaboración de la OIT que han dado buenos resultados en los últimos años.

### 1.5.1. Herramientas de la OIT en colaboración con las Naciones Unidas

39. La OIT ha sido una precursora entre los organismos de las Naciones Unidas en reconocer que, aunque el fin último de dedicar esfuerzos a la igualdad de género es la justicia social, también hay sólidas razones de orden económico que lo justifican. Aparte del Banco Mundial, la OIT fue uno de los primeros organismos de las Naciones Unidas en utilizar el argumento del estudio de viabilidad comercial junto con el argumento basado en los derechos. Este enfoque se promueve ahora en foros como la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW), así como en recientes políticas, estrategias y planes de acción sobre cuestiones de género de organismos de las Naciones Unidas como el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO), el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO).

40. La OIT ha aplicado sistemáticamente una estrategia de incorporación de la perspectiva de género que no excluye recurrir a actividades y/o medidas de discriminación positivas específicas para la mujer en situaciones en las que las mujeres se encuentran en desventaja en el mundo del trabajo. El enfoque de doble vertiente de la Organización para incorporar la perspectiva de género y realizar intervenciones específicas para la mujer se ha adoptado posteriormente en la mayoría de los organismos de las Naciones Unidas, así como en distintos organismos bilaterales. Se ha reconocido que la OIT es una fuente de buenas prácticas sobre la incorporación de la perspectiva de género y, en el transcurso de los años, el sistema de las Naciones Unidas le ha pedido regularmente que proporcione orientación.

<sup>33</sup> Véase OIT: *Igualdad de género y trabajo decente – Convenios y recomendaciones claves para la igualdad de género* (segunda edición) (Ginebra, 2006).



### *Plan de acción de la OIT sobre la igualdad de género*

41. El Plan de acción de la OIT sobre la igualdad de género pide que en todas las políticas, estrategias y programas se lleve a cabo un análisis explícito y sistemático de las distintas necesidades de las mujeres y los hombres. Para ello se ha de efectuar un análisis comparativo de la situación de las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo y en el mercado laboral. Al mismo tiempo, en el Plan se reconoce la necesidad de realizar intervenciones selectivas cuando uno u otro sexo se enfrenten a desventajas sociales, políticas o económicas. En el Informe del Secretario General de las Naciones Unidas sobre la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas, presentado al sexagésimo tercer período de sesiones de la Asamblea General <sup>34</sup>, se reconoce que el Plan, mediante el cual se refuerzan los mecanismos de rendición de cuentas y de supervisión, es una buena práctica.

### *Auditoría participativa de género*

42. En el decenio pasado la propia OIT experimentó una transformación institucional en lo que concierne a la incorporación de la igualdad de género en todos los aspectos de su mandato. La OIT está cumpliendo con éxito su compromiso de prestar asistencia a sus propios mandantes y funcionarios para que lleven a cabo una nueva evaluación de las dimensiones de género de su trabajo, esfuerzo en el que desempeña un papel central la auditoría de género participativa de la OIT, que es una herramienta única para evaluar y supervisar el logro de la igualdad de género tanto dentro de la Organización como en el mundo del trabajo <sup>35</sup>.

#### **Recuadro 1.2 La auditoría de género participativa de la OIT**

La auditoría de género participativa es un proceso basado en una metodología interactiva que tiene por objeto promover el aprendizaje, individual, en las unidades de trabajo y en la Organización, sobre el modo de incorporar la perspectiva de género de forma práctica y eficaz. Examina si las políticas, las prácticas y los sistemas de apoyo conexos internos que tratan de lograr la incorporación de la perspectiva de género son efectivos y se refuerzan entre sí, mediante la utilización de parámetros y diagnósticos de las deficiencias y las buenas prácticas. Contribuye a fomentar la responsabilidad de la organización respecto de las iniciativas de igualdad de género y define con mayor precisión el aprendizaje en el proceso.

Fuente: OIT: *Manual para facilitadores de auditorías de género: Metodología para las auditorías participativas de género de la OIT* (Ginebra, 2007).

43. En 2001, la OIT introdujo la auditoría de género participativa, la primera de su clase, en el sistema de las Naciones Unidas. Distintos organismos de las Naciones Unidas en Mozambique, Nigeria, República Unida de Tanzania y Zimbabwe se han sometido al proceso de auditoría. Para 2007 se había elaborado la formación intensiva de facilitadores sobre capacidades y metodología de facilitación de auditoría de modo que se lograra un efecto multiplicador mediante la creación de capacidad entre los expertos de género nacionales y el personal de las Naciones Unidas.

<sup>34</sup> Documento de las Naciones Unidas A/63/364, de 18 de septiembre de 2008, párrafo. 46.

<sup>35</sup> Hasta el momento se ha auditado un total de 29 dependencias de la OIT. Además, la auditoría de género participativa ha ganado impulso entre los mandantes al fortalecer la capacidad sobre el modo de utilizar esta metodología de evaluación en el marco de los Programas de Trabajo Decente por País; los mandantes han realizado auditorías de género participativas en Pakistán, Federación de Rusia, Sri Lanka y Yemen, y está prevista la realización de otras.

44. La auditoría de género participativa puede ser una importante experiencia de aprendizaje sobre la situación en que se encuentran actualmente las Naciones Unidas en materia de igualdad de género, e indicar a las instituciones cómo orientar las políticas para que puedan traducirse en aplicaciones prácticas utilizables por los equipos de las Naciones Unidas de apoyo a los países, por ejemplo, en el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD). La auditoría de género participativa se ha presentado en muchos grupos de trabajo y al Consejo Económico y Social (ECOSOC). En el contexto de la elaboración de normas para todo el sistema destinadas a la incorporación de la perspectiva de género como un marco de rendición de cuentas, se ha aceptado la auditoría de género participativa de la OIT como una actividad preparatoria valiosa que se puede utilizar como complemento de los indicadores de rendimiento sobre la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en los equipos de las Naciones Unidas en los países (conocidos como el sistema de anotación (Scorecard)) <sup>36</sup>.

### *Gestión basada en los resultados*

45. La OIT fue uno de los primeros organismos de las Naciones Unidas en incorporar la perspectiva de género en el enfoque de la gestión basada en los resultados; con el curso de los años, otros organismos de las Naciones Unidas han aprovechado esa experiencia. Un examen de 2006 sobre el lugar que ocupa la perspectiva de género en la programación de la OIT reveló que la gestión basada en los resultados permitía explicitar la igualdad de género en la cadena de resultados <sup>37</sup>. En ese examen se mostró que, si bien aún cabía introducir mejoras, el Programa y Presupuesto de la OIT incorporaba cada vez más las cuestiones de género de un bienio a otro, ya que algo más de un tercio de los resultados de 2006-2007 tenían en cuenta el género y se utilizaban cada vez más indicadores con perspectiva de género.

### 1.5.2. La OIT y el sistema interinstitucional

46. El sistema de las Naciones Unidas se preocupa por conseguir una mejor adaptación entre los objetivos nacionales y la cooperación internacional. La OIT es consciente de la importancia capital que tienen el tripartismo y el diálogo social, así como la inclusión de sus Programas de Trabajo Decente por País en los objetivos de la iniciativa «Unidos en la acción» <sup>38</sup>. La estructura tripartita de la OIT proporciona a otros organismos de las Naciones Unidas la oportunidad de establecer vínculos con importantes agentes económicos y sociales. Habida cuenta del mandato de la Organización y de la naturaleza del tripartismo, la igualdad de género ha de ser discutida y abordada de forma colectiva por los gobiernos, los trabajadores y los empleadores, lo que tiene especial resonancia a nivel nacional en los Estados Miembros, donde la OIT apoya el diálogo social <sup>39</sup>.

<sup>36</sup> Véase Report of the Seventh Session of the Inter-Agency Network on Women and Gender Equality (IANWGE), Nueva York, 19 a 21 de febrero de 2008.

<sup>37</sup> C. Gaynor, *Gender Equality in ILO strategic programming*, documento solicitado por la Oficina para la igualdad de género (Ginebra, OIT, 2006), documento no publicado.

<sup>38</sup> Véase OIT: *Decent Work and UN Reform: What's in it for the workers?* (Ginebra, 2008), pág. 11.

<sup>39</sup> En un examen sobre la incorporación de la cuestión del género en el PNUD, el Banco Mundial y la OIT se concluyó que la estructura de gobernanza de la OIT era la más «permeable», y que su mandato era el más «integrador» de los tres organismos que fomentan la igualdad de género mediante la formulación de normas internacionales del trabajo. S. Razavi y C. Miller: *Gender Mainstreaming: A Study of Efforts by the UNDP, the World Bank and the ILO to Institutionalise Gender Issues* (Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo (UNRISD), 1995).

47. El mensaje de la OIT sobre los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) está relacionado con la superación de la pobreza mediante el trabajo «si la comunidad internacional, trabajando de consuno, pudiera lograr tan sólo una convergencia de las políticas que permita que cada mujer y cada hombre puedan superar la pobreza mediante el trabajo, todo el resto vendrá solo»<sup>40</sup>. Dentro del sistema de las Naciones Unidas, la OIT ocupa una posición de liderazgo en dos indicadores concretos relativos a los ODM que hacen referencia al mundo del trabajo, a saber, el Indicador 11 — la proporción de empleos remunerados no agrícolas ocupados por mujeres — y el Indicador 45 — la tasa de desempleo de los jóvenes de 15-24 años. Desde 2007 se ha mejorado la consecución del ODM 1, que fomenta la OIT.

### Recuadro 1.3

#### **Introducción de la nueva meta relativa al empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos**

En las discusiones sobre los ODM, la OIT siempre ha defendido que la principal manera de que las personas salgan de la pobreza consiste en hacer realidad el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. Este mensaje fue recogido en la Cumbre Social de 2005 por el entonces Secretario General de las Naciones Unidas, Sr. Kofi Annan, quien recomendó la adopción de nuevas metas en el marco de los ODM en su último informe a la Asamblea General, en agosto de 2006, «Una nueva meta del Objetivo de Desarrollo del Milenio 1: hacer del logro de un empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, incluyendo a los jóvenes y las mujeres, un objetivo esencial de las políticas nacionales e internacionales relevantes, así como de las estrategias nacionales de desarrollo.».

La OIT colaboró con el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales (DAES), la División de Estadística de las Naciones Unidas, el Banco Mundial y distintos organismos especializados con objeto de elaborar un conjunto de indicadores que sirvieran para medir la consecución de la nueva meta; los indicadores se aprobaron en 2007.

Fuentes: Naciones Unidas: *Memoria del Secretario General sobre la labor de la Organización*, A/61/1 (Nueva York, 2006), párrafo 24; D. Schmidt: *Decent Employment and the Millennium Development Goals: Description and analysis of a new target*, en OIT: *Key indicators of the labour market* (quinta edición) (Ginebra, 2007).

48. El trabajo decente ofrece medios prácticos de acelerar la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing y alcanzar todos los ODM, especialmente el ODM 3 sobre igualdad de género. Otros organismos de las Naciones Unidas celebran la labor que realiza la OIT para promover el empleo de la mujer, al igual que sus actividades en curso relacionadas con otros ODM<sup>41</sup>. La OIT presta asistencia a todo el sistema de las Naciones Unidas en relación con la incorporación del empleo y el trabajo decente en los distintos programas, políticas y actividades por conducto de la *Guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente*, que a su vez también incorpora la dimensión de género<sup>42</sup>.

49. Se intenta mejorar la cooperación entre los organismos de las Naciones Unidas y sus interlocutores nacionales por medio de evaluaciones comunes entre países, el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo, así como los exámenes de los ODM y los Documentos de Estrategia de Lucha contra la Pobreza (DELP). En los Programas de Trabajo Decente por País, que tienen en cuenta la perspectiva de género,

<sup>40</sup> OIT: *Working out of poverty: Facts on the ILO and the Millennium Development Goals* (Ginebra, septiembre de 2005).

<sup>41</sup> S. R. Osmani: *The role of employment in promoting the Millennium Development Goals* (Nueva York y Ginebra).

<sup>42</sup> La *Guía* se elaboró en 2006 a petición del Consejo Económico y Social y fue aprobada por la Junta de Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación en abril de 2007.

se define la contribución de la OIT a esos marcos. Por ejemplo, en la República Unida de Tanzania, el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) y la OIT han colaborado para incorporar la dimensión de género y las cuestiones relativas a los Programas de Trabajo Decente por País en los procesos de los DELP. La OIT es el organismo principal en el país para el Programa de las Naciones Unidas sobre Creación de Riqueza, Empleo y Autonomía Económica, que sirve de marco para la incorporación de la igualdad de género y el trabajo decente. En China, la OIT actúa como catalizador de la colaboración sobre la igualdad de género entre los organismos de las Naciones Unidas; hay 26 proyectos interinstitucionales de las Naciones Unidas con organizaciones no gubernamentales y organizaciones de trabajadores y de empleadores.

50. La OIT ha contribuido a varias iniciativas regionales que adaptan la labor interinstitucional a los ODM <sup>43</sup>. Por ejemplo, la Reunión interinstitucional y la Reunión del grupo de expertos sobre cuestiones de género y los Objetivos de Desarrollo del Milenio en la región árabe, organizada en 2007 por la Comisión Económica y Social de las Naciones Unidas para el Asia Occidental (ESCWA) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) apoyaron las investigaciones y los análisis sobre los indicadores de la igualdad de género y del mercado de trabajo en los Estados árabes en el contexto de los ODM <sup>44</sup>. La información facilitada por los expertos sirvió de orientación sobre el modo de adaptar los indicadores relativos a los ODM a fin de hacer un seguimiento de las realidades del mercado de trabajo en los Estados árabes.

### 1.5.3. La OIT y los programas por países de «Una sola ONU»

51. En la iniciativa «Unidos en la acción» hay ocho países experimentales (Albania, Cabo Verde, Mozambique, Pakistán, Rwanda, Tanzania, Uruguay y Vietnam) que ofrecen grandes oportunidades para extraer lecciones y conocimientos sobre la forma en que el sistema de las Naciones Unidas puede cumplir mejor los compromisos en materia de igualdad de género <sup>45</sup>. Tanto los equipos de las Naciones Unidas de apoyo a los países como el UNIFEM han reconocido que la auditoría de género participativa de la OIT, que ya se utiliza en tres de esos países, es una herramienta útil de análisis.

<sup>43</sup> En diciembre de 2006, el PNUD y el Gobierno de España firmaron un acuerdo con objeto de establecer un Fondo para el logro de los ODM (Fondo PNUD-España) que acelerase los esfuerzos destinados a alcanzar los ODM en varios países seleccionados y a apoyar la reforma de las Naciones Unidas. La igualdad de género y el empoderamiento de la mujer es uno de los temas que trata el Fondo y contempla tres dimensiones, a saber, las aptitudes, el acceso a los recursos y oportunidades, y la seguridad. La OIT participa en los programas de igualdad de género del Fondo PNUD-España que se llevan a cabo en Argelia, Bangladesh, Brasil y Marruecos. Además, hay seis organismos de las Naciones Unidas (PNUD, UNIFEM, UNFPA, UNESCO, Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los refugiados de Palestina en el Cercano Oriente (OOPS) y OIT) que trabajan en colaboración en un programa conjunto trienal para promover el empoderamiento social, económico y político de la mujer en los territorios árabes ocupados.

<sup>44</sup> S. Esim: *Gender Equality and Labour Market Indicators in the Arab States in the context of MDGs* (Beirut, OIT, 2007), documento sin publicar.

<sup>45</sup> En noviembre de 2008, se celebró en Hanoi el primer retiro de trabajo de las Naciones Unidas sobre la iniciativa «Unidos en la acción» y la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, y en la reunión del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo se aprobaron sus decisiones sobre los mandatos que tienen en cuenta la perspectiva de género para la evaluación de mediano plazo de los programas experimentales de la iniciativa «Unidos en la acción», sobre el fortalecimiento de capacidades en todo el sistema y sobre el apoyo de un único presupuesto (Nueva York, enero de 2009).

**Recuadro 1.4**  
**«Unidos en la acción» en Mozambique**

Aunque la OIT es un organismo no residente en Mozambique, ha sido un interlocutor activo en el equipo de las Naciones Unidas de apoyo al país y su Grupo Temático sobre Género. A principios de 2007, durante la formulación del Programa conjunto de las Naciones Unidas sobre Igualdad de Género y Autonomía de la Mujer, la OIT realizó aportaciones detalladas sobre sus materiales, manuales y herramientas elaborados por el equipo del Desarrollo de la Iniciativa Empresarial de la Mujer e Igualdad de Género (WEDGE), las cuales generaron demanda entre los interlocutores de las Naciones Unidas. Conforme fue evolucionando el Programa conjunto de las Naciones Unidas sobre Género, la OIT continuó realizando contribuciones en materia de iniciativa empresarial, autonomía económica de la mujer, los cuatro convenios clave en materia de igualdad y cuestiones relativas a los derechos de las mujeres trabajadoras. Una vez finalizadas las contribuciones, el Fondo de «One UN» de Mozambique asignó a la OIT un presupuesto que le permitiera intensificar esos enfoques y actividades.

#### 1.5.4. Comisiones orgánicas y órganos creados en virtud de tratados

##### *Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer*

52. Periódicamente se invita a la OIT a realizar contribuciones a las reuniones del Grupo de Expertos convocadas para preparar los informes que presenta el Secretario General a la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. La OIT también participa en los principales grupos especiales sobre discusiones temáticas de la Comisión. Cada año la Organización forma parte del programa oficial y también participa activamente en eventos conexos. Las sesiones informativas sobre la auditoría de género participativa han demostrado gozar de gran aceptación. Los temas paralelos tratados recientemente han sido, entre otros, la repartición equitativa de responsabilidades entre hombres y mujeres (2009), la promoción de la igualdad de género a nivel nacional (2008), y cómo acabar con el ciclo de violencia contra las niñas: del trabajo decente a la educación (2007), que examinó de cerca la explotación de niñas que trabajan en el servicio doméstico. Como preparación del período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de 2008 sobre financiación en favor de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer, la OIT, junto con el UNIFEM, la Comisión Económica para África (CEPA) y la Unión Africana, proporcionaron formación sobre creación de capacidad destinada a los ministros de género del continente con objeto de ayudarlos a realzar eficazmente la perspectiva africana.

##### *Órganos de las Naciones Unidas creados en virtud de tratados sobre derechos humanos*

53. La OIT coopera con los órganos de las Naciones Unidas creados en virtud de tratados sobre derechos humanos que abordan las cuestiones de igualdad, incluidas las comisiones que supervisan el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de 1966. El principal órgano creado en virtud de tratados con el que colabora la OIT es el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, que examina la aplicación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Varias disposiciones de esta Convención están estrechamente relacionadas con las normas de la OIT sobre igualdad de género. Por consiguiente, la Convención proporciona a la OIT un punto de partida para promover la ratificación y aplicación

de las normas de la OIT en esta esfera. La OIT presenta informes al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de forma centralizada para todos los países objeto de examen, basándose en las recomendaciones de los órganos de control de la OIT y en otras informaciones adecuadas, tales como las investigaciones pertinentes de la OIT, los estudios de los mandantes y los resultados obtenidos de la cooperación técnica.

54. También se presentan informes en la sesión privada del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en la que se hace mayor hincapié en las cuestiones propias de cada país. Se ofrece al Comité asesoramiento sobre cuestiones técnicas, por ejemplo, sobre medidas especiales de carácter temporal o sobre igualdad de remuneración. La OIT también ha realizado un seguimiento de los procesos conexos de la Convención que se llevan a cabo dentro de los equipos de las Naciones Unidas de apoyo a los países. El proceso de esta Convención ilustra el doble objetivo de la cooperación de la OIT con el Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer: 1) garantizar la coherencia de las recomendaciones formuladas por los órganos de control de las Naciones Unidas y de la OIT, y 2) proporcionar una plataforma de acción conjunta dentro del sistema de las Naciones Unidas a fin de promover la igualdad de género a escala nacional <sup>46</sup>.

---

<sup>46</sup> OIT: *Informe general sobre la marcha de las actividades de la OIT relativas a la discriminación en materia de empleo y ocupación*, Consejo de Administración, 301.ª reunión, Ginebra, marzo de 2008, documento GB.301/LILS/7, párrafo 34.

## Capítulo 2

---

### Igualdad de género y tensiones en un mundo globalizado

55. Los cambios en cuanto a los papeles del hombre y de la mujer, las relaciones entre ambos y la índole de los hogares, de los mercados y de las sociedades en las que viven, siguen acelerándose en un mundo globalizado. La igualdad de género no puede lograrse cuando las ideas preconcebidas siguen ancladas en las instituciones económicas y sociales, así como en los procesos de desarrollo. Con frecuencia este problema queda sin tratar, o se trata de forma desigual. Modificar los límites y los valores genera tensiones que en ocasiones se exageran a causa de la rápida globalización. Hombres y mujeres pueden experimentar las manifestaciones cotidianas de estas tensiones en sus hogares, en su búsqueda de empleo y en su participación en el mercado de trabajo, o bien a la hora de acceder a los créditos, a la tecnología y a los bienes, a medida que siguen desempeñando sus papeles socialmente atribuidos. Si bien algunos podrían disfrutar de nuevas oportunidades, puede que muchos continúen desempeñando los papeles tradicionales de cada género y soporten mayores cargas y mayor estrés.

#### 2.1. Mujeres, hombres y pobreza

56. En 2008, el Banco Mundial publicó nuevas estimaciones sobre la pobreza, según las cuales, cerca de 1.400 millones de personas en las regiones menos desarrolladas del mundo — en torno al 26 por ciento de la población mundial — vivían con menos de 1,25 dólares de los Estados Unidos al día en 2005. Esto representa un aumento de unos 500 millones de personas con respecto a estimaciones precedentes, según los cuales había 931 millones de personas en situación de pobreza <sup>1</sup>.

57. Estas estimaciones no se presentaron desglosadas por género. Para cubrir esta laguna, la OIT recurrió a las estimaciones de la pobreza del Banco Mundial y a los datos sobre los ingresos estimados de mujeres y hombres publicados por el PNUD en su *Informe sobre Desarrollo Humano* de 2007/2008, a fin de calcular los porcentajes generales de pobreza en función del sexo en 2005 (véase el cuadro 2.1 y el cuadro A del anexo I).

---

<sup>1</sup> S. Chen y M. Ravallion. *The developing world is poorer than we thought, but no less successful in the fight against poverty*, Policy Research Working Paper 4703, Grupo de Investigación del Desarrollo (Washington D.C., Banco Mundial, agosto de 2008).

**Cuadro 2.1. Número de mujeres y de hombres y población total por debajo del umbral de pobreza de 1,25 dólares de los Estados Unidos**  
(Estados Miembros de la OIT con datos\*, totales regionales, 2005)

Región	Total estimado de población femenina por debajo del umbral de pobreza, 2005 (cifras absolutas)	Total estimado de población masculina por debajo del umbral de pobreza, 2005 (cifras absolutas)	Total estimado de población por debajo del umbral de pobreza (cifras absolutas)
Mundo	829.047.000	522.349.000	1.400 millones
Africa	214.365.000	158.343.000	373 millones
Américas	27.169.000	18.628.000	46 millones
Asia	575.573.000	337.019.000	913 millones
Europa	11.940.000	8.359.000	20 millones

\* Estados Miembros de la OIT no incluidos por falta de datos: en Africa, Liberia, Seychelles y Somalia; en las Américas, Antigua y Barbuda, Dominica, Granada y Saint Kitts y Nevis; en Asia, Afganistán, Iraq, Islas Marshall, Kiribati, Myanmar, Timor-Leste y Tuvalu; y en Europa, Montenegro, San Marino y Serbia.

Fuente: Adaptado a partir del *Informe sobre Desarrollo Humano 2007/2008: La lucha contra el cambio climático: Solidaridad frente a un mundo dividido* (PNUD, 2007). Londres y Nueva York: Palgrave Macmillan; y Grupo del Banco Mundial: PovcalNet.

58. Según los datos, había unos 829 millones de mujeres que vivían por debajo del umbral de pobreza (niñas y jóvenes, adultas y mujeres de edad) frente a unos 522 millones aproximadamente de hombres en la misma situación. Estos datos confirman que la pobreza está afectando de manera creciente a las mujeres<sup>2</sup>. Además de esta importante dimensión femenina, la pobreza está también muy enraizada en las comunidades rurales<sup>3</sup>. En casi todas partes del mundo, las tasas de pobreza rural son superiores a las urbanas, y además se trata de una pobreza más profunda; en torno al 75 por ciento de los pobres del mundo vive en las zonas rurales de los países en desarrollo<sup>4</sup>. Los análisis de la OIT también muestran diferencias regionales. Según se ve en el cuadro 2.1, en Africa, cuya población total se estima en unos 909 millones, unos 373 millones de personas vivían por debajo del umbral de pobreza en 2005; la OIT estima que, de esos 373, más de 214 millones eran mujeres y unos 158 eran hombres. En torno al 41 por ciento de los africanos vive por debajo del umbral de pobreza, pero la población femenina es más pobre que la masculina. Más del 57 por ciento de todas las personas que viven por debajo del umbral de pobreza eran mujeres.

<sup>2</sup> Las cifras no suman el total estimado de 1.400 millones de personas por debajo del umbral de pobreza de 1,25 dólares de los Estados Unidos porque se han redondeado. La estimación de la OIT es probablemente conservadora en lo que respecta a la brecha de género en relación con la pobreza porque parte de la hipótesis de que los niños menores de 15 años están distribuidos de forma proporcional entre las personas pobres y las que viven justo por encima del umbral de pobreza con respecto al total de población infantil y a la tasa general de pobreza. Sin embargo, es probable que las mujeres adultas pobres tengan un número mayor de hijos, quienes por consiguiente serán también pobres, debido a la relación inversa entre fecundidad e ingresos, y debido a la carga económica que suponen las grandes familias.

<sup>3</sup> UNIFEM: *Mujeres, trabajo y pobreza*. El progreso de las mujeres en el mundo, 2005 (Nueva York, 2005).

<sup>4</sup> Banco Mundial. *Informe sobre el desarrollo mundial, 2008: Agricultura para el desarrollo*, Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento/Banco Mundial (Washington D.C., 2007), pág. 36.



59. En las Américas, que cuentan con una población total de unos 884 millones, casi 46 millones de personas vivían por debajo del umbral de pobreza en 2005; entre ellos, la OIT estima que más de 27 millones eran mujeres y niñas, y alrededor de 19 millones eran hombres y niños. La tasa de pobreza es más baja en las Américas que en África: aproximadamente una de cada 20 personas vive por debajo del umbral de pobreza. Sin embargo, en las Américas, la población femenina es relativamente más pobre que en África, ya que comprende casi el 59 por ciento de todas las personas que viven por debajo de este umbral.

60. En cifras absolutas, Asia cuenta con la mayor población por debajo del umbral de pobreza: de los 3.700 millones de personas que constituyen el total de su población, unos 913 millones viven en la pobreza. Sin embargo, la tasa general — en torno al 25 por ciento — es mucho más baja que en África, aun cuando equivale a cinco veces la tasa de pobreza de las Américas. Y la pobreza femenina es mucho mayor que en las Américas y que en África, ya que la proporción de mujeres que viven en situación de pobreza en Asia representa el 63 por ciento de todas las personas que viven por debajo del umbral de pobreza en ese continente.

61. Aunque con grandes diferencias intrarregionales, Europa presenta una tasa de pobreza inferior: 20 millones de personas viven por debajo del umbral de pobreza en los países europeos, lo cual arroja una tasa general justo por encima del 2 por ciento. Sin embargo, el porcentaje de mujeres dentro de esta población que vive por debajo del umbral de pobreza (59 por ciento) es tan elevado como en América.

62. Las zonas con mayor concentración de pueblos indígenas y tribales son también las que presentan una mayor incidencia de pobreza o de extrema pobreza. La fuerte correlación entre la condición de indígena y la condición de pobre o de extremadamente pobre indica que las trabajadoras indígenas (y sus hijos) pueden encontrarse en peor situación que los hombres o que los no indígenas en la mayoría de los aspectos socioeconómicos<sup>5</sup>.

## 2.2. El género y la actual crisis económica y financiera

63. La turbulencia en los mercados financieros de los países industrializados, que se originó en los Estados Unidos a finales de 2008 y se ha extendido al mundo entero, está generando gran incertidumbre. Según las últimas previsiones de la OIT, a finales de 2009 unos 50 millones de hombres y mujeres de todo el mundo habrán perdido su empleo<sup>6</sup>.

64. Debe hacerse una distinción entre la posición desventajosa de las mujeres en los mercados mundiales de trabajo y el impacto inmediato de la actual crisis económica. En las economías desarrolladas, hay indicios de que la crisis será al menos, tan perjudicial para los hombres como para las mujeres, y posiblemente más al comienzo, como pone de manifiesto el mayor aumento de la tasa de desempleo masculina en comparación con la

<sup>5</sup> Las mujeres y hombres indígenas representan más del 15 por ciento de los pobres del mundo, mientras que sólo son el 5 por ciento de la población mundial. Véase Banco Mundial: *Implementation of Operational Directive 4.20 on Indigenous peoples: An independent desk review*, Report No. 25332, Operations Evaluation Department, Country Evaluation and Regional Relations (Washington D.C., 2003). Véase también M. Tomei: *Indigenous and tribal peoples: An ethnic audit of selected Poverty Reduction Strategy Papers* (Ginebra, OIT, 2005).

<sup>6</sup> OIT: *Tendencias mundiales del empleo* (Ginebra, OIT, 2009).

femenina en 2008 en dichas economías (1,1 puntos porcentuales en el caso de los hombres, frente a 0,8 puntos en el caso de las mujeres) <sup>7</sup>. Ello ha provocado una disminución de la brecha de género en lo que respecta al desempleo en 2008, pero sólo porque la situación de los hombres en el mercado de trabajo ha empeorado, no a causa de un aumento de la igualdad. Además, en lo que respecta a las pautas sectoriales de empleo de hombres y mujeres, se están produciendo pérdidas iniciales de puestos de trabajo en los sectores predominantemente masculinos de la construcción y del automóvil. En el otro extremo del espectro, las mujeres constituyen dos tercios como mínimo de la fuerza de trabajo en los sectores de la educación y los servicios de salud, menos afectados por la crisis económica a corto plazo. Las previsiones en cuanto a los próximos afectados por las pérdidas de empleo apuntan a otros ámbitos de la economía dominados por mujeres, como el turismo y el secretariado, en los cuales los despidos ya han empezado a producirse en muchos países.

65. La crisis ha hecho que se preste atención a la necesidad de un cambio radical hacia una mejor globalización que incluya empleos sostenibles y de alta calidad, una protección social más amplia, y diálogo social. La Canciller de Alemania, el Secretario General de la OCDE, el Director General de la Organización Mundial del Comercio (OMC), el Director General de la OIT, el Director Gerente del Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Presidente del Banco Mundial hicieron un llamamiento por una nueva carta para la gobernanza económica sostenible, y señalaron que el Programa de Trabajo Decente de la OIT «proporciona elementos complementarios en relación con el empleo y el desarrollo empresarial, la protección social, unas condiciones de trabajo humanas, unas buenas relaciones laborales y derechos en el trabajo» <sup>8</sup>. Las políticas necesitan sólidos componentes de género acerca de cómo mitigar, e impedir en el futuro, los efectos dispares en mujeres y hombres. El Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (Comité CEDAW) subraya la importancia de reconocer la contribución singular que las mujeres pueden aportar para la resolución a tiempo de la crisis financiera y económica mundial, y pide que se incluya a las mujeres en los procesos de diálogo y toma de decisiones <sup>9</sup>. Las proyecciones de la OIT muestran las repercusiones en términos de pobreza de los trabajadores y el posible aumento de ésta, lo que implica que los trabajadores pobres lo serán aún más. A la hora de definir respuestas políticas, sería preciso tratar de proteger a los trabajadores pobres, que como se ha señalado más arriba, son en su mayoría mujeres.

66. La propia OIT está dando suma prioridad a la crisis dentro de su programa de trabajo <sup>10</sup>. Como ya se ha mencionado, los Programas de Trabajo Decente por País podrían ser una herramienta para reducir la pobreza y la desigualdad, especialmente

---

<sup>7</sup> OIT: *Tendencias mundiales del empleo de las mujeres* (Ginebra, 2009).

<sup>8</sup> OCDE: *Joint press release on the global economic crisis*; puede consultarse en: [http://www.oecd.org/document/32/0,3343,en\\_2649\\_34487\\_42124384\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/32/0,3343,en_2649_34487_42124384_1_1_1_1,00.html).

<sup>9</sup> Naciones Unidas, *News Centre*: «Women must be included in solving global economic meltdown, UN says» (Nueva York, 6 de febrero de 2009).

<sup>10</sup> La respuesta de la Oficina ha sido rápida y coordinada. Las consultas con los mandantes comenzaron con una serie de reuniones regionales: con los Ministros de Trabajo de Argentina, Brasil, Chile y México (15 de enero de 2009); la Reunión Regional Europea (Lisboa, Portugal, 9-13 de febrero de 2009); un Foro regional sobre la respuesta a la crisis económica en Asia y el Pacífico (Manila, Filipinas, 18-20 de febrero de 2009); un Foro Regional Tripartito sobre la respuesta a la crisis económica en África (finales de febrero de 2009); y un Foro de Diálogo Global sobre el impacto de la crisis financiera en los trabajadores del sector financiero (OIT, Ginebra, 24-25 de febrero de 2009).

durante la crisis, a escala nacional <sup>11</sup>. Las respuestas de política podrían incluir lo siguiente: i) ampliación de la cobertura de los subsidios de desempleo y de los regímenes de seguro, readaptación profesional de los trabajadores despedidos y protección de las pensiones contra los devastadores descensos de los mercados financieros; ii) inversión pública en infraestructura y vivienda, infraestructura comunitaria y empleos verdes, incluido mediante obras públicas de emergencia; iii) apoyo a las pequeñas y medianas empresas (PYME) y microcrédito; y iv) diálogo social a escala empresarial, sectorial y nacional, incluidas consultas con las organizaciones nacionales de mujeres.

**Recuadro 2.1**  
**Igualdad de género en el desarrollo: Una prioridad durante**  
**la crisis financiera de 2008**

Preocupados por la irrupción de la crisis, los Jefes de Estado y de Gobierno y Altos Representantes reunidos en Doha en diciembre de 2008 reiteraron su determinación de adoptar medidas concretas, entre otras cosas, para erradicar la pobreza, lograr un crecimiento económico sostenido y promover el desarrollo sostenible al tiempo que se avanzaba hacia un sistema económico mundial plenamente inclusivo y equitativo. Declararon:

4. Recordamos que la igualdad entre los géneros es un derecho humano básico, un valor fundamental y una cuestión de justicia social; es esencial para el crecimiento económico, la reducción de la pobreza, la sostenibilidad ambiental y la eficacia del desarrollo. Reiteramos la necesidad de incorporar las cuestiones de género en la elaboración y la ejecución de las políticas de desarrollo, como las políticas de financiación para el desarrollo, y de contar con recursos para esos fines. Nos comprometemos a redoblar nuestro empeño por cumplir los compromisos contraídos acerca de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer.

[...]

19. La igualdad de los géneros y el empoderamiento de la mujer son esenciales para lograr un desarrollo equitativo y efectivo y fomentar una economía dinámica. Reafirmamos nuestro compromiso de eliminar la discriminación basada en el género en todas sus formas, incluso en los mercados laborales y financieros, así como, entre otras cosas, en la propiedad de los bienes y los derechos de propiedad. Promoveremos los derechos de la mujer, sobre todo su empoderamiento económico; incorporaremos, de manera efectiva, las cuestiones de género en las reformas jurídicas, los servicios de apoyo a las empresas y los programas económicos, y otorgaremos a la mujer acceso pleno y en igualdad de condiciones a los recursos económicos. Seguiremos promoviendo y reforzando la capacidad de los agentes estatales y otros interesados directos de llevar a cabo una gestión pública en la que se tengan en cuenta las cuestiones de género, gestión que incluirá, como un ejemplo entre otros, la elaboración de presupuestos con una perspectiva de género.

Fuente: Naciones Unidas: Declaración de Doha sobre la financiación para el desarrollo: Documento final de la Conferencia internacional de seguimiento sobre la financiación para el desarrollo encargada de examinar la aplicación del Consenso de Monterrey, adoptada el 2 de diciembre de 2008 (A/CONF.212/L.1/Rev.1).

<sup>11</sup> OIT: *Desarrollo de una globalización justa: Perspectivas y posibilidades para el Programa de Trabajo Decente*, documento GB.303/WP/SDG/1 (Ginebra, noviembre de 2008), párrafos 27-33. Véase también, *Perspectivas de la economía para 2008-2009*, documento GB.303/WP/SDG/1 (Add.).

## 2.3. Cambio climático

67. Las repercusiones del cambio climático en los niños, las personas de edad, las personas con discapacidades y los más pobres preocupan a los expertos y a los encargados de la toma de decisiones, especialmente en lo que respecta a los países en desarrollo <sup>12</sup>. Además, el cambio climático puede exacerbar los patrones actuales de desigualdad de género <sup>13</sup>, que están vinculados al ejercicio de los derechos económicos y sociales por parte de mujeres y hombres <sup>14</sup>. En todo el mundo, las mujeres tienen menos acceso que los hombres a los recursos financieros, institucionales y de otro tipo que incrementarían su capacidad para adaptarse al cambio climático, incluido el acceso a la tierra, a los créditos, a los insumos agrícolas, a los órganos decisorios, a la tecnología y a los servicios de formación <sup>15</sup>. En muchos países, las sequías, las inundaciones y la deforestación hacen aumentar la carga de trabajo no remunerado de las mujeres y las niñas, dejándoles menos tiempo para su educación o para ganar unos ingresos. En África, por ejemplo, el cambio climático está ahora amenazando la viabilidad de la agricultura de subsistencia y la supervivencia de millones de habitantes de las zonas rurales, de los cuales el 75 por ciento son mujeres <sup>16</sup>. La situación es peor para las mujeres que tratan de recuperarse de los desastres medioambientales. Cuando el huracán Katrina azotó Nueva Orleans en agosto de 2005, las personas más afectadas fueron las mujeres, en su mayoría afroamericanas <sup>17</sup>. En algunas sociedades, los niños varones pueden recibir un trato preferencial en las operaciones de rescate, y las mujeres y las niñas sufren en mayor medida que los hombres y los niños la escasez de alimentos y de recursos económicos en los períodos que siguen a los desastres <sup>18</sup>.

68. Integrar el objetivo de la igualdad de género en la formulación y aplicación de políticas y leyes contribuye a paliar las diferencias de género en lo que respecta a las repercusiones de la degradación medioambiental <sup>19</sup>. Las mujeres actúan también como «agentes de cambio» en la gestión de los recursos naturales de las comunidades, la agricultura y la adaptación al cambio climático <sup>20</sup>. Los esfuerzos mundiales para afrontar

---

<sup>12</sup> Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC): *Cambio Climático 2001: Impactos, adaptación y vulnerabilidad*, Parte de la contribución del Grupo de Trabajo II al Tercer Informe de Evaluación del IPCC, 2001.

<sup>13</sup> PNUD: *Informe sobre Desarrollo Humano 2007/2008, La lucha contra el cambio climático: Solidaridad frente a un mundo dividido* (Nueva York, 2007), pág. 83.

<sup>14</sup> Gender Action: Gender Action Link: *Climate change* (Washington, D.C., 2008).

<sup>15</sup> L. Aguilar: *Is there a connection between gender and climate change?*, Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN), Oficina del Asesor Principal en Cuestiones de Género. Documento para ser presentado en el Tercer Congreso Mundial de Mujeres en Política y Gobernabilidad, Manila, Filipinas, 19-22 de octubre de 2008.

<sup>16</sup> G. Gaphihan: *Climate change, subsistence farming, food security, and poverty: The consequences of agricultural policies on women and men farmers in Burkina Faso and Coted'Ivoire*, en *Africa Policy Journal*, John F. Kennedy School of Government, Universidad de Harvard (Cambridge, Massachusetts, 2008), vol. IV.

<sup>17</sup> OCDE: *Gender and sustainable development, maximizing the economic, social and environmental role of women* (París, 2008), págs. 73-74.

<sup>18</sup> E. Neumayer y T. Plümper: *The Gendered Nature of Natural Disasters: The Impact of Catastrophic Events on the Gender Gap in Life Expectancy, 1981-2002*.

<sup>19</sup> Red de Mujeres Ministras para el Medio Ambiente y PNUMA: *Bridging the gap: Gender transforming environmental management*, nota conceptual para el Primer Foro Conjunto sobre Género, Nairobi, 15 de febrero de 2009. La labor de la OIT en este ámbito se presentó en la reunión.

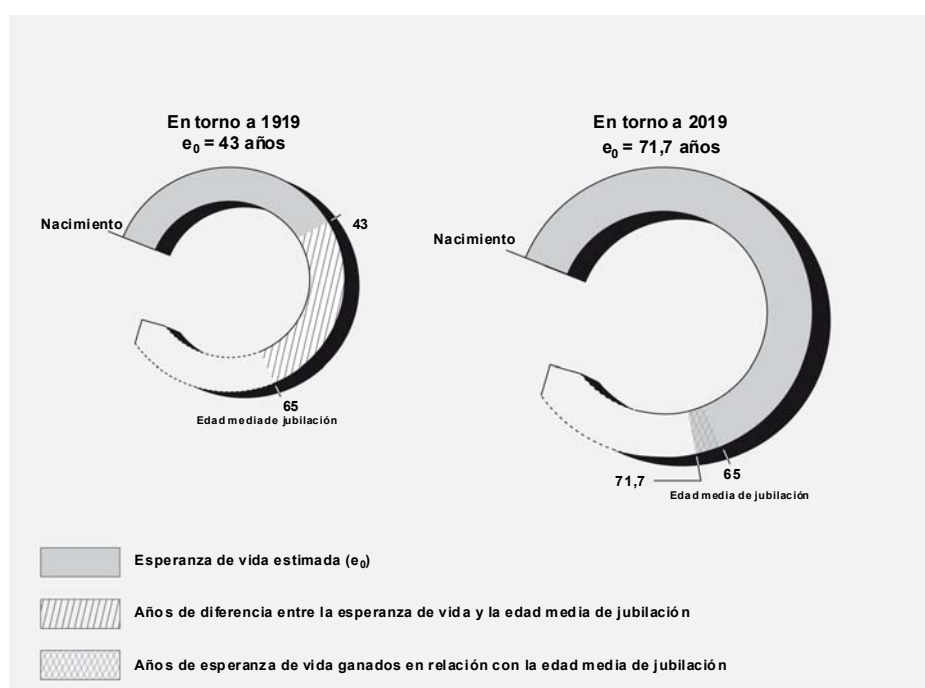
<sup>20</sup> Organización de Mujeres por el Medio Ambiente y el Desarrollo (WEDO): *Changing the climate: Why women's perspectives matter* (Nueva York, 2007), pág. 3.

el cambio climático podrían producir millones de empleos verdes, pero ¿ofrecerán dichos empleos la oportunidad de mejorar la igualdad de género? Unos 2,3 millones de mujeres y hombres han encontrado empleo en el sector de las energías renovables en los últimos años, y las inversiones previstas de 630.000 millones de dólares de los Estados Unidos hasta 2030 podrían traducirse, según una hipótesis anterior a la crisis económica, en al menos 20 millones de puestos de trabajo adicionales<sup>21</sup>. Sin embargo, no se sabe cuántos de estos nuevos empleos serán para las mujeres. El impacto de la actual crisis financiera y económica sobre el desarrollo de la tecnología verde y de los empleos verdes tendrá que analizarse también.

## 2.4. El género y la situación demográfica

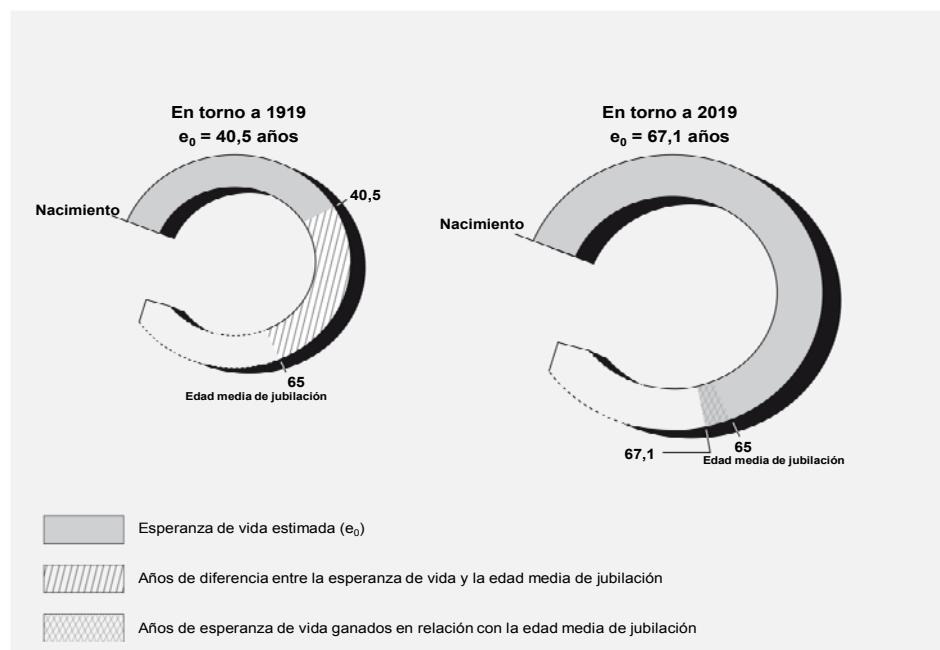
69. Otras tensiones actuales son reflejo de los cambios de la situación demográfica y en la relación entre población urbana y rural. Durante una serie de años, la OIT ha prestado una atención particular a la creación de empleo para mujeres y hombres jóvenes. En el otro extremo del espectro vital, sin embargo, la población mundial está viviendo más años que en cualquier otro momento de la historia. Como ejemplo, véanse las figuras 2.1 y 2.2, que ilustran el cambio demográfico a través de los ciclos de vida de mujeres y hombres, comparando las medias mundiales de 1919 — año en que se fundó la OIT — con las estimadas para 2019 — año del centenario de la Organización. En 1919, pocas personas llegaban a la edad media actual de jubilación (65 años). Quienes la sobrepasaban se encontraban generalmente en los países desarrollados, pero ni siquiera estas personas vivían mucho después de dicha edad.

**Gráfico 2.1. Prolongación de la esperanza de vida de las mujeres durante el primer siglo de existencia de la OIT**



Fuente: OIT (GENDER), 2009.

<sup>21</sup> PNUMA, OIT, OIE, CSI: *Empleos verdes: Hacia el trabajo decente en un mundo sostenible y con bajas emisiones de carbono* (Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi, 2008), pág. 15.

**Gráfico 2.2. Prolongación de la esperanza de vida de los *hombres* durante el primer siglo de existencia de la OIT**

Fuente: OIT (GENDER), 2009.

70. Por término medio, los hombres viven en la actualidad cerca de 27 años más y las mujeres cerca de 30 años más que hace cien años. En 2019, teniendo en cuenta las diferencias previstas entre la esperanza de vida de los hombres y la de las mujeres, las mujeres de edad superarán en gran número a los hombres de edad. Otro nuevo parámetro es el hecho de que las personas no sólo viven más tiempo, sino que además tienen menos hijos. Ello está afectando prácticamente a todos los países, aunque ciertas regiones presentan variaciones en lo que respecta al aumento de la longevidad y a la disminución de la fecundidad. A escala mundial, se prevé que el número de personas de edad exceda al número de niños por primera vez en 2047; este punto de inflexión se alcanzó ya en muchos países en desarrollo en 1998<sup>22</sup>. En 2010, la fecundidad se encontrará por debajo de los niveles de reemplazo en países industriales ricos como Francia, Italia y Japón<sup>23</sup>. La población está también envejeciendo rápidamente en Europa oriental, lo cual está generando problemas de carácter singular en esta región<sup>24</sup>. El envejecimiento de la población se está produciendo en todos los países, incluso en los que son en la actualidad relativamente «jóvenes». Estos países tienen tasas de fecundidad comparativamente altas, pero una baja esperanza de vida al nacer<sup>25</sup>, como sucede en África y en Oriente Medio. A la hora de reformular las políticas y prioridades en lo que respecta a la protección

<sup>22</sup> Naciones Unidas: *World population ageing 2007*, División de Población del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, xxvi.

<sup>23</sup> Se prevén cambios radicales en la estructura de edad de todos los países. Véase A. Hayutin: *How population ageing differs across countries. A briefing on global demographics*, Stanford Center on Longevity (Stanford, 2007), págs. 8-9.

<sup>24</sup> M. Chawla y otros autores: *From red to gray: The «third transition» of aging populations in Eastern Europe and the former Soviet Union* (Washington D.C., Banco Mundial, 2007), pág. 1.

<sup>25</sup> Incluso en países con baja esperanza de vida al nacimiento (debido principalmente a la mortalidad infantil), los hombres y mujeres que sobreviven a edades avanzadas (60 años o más) no tendrán una esperanza de vida mucho más baja que los que viven en países ricos con alta esperanza de vida al nacimiento.

social, será necesario estudiar sus repercusiones en la sociedad, en el trabajo y en las funciones de cada género con respecto a las tareas familiares.

71. Además, el proceso mundial de urbanización tiene importantes implicaciones sociales y económicas en lo que respecta al descenso de la fecundidad y, en cierta medida, a las tasas de mortalidad<sup>26</sup>. El mundo alcanzó otro hito en 2008: por primera vez en la historia, la mitad de la población mundial (3.300 millones) vive ahora en zonas urbanas. Se prevé que en 2030 esta cifra ha de alcanzar casi los 5.000 millones<sup>27</sup>. Los déficits de trabajo decente son graves en las zonas rurales; el subempleo está generalizado, los ingresos suelen ser bajos y el acceso a la protección social extremadamente limitado. A menos que se integren estrategias de empleo rural en las estrategias de empleo nacionales, ciertas regiones aisladas perderán a sus habitantes debido a la emigración<sup>28</sup>. Se prevé que en 2030 algunas regiones de los Estados Bálticos y de Europa oriental habrán perdido hasta el 18 por ciento de su población, que habrá emigrado a los centros urbanos<sup>29</sup>.

72. En África y Asia, se prevé que la población urbana ha de duplicarse en los próximos 20 años<sup>30</sup>. Esto tiene importantes implicaciones de género en lo que respecta al trabajo tanto de la población rural como de la urbana. Ha de tenerse presente que, según las estimaciones, las mujeres producen, procesan y almacenan el 80 por ciento de los productos alimentarios en África, y aproximadamente el 60 por ciento en el sur y el sudeste de Asia. El desafío consiste en garantizar una perspectiva de género que contribuya a la eliminación de la discriminación y a la formulación de políticas eficaces de desarrollo rural y reducción de la pobreza que den acceso a las mujeres a la educación y a los servicios de salud, a la propiedad de la tierra por derecho propio, al control sobre otros bienes productivos y al acceso a productos como los créditos, los fertilizantes y los servicios de extensión agrícola. Es preciso que los gobiernos recopilen datos fiables sobre los medios de subsistencia de los hogares rurales, incluidos datos desglosados por sexo, para ayudar a los responsables de la formulación de políticas a llevar a cabo esta tarea sobre la base de datos empíricos.

73. Se parte de la base de que las necesidades y capacidades particulares de las mujeres y las niñas pobres son las mismas que las de los hombres y niños pobres, por lo que no suelen especificarse. Además de la pobreza, la discriminación por motivo de género en las zonas rurales, que cobra la forma de costumbres sociales restrictivas, acceso desigual a la educación, la formación y el empleo, y restricciones a la propiedad, al derecho a la tierra y al crédito, suele obstaculizar el avance de la mujer. Sin una inversión adecuada en infraestructura en las zonas rurales, las zonas urbanas podrían ofrecer a las mujeres mejores alternativas, mayor flexibilidad y diversidad, y acceso a servicios como el agua, el saneamiento, la educación, la salud, los transportes y el empleo<sup>31</sup>. Sin embargo, la pobreza y la desigualdad están ciertamente presentes también en la mayoría de los asentamientos urbanos, y se hacen patentes en la criminalidad de los barrios pobres y del corazón de las ciudades. Ello también tiene diversas implicaciones de género.

<sup>26</sup> Naciones Unidas: Informe de la Reunión del Grupo de Expertos sobre la Distribución de la Población y la Migración, *Urbanization, internal migration and development*, Nueva York, 21-23 de enero de 2008, pág. iii.

<sup>27</sup> FNUAP: *Liberar el potencial del crecimiento urbano*, Estado de la población mundial 2007 (Nueva York, 2007), pág. 1.

<sup>28</sup> OIT: *Conclusiones sobre la promoción del empleo rural para reducir la pobreza*, Informe de la Comisión de Promoción del Empleo Rural, CIT, 97.ª reunión (Ginebra, 2008), *Actas Provisionales* núm. 15, pág. 69.

<sup>29</sup> P. Runner: *European regions face population drain*, euobserver.com, 22 de agosto de 2008.

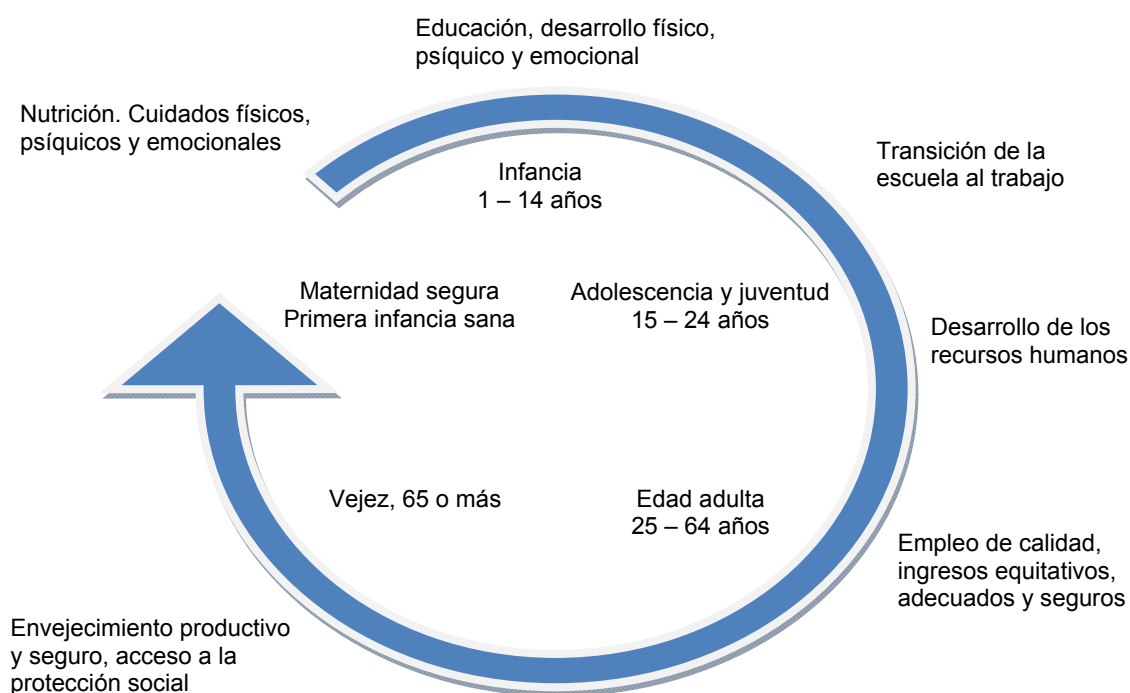
<sup>30</sup> FNUAP: *Liberar el potencial del crecimiento urbano*, op. cit., pág. 1.

<sup>31</sup> FNUAP: *ibid.*, págs. 18-20.

## 2.5. Trabajo decente durante el ciclo de la vida

74. Ciertas fases del ciclo de la vida están determinadas por la fisiología. Las personas nacen y experimentan los cambios físicos propios de la primera infancia y la infancia, la pubertad, la juventud, la madurez y la vejez. Se trata de fases normales, aunque los avances científicos recientes y las mejoras en el ámbito de la salud han ayudado a prolongar la madurez y la productividad, permitiendo una vejez más activa. Muchas poblaciones no disponen de los medios para garantizar una vida más larga y saludable, por lo que los esfuerzos para proporcionar a las personas acceso asequible a una atención de calidad deberían formar parte de los objetivos generales de desarrollo. Las fases del ciclo de la vida no están definidas de manera rígida, por lo que las edades mencionadas en el gráfico 2.3 son sólo indicativas. El crecimiento físico, mental y emocional varía de una persona a otra. La transición de una etapa a otra se produce de forma natural, pero la sociedad suele marcar de algún modo dichas transiciones. Muchas culturas y religiones tienen ritos claros de transición. Los países pueden variar en sus definiciones y disposiciones jurídicas relativas a la edad de escolarización, por ejemplo, a la edad mínima para el empleo o el matrimonio, o en relación con la edad establecida para la jubilación <sup>32</sup>.

**Gráfico 2.3. Vincular el trabajo decente al ciclo de la vida**



Basado en OIT: Programa de Promoción de Cuestiones de Género, 2003

75. Las fases de desarrollo físico del ciclo de la vida van acompañadas de modelos sociales comunes a las distintas sociedades. Los primeros años de la infancia suelen caracterizarse por un descubrimiento protegido del mundo físico, social y emocional que rodea al niño, quien depende totalmente del adulto, especialmente de la madre, para su nutrición y cuidado. Pasados estos primeros años, la infancia se convierte en el período del aprendizaje — ya sea a través de la educación formal o mediante la observación del trabajo de los adultos. El período de transición entre la juventud y la edad adulta se

<sup>32</sup> Véanse los cuadros C y D del anexo.



dedica a crear vínculos, fundar una familia y trabajar para ganarse un sustento, mantener a la familia y hacer realidad el potencial personal. Por último, si las finanzas y las condiciones socioeconómicas lo permiten, los últimos años suelen caracterizarse por la disminución del trabajo y de las responsabilidades familiares, lo cual deja tiempo para el ocio o para actividades relacionadas con la obtención de ingresos.

76. Estas pautas del ciclo de la vida — tanto las biológicas como las socialmente construidas — están cambiando. Como se ha mencionado más arriba, la demografía pone de manifiesto que, incluso en los países en desarrollo, las personas viven mejor y más tiempo. Las separaciones y divorcios, los segundos matrimonios y las familias reconstituidas son bastante comunes en todos los estratos sociales. El modelo de pareja casada, cabeza de familia masculino y puesto de trabajo permanente, está en tela de juicio incluso en los lugares en los que existía. Los hogares monoparentales — normalmente dirigidos por mujeres — están muy extendidos. Los abuelos pueden encargarse de criar a los nietos debido a la ausencia de los padres (cuando ambos trabajan, o han emigrado, o porque los niños han sido abandonados o han quedado huérfanos).

77. ¿Qué representan estos cambios para la igualdad de género? Las mujeres y los hombres jóvenes de los estratos sociales más acomodados tanto en países en desarrollo como desarrollados pueden dedicar más años a su educación. Los jóvenes pueden casarse más tarde, o simplemente no hacerlo. La creación de una familia puede aplazarse; hay un número cada vez mayor de mujeres que dan a luz a sus hijos más tarde, y algunas parejas optan por no tener hijos. En la economía formal, el desarrollo progresivo de la carrera hasta la jubilación ha dejado de ser la norma, ya que los frecuentes cambios profesionales, las oportunidades de formación permanente y la mayor movilidad permiten el cambio de carrera y la readaptación profesional. Estos cambios pueden producirse por necesidad, como en el caso de los cierres empresariales y de los despidos, o por decisión personal, motivados por la búsqueda de mejores oportunidades<sup>33</sup>.

78. Pero las pautas del ciclo de la vida de las personas menos acomodadas están regidas sobre todo por la necesidad, y no por la elección personal. La vida de las mujeres y hombres más pobres está dominada por las necesidades de supervivencia. La planificación familiar y el espaciamiento de los nacimientos pueden no haber arraigado, lo cual se traduce en tasas de mortalidad materna e infantil elevadas. La vida puede ser más corta tanto para las mujeres como para los hombres. Las alternativas de obtención de ingresos son limitadas, y con frecuencia se reducen a empleos poco calificados, poco remunerados o peligrosos, insalubres y difíciles. La informalidad económica es prevalente, y tanto hombres como mujeres pueden tener que trabajar hasta el último aliento sin ninguna protección social.

## 2.6. Los hombres y las relaciones de género

79. La distribución equitativa de responsabilidades y una colaboración armoniosa entre mujeres y hombres son fundamentales para el bienestar de ambos y para el de sus familias, así como para la consolidación de la democracia<sup>34</sup>. Para lograr la igualdad de

<sup>33</sup> A. Bonilla García, J.V. Gruat: *Social protection: A life-cycle continuum investment for social justice, poverty reduction and sustainable development* (Ginebra, OIT, 2003), pág. 3.

<sup>34</sup> Naciones Unidas: Declaración de Beijing, adoptada por la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, septiembre de 1995, párr. 25.

género se requiere un contexto en el que los hombres y las mujeres trabajen juntos y compartan el trabajo y las responsabilidades familiares. Al tiempo que la incorporación de las cuestiones de género se convertía en el marco concertado para la acción con miras a lograr la igualdad de género, surgió un interés en el papel de los hombres y de los niños, como contrapunto a los enfoques centrados específicamente en la mujer. Está demostrada la importancia de tener en cuenta las actitudes, aspiraciones y preocupaciones masculinas a la hora de diseñar marcos metodológicos, estrategias globales y herramientas eficaces para poner fin a la discriminación por motivos de sexo y lograr la igualdad entre hombres y mujeres. Investigadores de todo el mundo están analizando cómo los sistemas patriarcales pueden estar impidiendo a los hombres trabajadores contribuir plenamente a la igualdad de género <sup>35</sup>.

80. Por consiguiente, el enfoque de género permite clarificar las funciones comúnmente asociadas con el hecho de ser hombre o mujer en la vida pública y privada, que se inician en la infancia, se consolidan durante la juventud y se traducen en la realidad adulta de los «empleos para hombres» y los «empleos para mujeres». Con este encasillamiento, se continúa dando más relevancia y valor al papel de los hombres en la vida pública y en el lugar de trabajo, en oposición a la función de la mujer, dedicada al trabajo familiar no remunerado, a actividades de atención a las personas y a labores comunitarias. El análisis de las diferencias entre mujeres y hombres en lo que respecta a las responsabilidades asignadas, las actividades realizadas, el acceso a los recursos y su control, así como a la toma de decisiones, proporciona la base para las decisiones de política adecuadas cuando se detectan desigualdades.

81. Se requiere una nueva evaluación de las actuales relaciones de poder entre mujeres y hombres con el fin de que puedan trabajar juntos en aras de la igualdad de género. Es fundamental vencer la resistencia — tanto por parte de las mujeres como de los hombres — para tender hacia unas relaciones de género que promuevan un papel masculino positivo para la igualdad de género, especialmente en el lugar de trabajo. Deberían promoverse las ventajas de la igualdad para los hombres (por ejemplo, la menor presión con respecto a su responsabilidad de mantener a la familia, y unas relaciones más profundas con sus familiares más próximos). Para eliminar los obstáculos a la igualdad de género en el lugar de trabajo serán fundamentales las medidas de política y reglamentación, una legislación apropiada, incentivos, y campañas de sensibilización y cooperación entre empleadores y trabajadores, así como con otros actores institucionales.

## 2.7. Temas seleccionados, comunes a lo largo de todo el ciclo de la vida

82. Existen algunos temas específicos claramente transversales con respecto a las diferentes etapas del ciclo de la vida que merecen atención en el presente capítulo. Los ámbitos seleccionados que se mencionan a continuación son relevantes para la labor de la OIT, y en todo el sistema de las Naciones Unidas.

---

<sup>35</sup> OIT: *Men and masculinities and gender issues: An annotated bibliography*, GENDER (Ginebra, 2001). Los hombres suelen ser víctimas de estereotipos y normas sobre el comportamiento masculino que pueden dar lugar a prácticas sexuales peligrosas o no consensuales. Véase OIT: *El VIH/SIDA y el mundo del trabajo*, Informe IV (1), CIT, 98.<sup>a</sup> reunión, Ginebra, 2009, pág. 151.

### 2.7.1. Violencia contra las mujeres y las niñas

83. Ninguna sociedad parece escapar completamente a una cultura de la violencia, que incluye la violencia doméstica de género <sup>36</sup>, y es inevitable que esto incida también en el lugar de trabajo. Con la creciente incorporación de las mujeres (y especialmente de las jóvenes) a la fuerza de trabajo mundial y su salida del hogar, debe prestarse mayor atención a la violencia en el lugar de trabajo con el fin de proteger su libertad, su derecho a la equidad, su seguridad y su dignidad humana. Desde la primera infancia hasta la vejez, pasando por la niñez, la adolescencia, la juventud y la edad adulta, todas las personas se enfrentan a este riesgo de violencia. La violencia se ejerce contra las mujeres en mayor medida que contra los hombres, salvo durante los años vulnerables de la niñez y la adolescencia, en los que los niños corren el mismo riesgo de abuso que las niñas <sup>37</sup>. En muchas sociedades se informa de que los hombres jóvenes se ven afectados de forma desproporcionada por la violencia, especialmente física, y con frecuencia son autores y víctimas de la misma al mismo tiempo. Las manifestaciones de este tipo de desigualdad de género van de la violencia física (palizas, abusos sexuales) a la psicológica (amenazas, acoso). A pesar de que han aumentado las políticas y leyes para eliminar estas violaciones de los derechos humanos <sup>38</sup>, su aplicación sigue siendo un desafío. Gran parte de los abusos se producen sin testigos, las víctimas tienen miedo de presentar denuncias y los sistemas para el cumplimiento de las leyes penales de muchos países no están preparados para castigar a los culpables e indemnizar a las víctimas. Históricamente, una de las justificaciones para restringir las actividades de las mujeres al ámbito del hogar era el miedo a la violencia que podían sufrir fuera de dicho ámbito. En realidad, la mayoría de los casos de violencia contra las mujeres son perpetrados en el hogar por sus compañeros o familiares masculinos. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), una de cada seis mujeres está expuesta a la violencia dentro de su propio hogar, más que en público o en el trabajo <sup>39</sup>. A medida que la población envejece en todo el mundo, el riesgo de abuso de las personas de edad también está aumentando <sup>40</sup>. Y dado que el porcentaje de mujeres de edad supera al de hombres, las mujeres corren mayor riesgo de abuso en edades avanzadas. Puede tratarse de violencia física, sexual, emocional o psicológica, o de simple negligencia o abandono. Además de capacitar a las

<sup>36</sup> Naciones Unidas: *Hacia una aplicación efectiva de las normas internacionales para poner fin a la violencia contra la mujer*, Informe de la Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y sus consecuencias, Comisión de Derechos Humanos, E/CN.4/2004/66 (Ginebra, 26 de diciembre de 2003).

<sup>37</sup> Es difícil encontrar datos fidedignos sobre el sexo de las víctimas. Véase, por ejemplo, Naciones Unidas, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales: *The world's women 2005: Progress in statistics* (Nueva York, 2006). Este análisis de la capacidad de los países para recabar y difundir estadísticas sobre mujeres y hombres utilizando métodos que tienen en cuenta el género, demostró que muchos países no integran la perspectiva de género en la recopilación y difusión de estadísticas oficiales, ni elaboran o difunden estadísticas sobre violencia.

<sup>38</sup> Entre los ejemplos recientes se encuentran Argelia, Brasil, Colombia, Ecuador, Hungría, República Democrática Popular Lao, México, Países Bajos, Perú y Turquía. Véase Naciones Unidas, Asamblea General: *Intensificación de los esfuerzos para eliminar todas las formas de violencia contra la mujer*, Informe del Secretario General (Nueva York, 2008), pág. 4. En África, los avances recientes incluyen la adopción del Código Penal y el establecimiento de unidades de ayuda a las víctimas de la violencia de género en las comisarías de policía en Zambia, y la Ley sobre Trata de Seres Humanos, la Ley sobre Violencia Doméstica y la Ley sobre los Niños en Ghana.

<sup>39</sup> Según se menciona en UNIFEM: *Report on violence against women in the Gulf and Saudi Arabia* (Ammán, 2008), pág. 6.

<sup>40</sup> El abuso de las personas de edad es un término genérico que hace referencia a todo acto consciente, intencional o de negligencia por parte de un cuidador o cualquier otra persona que cause daño, o riesgo grave de daño, a un adulto vulnerable. S. Perel-Levin: *Discussing screening for elder abuse at primary health care level* (Ginebra, OMS, 2008).

mujeres y hombres de edad para actuar en su propia defensa y ejercer sus derechos, se necesitan soluciones estructurales centradas en torno una legislación protectora sólida y una atención de salud mejorada <sup>41</sup>.

84. El compromiso de la OIT para combatir la violencia contra las mujeres y las niñas se basa, en primer lugar, en el principio de gobernanza del respeto de las normas jurídicas y morales imperantes, y en segundo lugar, en la toma de conciencia de que toda política eficaz en este ámbito debe incluir una dimensión laboral. El carácter tripartito de la OIT le confiere un acceso privilegiado a uno de los entornos en los que se produce la violencia: el mundo del trabajo. Los trabajadores de los sectores donde predominan las mujeres, como los servicios de salud, los servicios sociales y el trabajo doméstico, se quejan de sufrir altas tasas de violencia. Unicamente en los servicios de salud, un sector en el que el 80 por ciento de los trabajadores son mujeres, los incidentes violentos representan el 25 por ciento de toda la violencia en el lugar de trabajo <sup>42</sup>. En el sector del comercio minorista, las lesiones mortales ocasionadas por actos de violencia están aumentando en muchos países, y representan un alto porcentaje de las víctimas mortales femeninas <sup>43</sup>.

85. Entre las iniciativas de la OIT contra la violencia figuran: el repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia y el estrés en el sector de los servicios, las directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud, documentos de trabajo sobre violencia y estrés en el lugar de trabajo en los sectores de la educación, la hotelería, la restauración y el turismo, los servicios financieros, las artes escénicas y el periodismo, correos y transporte <sup>44</sup>; las investigaciones y los materiales de formación del Programa InFocus sobre el Trabajo Infantil (IPEC), acerca de la vulnerabilidad de las niñas y los niños a la violencia, en particular sus contribuciones al Informe Mundial sobre la Violencia contra los Niños <sup>45</sup>; publicaciones sobre violencia en el lugar de trabajo, incluida la publicación fundamental de 2006 *Violence at Work* (Violencia en el trabajo) <sup>46</sup>; materiales de formación sobre la violencia de género en situaciones posteriores a un conflicto <sup>47</sup>; y programas de educación para asistir a los empleadores y a los trabajadores a definir políticas y medidas para afrontar los problemas psicosociales en el lugar de trabajo <sup>48</sup>.

---

<sup>41</sup> OMS: *Missing voices: Views of older persons on elder abuse, A study from eight countries: Argentina, Austria, Brazil, Canada, India, Kenya, Lebanon and Sweden* (Ginebra, 2002), págs. 19 y 20.

<sup>42</sup> OIT/OMS/CIE/ISP. *Framework guidelines for addressing workplace violence in the health sector: The training manual* (Ginebra, OIT, 2005), pág. 5.

<sup>43</sup> Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo: *OSH in figures: Young workers – Facts and figures* (Bruselas, 2007), pág. 13.

<sup>44</sup> Véanse los sectores específicos mencionados en la página web del Programa de Actividades Sectoriales: <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/sector>.

<sup>45</sup> Naciones Unidas: Informe Mundial sobre la Violencia contra los Niños (Nueva York, noviembre de 2006).

<sup>46</sup> D. Chappell y V. di Martino: *Violence at work (third edition)* (Ginebra, OIT, 2006).

<sup>47</sup> OIT: *Módulos de la repuesta genérica de la OIT a las crisis* (Ginebra, 2002), y *ILO Crisis Response Trainers' Guide* (Ginebra, 2003).

<sup>48</sup> Véase el conjunto de materiales de SOLVE (*estrés, tabaco, alcohol y drogas, VIH/SIDA, violencia*, incluido el acoso sexual), Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente (SAFEWORK).

86. En el marco del sistema de las Naciones Unidas, a fin de promover la aplicación de los textos políticos y normativos pertinentes <sup>49</sup>, la Campaña del Secretario General *Unidos para poner fin a la violencia contra las mujeres* hace un llamamiento para la adopción y la aplicación, hacia 2015, de leyes nacionales que castiguen todas las formas de violencia contra la mujer, acción que se encargará de supervisar <sup>50</sup>. La División para el Adelanto de la Mujer de las Naciones Unidas publicó directrices, así como un marco modelo para la legislación sobre violencia contra la mujer, con aportaciones técnicas de la Oficina <sup>51</sup>. La OIT contribuye a estas iniciativas de las Naciones Unidas para afrontar la violencia de género mediante su participación en el Grupo de Trabajo pertinente, a escala de todo el sistema, de la Red interinstitucional sobre la mujer y la igualdad entre los géneros (IANWGE) y mediante sus actividades de intercambio de información en las reuniones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. Los mandantes de la OIT participan en diversas iniciativas regionales sobre violencia contra las mujeres y las niñas, y pueden apoyar la acción nacional sobre la cuestión mediante su participación en marcos de desarrollo, en particular los Programas de Trabajo Decente por País <sup>52</sup>. Por ejemplo, el Foro para el Desarrollo de África, con el apoyo de los mandantes de la OIT, adoptó medidas recientemente para poner fin a la violencia contra las mujeres en África <sup>53</sup>.

## 2.7.2. Trabajo doméstico

87. El trabajo doméstico puede ser realizado por personas de todas las edades. La dimensión de género surge por el alto porcentaje de mujeres trabajadoras que se encuentran en ese tipo de empleo <sup>54</sup>. A medida que las mujeres se integran en la fuerza de trabajo, las tareas familiares y domésticas se delegan en trabajadores domésticos, de cuyo cuidado depende el bienestar de generaciones enteras. La demanda de trabajadores domésticos es uno de los factores esenciales de apertura de canales legítimos de migración temporal a algunos países para un gran número de mujeres con pocas posibilidades de empleo en su lugar de origen. Las remesas de estas mujeres

<sup>49</sup> Naciones Unidas: Resolución A/RES/63/155 de la Asamblea General, aprobada el 18 de diciembre de 2000; Resolución S/RES/1325(2000) del Consejo de Seguridad; Pactos Internacionales; Convención sobre los Derechos del Niño; y CEDAW, por mencionar sólo algunos.

<sup>50</sup> Naciones Unidas: *Words to Action: An electronic newsletter on violence against women*, núm. 1, División para el Adelanto de la Mujer (Departamento de Asuntos Económicos y Sociales), Nueva York, octubre de 2008.

<sup>51</sup> Las directrices pueden encontrarse en:  
[http://www.un.org/womenwatch/daw/egm/vaw\\_legislation\\_2008/vaw\\_legislation\\_2008.htm](http://www.un.org/womenwatch/daw/egm/vaw_legislation_2008/vaw_legislation_2008.htm).

<sup>52</sup> En África, 19 de los 30 países con estrategias de lucha contra la pobreza de primera generación, y 17 de los 18 países que tienen estrategias de segunda generación mencionan como prioridad la eliminación de la violencia de género. Véase OIT: *Violence against women in PRSs for African countries*, document de INTEGRATION (Ginebra, 2008), pág. 2.

<sup>53</sup> En la Declaración de Consenso y en el Plan de Acción del Foro se determinaron tres acciones prioritarias, entre las que se incluía una Campaña en toda África para eliminar la violencia contra las mujeres y las niñas, y se insistió en la recopilación de datos fiables sobre igualdad de género, autonomía de la mujer y violencia contra las mujeres y las niñas. El Foro se celebró del 19 al 21 de noviembre de 2008 en Addis Abeba (Etiopía): <http://www.uneca.org/adfvi/index.asp>.

<sup>54</sup> Confederación Europea de Sindicatos (CES): *Out of the Shadows, Organising and protecting domestic workers in Europe: The role of trade unions* (Bruselas, 2005), pág. 9. Es difícil conseguir datos y cifras consistentes sobre el carácter y el alcance del trabajo doméstico en la UE. Hay estimaciones sobre países concretos, como Italia y Francia, pero con frecuencia se ponen en duda alegando, por ejemplo, que sólo cubren ciertas categorías de trabajo. También es cierto que en las recopilaciones oficiales de datos quedarán fuera muchos trabajadores domésticos precisamente porque son «invisibles», especialmente si se trata de migrantes indocumentados.

migrantes han creado bolsas de relativa prosperidad en comunidades que, de otro modo, sufrirían una grave carencia de recursos. Si se realiza en condiciones justas, el trabajo doméstico tiene un enorme potencial para luchar contra la pobreza y contribuir a la autonomía de la mujer <sup>55</sup>. Sin embargo, dado que el trabajo doméstico suele ser considerado como una extensión de las responsabilidades tradicionales familiares y domésticas de la mujer, sigue siendo, en la mayoría de los casos, invisible, infravalorado y desprotegido. En muchos países, el trabajo doméstico queda fuera del alcance de la legislación laboral, ya sea porque se excluye expresamente de la misma, o porque el control del cumplimiento de ésta en el ámbito privado del hogar es demasiado difícil. La OIT reconoce la necesidad de adoptar una referencia mínima consensuada para orientar las políticas, programas y actividades destinados a proporcionar trabajo decente a las mujeres que realizan trabajo doméstico en todo el mundo. La cuestión incluida en el orden del día de la CIT para 2010 y 2011 con miras a una labor normativa en relación con los trabajadores domésticos tiene importantes implicaciones para este grupo de trabajadores vulnerables y sus empleadores.

88. El trabajo doméstico es llevado a cabo fundamentalmente por niñas, jóvenes, y mujeres adultas y de edad. Es una de las ocupaciones predominantemente femeninas más invisibles. Nueve de cada diez menores que realizan este tipo de trabajo son niñas, frecuentemente en hogares ajenos, en ocasiones de familiares. Fuera de su hogar, las niñas trabajadoras domésticas suelen estar aisladas en las residencias privadas, con poca o ninguna protección o apoyo social. En algunos países, el trabajo doméstico infantil se considera una de las peores formas de trabajo infantil, según los términos definidos en el Convenio núm. 182 de la OIT <sup>56</sup>.

89. El trabajo doméstico provoca la salida de un gran número de mujeres migrantes jóvenes de países con una oferta excesiva de trabajadores y tasas elevadas de desempleo, y en cuyos mercados de trabajo se comete discriminación contra las mujeres por motivo de sexo. Nada menos que un 81 por ciento de todas las trabajadoras migrantes de Sri Lanka, y un 38 por ciento de Filipinas, están empleadas en trabajo doméstico <sup>57</sup>. Según un análisis de la OIT sobre la situación de este último país <sup>58</sup>, los trabajadores domésticos que emigran internacionalmente representan una categoría de trabajadores distinta de la de los que emigran dentro del país. Los que van a trabajar al extranjero suelen proceder de zonas urbanas, estar más calificados y contar con experiencia laboral en diferentes ámbitos. De hecho, algunos tienen calificaciones muy superiores a las requeridas para el trabajo doméstico, pero en su país se enfrentan con una falta de oportunidades de empleo adaptadas a sus calificaciones. El sector atrae principalmente a mujeres jóvenes que se incorporan al mercado de trabajo por primera vez. Aproximadamente 11 millones de mujeres en América Latina — la mayoría jóvenes y de origen indígena o africano — trabajan en el servicio doméstico y, por consiguiente, no

---

<sup>55</sup> Por ejemplo, el Ministro de Trabajo libanés ha publicado recientemente un decreto para la regulación de las agencias de empleo que hacen venir trabajadoras domésticas migrantes al Líbano (22 de enero de 2009), y para la utilización de un contrato unificado para trabajadores domésticos migrantes.

<sup>56</sup> Fuente: OIT-IPEC: *¿Ayudantes o esclavos? Comprender el trabajo infantil doméstico y cómo intervenir* (Ginebra, 2007), en *Child domestic labour information resources: A guide to IPEC child domestic labour publications and other materials*.

<sup>57</sup> G. Moreno-Fontes Chammartin: «*Women migrant workers' protection in Arab League States*», en *Gender and Migration in Arab States: The case of domestic workers* (OIT, Beirut, 2004), pág. 9.

<sup>58</sup> N. J. Sayres: *An analysis of the situation of Filipino domestic workers* (Manila, OIT, 2005).

pueden avanzar en cuanto a nivel educativo y movilidad social <sup>59</sup>. Con frecuencia trabajan por un salario inferior al salario mínimo, y su jornada laboral es más larga, porque la ley no fija límites al respecto.

90. En una reunión de expertos de la OIT celebrada en 1951 se subrayó la necesidad de mejores condiciones de trabajo para los trabajadores domésticos. En 1965, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó una resolución en relación con las condiciones de empleo de estos trabajadores, en la cual se ponía de relieve la urgente necesidad de proporcionarles los elementos básicos de protección que les garantizaran un mínimo nivel de vida, compatible con el respeto a sí mismos y la dignidad esenciales para la justicia social <sup>60</sup>. Desde 2002, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) ha formulado 207 observaciones y solicitudes directas en relación con el trabajo doméstico. Más recientemente, el Marco multilateral de 2006 para las migraciones se refirió específicamente a los trabajadores domésticos <sup>61</sup>. Se han organizado reuniones nacionales, regionales e internacionales sobre la situación y las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos en las cuales los sindicatos han desempeñado un papel destacado. Los sindicatos están ahora llegando a los trabajadores domésticos, a pesar de la dificultad que supone sindicarlos, debido a su dispersión <sup>62</sup>. Las organizaciones de empleadores de ciertos países han adoptado códigos de conducta para el empleo de trabajadores domésticos <sup>63</sup>. Las actividades de investigación y cooperación técnica de la OIT sobre trabajo doméstico se han intensificado, enfocándose desde el ángulo de la igualdad de género, la protección de los trabajadores de la economía informal, los derechos de los trabajadores migrantes, la libertad sindical y de asociación, la eliminación del trabajo forzoso y de la trata y la erradicación del trabajo infantil, en particular de sus peores formas.

### 2.7.3. VIH/SIDA

91. La infección por el VIH y el SIDA <sup>64</sup> pueden afectar de forma dramática el ciclo de la vida de una persona y tener repercusiones en sus familiares inmediatos y en la comunidad en la que vive. En países con alta prevalencia del VIH, la esperanza de vida al nacimiento ha disminuido. En África meridional, se estima que la esperanza media de vida al nacimiento ha disminuido a niveles que no se observaban desde el decenio de 1950, y está ahora por debajo de los 50 años en el conjunto de esta subregión. El aumento progresivo de la esperanza de vida que estaba experimentando África oriental desde principios del decenio de 1950 se detuvo a finales del decenio de 1980, aunque se espera que la disminución de la prevalencia del VIH en algunos países del África

<sup>59</sup> OIT: *Trabajo decente y juventud. América Latina* (Perú, 2007), pág. 43.

<sup>60</sup> OIT: *Actas*, anexo XII: Resoluciones adoptadas por la conferencia, CIT, 49.ª reunión, Ginebra, 1965.

<sup>61</sup> Véase A. D'Souza: *Trabajo decente para el personal del servicio doméstico: hacia una nueva norma internacional del trabajo* (OIT, Ginebra, se publicará próximamente) págs. 29-31.

<sup>62</sup> Red Internacional de Reestructuración de la Enseñanza en Europa (IRENE) y UITA: *Respeto y Derechos: Protección para las Trabajadoras del Hogar/Domésticas!* Informe de la Conferencia Internacional celebrada en Amsterdam, 8-10 de noviembre de 2006 (Países Bajos, 2008), págs. 13-14.

<sup>63</sup> Véase, por ejemplo, Employers' Confederation of the Philippines: «*Ethical Guidelines on the Employment of Domestic Workers*» (2006) págs. 3-4.

<sup>64</sup> La 98.ª reunión (2009) de la CIT examinará el informe: *El VIH/SIDA y el mundo del trabajo*, Informe IV (1) para la adopción de una norma internacional del trabajo sobre el tema. Todos los datos mencionados aquí provienen del Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA (ONUSIDA): *Informe sobre la epidemia mundial de SIDA 2008* (Ginebra, 2008).

oriental provoque un aumento de la esperanza de vida en los mismos. Los trabajadores adultos — mujeres y hombres — que viven con el virus se enfrentan al estigma y a la discriminación derivados de los mitos que rodean a la enfermedad, y con frecuencia se encuentran sin empleo, o trabajando en malas condiciones en muchas regiones. El cuidado de los hijos, frecuentemente con medios exigüos, recae de forma desproporcionada en los abuelos, y especialmente en las abuelas, que han perdido a sus propios hijos a causa del VIH y el SIDA. En África y el Caribe, cada vez se les solicita más para el cuidado de los enfermos debido a la falta de camas en los hospitales o al estigma y a la discriminación asociados a la enfermedad, lo cual de nuevo hace invisible este trabajo no remunerado. Los programas inadecuados de prestación de servicios sociales, la falta de acceso a la seguridad social y la falta de ingresos son problemas importantes para estas mujeres de edad <sup>65</sup>.

92. La epidemia del VIH se está convirtiendo en una de las causas desencadenantes y más recalcitrantes del trabajo infantil en los países y regiones con alta prevalencia <sup>66</sup>. En el África subsahariana únicamente, la epidemia ha dejado huérfanos a casi 12 millones de niños menores de 18 años. Globalmente, el número de niños menores de 15 años que viven con el VIH aumentó de 1,6 millones en 2001 a 2 millones en 2007; casi el 90 por ciento vive en el África subsahariana. Las diferencias de género son importantes en lo que respecta al impacto del VIH en el trabajo infantil. La faz de la epidemia del SIDA es cada vez más joven, pobre y femenina <sup>67</sup>. Cuando un progenitor contrae una enfermedad relacionada con el SIDA, estadísticamente es más probable que sean las hijas quienes tengan que abandonar la escuela para asumir la carga de su cuidado. A medida que la enfermedad progresa, normalmente se espera que sea la niña la que continúe haciéndose cargo del hogar, lo cual con frecuencia se suma a otro trabajo fuera de casa. Del niño se espera probablemente que, siguiendo las pautas masculinas familiares y de interacción social, gane dinero para mantener a la familia, y por consiguiente, se vea empujado a un trabajo peligroso como la minería, la pesca o la agricultura.

93. Se estima que los jóvenes representan un 45 por ciento de las nuevas infecciones por el VIH en todo el mundo. Tanto biológica como económicamente, las mujeres son particularmente vulnerables a la enfermedad. Debido a los elevados niveles de desempleo y pobreza, las mujeres y hombres jóvenes pueden recurrir a prostituirse para sobrevivir, con frecuencia con prácticas sexuales poco seguras. En todas las regiones del mundo, el desempleo y la pobreza se mencionan como los principales motivos que llevan a los jóvenes a entrar en el comercio sexual. En la mayoría de las economías en transición, las tasas de desempleo juvenil superan en más del doble a la tasa de desempleo general, lo cual hace aumentar su exclusión social, así como el consumo abusivo de drogas, lo cual a su vez favorece la propagación del VIH en la región. Europa Oriental y la Comunidad de Estados Independientes (CEI) constituyen la región de todo el mundo en la que la epidemia está creciendo más rápido. Las actuales estadísticas indican que la inmensa mayoría de las personas que viven con el VIH/SIDA tienen menos de 30 años.

---

<sup>65</sup> ONU CEPAL: *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, Quito, Ecuador, 6-9 de agosto de 2007. Véase también OIT: *Conclusiones relativas a la seguridad social*, Informe de la Comisión de la Seguridad Social, CIT, 89.<sup>a</sup> reunión, Ginebra, 2001.

<sup>66</sup> OIT-IPEC: *SCREAM: A special module on HIV, AIDS and child labour* (Ginebra, 2007) págs. 36-40.

<sup>67</sup> Se piensa que las mujeres tienen el triple de posibilidades de contraer el VIH que los hombres en el grupo de edad de 10-24 años, según los datos de OMS/ONUSIDA.



94. Para las personas en plena edad de trabajar, el impacto del VIH y el SIDA puede observarse en el número de despidos que se están llevando ante los tribunales del trabajo <sup>68</sup>. Los empleadores, las empresas y las organizaciones de trabajadores están colaborando con medios particularmente eficaces para adoptar estrategias de prevención y políticas contra la discriminación, y en términos generales para gestionar y reducir el costo del VIH/SIDA en el mundo del trabajo. A escala empresarial, los resultados son visibles a partir de programas de la OIT como el denominado Respuestas Estratégicas de las Empresas al VIH/SIDA (SHARE), activo en 650 lugares de trabajo de 24 países. Los mandantes han adoptado políticas específicas para los sectores de la educación, el transporte y la salud <sup>69</sup> a escala regional y mundial. Los gobiernos han desarrollado programas de prevención con perspectiva de género, emprendido reformas jurídicas y difundido asesoramiento en materia de políticas de atención y tratamiento, con el apoyo de la Oficina, sobre la base del *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo* y las normas internacionales del trabajo relevantes para el tema <sup>70</sup>.

---

<sup>68</sup> J. Hodges: *Digest of good legislative practices relating to HIV/AIDS in selected African countries*, DIALOGUE Working Paper No. 12 (Ginebra, OIT, 2007).

<sup>69</sup> Algunos ejemplos son las *Directrices mixtas OIT/OMS sobre los servicios de salud y el VIH/SIDA* (Ginebra, OIT, 2005); y *An HIV/AIDS workplace policy for the education sector in the Caribbean* (2006). Se están preparando directrices para otros sectores, como la minería y la construcción.

<sup>70</sup> Entre los instrumentos internacionales pertinentes figuran las Directrices sobre el VIH/SIDA y los derechos humanos de 1996: *Informe del Secretario General a la Comisión de Derechos Humanos*, documento de las Naciones Unidas E/CN.4/1997/37. La orientación sobre el papel de la legislación se proporciona en términos generales en ONUSIDA: *Handbook for legislators on HIV/AIDS, law and human rights*, en OMS: *Directory of legal instruments dealing with HIV infection and AIDS*, OMS/ONUSIDA/HLE/97.1, Ginebra, 1997. La OMS y el ONUSIDA han proporcionado asesoramiento para la acción estatal sobre legislación de salud pública, y la OIT sobre legislación del trabajo.

## Capítulo 3

---

### Maternidad, infancia saludable y padres que trabajan

95. La maternidad segura y la atención de la salud para mejorar la supervivencia materno infantil constituyen la base de la vida misma, tanto en lo que respecta a las propias madres y los recién nacidos como a las comunidades y las naciones. Asimismo, son aspectos esenciales por lo que se refiere al trabajo decente y la productividad de las mujeres. Desde sus inicios, la OIT ha reconocido que lograr un equilibrio entre la maternidad y las responsabilidades familiares y el trabajo representa un gran desafío para las mujeres que trabajan. Recientemente, el Director General señaló que toda mujer que desee tener un hijo en condiciones de seguridad y amamantarlo un cierto tiempo debe poder hacerlo sin tener miedo de perder su trabajo, sus ingresos o su carrera. Se trata de una aspiración razonable, a la que no se puede dar una respuesta basada en criterios de empresa o de mercado, puesto que comporta una decisión acorde con los intereses de la sociedad <sup>1</sup>.

96. El Objetivo de Desarrollo del Milenio núm. 5 consiste en reducir la tasa de mortalidad materna en tres cuartas partes y disponer de un acceso universal a la salud reproductiva en 2015. Si bien en muchos países se han registrado grandes mejoras, en otros todavía queda mucho por hacer <sup>2</sup>. En el mundo en desarrollo en su conjunto, el riesgo que una mujer padece durante toda su vida de morir por causas relacionadas con la maternidad es de 1 entre 76, probabilidad que en los países industrializados es de 1 entre 8.000 <sup>3</sup>. La mortalidad materna es más elevada en las comunidades indígenas, en particular en áreas remotas donde los índices pueden ser dos o tres veces más elevados que los promedios nacionales <sup>4</sup>. A nivel mundial, se estima que cada minuto muere una mujer debido a complicaciones del embarazo o el parto. Por cada mujer que muere, unas 20 sufren lesiones o discapacidades graves <sup>5</sup>. Los bebés y niños pequeños que han perdido a su madre en el parto tienen diez veces más probabilidades de morir prematuramente que los demás niños en las mismas franjas de edad.

---

<sup>1</sup> Alocución del Sr. Juan Somavia, Secretario General de la Conferencia Internacional del Trabajo, 88.ª reunión, 5 de junio de 2000.

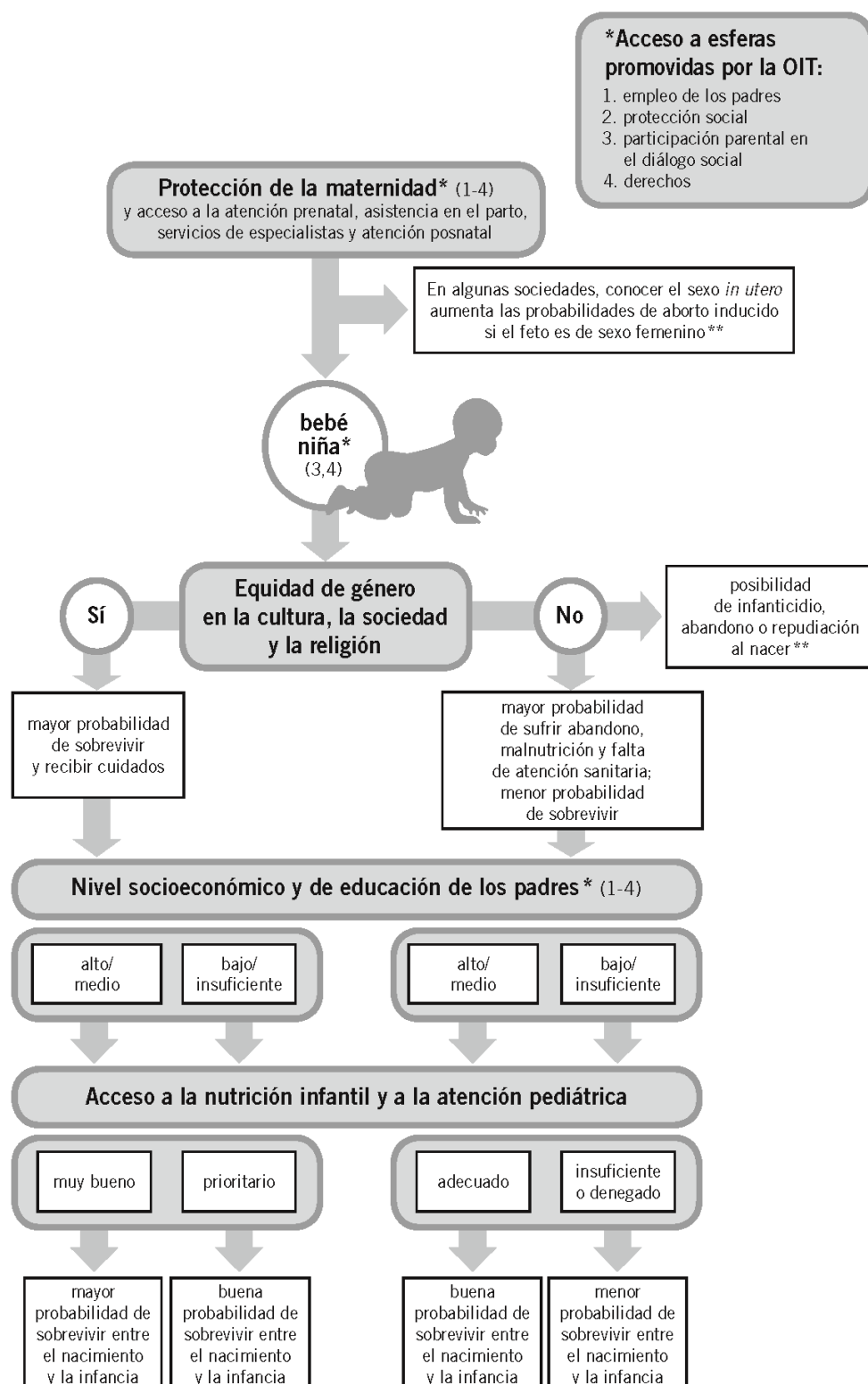
<sup>2</sup> Naciones Unidas: *Summary of the General Assembly thematic debate on the MDGs*, Nueva York, 1-4 de abril de 2008.

<sup>3</sup> El riesgo de muerte materna refleja la probabilidad de quedarse embarazada y la probabilidad de muerte por una causa relacionada con la maternidad durante el período reproductivo de la mujer. Véase UNICEF: *Estado mundial de la infancia 2009: Salud materna y neonatal* (Nueva York, 2009), págs. 8-9.

<sup>4</sup> R. A. Montenegro y C. Stephens: «Indigenous health in Latin America and the Caribbean», en *The Lancet*, vol. 367, núm. 9525, págs. 1859-1869.

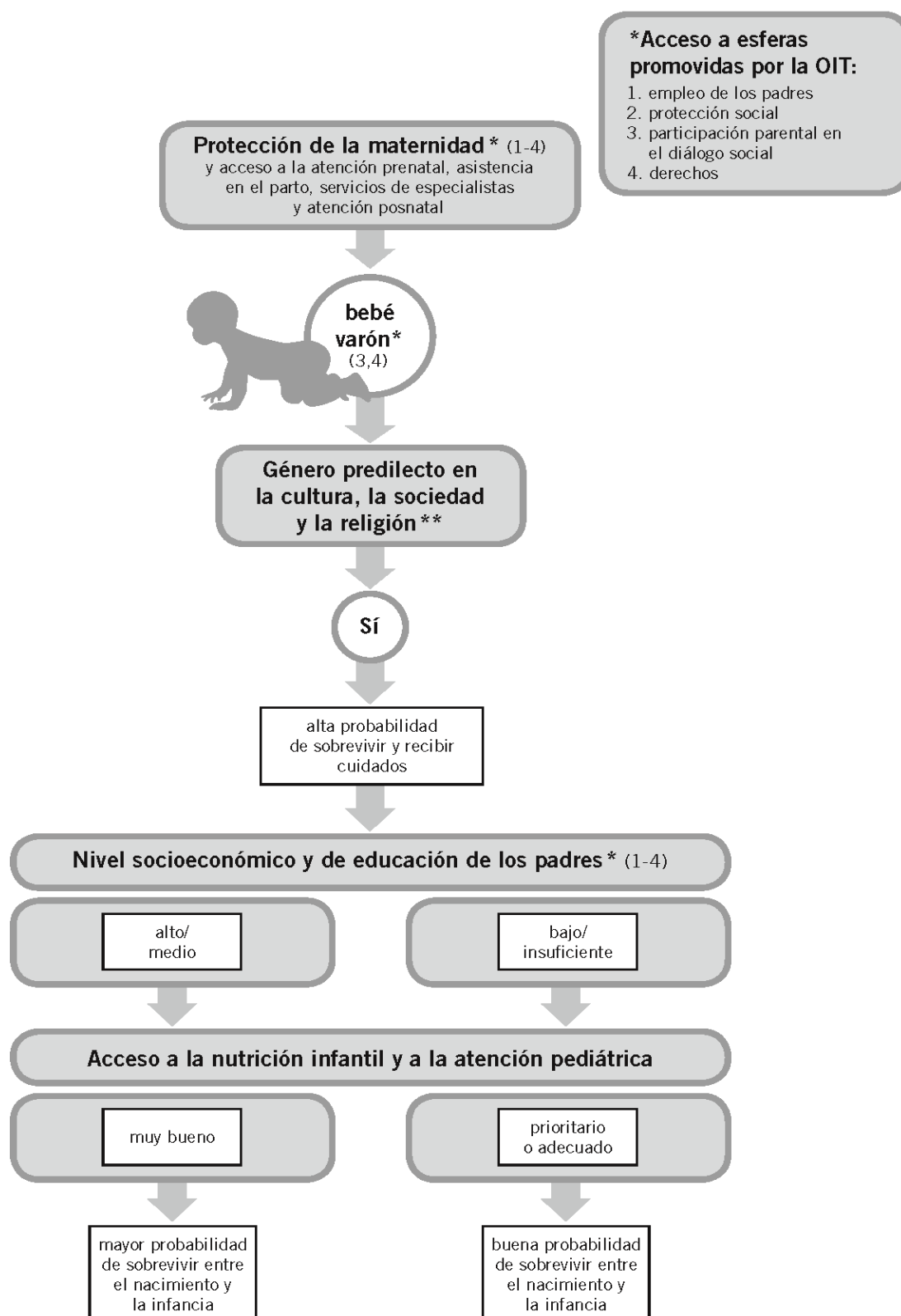
<sup>5</sup> UNFPA: *Maternal mortality, Reproductive health fact sheet* (Nueva York, 2005).

**Gráfico 3.1. Acceso a la atención materno infantil: niñas**



\*\* A comienzos de los años 1990, Amartya Sen, docente del Trinity College (Cambridge) y laureado del Premio Nobel, suscitó el interés de la comunidad internacional por el gran «déficit» de niñas y mujeres que se observa en algunas regiones del mundo.

Gráfico 3.2. Acceso a la atención materno infantil: varones



\*\* En la gran mayoría de las culturas se prefiere a los varones.

97. En los gráficos 3.1 y 3.2 se esquematizan las influencias que las diferentes actitudes con respecto al sexo del recién nacido pueden tener en el cuidado materno y del niño. En algunas regiones, por ejemplo, existe la posibilidad de que las niñas no lleguen a nacer si se conoce su sexo in útero, o pueden ser víctimas de abandono, malnutrición y falta de cuidados después del nacimiento simplemente por ser niñas. Los niños varones suelen tener más probabilidades de sobrevivir en las primeras etapas de la infancia. Muchos de esos comportamientos ante el género están determinados en parte por el nivel socioeconómico y de educación de los padres. La acción de la OIT en el ámbito de los derechos, el empleo, la reducción de la pobreza, la protección social (especialmente en lo que respecta a la protección de la maternidad) y la participación de los padres en el diálogo social pueden promover un cambio de esta situación.

98. El cuadro del anexo B se basa en las previsiones de fertilidad para 2050 publicadas por las Naciones Unidas y en las previsiones de la fuerza de trabajo para 2020 publicadas por la OIT. Se ha indicado allí el número de mujeres en edad laboral (de 15 a 49 años) que se prevé estarán embarazadas en 2010, 2020 y 2050, y el número de mujeres activas que se prevé estarán embarazadas en 2010 y 2020<sup>6</sup>. Cabe destacar que el cuadro se basa en la hipótesis fundamental de que el trabajo y la maternidad no son incompatibles: se considera que el nivel de fertilidad de las mujeres que trabajan es igual al de las mujeres que no tienen actividad laboral. En la práctica, muchas mujeres combinan el trabajo con su papel de madre, de manera que no están fuera del mercado de trabajo durante el embarazo y la maternidad, y a menudo renuncian al derecho a reintegrarse o corren el riesgo de tener dificultades para hacerlo o de verse obligadas a aceptar un trabajo de menor calidad y condiciones de jubilación menos favorables en caso de ser readmitidas.

99. El cuadro pone de relieve tres fenómenos:

- Se prevé un aumento del número de mujeres de entre 15 y 49 años, que en principio pasará de cerca de 1.700 millones en 2010 a 1.900 millones en 2020 y 2.100 millones en 2050, a pesar del descenso generalizado de la fertilidad que ya se observa y que con toda probabilidad continuará. Esto será el resultado de las repercusiones futuras de la alta fertilidad registrada en los últimos tiempos en muchas regiones: en efecto, nacieron muchas niñas que están creciendo y pronto estarán en la edad adulta.
- Se prevé una disminución del número de mujeres embarazadas que trabajan con edades comprendidas entre los 15 y los 49 años, que en principio pasará de cerca de 136 millones en 2010 a 135 millones en 2020 y 123 millones en 2050. Esto será el resultado de la actual tendencia de disminución de la fertilidad en el plano mundial. El descenso del número de embarazos es evidente en todas las regiones, excepto en África, donde se prevé que el número de mujeres embarazadas siga aumentando. Esto obedece a que la reducción de la fertilidad es más reciente en dicho continente, por lo que gran parte de esa reducción tendrá lugar en el futuro.
- A pesar de la disminución de la fertilidad en la mayoría de las regiones, se prevé un aumento del número de mujeres activas embarazadas con edades comprendidas entre los 15 y los 49 años, que en principio pasará de alrededor de 78 millones en 2010 a 80 millones en 2020, según las proyecciones de la OIT con respecto a la fuerza de

---

<sup>6</sup> Valga señalar que el número de mujeres embarazadas en un año determinado será probablemente menor que el número efectivo de nacimientos ya que una proporción reducida pero importante, de mujeres dará a luz dos veces en un año, en especial en los países con tasas de fertilidad más elevadas. El número de mujeres embarazadas también se ha estimado con prudencia, ya que las cifras de la fertilidad se refieren a sólo los nacimientos en que el bebé sobrevive, de manera que en las estimaciones no quedan comprendidas las interrupciones del embarazo en cualquier etapa, incluidos los abortos espontáneos en el tercer trimestre y los partos en que el niño nace muerto.

trabajo. Estas proyecciones se basan en el probable aumento mundial de la proporción de mujeres económicamente activas con respecto a la fuerza de trabajo total.

100. Según el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), en todo el mundo las mujeres y las parejas se casan y tienen hijos más tarde. Los promedios de edad regionales indican que las mujeres se casan a los 22 años en África, 23 años en Asia y Oceanía, 25 años en América Latina y 26 años en Europa y América del Norte. La media de edad de los hombres que se casan es considerablemente más elevada que la de las mujeres en todas las regiones. La tendencia de posponer el matrimonio se debe, en parte, a la importancia creciente que tiene el acceso a la educación. En todo el mundo, la edad promedio del primer matrimonio ha aumentado en 1,6 años para las mujeres y 1,2 años para los hombres, nada más que durante el último decenio.

101. En las culturas en que se ejercen presiones en el sentido de acatar las expectativas sociales que propician el matrimonio a una edad temprana, la paternidad y la maternidad son uno de los factores que perpetúan el ciclo intergeneracional de pobreza de los jóvenes, sean mujeres u hombres. Los costos sociales y económicos del matrimonio precoz son elevados, tanto para las personas como para las comunidades. A muchas mujeres jóvenes de familias pobres no se les deja más opción que el matrimonio, lo que las más de las veces sólo significa que pasan de un hogar pobre a otro. Para millones de esposas adolescentes, casarse a una edad temprana implica perder la oportunidad de recibir una educación, y tener escasas posibilidades de participar en la vida social y política<sup>7</sup>. En algunas partes del mundo, este hecho viene a reforzar la propensión de los padres a no invertir en la educación de las niñas, ya que se da por sentado que éstas abandonarán el seno de la familia cuando se casen. Además, el embarazo a una edad temprana puede conllevar complicaciones<sup>8</sup>. Incluso en las regiones donde la fertilidad está bajando, el embarazo a una edad temprana es uno de los escollos que restringe el acceso a empleos productivos, en particular entre las mujeres pobres con poca instrucción. Las jóvenes madres, casadas o no, tendrán que ocuparse del cuidado de sus hijos, además de las labores domésticas, se verán confrontadas al incremento de las cargas financieras y tendrán menos posibilidades de obtener unos ingresos decentes. La mayor proporción de embarazos no planificados entre las adolescentes se registra en América Latina y el Caribe y en algunos países del África Subsahariana, regiones en las que hasta un 50 por ciento de las madres adolescentes han indicado que no habían planificado sus embarazos<sup>9</sup>. En América Latina, el embarazo entre las adolescentes es uno de los principales motivos de deserción escolar<sup>10</sup>.

102. Cuando las mujeres jóvenes tienen la oportunidad de ganar un salario, aunque sea con trabajos que requieren poca preparación, pueden abrírseles nuevas posibilidades. Por ejemplo, en Bangladesh y Malasia, las mujeres jóvenes que trabajan han mejorado su condición e influencia en las familias al aportar una ayuda económica. Como resultado, han podido ejercer un mayor control sobre el momento de contraer matrimonio y la

<sup>7</sup> OIT: *Trabajo decente y juventud: América Latina* (Trinidad y Tabago, 2007).

<sup>8</sup> Las complicaciones durante el embarazo son la principal causa de muerte en las mujeres de 15 a 19 años. Véase Banco Mundial: *Public health at a glance – Maternal mortality*, mayo de 2006.

<sup>9</sup> Naciones Unidas: *Ejecución del Programa de Acción Mundial para los jóvenes: progresos y limitaciones con respecto al bienestar de los jóvenes y a su papel en la sociedad civil*, Informe del Secretario General a la Asamblea General, 64.º período de sesiones, documento A/64/61–E/2009/3, Nueva York, octubre de 2008.

<sup>10</sup> En Brasil, Colombia, Nicaragua, Panamá y Venezuela, las tasas de fertilidad de las adolescentes superaron el 17 por ciento. DAES: *Young people's transition to adulthood: Progress and challenges* (Nueva York, 2007) pág. 58.

elección de su cónyuge. Sin embargo, se ha visto que una vez casadas, estas mujeres jóvenes tienden a abandonar el empleo remunerado, por lo que su permanencia en la población activa se reduce a unos pocos años <sup>11</sup>.

### 3.1. Acción de la OIT

#### 3.1.1. Empleo

103. La protección durante el embarazo y la maternidad responde a una doble finalidad: proteger la especial relación entre la madre y el recién nacido y la salud de ambos, y brindar una cierta seguridad en el empleo (posibilidades de acceso al empleo para las mujeres en edad de concebir, mantenimiento de los salarios y prestaciones durante la maternidad y prevención de los despidos). La seguridad en el empleo es esencial para la protección de las trabajadoras embarazadas. El embarazo o la maternidad no deben ser causa de discriminación para acceder a la formación, el desarrollo de las calificaciones y el empleo, como lo subraya la *Resolución relativa a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad*, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2004. Sin embargo, en las investigaciones sobre el tema se menciona a menudo la discriminación en el marco de la contratación y del despido de que son objeto las trabajadoras en edad de procrear. En el Reino Unido, por ejemplo, una encuesta puso de relieve que el 52 por ciento de los directivos toman en consideración las posibilidades de que las candidatas a puestos vacantes queden embarazadas una vez contratadas, en función de su edad y estado civil. El 76 por ciento de los directivos interrogados no contratarían a una candidata si supieran que ésta podría quedar embarazada en un período de seis meses después de haber comenzado a trabajar <sup>12</sup>. Si bien el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158), prohíbe expresamente los despidos basados, entre otros motivos, en el embarazo y la ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad <sup>13</sup>, es común que se presenten ante los tribunales reclamaciones por despidos relacionados con la maternidad <sup>14</sup>. La Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165), ofrece a los directivos orientación práctica sobre las políticas en el lugar de trabajo, encaminadas a garantizar que los trabajadores puedan hacer frente a las responsabilidades laborales y familiares y seguir siendo productivos. En la Recomendación núm. 165 se brindan orientaciones sobre la reducción de la jornada laboral y del número de horas extraordinarias, los horarios de trabajo flexibles, el trabajo por turnos y la reorganización de los horarios de trabajo cuando el empleo requiera la realización de trabajo nocturno, así como sobre la necesidad de tener en cuenta las posibilidades de movilidad del cónyuge en los casos de traslado.

---

<sup>11</sup> Banco Mundial/BIRF: *Informe sobre el Desarrollo Mundial 2007: El desarrollo y la nueva generación* (Washington D.C., 2006), pág. 51.

<sup>12</sup> BBC: «*Bosses weigh up pregnancy risk*», 21 de abril de 2008, en <http://news.bbc.co.uk/2/hi/business/7357509.stm>.

<sup>13</sup> Véase una recopilación de resúmenes nacionales y cuadros comparativos sobre 77 países, en *Termination of Employment Legislation Digest*, en la dirección <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/termination/tables.htm>.

<sup>14</sup> Algunos casos planteados en la UE y su resolución favorable en lo que atañe a este aspecto de la igualdad de género se analizan en E. Landau e Y. Beigbeder: *From ILO Standards to EU law: The case of equality between men and women at work* (Martinus Nijhoff, Leiden y Boston, 2008), págs. 143-165.

104. Varios países han adoptado políticas activas de mercado de trabajo con un componente relativo a la maternidad y la familia. En México, por ejemplo, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, que abarca, entre otras, las distinciones basadas en el sexo, el embarazo y el estado civil, fomenta la adopción de medidas positivas en las empresas<sup>15</sup>. En otros países en desarrollo, las trabajadoras del sector informal pueden encontrar dificultades para ganarse la vida durante la maternidad. Por ejemplo, las exigencias para la aplicación de las disposiciones sobre protección de la maternidad pueden ser muy estrictas, tanto en derecho como en la práctica, y excluir a las trabajadoras agrícolas<sup>16</sup>. La OIT considera que también es importante que haya disposiciones sobre la protección de la maternidad aplicables en la economía informal, en la que se observa una muy alta proporción de mujeres entre los trabajadores estacionales o temporeros.

### **Recuadro 3.1 Maternidad e igualdad de género en España**

España tiene la tasa de natalidad más baja de la Unión Europea (1,07 niño por mujer en edad de procrear). El deseo de las mujeres de amortizar el costo de los estudios superiores incorporándose a la vida profesional, el matrimonio tardío, la insuficiencia de los servicios de cuidado de los niños, las presiones económicas y el temor al despido en caso de quedar embarazada han llevado a muchas españolas a aplazar la maternidad o a renunciar a la posibilidad de tener hijos. Esto tiene consecuencias demográficas para el país. Consciente de las presiones que sufren las mujeres que integran la fuerza de trabajo, el Gobierno español ha venido abordando las cuestiones de desigualdad de género, sobre todo la no contratación y los despidos en relación con la maternidad (en una decisión de 2001, la Corte Europea de Justicia resolvió favorablemente la reclamación presentada por una trabajadora municipal, a la cual no se le había renovado el contrato de trabajo por motivos relacionados con su reciente parto). En un fallo judicial reciente, el juez señaló que la Ley de Igualdad de 2007, que incorporó la protección de la maternidad, también era aplicable al caso de una trabajadora doméstica embarazada, y declaró nulo su despido. Esta es una decisión importante para una categoría de trabajadoras que hasta entonces carecían de protección. En abril de 2008, en una evidente demostración de apoyo a la igualdad de género y la protección de la maternidad, el Gobierno español designó el primer gabinete con mayoría de mujeres. Cuando asumió su cargo, la Ministra de Defensa, Carme Chacón, estaba embarazada de siete meses; tras dar a luz, la Ministra tomó licencia de maternidad y posteriormente reasumió sus funciones.

Fuentes: Corte Europea de Justicia: *Jiménez Melgar vs. Ayuntamiento de Los Barrios*, Asunto C-438/99, publicado en [2001] IRLR 848. Observatorio Europeo de Relaciones Laborales, en línea, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo ([www.eurofound.europa.eu/areas/gender/](http://www.eurofound.europa.eu/areas/gender/)); M. Gutiérrez-Domènech: «The impact of the labour market on the timing of marriage and births in Spain», en *Journal of Population Economics*, vol. 21, núm. 1, enero de 2008; J. Lázaro: «Una sentencia aplica por primera vez la Ley de Igualdad al servicio doméstico», en *El País*, 22 de abril de 2008, edición impresa.

### **3.1.2. Protección social**

105. Los riesgos en el lugar de trabajo que pueden afectar la salud reproductiva de los trabajadores, tanto en la economía formal como informal, son factores importantes que se deben tomar en consideración. La mayoría de las mujeres trabajan durante el embarazo y regresan al trabajo tras el parto. Ahora bien, hay algunas exigencias

<sup>15</sup> OIT: *La igualdad en el trabajo: Afrontar los retos que se plantean*, Informe del Director General, CIT, 96.ª reunión (Ginebra, 2007), pág. 64.

<sup>16</sup> Banco Mundial/FAO/Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA): *Gender in agriculture sourcebook* (Washington, D.C., 2009), pág. 337.



laborales que pueden resultar perjudiciales, como los horarios prolongados o excesivos, el trabajo nocturno, la duración insuficiente de la licencia de maternidad o la falta de pausas para amamantar al infante<sup>17</sup>. La exposición a agentes biológicos o químicos o las repercusiones físicas de las vibraciones excesivas, los sacudones y el ruido, calor o frío extremos también pueden resultar peligrosos. Esos riesgos deben ser reconocidos y mitigarse o eliminarse.

106. Contar con un nivel adecuado de protección social supone que se protejan la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones, y también que se asegure el bienestar infantil y la protección de la maternidad. En la práctica, sólo el 20 por ciento de la población mundial tiene hoy acceso a una protección social adecuada, mientras que más de la mitad no dispone de protección alguna. Los trabajadores de la economía no formal se encuentran entre los grupos más numerosos que tienen poca o ninguna protección social, y entre ellos predominan las mujeres. Las trabajadoras de la economía informal son especialmente vulnerables a una diversidad de riesgos, debido a su doble papel en el lugar de trabajo y en el hogar, a su mayor exclusión social y a las dificultades con que tropieza su inclusión en los mecanismos de protección social.

107. Varios programas de la OIT se ocupan de aspectos relativos a la maternidad, la paternidad, el cuidado de los niños, la salubridad de las condiciones de trabajo y la seguridad social. Estos programas elaboran análisis comparativos, instrumentos, buenas prácticas e iniciativas de cooperación técnica para ayudar y alentar a los mandantes de la OIT a mejorar las condiciones de empleo de los hombres y mujeres que trabajan, a través de la aplicación de enfoques integrados para abordar temas como el tiempo de trabajo y la organización del trabajo, los salarios e ingresos, el trabajo y la familia, la protección de la maternidad y las condiciones de trabajo. La Oficina mantiene una serie de diálogos con los interlocutores sociales respecto del trabajo y la familia, y también la maternidad. A continuación se describen algunas intervenciones exitosas de la Oficina.

*Seguridad social: Sustitución de ingresos, apoyo al ingreso y asistencia médica asequible*

108. El Convenio núm. 183 establece que durante la licencia de maternidad deben otorgarse a la mujer prestaciones pecuniarias de una cuantía suficiente para que ésta pueda mantenerse a sí misma y mantener a su hijo. La mayor aceptación de la igualdad de género en el mundo del trabajo y de su papel como motor del desarrollo sostenible vendría a respaldar a la mujer tanto en sus funciones reproductivas como productivas. La mayoría de los países (el 97 por ciento, según una encuesta de la OIT) han adoptado este principio y sólo cinco<sup>18</sup> prevén la licencia de maternidad pero no han adoptado leyes que rijan su remuneración<sup>19</sup>. En muchos países, las prestaciones pecuniarias no llegan al nivel establecido por el Convenio: apenas el 36 por ciento de los países considerados alcanza un nivel de remuneración de al menos dos tercios del salario previo de la trabajadora, pagadero durante 14 semanas.

109. Con el transcurso del tiempo, y de conformidad con las disposiciones normativas internacionales, los países han ido abandonando los mecanismos de financiación que

---

<sup>17</sup> J. Paul: *Comienzos saludables: Directrices para una maternidad segura en el trabajo* (España, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005), y OIT: *Information sheet on maternity protection* (núm. 4), Programa sobre las Condiciones de Trabajo y Empleo (Ginebra, 2004).

<sup>18</sup> Australia, Estados Unidos, Lesotho, Papua Nueva Guinea y Suiza.

<sup>19</sup> I. Öun y G. Pardo Trujillo: *Maternity at work: A review of national legislation* (Ginebra, OIT, 2005, pág. 14). Cifras basadas en el examen de la legislación de 166 países.

imponían los costos directos de la maternidad a los empleadores (lo que significaba una carga potencial para éstos y constituía una posible causa de discriminación contra las mujeres), para depender en mayor medida del seguro social obligatorio o de la financiación pública, o bien de un sistema mixto que divide las responsabilidades entre los empleadores y los sistemas de seguridad social <sup>20</sup>. En la actualidad, en aproximadamente un cuarto de los países estudiados, los empleadores son responsables directos de las prestaciones pecuniarias, en la mitad se recurre al seguro social o la financiación pública, y en un 20 por ciento se aplican sistemas de financiación mixtos <sup>21</sup>.

### **Recuadro 3.2** **Prestaciones de maternidad en Jordania**

En 2007, la OIT realizó un estudio de viabilidad sobre la puesta en práctica de un régimen de prestaciones pecuniarias de maternidad en el Reino Hashemita de Jordania. El costo total de la licencia de maternidad, que corría a cargo de los empleadores, había dado lugar a actos de discriminación contra las trabajadoras, debido a que los primeros consideraban que contratar mujeres resultaba más caro que contratar hombres. El estudio tenía por objeto determinar si era posible establecer un régimen de protección de la maternidad equitativo y asequible para Jordania, que beneficiara tanto a las trabajadoras, como a los mercados de trabajo y la sociedad en su conjunto. Las conclusiones señalaron que la introducción de un régimen de prestaciones pecuniarias de maternidad en Jordania parecía viable y financieramente sostenible. En 2008, se presentó al Parlamento de Jordania una propuesta para la aprobación de tal régimen.

Fuente: OIT: *Feasibility study on the implementation of a maternity cash benefits scheme*. Informe presentado por el Departamento de Seguridad Social de la OIT y la Oficina Regional para los Estados Arabes al Gobierno del Reino Hashemita de Jordania (Ginebra, 2007).

110. Otro enfoque innovador consiste en vincular las microfinanzas con la protección de la maternidad. La OIT está examinando la manera de extender la protección de la maternidad a las mujeres ocupadas en la economía informal a través del microseguro y de otros regímenes de financiación de la salud de base comunitaria <sup>22</sup>. Se han llevado a cabo investigaciones iniciales, sobre la forma en que estas iniciativas basadas en la comunidad han integrado la protección de la maternidad en los servicios que ofrecen a sus miembros y familias. Se ha recopilado información de nueve países de África, Asia y América Latina: Argentina, Chile, Colombia, Filipinas, India, Nepal, Senegal, República Unida de Tanzania y Uganda. La información recogida y su análisis posterior han servido para fundamentar la elaboración de orientaciones prácticas que contribuyan a fomentar sistemas de financiación de la salud que incluyan servicios de protección de la maternidad <sup>23</sup>.

<sup>20</sup> *Idem*, pág. 26.

<sup>21</sup> Un estudio de 2001 sobre la responsabilidad de la sustitución de ingresos durante la licencia de maternidad mostró que la seguridad social nacional la asumía (total o parcialmente) en 12 países de Asia y el Pacífico y de los Estados árabes, en 27 países africanos, en 30 países de América Latina y el Caribe y en 40 países europeos. OIT: *Maternity leave around the world*. Folleto informativo sobre el Convenio núm. 183 (Ginebra).

<sup>22</sup> OIT: *Extending maternity protection to women in the informal economy: An overview of community-based health-financing schemes*, Departamento de Seguridad Social (Programa sobre Estrategias y Técnicas contra la Exclusión Social y la Pobreza (STEP)) y Programa sobre las Condiciones de Trabajo y Empleo (TRAVAIL) (Ginebra, 2003).

<sup>23</sup> OIT: *Extending maternity protection to women in the informal economy: The case of Nepal*, documento de trabajo de STEP (Ginebra, 2002).

**Recuadro 3.3**  
**Financiación de las prestaciones de maternidad**  
**en América Latina**

En Argentina, Brasil y Uruguay, los medios de financiación de las prestaciones de maternidad se alimentan con las contribuciones de los empleadores a la seguridad social. En México, las contribuciones son tripartitas, ya que están constituidas por un subsidio del Estado, las contribuciones de las empresas y las cotizaciones de los trabajadores. En estos cuatro países, las contribuciones de los empleadores se basan en el número de trabajadores inscritos en la seguridad social, independientemente de su edad o sexo, de modo que también realizan contribuciones inclusive los que no emplean a mujeres. Esto refleja el principio de seguridad social universal respecto de la base de las contribuciones.

Fuentes: L. Abramo y R. Todaro: «Costos laborales y reproducción social: Análisis comparativo de cinco países latinoamericanos», en Abramo y Todaro (coordinadores de la publicación): Cuestionando un mito: Costos laborales de hombres y mujeres en América Latina (Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe); y C. Hein: Reconciling work and family responsibilities: Practical ideas from global experience (Ginebra, OIT, 2005).

*Cuidado de los niños*

111. Hay consenso en cuanto a que la creación de servicios sociales asequibles, fiables y de elevada calidad como medio para solventar la contradicción entre la vida laboral y el cuidado de los familiares jóvenes, ancianos o enfermos es uno de los mecanismos más rentables y más compatibles con las consideraciones de género a la hora de responder a las necesidades de los trabajadores. En particular, los estudios realizados por la OIT sobre el cuidado de los hijos de padres que trabajan han mostrado que las ventajas externas que resultan de estas medidas para la sociedad, los empleadores y los propios trabajadores y sus familias son numerosas. En especial, la oferta de servicios de cuidado de los niños de gran calidad:

- ❑ promueve la igualdad de género, ya que mejora las oportunidades de empleo, la realización personal y la autonomización de las mujeres;
- ❑ ayuda a evitar la perpetuación de las desigualdades sociales y de la pobreza intergeneracional, al reforzar la seguridad social y económica de las familias y reducir su vulnerabilidad ante los riesgos;
- ❑ facilita el funcionamiento armonioso y eficiente de los mercados de trabajo, a través del aprovechamiento pleno de las inversiones cada vez más cuantiosas que la sociedad está dedicando a la educación de las mujeres y a la diversificación de la fuerza de trabajo;
- ❑ brinda un punto de partida más sólido para los niños desfavorecidos, mejorando su bienestar físico, sus aptitudes cognitivas y de dominio del lenguaje, y su desarrollo social y emocional;

- ❑ contribuye a la creación de puestos de trabajo en el sector de servicios, en sustitución de una parte del trabajo doméstico no remunerado, y
- ❑ aumenta la recaudación tributaria, ya que el incremento de la tasa de actividad y de los ingresos de los padres redunda en una mayor producción nacional <sup>24</sup>.

### *Horario de trabajo flexible*

112. Otra medida importante guarda relación con la disponibilidad de horarios de trabajo apropiados, que proporcionen a los trabajadores el tiempo y la flexibilidad que necesitan para asumir sus responsabilidades familiares. Hay que concebir medidas que favorezcan la vida familiar, es decir, que permitan que los padres y madres que trabajan dispongan de tiempo suficiente para el cuidado cotidiano de sus familias. Cuando las personas pueden adaptar de manera flexible sus horarios de trabajo a fin de cumplir también con sus obligaciones domésticas, se benefician no sólo los propios trabajadores y sus lugares de trabajo, sino también la sociedad en su conjunto <sup>25</sup>.

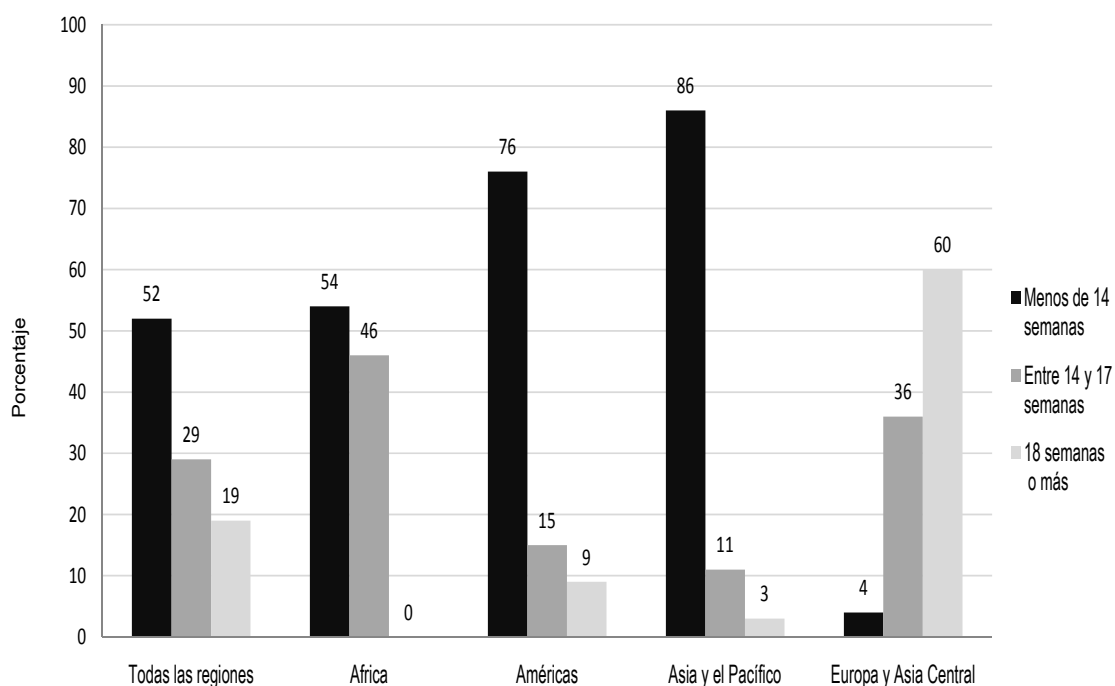
### *Permisos y licencias laborales*

113. La protección laboral también es fundamental para permitir que las madres y padres que trabajan cumplan con sus obligaciones laborales sin descuidar a sus familias. Además de la licencia de maternidad, existen otros tipos de licencia cuyo ejercicio puede ayudar a los trabajadores a lograr un equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, como la licencia de paternidad y la licencia parental en general y la licencia de adopción.

114. El derecho de las madres a un período de descanso puerperal es fundamental para la protección de su salud y la del niño. El Convenio núm. 183 exige a los Estados ratificantes que concedan una licencia de al menos 14 semanas, seis de las cuales deben tomarse inmediatamente después del parto. La Recomendación núm. 191 propone que este período debería ser de al menos 18 semanas. Esta extensión tiene por finalidad poner a la mujer al amparo de las presiones en el sentido de un pronto regreso al trabajo, que podría resultar perjudicial para su salud o la de su hijo. El Convenio establece el derecho a una licencia adicional en caso de enfermedad o de complicaciones. En la práctica, la duración de la licencia de maternidad varía considerablemente en todo el mundo. El gráfico 3.3 muestra que la duración de la licencia de maternidad está aumentando, si bien dicho aumento es desigual entre las regiones.

<sup>24</sup> C. Hein y N. Cassirer: *Workplace partnerships for childcare solutions* (Ginebra, OIT de próxima publicación).

<sup>25</sup> OIT: *Decent working time: Balancing workers' needs with business requirements*, Programa sobre las Condiciones de Trabajo y Empleo (TRAVAIL) (Ginebra, 2007), págs. 8 y 9.

**Gráfico 3.3. Duración de la licencia de maternidad por regiones, 2004 (166 países)**

Fuente: Base de datos de la OIT sobre condiciones de trabajo y empleo, en relación con la protección de la maternidad (2005).

115. Un avance notable en la política de la OIT ha sido el reconocimiento de la importancia que reviste la participación del padre en las responsabilidades familiares en general y del vínculo que hay entre la igualdad en el hogar y la igualdad en el lugar de trabajo. La licencia parental ha contribuido de forma importante al reparto equitativo de las responsabilidades familiares, y al reconocimiento de que tanto las madres como los padres son responsables de la crianza de sus hijos<sup>26</sup>. El otorgamiento de la licencia parental no figura en ningún convenio de la OIT<sup>27</sup>, pero sí es mencionado en las Recomendaciones núms. 191 y 165.

116. Las normas sobre licencias laborales no se encuentran exclusivamente en la legislación. En efecto, también se incluyen disposiciones relativas al cuidado de la familia en convenios colectivos en todas las regiones donde las organizaciones de trabajadores y de empleadores están dispuestas y preparadas técnicamente para negociarlas. En Finlandia, por ejemplo, en algunos acuerdos sectoriales se ha incrementado el derecho de los trabajadores a gozar de breves períodos de ausencia del

<sup>26</sup> I. Öun y G. Pardo Trujillo: *Maternity at work: A review of national legislation* (Ginebra, OIT, 2005), pág. 42.

<sup>27</sup> El período de licencia parental, es decir, un permiso relativamente largo después de la expiración de la licencia de maternidad, se ofrece en algunos países tanto a las mujeres como a los hombres. Puede tratarse de un derecho compartido, que puede ejercer uno u otro de los progenitores (por ejemplo, en Cuba, Estonia, Hungría y Viet Nam), de un derecho personal, no transferible (por ejemplo, en Bélgica, Irlanda e Islandia), o de un derecho mixto, que combina derechos personales y familiares (por ejemplo, en Noruega y Suecia). En la Unión Europea, la directriz del Consejo relativa al acuerdo marco sobre el permiso parental ha sido decisiva para incrementar el número de países que otorgan derechos individuales de licencia parental, y ha alentado por lo tanto a los padres a hacer uso de esa licencia, lo que redundará en beneficio de la igualdad de género. OIT: *La igualdad en el trabajo: Afrontar los retos que se plantean*, Informe del Director General, CIT, 96.ª reunión (Ginebra, 2007), págs. 91 y 92.

trabajo a fin de cuidar a sus hijos menores de diez años. En Grecia, la empresa Cosmote, proveedora de servicios de telefonía móvil, concede a sus empleados 32 horas anuales de licencia para que puedan supervisar los progresos escolares de sus hijos. En Italia, en los acuerdos colectivos a nivel de empresa se dispone que los trabajadores tendrán la posibilidad de tomar tiempo libre para cuidar de familiares enfermos, así como de hijos con discapacidad o problemas de toxicomanía. En Canadá, en los convenios colectivos tanto del sector público como del privado se han previsto períodos de licencia para que los trabajadores puedan acompañar a sus familiares a visitas médicas, graduaciones o audiencias judiciales<sup>28</sup>.

**Recuadro 3.4**  
**Las funcionarias públicas hacen**  
**uso de licencia a sus propias expensas**

Una encuesta en el lugar de trabajo llevada a cabo en Australia ha mostrado que las mujeres que hacen uso de la licencia de maternidad tienen menos posibilidades de ascender una vez que regresan al trabajo. De las funcionarias públicas que tomaron licencia de maternidad en 2000-2001, el 65 por ciento no había recibido ascensos hasta junio de 2007. En comparación, durante el mismo periodo, sólo el 42 por ciento de las mujeres sin hijos no habían sido ascendidas. Según el Sindicato de la Función Pública (CPSU), afiliado a la ISP (Internacional de Servicios Públicos), esas cifras se deben a una serie de factores como, por ejemplo, la ausencia de acuerdos sobre los horarios de trabajo flexibles, la predisposición a no ofrecer la posibilidad de trabajar a tiempo parcial en los escalones superiores, o la falta de programas adecuadamente financiados y de buena calidad para el cuidado de los niños. En Australia, el servicio público dispone de una de las normativas más favorables para la familia, que incluye una licencia remunerada de maternidad de 12 semanas y horarios de trabajo flexibles.

Fuente: Internacional de Servicios Públicos (ISP), [www.world-psi.org](http://www.world-psi.org).

117. La licencia de paternidad brinda una excelente oportunidad para que, durante el período próximo al nacimiento, los padres alimenten a sus hijos, brinden apoyo a las madres en cuanto a las numerosas necesidades físicas y emocionales relacionadas con el parto, y cuiden de los recién nacidos. La utilidad de la licencia de paternidad se está reconociendo progresivamente en todo el mundo, lo que refleja la evolución de la percepción de la paternidad y de las necesidades de los hombres como de las mujeres de conciliar el trabajo y la vida familiar. Este reconocimiento es quizás un primer paso hacia la adopción de unos enfoques más propicios al equilibrio de género respecto de los cuidados familiares y del trabajo no remunerado. Si bien es cierto que ninguna norma de la OIT exige explícitamente que los Estados ratificantes concedan licencias de paternidad, tal derecho figura ya en las legislaciones nacionales y convenios colectivos de varios países; también existen otras disposiciones más generales sobre licencias familiares que pueden ser aplicadas a los nuevos padres<sup>29</sup>. La duración y

<sup>28</sup> Respecto de Finlandia, Grecia e Italia, véase Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo: *Reconciliation of work and family life and collective bargaining in the European Union* (Dublin, 2006); con respecto a Canadá, véase K. Bentham: «Labour's collective bargaining record on women and family issues», en G. Hunt y D. Rayside (directores de la publicación): *Equalizing labour: Union response to equity in Canada* (University of Toronto Press, de próxima publicación); véase también OIT: *La igualdad en el trabajo: Afrontar los retos que se plantean*, Informe del Director General, CIT, 96.ª reunión (Ginebra, 2007), págs. 91 y 92.

<sup>29</sup> I. Öun y G. Pardo Trujillo: *Maternity work: A review of national legislation* (Ginebra, OIT, 2005), pág. 39.

remuneración de la licencia de paternidad varía considerablemente <sup>30</sup>. Algunos ejemplos alentadores de disposiciones sobre la licencia de paternidad pueden encontrarse en Italia y Francia. En Italia, la ley núm. 53, de 8 de marzo de 2000, establece las licencias de maternidad y de paternidad, los derechos a prestar cuidados y a seguir una formación y la coordinación del tiempo de ocio. Ello ha redundado en el fomento del equilibrio de género en relación con el horario de trabajo y las responsabilidades familiares. En Francia, una ley de 2002 introdujo la licencia de paternidad de 14 días, los tres primeros pagados por el empleador y el resto a cargo de la seguridad social, por una cuantía de hasta el 80 por ciento del salario bruto. Dicha disposición ha tenido un éxito notable: hasta 2004, la habían utilizado casi dos tercios de los padres con derecho a esa licencia (entre ellos, los trabajadores asalariados, los trabajadores independientes y los granjeros) <sup>31</sup>.

### 3.1.3. Diálogo social

118. El diálogo social es un medio esencial para lograr el reconocimiento de la importancia de la protección de las madres y padres que trabajan. A nivel tripartito, puede ser una garantía en el sentido de que el Estado cumpla su cometido de adoptar sistemas de protección social sostenibles. A nivel bipartito, la negociación colectiva permite hacer oír la voz de aquellos segmentos de la sociedad que tratan de establecer un equilibrio entre funciones que a menudo se contradicen entre sí. El número relativamente limitado de mujeres que ocupan puestos de responsabilidad en órganos representativos dificulta el avance hacia la igualdad de género, en general, e impide que mejore la situación de las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades familiares, en particular. Algunas cuestiones específicas, como el cuidado de los niños y de las personas de edad, así como la ordenación del tiempo de trabajo, se abordarán periódicamente en las estructuras de diálogo social cuando se haya alcanzado una masa crítica de mujeres que participen activamente y de forma significativa en el diálogo social y puedan ejercer funciones decisorias en este proceso. Hay, pues, una necesidad acuciante de incrementar la participación de las mujeres en las actuales estructuras de diálogo social, de alentar a los hombres a que tomen en consideración las cuestiones de la igualdad de género, y de incorporar la dimensión de género en las consultas sobre la salud materna y la protección infantil <sup>32</sup>.

---

<sup>30</sup> Las disposiciones sobre licencia que pueden ser utilizadas por los nuevos padres existen en Africa (Camerún, Chad, Côte d'Ivoire y Gabón, donde las leyes nacionales prevén hasta diez días de licencia remunerada por acontecimientos familiares que afecten el hogar del trabajador), en Asia (Indonesia, dos días remunerados en caso de nacimiento; Filipinas, siete días de licencia de paternidad remunerada por los trabajadores casados; Camboya, diez días de licencia especial por acontecimientos familiares), en las Américas (Brasil, siete días de licencia de paternidad remunerada; Paraguay y Argentina, dos días de licencia de paternidad remunerada) y en la Unión Europea (Eslovenia, 90 días de licencia de paternidad remunerada; Finlandia, 18 días de licencia de paternidad remunerada; Dinamarca, 14 días de licencia de paternidad remunerada y dos semanas de licencia parental remunerada; Estonia, 14 días corridos; Suecia, diez días de licencia de paternidad remunerada y dos semanas de licencia parental remunerada; Letonia, diez días civiles). Otros Estados europeos y de la CEI autorizan tres meses de licencia de paternidad remunerada. En otras regiones, Argelia concede tres días de licencia de paternidad y Arabia Saudita y Túnez, un día de licencia de paternidad remunerada. Las disposiciones sobre licencias aquí señaladas están reservadas a los padres, y no incluyen las disposiciones sobre licencias que pueden compartirse; véase C. Hein: *Reconciling work and family responsibilities: Practical ideas from global experience* (Ginebra, 2005), págs. 120 y 121.

<sup>31</sup> D. Bauer y S. Penet: *Le congé paternité*, serie Etudes et Résultats núm. 442 (DREES, París, 2005).

<sup>32</sup> OIT: *La maternidad sin riesgo y el mundo del trabajo* (Ginebra, 2007), págs. 3 y 4.

### Recuadro 3.5 Derechos y responsabilidades

Si los trabajadores y los empleadores desconocen los derechos y responsabilidades que les reconoce la legislación nacional, no podrán ejercerlos. El proyecto de la OIT «Mejores Fábricas para Camboya» trabaja con el personal directivo y los trabajadores del sector de la confección de Camboya para mejorar su bajo nivel de conocimientos de la legislación nacional del trabajo, incluida la protección de la maternidad. Con tal fin, ha preparado material de sensibilización y actividades de formación con los empleadores y los trabajadores sobre disposiciones en materia de licencias, prestaciones y pausas para la lactancia, y otras condiciones de trabajo. Asimismo, ha producido un episodio sobre la protección de la maternidad en el trabajo para una serie televisiva muy conocida en el país cuya acción transcurre en una fábrica de Camboya y que tiene por finalidad dar a conocer los derechos y responsabilidades de los trabajadores.

Fuente: [www.betterfactories.org](http://www.betterfactories.org).

119. Desde hace tiempo, las organizaciones de empleadores han venido reclamando que se reconozcan los problemas a que se ven confrontadas las empresas, en particular las PYME, cuando deben asumir solas la responsabilidad de la protección de la maternidad. Los empleadores esperan, con justa razón, no tener que sufragar aquellos costos financieros y de cumplimiento que no les corresponden derivados de la licencia de maternidad, y han insistido en que los gobiernos deberían adoptar políticas nacionales que se ajusten a las expectativas económicas y sociales de la comunidad en general. Las organizaciones de empleadores reconocen que uno de los principales obstáculos al logro de la igualdad en el trabajo sigue siendo la dificultad de conciliar las responsabilidades familiares con un empleo remunerado y que, por consiguiente, las mujeres necesitan una protección especial a fin de garantizar que su función reproductora no las perjudique en su trabajo y su progresión profesional<sup>33</sup>. En una encuesta reciente de la OIE se señala que hace falta seguir investigando sobre la forma en que la disponibilidad y accesibilidad de los servicios de cuidado infantil fomentan la participación materna en el mundo del trabajo<sup>34</sup>. Por su parte, la OIT ha elaborado material de formación sobre el trabajo y la familia<sup>35</sup>, en particular sobre la protección de la maternidad y los mitos e ideas erróneas acerca de los trabajadores con responsabilidades familiares, especialmente los que se plantean a la hora de contratar a mujeres en edad reproductiva.

120. Las organizaciones de trabajadores han apoyado durante mucho tiempo la protección de la maternidad, a la vez como derecho básico en la lucha hacia la igualdad en el empleo y como elemento fundamental para la renovación de la población y de la fuerza de trabajo. La CSI, la ISP y la Internacional de la Educación (IE) se han esforzado por dar visibilidad a la cuestión<sup>36</sup>. La publicación de la OIT titulada *Igualdad entre*

<sup>33</sup> OIT: *Organizaciones de empleadores lideran la acción sobre la igualdad de género: estudios monográficos de diez países*, Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) (Ginebra, 2005).

<sup>34</sup> OIE: *Trends in the workplace survey 2008. Enterprises in a globalizing world* (Ginebra, 2008).

<sup>35</sup> OIT: *A training package on work and family*, ACT/EMP y TRAVAIL (Ginebra, 2008), pág. 35.

<sup>36</sup> Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)-ISP-IE: *Protección de la Maternidad, Convenio OIT núm. 183. Una nueva norma para un nuevo siglo*. Guía de la Campaña para la Protección de la Maternidad (2001), Campaña mundial para la ratificación del Convenio núm. 183 de la OIT (Bruselas y Ferney Voltaire, 2001).



*hombres y mujeres o de género: guía para la negociación colectiva*<sup>37</sup> proporciona asesoramiento práctico a las organizaciones de trabajadores y a otros actores en lo que atañe a la negociación colectiva sobre una amplia gama de cuestiones, incluida la maternidad.

**Recuadro 3.6**  
**Protección de la maternidad: una prioridad sindical**

En 2007, la Confederación Sindical Internacional (CSI) renovó sus compromisos y esfuerzos encaminados a hacer realidad la protección de la maternidad en más países, y señaló que una gran proporción de mujeres seguía siendo objeto de un trato desigual en el empleo debido a su función reproductora, y que las mujeres ocupadas en la economía informal y con empleos atípicos se encontraban entre las más vulnerables. En su campaña a favor de la protección de la maternidad, la CSI hace un llamamiento para que se establezcan normas rigurosas sobre protección de la maternidad para todas las trabajadoras, pide que se haga todo lo posible para ratificar y aplicar el Convenio núm. 183 y la Recomendación núm. 191, e insta a las organizaciones sindicales a que den prioridad a la protección de la maternidad mediante la aplicación de estos dos instrumentos en los convenios colectivos y su incorporación a la legislación laboral. Asimismo, la CSI invita a las organizaciones sindicales a organizar «actividades colectivas en sus respectivos países para sensibilizar a los líderes políticos, empleadores y a la opinión pública en general, respecto de la importancia vital que tienen la protección de la maternidad y los permisos de maternidad remunerados».

Fuente: CSI: Declaración «¡Por la protección de la maternidad!», 8 de marzo de 2007, en [www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Declaracion\\_8\\_de\\_marzo\\_ES-2.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Declaracion_8_de_marzo_ES-2.pdf).

#### 3.1.4. Principios y derechos

121. Para la OIT, es altamente prioritario que los Estados Miembros adopten marcos normativos que tengan en cuenta este aspecto de la igualdad de género; la Organización apoya las mejoras institucionales en todo lo que respecta a la situación y la vida de las mujeres embarazadas o en período de lactancia, en particular su salud materna en el lugar de trabajo, ya sea en el sector público o privado, formal o informal. Así, pues, la protección de la maternidad ha sido objeto de una atención particular por parte de los Estados Miembros de la OIT, ya que se han adoptado tres convenios en los que se han ampliado sucesivamente tanto el ámbito de la protección como los derechos pertinentes<sup>38</sup>. Con todo, históricamente, los convenios sobre la protección de la maternidad no han recibido un número significativo de ratificaciones. Los mandantes han tratado de adoptar instrumentos que, sin ser excesivamente prescriptivos, prevean

<sup>37</sup> S. Olney, y otros: *Igualdad entre hombres y mujeres o de género: guía para la negociación colectiva*, OIT, Oficina de Actividades para los Trabajadores y Programa InFocus sobre Fortalecimiento del Diálogo Social (Ginebra, 2002).

<sup>38</sup> El Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm. 3), sólo comprendía en su ámbito a las mujeres empleadas en empresas industriales o comerciales, públicas o privadas. En el mismo se preveía una protección básica: el derecho de las trabajadoras a una licencia de maternidad de doce semanas de duración, con prestaciones en efectivo suficientes para garantizar la continuidad de los ingresos; descansos diarios para permitir la lactancia, y la protección contra el despido durante el período de licencia. El Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103), amplió el ámbito de la protección a otras categorías de trabajadoras para abarcar a las mujeres empleadas en empresas industriales y en trabajos no industriales y agrícolas, comprendidas las mujeres asalariadas que trabajan en su domicilio. Este Convenio preveía una mayor protección, ya que acordó el derecho a un descanso suplementario en caso de enfermedad que fuera consecuencia del embarazo o del parto y amplió los tipos de prestaciones médicas previstas. El Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), y la Recomendación que lo complementa (núm. 191) son las normas más recientes y constituyen un avance en lo que respecta tanto a las personas cubiertas como a la protección prevista.

normas mínimas que permitan a los países ofrecer una mayor protección. Entonces, ¿por qué el nivel de ratificaciones sigue siendo tan bajo? Algunos gobiernos han expresado su temor de que el texto más reciente, debido a su falta de flexibilidad, pudiera ser objeto de un número aún menor de ratificaciones. Por su parte, las organizaciones de empleadores sostienen que la ratificación no es un fin en sí mismo. A su juicio, la importancia de la ratificación reside en que mediante dicho acto los países asumen la obligación de armonizar su legislación nacional con el Convenio y de aplicar plenamente sus disposiciones <sup>39</sup>.

122. Los cuatro convenios fundamentales en materia de igualdad son de alguna u otra forma pertinentes para la maternidad. Ahora bien, el Convenio núm. 183 fue el que aportó innovaciones en cuanto a la salud materna e infantil en el período anterior y posterior al parto, la lactancia, la licencia de maternidad de 14 semanas y las prestaciones pecuniarias y médicas. En este Convenio se consolidó el vínculo entre la salud materna, la lucha contra la discriminación en perjuicio de las mujeres en edad reproductiva y la seguridad socioeconómica que debe otorgarse a las mujeres a fin de que puedan criar y mantener a las generaciones futuras. Asimismo, el Convenio núm. 183 garantiza el derecho de volver a trabajar que, cuando no se protege debidamente, sigue siendo una de las principales causas de desventaja de las mujeres y de desigualdad de género en el mercado laboral, así como una inquietante fuente de inseguridad económica para las madres. El Convenio núm. 183 amplía el campo de protección a todas las mujeres empleadas, independientemente de la ocupación o del tipo de empresa en la que trabajen, incluidas las mujeres ocupadas en formas atípicas de trabajo dependiente, que a menudo carecen de protección.

### Recuadro 3.7

#### ¿Hacia una protección mayor que la prevista en la norma técnica de la OIT?

Los Estados miembros de la UE están vinculados por la directiva relativa a las trabajadoras embarazadas, que fomenta la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, tanto si ha dado a luz como si se encuentra en período de lactancia. Cabe señalar que, en 2008, el Parlamento Europeo propuso que se adoptaran medidas para formular una nueva norma de la UE que ayudara a las mujeres a conciliar la vida laboral y la vida familiar. Con arreglo a dicha propuesta, la licencia de maternidad se ampliaría de 14 a 18 semanas, con la posibilidad de prolongarla a 52 semanas en determinadas circunstancias. Esta propuesta ha generado controversia en algunos círculos.

Fuentes: I. Öun y G. Pardo Trujillo: *Maternity at work: A review of national legislation*, TRAVAIL (Ginebra, OIT, 2005); Condiciones de trabajo y empleo: Base de datos de la OIT sobre la protección de la maternidad; y UE: Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992. Véase también Comisión Europea: *Agenda Social Renovada: Oportunidades, acceso y solidaridad en la Europa del Siglo XXI*, 2 de julio de 2008, COM (2008) 412 final.

123. Si bien el Convenio núm. 183 amplía la cobertura a todas las mujeres empleadas, muchas de ellas siguen careciendo de protección en los casos en que quedan excluidas de la legislación laboral o de los sistemas de la seguridad social. Por consiguiente, los países se están movilizando cada vez más para colmar esta laguna. Por ejemplo, las disposiciones de protección de la maternidad en Uruguay se aplican explícitamente a las trabajadoras domésticas; en Mauricio, esta protección se extiende a las trabajadoras

<sup>39</sup> OIT: Informe de la Comisión de la Protección de la Maternidad, *Actas Provisionales* núm. 20, CIT, 88.<sup>a</sup> reunión, Ginebra, 2000, párrafo 15.

eventuales, aprendices y trabajadoras a tiempo parcial; y en Viet Nam, las aprendices y las trabajadoras domésticas figuran explícitamente en la legislación <sup>40</sup>. Incluso cuando la legislación abarca a grupos vulnerables de mujeres, sigue habiendo dificultades prácticas para materializar su protección y garantizarles un verdadero acceso a la misma. Los interlocutores sociales están elaborando un repertorio de buenas prácticas para ampliar la protección de la maternidad a través de nuevas modalidades de licencia de maternidad remunerada, y algunos gobiernos (como Ghana, Tailandia y Filipinas) están haciendo lo posible para que los trabajadores de la economía informal puedan contribuir a los regímenes formales de seguridad social.

124. El Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), es también muy pertinente. En dicho instrumento se establecen disposiciones mínimas sobre la atención de salud durante el embarazo y el parto, prestaciones de maternidad en efectivo para cubrir la pérdida de ingresos y en general el acceso a servicios de salud preventiva o curativa. Entre otros convenios pertinentes cabe mencionar el Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 (núm. 130), que establece normas para acceder a la asistencia médica curativa o preventiva. El trabajo peligroso constituye una amenaza para la salud reproductiva de los trabajadores, tanto de los hombres como de las mujeres, y un cierto número de normas sobre la seguridad y salud en el trabajo contribuyen a definir condiciones propicias para un trabajo sin riesgo, proporcionando orientación sobre la protección en determinadas ramas de actividad económica y la protección frente a riesgos específicos <sup>41</sup>.

### 3.2. Vínculos con las Naciones Unidas y organismos internacionales

125. Varios organismos de las Naciones Unidas se ocupan de la protección de la infancia y la salud materna en ámbitos que están estrechamente relacionados con el mundo del trabajo, como se desprende claramente de diversas contribuciones al logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) <sup>42</sup>. La OIT coopera con los órganos de las Naciones Unidas creados en virtud de tratados en el ámbito de los derechos humanos que se ocupan de la salud materna y de la igualdad de género, por ejemplo, mediante la elaboración de informes detallados sobre la legislación relativa a la protección de la maternidad, las políticas de empleo y las medidas de protección social <sup>43</sup>. La OIT se ha comprometido con las Naciones Unidas y otros interlocutores a promover la protección de la maternidad como parte de un conjunto más amplio de políticas destinadas a mejorar la salud materna y del recién nacido, así como los derechos de las trabajadoras. La OIT forma parte del grupo de seguimiento «Cuenta atrás 2015» para los ODM 4 y 5, respecto de los cuales el Convenio núm. 183 es uno de los indicadores de logro. La OIT también forma parte de la Alianza para la Salud de la Madre, el Recién Nacido y el Niño que promueve el apoyo a la elaboración de políticas y medidas destinadas a mejorar los

---

<sup>40</sup> I. Öun y G. Pardo Trujillo: *Maternity at work: A review of national legislation*, TRAVAIL (Ginebra, OIT, 2005), pág. 30.

<sup>41</sup> OIT: *La maternidad sin riesgo y el mundo del trabajo*, Programa sobre las Condiciones de Trabajo y Empleo (TRAVAIL) (Ginebra, 2007), págs. 2 y 3.

<sup>42</sup> Los ODM relacionados con este capítulo son el ODM 3 (Promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer), el ODM 4 (Reducir la mortalidad infantil) y el ODM 5 (Mejorar la salud materna).

<sup>43</sup> Véase OIT: *Informe general sobre la marcha de las actividades de la OIT relativas a la discriminación en materia de empleo y ocupación*, 301.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración de la OIT, marzo de 2008, GB.301/LILS/7, párrafo 34.

resultados en materia de salud; gracias a las actividades de los miembros de esta Alianza, los programas de políticas nacionales e internacionales en materia de salud reflejan la necesidad de que los interlocutores sociales reconozcan el principio de la protección de la maternidad de las trabajadoras.

126. La OMS apoya a los países en sus esfuerzos por mejorar la salud materna, centrando su acción en 75 países prioritarios en los que se registra el 97 por ciento de la totalidad de las muertes maternas en el mundo. Su objetivo es reducir la mortalidad materna proporcionando orientación y fomentando las intervenciones clínicas y programáticas de eficacia demostrada. El Programa de Actividades Sectoriales de la OIT ha colaborado estrechamente con interlocutores internacionales, como la OMS, a fin de reforzar la capacidad de los trabajadores del sector de la salud de todo el mundo. La OIT es miembro de la Alianza Mundial en pro del Personal Sanitario.

127. El enfoque del UNFPA para reducir la mortalidad materna se basa en los derechos humanos y en la igualdad de género. Partiendo del reconocimiento del papel de las cuestiones de género y su influencia en el acceso a los servicios de atención de la salud y la calidad de éstos, el enfoque basado en los derechos humanos promueve la autonomización de las mujeres y el establecimiento de condiciones favorables para que éstas puedan optar por un parto sin riesgo. Existen diversos ámbitos en los que la OIT y el UNFPA llevan a cabo actividades conjuntas sobre el terreno. La OIT participa en un programa conjunto sobre la salud materna en la República Unida de Tanzania, promovido en el marco de la iniciativa «Unidos en la acción», de las Naciones Unidas; dicho programa reúne a sindicatos, empleadores y el Ministerio de Trabajo con actores del ámbito de la salud para discutir sobre políticas y programas en materia de protección de la maternidad. De 2000 a 2005, la oficina exterior de la OIT competente y el UNFPA colaboraron en África Occidental y Central para incorporar las cuestiones de género y hacer un balance de la situación de las trabajadoras del sector informal y de los derechos reproductivos de las mujeres. En seis islas del Pacífico, la OIT ha estado colaborando con el UNFPA para abordar las cuestiones de masculinidad y la igualdad de género entre los trabajadores varones de la economía formal.

### 3.3. El camino a seguir

128. La protección de la maternidad de las trabajadoras es el primer paso fundamental hacia una mayor igualdad en el ciclo de vida, tanto para las propias mujeres como para su descendencia. Además de la salud materna, la existencia de condiciones de trabajo saludables cuando los trabajadores con responsabilidades familiares se reincorporan al trabajo contribuye a reducir los desequilibrios de género a la hora de realizar trabajos no remunerados de prestación de cuidados. Si bien todos los trabajadores que tienen que ocuparse del cuidado de niños, de personas de edad o de familiares enfermos se ven confrontados a ciertas limitaciones, son tradicionalmente las mujeres las que asumen la principal responsabilidad, lo que supone que se considera que las trabajadoras tienen menos tiempo para dedicar a sus empleos. Sin embargo, establecer un equilibrio entre la vida laboral y familiar es una cuestión que también afecta, cada vez más, a los trabajadores varones. En la lista indicativa que figura a continuación se destacan algunos ámbitos en los que las políticas, programas y actividades de la OIT pueden tener incidencia.

- Reconocer la integración de la protección de la maternidad como parte de la responsabilidad de los gobiernos en cuanto a la política social y económica en su conjunto. La protección de la maternidad no es sólo una cuestión de igualdad para

las mujeres, sino también de una política social que haga posible que los trabajadores y las trabajadoras tengan familias y regeneren la fuerza de trabajo.

- ❑ Eliminar la discriminación por motivos de maternidad y garantizar la seguridad del empleo a través de mejores marcos jurídicos y su aplicación efectiva en la práctica, incluida la divulgación de las decisiones judiciales sobre casos de discriminación por motivos relacionados con la maternidad.
- ❑ Establecer sistemas y medios para dar efecto al principio de la licencia de maternidad remunerada, que podría formar parte de un régimen básico de seguridad social.
- ❑ Reforzar las políticas públicas y las intervenciones prácticas que favorezcan los horarios de trabajo flexibles, la organización adecuada del tiempo de trabajo, las licencias parentales, los servicios de guardería estatales y otros servicios familiares.
- ❑ Adoptar nuevas políticas en materia de paternidad o consolidar las políticas vigentes, en particular sobre el trabajo compartido, las licencias, el reequilibrio de los horarios de trabajo y las prestaciones relacionadas con el empleo para los hombres.
- ❑ Intensificar las medidas prácticas e iniciativas de sensibilización con respecto a la seguridad y salud en el trabajo y las condiciones de trabajo seguras, a lo largo del período de maternidad pero también con respecto a la salud reproductora de los hombres y de las mujeres por igual.
- ❑ Organizar campañas de información pública de mayor alcance sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades familiares, y asegurar su seguimiento a fin de evaluar en qué medida dichas campañas contribuyen a eliminar la discriminación por motivos relacionados con la maternidad o el ejercicio de las responsabilidades familiares, incluidas las actividades de sensibilización y promoción de los Convenios núms. 156 y 183.
- ❑ Incrementar las actividades de formación y asistencia técnica sobre estas normas internacionales del trabajo y sobre cuestiones específicas relativas a la protección de la maternidad, destinadas a los gobiernos, los empleadores y los sindicatos a fin de poner de relieve la importancia que dichas normas tienen en el lugar de trabajo y los beneficios que obtienen los países si garantizan la salud materna e infantil.
- ❑ Ampliar las investigaciones relativas a las actividades de prestación de cuidados remunerada o no remunerada y su incidencia en la vida de las trabajadoras y de los trabajadores varones, e intensificar la divulgación de buenas prácticas que aborden holísticamente las condiciones de trabajo, los derechos y las responsabilidades.
- ❑ Movilizar las redes sectoriales y regionales que incluyen a los gobiernos, los empleadores y los trabajadores y entidades especializadas en cuestiones de género, con el fin de entablar un diálogo sobre intervenciones innovadoras relacionadas con la maternidad y la familia.

## Capítulo 4

---

### Una infancia decente para niñas y niños

129. En el siglo XXI, el ODM 2, Lograr la enseñanza primaria universal, certifica el hecho de que la infancia sigue siendo una fase vulnerable en el ciclo de vida de las mujeres y los hombres. Existe un amplio reconocimiento a nivel internacional de que el objetivo de la Educación para Todos (EPT) es un paso fundamental hacia el desarrollo y el trabajo decente. Como derecho capacitador, la educación constituye una vía esencial a través de la cual los niños y jóvenes marginados económica y socialmente pueden lograr superar la pobreza y obtener los medios para participar plenamente en sus comunidades <sup>1</sup>. En los últimos años, se han realizado enormes progresos en todas las regiones en lo que respecta al logro de los objetivos de la EPT. Entre 1999 y 2005, el número de niños escolarizados en la enseñanza primaria aumentó de 647 millones a 688 millones en todo el mundo, y la tasa de escolarización en este nivel se incrementó un 36 por ciento en el África Subsahariana y un 22 por ciento en Asia Meridional y Occidental <sup>2</sup>. En consecuencia, el número de niños sin escolarizar cayó de 96 millones en 1999 a 72 millones en 2005, y este descenso se aceleró después de 2002 <sup>3</sup>.

#### 4.1. Género y educación

130. El doble argumento de la OIT a favor de la igualdad de género, basado en los derechos y en la eficiencia, también se aplica aquí. La educación y la igualdad de género se reconocen desde hace mucho tiempo como derechos humanos fundamentales. El empoderamiento de las niñas a través de la educación también es un argumento convincente desde la perspectiva de la eficiencia económica, ya que el potencial de las mujeres como agentes clave del desarrollo depende de su acceso a la educación <sup>4</sup>. La meta de la paridad de género en la enseñanza primaria se ha logrado en 118 países. Sin embargo, el derecho a una educación obligatoria gratuita ya existía en muchos de ellos. En 2005, aproximadamente un tercio de los países afirmaron que habían logrado la paridad tanto en la enseñanza primaria como secundaria. En 2008, 54 países seguían sin alcanzar este objetivo y corren el riesgo de no conseguirlo <sup>5</sup>.

---

<sup>1</sup> IPEC: *La acción del IPEC contra el trabajo infantil 2006-2007: Avances y prioridades futuras* (Ginebra, OIT, 2008), pág. 85.

<sup>2</sup> UNESCO: *Informe de seguimiento de la EPT en el mundo 2008*, Educación para Todos en 2015: ¿Alcanzaremos la meta? (París, 2008), págs. 1 y 56.

<sup>3</sup> *Ibid.*, págs. 56-57.

<sup>4</sup> Véase el ODM 3: *Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer*, Meta 3a: *Eliminar las desigualdades entre los géneros en la enseñanza primaria y secundaria, preferiblemente para el año 2005, y en todos los niveles de la enseñanza antes de finales de 2015*.

<sup>5</sup> UNESCO: *Informe de seguimiento de la EPT en el mundo 2008*, *op. cit.*

131. El ODM 2 ha tenido efectos positivos para apartar a las niñas del trabajo — tanto remunerado como no remunerado — y ha fomentado su escolarización. La eliminación de las matrículas escolares en varios países ha contribuido a reducir la brecha de género académica. En Kenya y la República Unida de Tanzania, la tasa de escolarización ha aumentado un 18 y un 23 por ciento, respectivamente, inclusive la de las niñas recientemente matriculadas. No obstante, la UNESCO ha indicado que de los 72 millones de niños en edad escolar primaria que están sin escolarizar, 44 millones son niñas. En Asia Meridional y Occidental, el 66 por ciento de los niños sin escolarizar eran niñas, y en los Estados árabes este porcentaje se cifraba en un 60 por ciento <sup>6</sup>. Pese al creciente reconocimiento internacional de que la educación de las niñas constituye una de las herramientas más eficaces para el progreso, las niñas siguen padeciendo discriminación en el acceso a la enseñanza <sup>7</sup>.

132. En los gráficos 4.1 y 4.2 se muestran los efectos de las normas culturales y sociales en la educación que se imparte a niñas y niños, así como la gran influencia de los niveles socioeconómico y educativo de los progenitores. Sin embargo, las pruebas empíricas facilitadas por una serie de países muestran que educar a las niñas es uno de los modos más eficaces para combatir la pobreza. Las niñas que han recibido una educación tienen más probabilidades de percibir unos ingresos más elevados y un mayor control sobre sus recursos en la edad adulta, contraen matrimonio más tarde, tienen menos hijos y más sanos, y un mayor poder de decisión en el hogar. Lo que es muy importante, también es más probable que velen por que sus propios hijos reciban una educación, por lo que los ingresos de estos últimos serán más elevados, evitarán el futuro trabajo infantil y romperán el ciclo de la pobreza <sup>8</sup>. Las investigaciones demuestran el vínculo que existe entre un mayor acceso de las niñas a la educación y el crecimiento del PIB <sup>9</sup>.

133. ¿Cuáles son entonces las razones fundamentales por las que se favorece más la educación de los niños que la de las niñas en diversas regiones del mundo? Los factores sociales y culturales determinan la atención que se presta al desarrollo de las niñas y los niños. Cuando las familias disponen de recursos limitados, pueden verse obligadas a elegir entre la educación de sus hijas o la de sus hijos, con independencia de sus aptitudes naturales, competencias o niveles de motivación. Las tradiciones patriarcales ancestrales, las interpretaciones religiosas, los modelos establecidos sobre el papel asignado en función del género, basados en la supuesta superioridad masculina, las leyes relativas a la herencia, y la invisibilidad del trabajo de las mujeres pueden ser factores que justifiquen más aún que se opte por educar a los niños. La desigualdad de las relaciones de poder alimentan un círculo vicioso que consiste en invertir menos en las niñas a lo largo de su ciclo de vida. En la actualidad, más de dos tercios de los 860

---

<sup>6</sup> *Ibid.*, pág. 56.

<sup>7</sup> OIT: *La fórmula del progreso: Educar tanto a las niñas como a los niños* (Ginebra, 2008), pág. 2.

<sup>8</sup> *Ibid.* Véase asimismo M. Buvinić y otros autores (director de la publicación): *Equality for women: Where do we stand on Millennium Development Goal 3?* (Washington, Banco Mundial, 2008), pág. 5.

<sup>9</sup> Según las estimaciones de un estudio, si los países de Asia Meridional, África Subsahariana, Oriente Medio y África del Norte hubieran empezado a tener la brecha de género en el número medio de años de escolarización que presentaba Asia Oriental en 1960 y si hubieran reducido esa brecha al ritmo al que lo consiguió Asia Oriental de 1960 a 1992, sus ingresos *per cápita* podrían haber aumentado entre 0,5 y 0,9 puntos porcentuales al año — un incremento porcentual superior a las cifras de crecimiento reales. Las estimaciones muestran que incluso en los países de medianos y altos ingresos en los que los niveles de educación inicial son superiores, un incremento de 1 por ciento de las mujeres con educación secundaria se asocia a un incremento de los ingresos por habitante de 0,3 puntos porcentuales. En ambos estudios se tienen en cuenta otras variables que suelen hallarse en los estudios sobre el crecimiento. Banco Mundial: *Engendering development through gender equality in rights, resources and voice* (2001), págs. 11-12.

millones de personas analfabetas de todo el mundo son mujeres, y aquí es donde surge el vínculo con la pobreza (véase el cuadro A del anexo).

134. Los papeles predeterminados según el género tampoco benefician necesariamente a los jóvenes, e incluso pueden redundar en su perjuicio. Desde una edad temprana, pueden sentirse presionados a tener un buen expediente académico — tal vez por encima de sus capacidades — para satisfacer las expectativas de éxito de sus familias. Los niños tienen más probabilidades que las niñas de repetir curso y de abandonar la escuela para trabajar a una edad más temprana. Según el UNICEF, en Chile, las probabilidades de que los varones dejen la escuela para incorporarse al mercado de trabajo son cuatro veces mayores que en el caso de las niñas <sup>10</sup>. Con frecuencia, los niños acaban realizando un trabajo exigente físicamente, ingrato y peligroso después de abandonar la escuela.

135. Sin embargo, aun cuando las niñas y niños asistan a la escuela, ¿reciben una educación libre de prejuicios sexistas? En la mayor parte del mundo existen ideas preconcebidas sobre la noción de competencia o capacidad basadas en el género. De conformidad con el informe sobre la EPT, los libros de texto suelen mostrar papeles laborales estereotipados, y los docentes también pueden perpetuar los prejuicios sexistas.

## 4.2. Niñas, niños y tareas domésticas

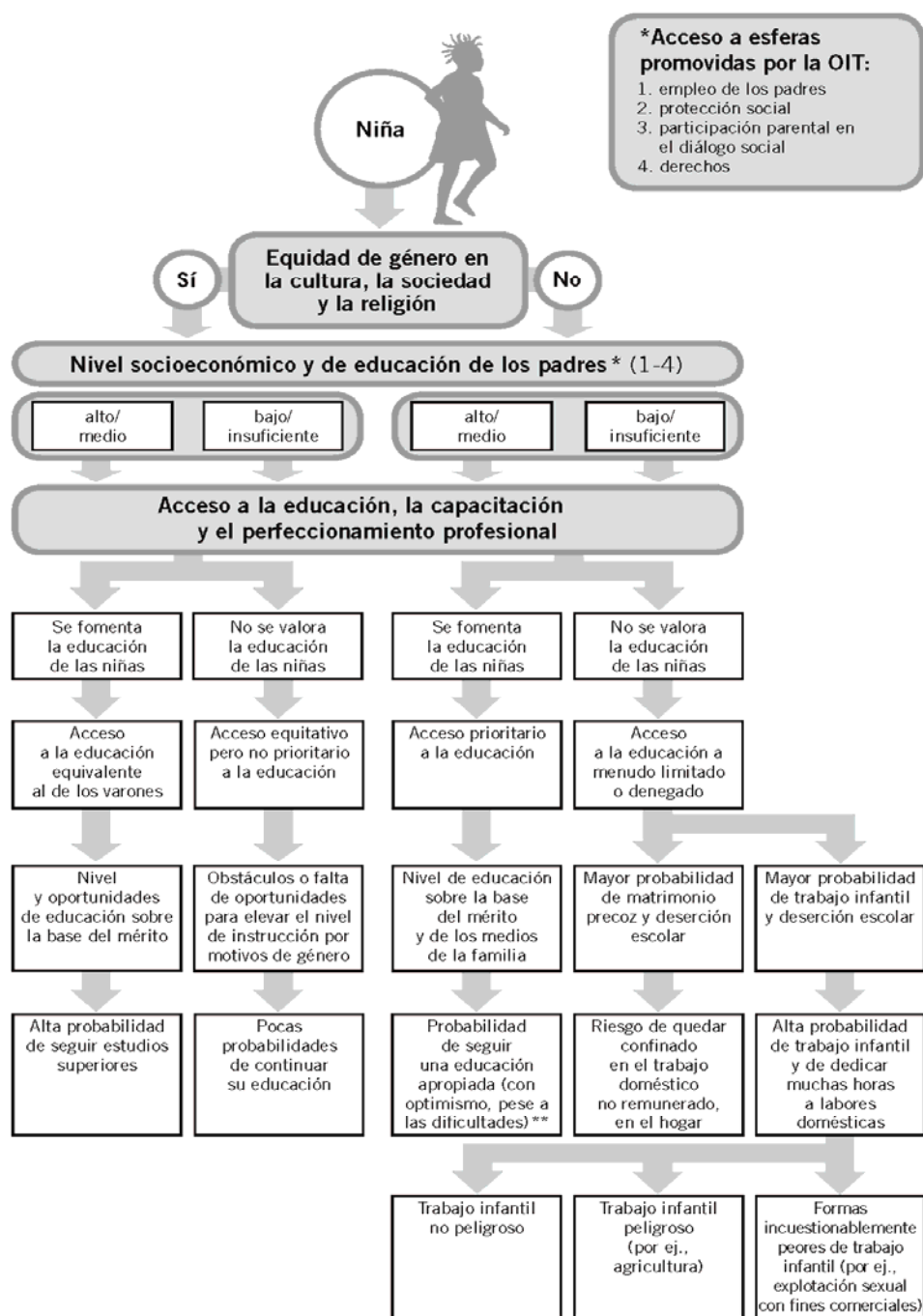
136. En la esfera privada, el hogar es un ámbito particular en el que existe desigualdad. La invisibilidad y la subvaloración del trabajo de la mujer en el hogar empiezan cuando las niñas son muy pequeñas, ya que se les impone la pesada carga de ayudar a los adultos — en particular las mujeres. En muchas regiones, es frecuente que las mujeres se encarguen de una gran parte de las tareas domésticas para su familia, entre las que se cuentan prestar cuidados, cocinar, limpiar, lavar la ropa e ir a buscar agua y leña. Los niños también participan en las tareas domésticas, pero dedican a ellas menos horas que las niñas. Aunque se ha prestado una atención considerable a los efectos negativos del trabajo infantil en la educación, los efectos de las tareas domésticas no han recibido mucha atención a escala internacional <sup>11</sup>. En el cuadro C del anexo se compara la edad legal de admisión al trabajo en una selección de países con la edad en que finaliza la escolarización obligatoria. El análisis de los datos de la OIT que figura a continuación, donde se especifica la edad real en que finaliza la escolarización obligatoria en relación con la intensidad creciente de las tareas domésticas, pone de manifiesto las oportunidades que han perdido los niños y las niñas, pero especialmente estas últimas. El gráfico 4.3 muestra que la tasa de asistencia escolar de niñas y niños disminuye a medida que el tiempo dedicado a las tareas domésticas aumenta de menos de 14 horas a más de 28 horas por semana. Sin embargo, la tasa de asistencia escolar de las niñas experimenta un descenso más rápido que la de los niños. Cuando el tiempo dedicado a las tareas domésticas aumenta de 14 a 28 horas por semana, la tasa de asistencia escolar de las niñas cae del 90 al 70 por ciento, mientras que la de los niños representa la mitad de este porcentaje por el mismo incremento de horas.

<sup>10</sup> UNESCO: *Informe de seguimiento de la EPT en el mundo 2008*, op. cit., cuadro 2.9.

<sup>11</sup> Un estudio exhaustivo en el que se examinaron las tareas domésticas y por género es: L. Guarcello y otros autores: *Child labour in the Latin America and Caribbean region: A gender-based analysis* (Ginebra, OIT, 2006).

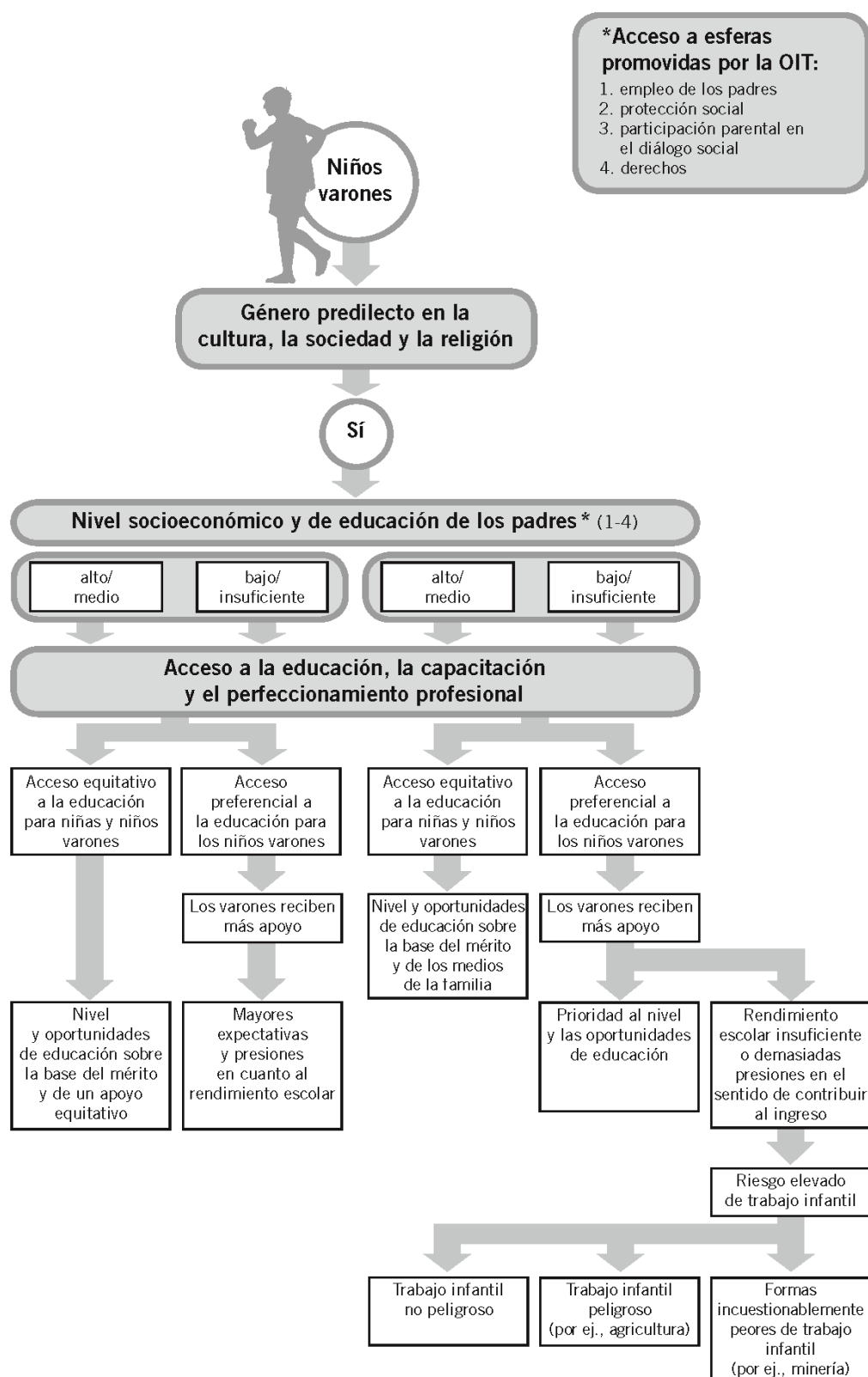


**Gráfico 4.1. Acceso a la educación: niñas**

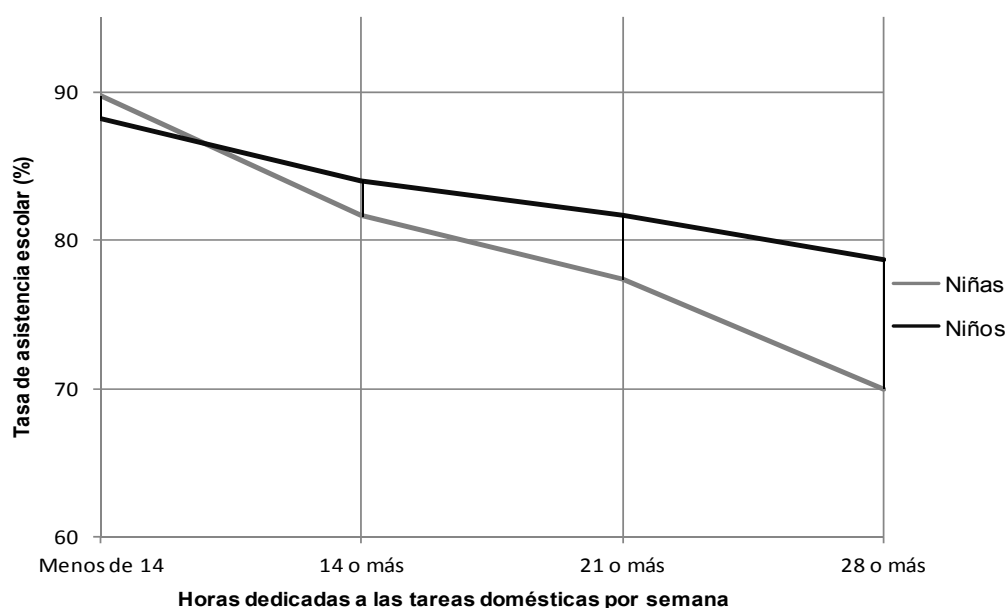


\*\* Las niñas que se han educado estarán más inclinadas a asegurar la educación de sus propios hijos, con frecuencia rompiendo así el ciclo de la pobreza e impidiendo el trabajo infantil.

Gráfico 4.2. Acceso a la educación: niños varones



**Gráfico 4.3. Tasa de asistencia escolar de los niños y niñas según las horas dedicadas a las tareas domésticas, 23 Estados Miembros de la OIT, año más reciente entre 1999 y 2006**



Fuente: OIT, Programa de información estadística y seguimiento en materia de trabajo infantil (SIMPOC): Estimaciones basadas en conjuntos de datos obtenidos de encuestas de hogares: Argentina, 2004; Azerbaiyán, 2005; Belice, 2001; Brasil, 2004; Camboya, 2000; Colombia, 2001; Costa Rica, 2002; República Dominicana, 2000; Ecuador, 2006; El Salvador, 2001; Filipinas, 2001; Ghana, 2000; Guatemala, 2000; Honduras, 2002; Malawi, 2002; Malí, 2004; Mongolia, 2002; Nicaragua, 2000; Rumania, 2001; Senegal, 2005; Turquía, 2006; Uganda, 2001; Ucrania, 1999.

### 4.3. Género y niños que trabajan

137. Los niños pueden verse obligados a compaginar la escuela con el trabajo <sup>12</sup>. En el cuadro C del anexo se muestra que muchos niños y niñas trabajan y van a la escuela. La tasa de escolarización no equivale necesariamente a la tasa de asistencia escolar. En las zonas rurales, por ejemplo, los ciclos de cultivo y cosecha pueden determinar cuándo los niños deben trabajar. En las zonas urbanas, en las que ya vive casi la mitad de la población mundial — en particular en África y Asia —, cuando los niños no asisten a la escuela corren el riesgo de verse involucrados en actividades ilícitas peligrosas como el tráfico de estupefacientes, o de ser fácilmente víctimas de explotación sexual.

138. La incidencia del trabajo infantil ha disminuido en los últimos años. Si bien una sexta parte de toda la población infantil de edades comprendidas entre los 5 y los 14 años — es decir, 191 millones de niños — seguía realizando algún tipo de actividad económica en 2004, en este grupo de edad, había 20 millones menos de niños trabajadores que cuatro años antes <sup>13</sup>.

<sup>12</sup> En esta sección, el término «niños que trabajan» hace referencia a un concepto más amplio que el del trabajo infantil, y abarca a todos aquellos que aportan su trabajo a la producción de bienes y servicios. No engloba las tareas domésticas. Los estadísticos incluyen a los niños trabajadores en la definición más amplia de niños que trabajan, lo que hace difícil distinguir entre el trabajo apropiado para la edad, el trabajo legítimo y el trabajo infantil. La distinción adicional de «niños que realizan trabajos peligrosos» refleja la necesidad urgente de apartar a los niños de dichas condiciones, ya que pueden conducir a las peores formas de trabajo infantil.

<sup>13</sup> OIT: *La eliminación del trabajo infantil: un objetivo a nuestro alcance*, Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo,

139. El cuadro C del anexo <sup>14</sup> contiene información sobre niñas y niños menores de 15 años, inclusive sus tasas de mortalidad y de escolarización, y su experiencia laboral, así como estimaciones de los porcentajes de niños que trabajan únicamente, y de aquellos que trabajan y asisten a la escuela. En el cuadro se muestran elevados porcentajes de niños menores de 15 años que trabajan en países seleccionados <sup>15</sup>. También se indica que, por lo general, el porcentaje de niños que trabajan únicamente y no asisten a la escuela es elevado (en siete de los países seleccionados, más de la mitad de los niños que trabajan no están escolarizados). Un alto porcentaje de niños compaginan la escuela con el trabajo: en nueve de los 24 países presentados, más del 80 por ciento de las niñas y niños que trabajan asisten también a la escuela, y en otros ocho países, más de la mitad de los niños que trabajan asisten a la escuela.

140. El cuadro muestra asimismo que, en la mayoría de los países seleccionados, la tasa de escolarización de los niños en la enseñanza primaria es más elevada (o igual) que la de las niñas. Sin embargo, las niñas logran continuar con su escolarización hasta el quinto curso con más frecuencia que los niños. La escolarización en la enseñanza secundaria favorece incluso más a los niños que la escolarización en la enseñanza primaria.

141. Los datos también demuestran las diferencias de género entre los niños que trabajan: en general, cuanto más elevado es el porcentaje de niños que trabajan — de 14 años o menos —, más probabilidades hay de que el porcentaje de niñas sea más elevado que el porcentaje de niños. Además, entre los niños que sólo trabajan, el porcentaje de niñas es más elevado que el de los niños en la gran mayoría de países examinados. Las niñas son objeto de discriminación porque empiezan a trabajar a una edad más temprana y suelen recibir una remuneración inferior. Los niños también son objeto de discriminación en determinadas situaciones: se les puede asignar trabajos peligrosos «de hombres», o tal vez se espere de ellos que emulen el comportamiento masculino, con frecuencia en situaciones peligrosas. También se encuentran niños en ámbitos en los que predominan las mujeres, como el trabajo doméstico o la explotación sexual comercial. Los niños pueden estar trabajando en condiciones de servidumbre, en las que se les obliga, por ejemplo, a mendigar diariamente <sup>16</sup>.

Informe 1 (B), 95.ª reunión de la CIT, 2006, cuadro 1.1. Véase asimismo F. Hagemann y otros autores: *Global child labour trends 2000 to 2004* (Ginebra, OIT, 2006).

<sup>14</sup> Niños: proyecciones de la tasa de mortalidad de los lactantes y niños, niños escolarizados y niños que trabajan, Estados Miembros de la OIT seleccionados, 2003, 2004, 2005-2010 y último año sobre el que se dispone de datos.

<sup>15</sup> Para ambos sexos, existen desequilibrios potenciales entre la edad legal de finalización de la escolarización obligatoria y la edad legal para trabajar, que pueden tener efectos diferentes según el género. En siete países, la edad legal para trabajar es inferior a la edad de finalización de la escolarización obligatoria, y en uno de estos países la diferencia entre una y otra edad es de dos años. Esto significa que, en algunas sociedades, los niños sometidos a presiones económicas y sociales que pueden trabajar legalmente antes de alcanzar la edad legal en la que termina la escolarización obligatoria, probablemente no respeten la edad legal de finalización de la escolarización obligatoria, o se les aliente a no respetarla. Al mismo tiempo, en seis países, la edad mínima legal de admisión al empleo es uno o dos años superior a la edad de finalización de la escolarización obligatoria; en tres países, la brecha es de dos o de cuatro años. En tales casos, la falta de acceso a oportunidades reales para cursar estudios con posterioridad a la escolarización obligatoria significa que los niños tal vez ignoren la edad mínima legal de admisión al empleo. En tan sólo siete países, la edad legal de finalización de la escolarización obligatoria y la edad mínima de admisión al empleo coinciden; éste es el objetivo previsto en el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) de la OIT.

<sup>16</sup> Véanse, por ejemplo, las observaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones sobre la aplicación del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) en Burkina Faso, Malí, Mauritania y Níger, 2008, en *ICE*, 2008.

#### 4.3.1. Peores formas de trabajo infantil

142. El marco internacional define las peores formas de trabajo infantil como la utilización de niños en *a)* todas las formas análogas a la esclavitud (por ejemplo, la servidumbre por deudas, el trabajo forzoso u obligatorio); *b)* conflictos armados; *c)* explotación sexual comercial (prostitución, pornografía); *d)* actividades ilícitas (en particular el tráfico de estupefacientes), y *e)* trabajos peligrosos (susceptibles de dañar su salud, su seguridad o su moralidad). La incidencia del trabajo infantil en determinadas situaciones y sectores se reconoce desde hace mucho tiempo. Se ha prestado atención considerable a los conflictos armados y a la explotación sexual comercial. Son muchos los sectores en los que las condiciones de trabajo pueden relegarlos a la categoría de peores formas de trabajo infantil; los sectores de la agricultura, la minería y el turismo se citan como ejemplos a continuación.

143. Según las estimaciones de la OIT, unos 218 millones de niños están involucrados en el trabajo infantil; 127 millones de ellos realizan trabajos peligrosos, mientras que a 8 millones se les ha obligado a trabajar como víctimas de la trata de niños o de la explotación sexual, como niños soldados o en condiciones de servidumbre. Los niños indígenas están desproporcionadamente afectados por las peores formas de trabajo infantil. Otros factores que conducen al trabajo infantil son la pérdida de uno de los padres o de ambos debido al SIDA, y las situaciones de conflicto o posteriores a un conflicto, en las que simplemente puede que no tengan acceso a la educación.

##### *Agricultura*

144. El setenta por ciento de todos los niños trabajadores están concentrados en la agricultura — sector en el que los niveles de seguridad y salud son muy bajos. Más de 150 millones de niñas y niños trabajan con o sin remuneración en la producción de cultivos y de ganado, y entre sus tareas se cuentan plantar, desmalezar y cosechar cultivos, ocuparse del ganado y manejar maquinaria. Con independencia de que los niños trabajen en las explotaciones agrícolas de sus padres, sean utilizados como mano de obra en las granjas o plantaciones de otros, o acompañen a sus padres trabajadores agrícolas migrantes, realizan prácticamente el mismo trabajo que los adultos y se enfrentan a muchos de los mismos peligros y riesgos, que abarcan desde transportar pesadas cargas hasta exponerse a temperaturas extremas o a sustancias peligrosas. Una gran parte de su trabajo no se reconoce, y los accidentes que sufren y su mala salud no se registran ni notifican. Además de trabajar en la agricultura, las niñas de las zonas rurales siempre realizan numerosas tareas domésticas: cuidan de sus hermanos pequeños, cocinan y planchan, y transportan agua y madera durante largos trayectos. En cambio, a los niños se les permite participar en tareas más recreativas cuando no trabajan en el campo o cuando no asisten a la escuela.

##### *Conflictos armados*

145. Según las estimaciones, las mujeres y los niños representan el 80 por ciento de las bajas civiles durante los conflictos armados<sup>17</sup>. Algunas de estas bajas pueden ser causadas por los propios niños a los que se ha obligado a luchar. Asimismo, «los niños que viven en situaciones de conflicto o posteriores a un conflicto — muchos de los cuales son huérfanos, niños desplazados internamente y otros niños vulnerables —, en particular las niñas, corren un alto riesgo de quedar atrapados en otras peores formas de trabajo infantil para poder sobrevivir, como la explotación sexual comercial, actividades ilícitas o trabajos

---

<sup>17</sup> UNICEF: *Estado Mundial de la Infancia 2007: La mujer y la infancia: El doble dividendo de la igualdad de género 2007* (Nueva York, 2006), pág. 10.

peligrosos»<sup>18</sup>. Los niños corren particularmente el riesgo de ser reclutados como niños soldados, pero también para realizar actividades auxiliares como la cocina, el trabajo de carga o la industria del sexo. Los niños que han luchado en guerras se acostumbran a una cultura de violencia y a menudo no conocen otra forma de vida.

146. Aunque también se recluta a las niñas para que realicen trabajos domésticos para grupos armados, corren más riesgo de ser víctimas de explotación sexual<sup>19</sup>. Algunas niñas acaban siendo combatientes ellas mismas; en algunos países de África Central, el 30 por ciento de los niños que toman parte en un conflicto armado son niñas<sup>20</sup>. Se calcula que 100.000 niñas han sido combatientes en conflictos recientes<sup>21</sup>. Es mucho más difícil conocer el paradero de las niñas cuando abandonan las unidades armadas que averiguar lo que sucede con los niños. Se señala que muchas niñas abandonan la unidad armada cuando se quedan embarazadas; así pues, debido a su embarazo o a su maternidad temprana, no llegan a gozar del amparo de los programas concebidos para beneficiar a los antiguos niños soldados. Con frecuencia, estas niñas sufren el doble estigma de haber participado en un conflicto y de ser madres solteras<sup>22</sup>. De todos los grupos desfavorecidos de niños y jóvenes, éste requiere una atención especial debido al trauma sufrido por las niñas y a la necesidad apremiante de integración social.

### *Explotación sexual comercial*

147. La explotación sexual comercial de los niños es una vulneración atroz de sus derechos<sup>23</sup>. En las fases tempranas de su desarrollo, son vulnerables al abuso físico y psicológico, así como a las enfermedades de transmisión sexual y a la infección por el VIH. Tanto las niñas como los niños son víctimas de la explotación sexual comercial, pero ésta afecta de un modo desproporcionado a las niñas. Pueden ser raptadas y ser objeto de trata en su país, o trasladadas a otros países con tales fines, por redes criminales organizadas. Según una evaluación rápida realizada por el IPEC en Zambia, en 2002, casi tres cuartas partes de los niños dedicados a la prostitución eran huérfanos; la mitad de ellos había perdido a ambos padres y una cuarta parte a un solo progenitor<sup>24</sup>. Una gran parte de la población de Asia Sudoriental — en particular las familias rurales pobres que envían a sus hijas a trabajar como prostitutas — dependen de las remesas provenientes de la prostitución de estas últimas para su bienestar, cuando no para sobrevivir. Un gran número de países han adoptado o enmendado una legislación para prohibir la utilización, compra u oferta de menores con fines de prostitución. En

<sup>18</sup> OIT: *Prevention of child recruitment and reintegration of children associated with armed forces and groups*. Marco estratégico para hacer frente a la brecha económica (Ginebra, 2007), pág. iii.

<sup>19</sup> Los órganos de control de la OIT han examinado la explotación sexual de las niñas y mujeres durante la Segunda Guerra Mundial en el contexto de la aplicación del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) por el Japón. Véanse las observaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, 2002-2008 en OIT: *ICE*, varios años). También han examinado esta cuestión de conformidad con el Convenio núm. 111 en Sudán (Darfur), y con el Convenio núm. 182 en la República Democrática del Congo y Uganda: *ICE*, 2008, *op. cit.*

<sup>20</sup> I. Specht: *Red shoes: Experiences of girl combatants in Liberia* (Ginebra, OIT, 2006).

<sup>21</sup> Plan: *Because I am a girl: The state of the world's girls 2008, Special focus: In the shadow of war*, pág. 14.

<sup>22</sup> OIT: *Breaking the cycle of violence against girls: From child labour to Education*, discusión de grupo (Ginebra, 2007), documento inédito.

<sup>23</sup> Véase la Convención de los Derechos del Niño, 1989, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 1979, y el Convenio núm. 182 de la OIT.

<sup>24</sup> OIT: *HIV/AIDS and work: Global estimates, impact on children and youth, and response 2006* (Ginebra), pág. 37.

determinados casos, la CEACR ha pedido a los países que hagan extensiva la prohibición de la explotación comercial sexual de menores a los varones, en los casos en los que la legislación sólo hace referencia a las niñas.

### *Minería*

148. Se estima que un millón de niños trabajan en la minería. Este tipo de trabajo es peligroso para los niños en todos los sentidos. La minería artesanal es fundamentalmente una ocupación masculina, por lo que son los niños los que realizan casi siempre este tipo de trabajo, físicamente peligroso (cargas pesadas y difíciles de llevar, un trabajo agotador, estructuras inestables, equipo y herramientas difíciles de manejar, sustancias químicas tóxicas y explosivas, y frío y calor extremos). Los niños que trabajan en minas, en zonas remotas, están expuestos con frecuencia a problemas de orden económico y social, a conflictos y a guerras civiles que pueden fomentar la violencia, el consumo abusivo de sustancias y la prostitución. Los peligros son tan evidentes que no existen condiciones — incluida la pobreza — en las que pueda tolerarse que los niños trabajen en la minería.

149. Las niñas y las mujeres también trabajan en la minería, aunque en menor número. Con frecuencia, transportan, procesan y clasifican los minerales fuera de las minas subterráneas, llevando cargas pesadas y manipulando sustancias peligrosas como el mercurio. Este último representa un riesgo particular de contaminación para ellas<sup>25</sup>. También trabajan en actividades comerciales en la comunidad minera, a menudo con jornadas de trabajo más largas que los niños, porque se les exige que realicen otras tareas y servicios domésticos para los hombres mineros.

### *Turismo*

150. En todo el mundo, entre 13 y 19 millones de personas menores de 18 años trabajan en una ocupación vinculada con el turismo<sup>26</sup>. Representan entre el 10 y el 15 por ciento de la fuerza de trabajo de la industria turística. Niños y niñas trabajan entre bastidores en los establecimientos turísticos menos lujosos, ofreciendo alimentos y bebidas (sobre todo en puestos informales de venta callejera), ayudando en las actividades de ocio (transportando palos de golf, compras, etc.), o fabricando baratijas y souvenirs. Muchos de ellos trabajan durante largas horas en condiciones de trabajo precarias o peligrosas. Se estima que, en todo el mundo, dos millones de niños son víctimas de explotación sexual comercial, vinculada en buena parte al ocio y el turismo. Se ha realizado una importante labor para señalar a la atención las vergonzosas prácticas del turismo sexual, sobre todo en lo que respecta a la violación de los derechos de las niñas. En la India, por ejemplo, la Ley sobre el Trabajo Infantil (prohibición y reglamentación) de 1986, prohíbe emplear a niños en los puestos de té, hoteles y restaurantes de carretera.

---

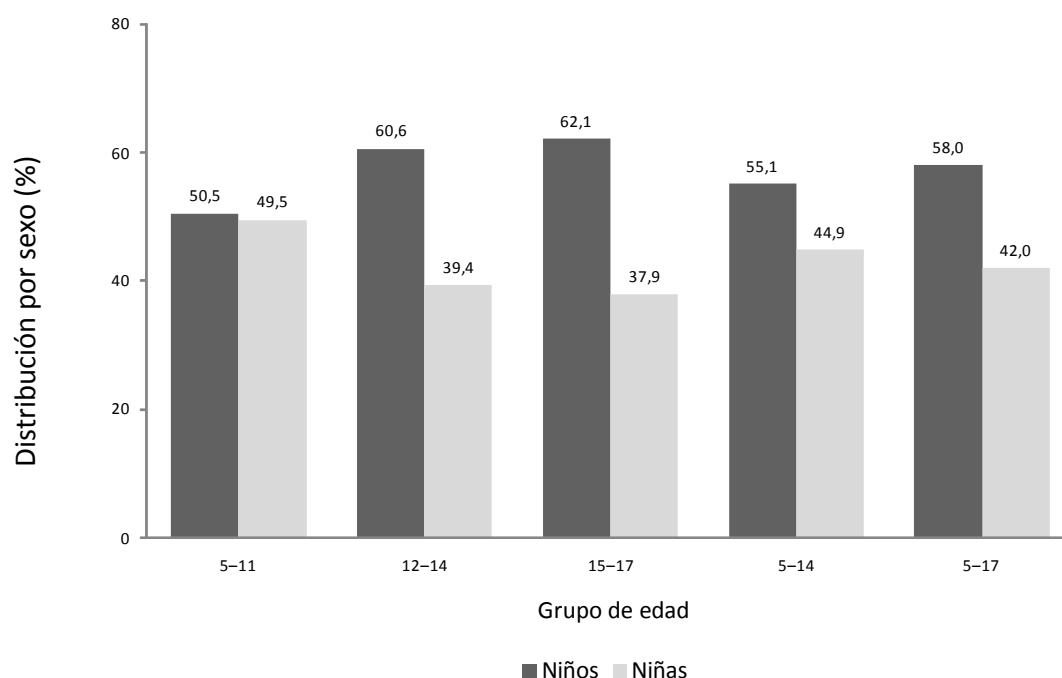
<sup>25</sup> Las investigaciones muestran que incluso en cantidades mínimas tiene efectos nocivos en el sistema neurológico del feto. Véase GENDER/IPEC: *Girls in mining: Research findings from Ghana, Niger, Peru and the United Republic of Tanzania* (Ginebra, OIT, 2007).

<sup>26</sup> M. Black: *In the twilight zone: Child workers in the hotel, tourism and catering industry*, Colección sobre el trabajo infantil de la OIT (Ginebra, OIT, 1995). Las cifras se basan en estimaciones de la Organización Mundial del Turismo. En Turquía, el número de trabajadores pertenecientes al grupo de edad de 12 a 19 años se cifra en 90.000, es decir, el 16,4 por ciento de los trabajadores de este sector. En Filipinas, según una proyección basada en un estudio nacional de niños y jóvenes que trabajan de edades comprendidas entre los 5 y los 17 años, el número de jóvenes que trabajaban en la industria turística se estimó en 66.000. C. Plüss, 1999: *Quick money – Easy money? – A report on child labour in tourism*, Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación (SDC), documento de trabajo 1/99 (Berna, 1999).

### Trabajo peligroso

151. En todas las peores formas de trabajo infantil predomina el trabajo peligroso, que afectaba a más de 125 millones de niños en 2004 (lo que supone una disminución en comparación con la cifra de 170 millones correspondiente al año 2000). Las diferencias entre ambos sexos aumentan con la edad (véase el gráfico 4.4). En el grupo de edades comprendidas entre los cinco y los 11 años, hay escasa diferencia entre la proporción de niños y niñas que realizan trabajos peligrosos. En el grupo de 12 a 14 años, la proporción es de tres niños por cada dos niñas. De los 15 a los 17 años, la proporción de niños con respecto a las niñas ha aumentado nuevamente.

**Gráfico 4.4. Niños que realizan trabajos peligrosos por sexo y grupo de edad**



Fuente: F. Hagemann y otros autores: *Global child labour trends 2000 to 2004* (Ginebra, OIT, 2006), gráfico 7.

## 4.4. Acción de la OIT

### 4.4.1. Empleo de adultos en lugar de trabajo infantil

152. La creación de trabajo decente para los adultos es de fundamental importancia para eliminar las numerosas formas de trabajo infantil. El trabajo infantil supone un doble problema desde el punto de vista de la eficiencia del mercado de trabajo: en primer lugar, priva a los adultos de ambos sexos de empleos que podrían desempeñar de manera más satisfactoria que los niños y, en segundo lugar, impide la elaboración de políticas y programas adecuados, ya que se suele contratar a niños en lugar de a jóvenes o adultos por el simple hecho de que trabajan por salarios inferiores. Así, por ejemplo, en la agricultura puede verse cómo los niños acompañan a sus padres y les ayudan a alcanzar cupos diarios sin percibir una remuneración adicional. Lamentablemente, las ganancias a corto plazo no compensan las pérdidas a largo plazo que suponen la falta de educación y de desarrollo personal de estos niños que el día de mañana serán mujeres y hombres



adultos. El trabajo infantil está estrechamente vinculado a la persistencia y el crecimiento de la economía informal.

153. Hay datos concluyentes de que el empoderamiento económico de la mujer aporta beneficios considerables a sus hijos y familias. El mayor poder de negociación y de toma de decisiones en el hogar, así como la mejora de su condición y de sus ingresos, han conducido a resultados positivos, tales como la mejor nutrición de las familias, la reducción de las tasas de mortalidad infantil, la disminución del trabajo infantil y el mayor acceso de los niños a la educación. Los estudios realizados sobre el consumo y los gastos de los hogares muestran que existen diferencias importantes dependiendo de si el miembro de la familia que controla los ingresos familiares es hombre o mujer<sup>27</sup>. Así, cuando un hombre controla los ingresos, es más probable que no se dediquen tantos recursos a los niños y, en especial, a las niñas. En cambio, cuando las mujeres han tenido un mayor acceso a la educación y los ingresos, los niños son los principales beneficiados.

154. Las estrategias de lucha contra el trabajo infantil deben tomar en consideración las perspectivas de trabajo decente para los padres y el acceso de los niños a una educación de calidad. Los programas y las políticas para la transición del trabajo a la escuela se están aplicando con éxito. Así, por ejemplo, la Unión Europea ha financiado el proyecto TACKLE de la OIT, puesto en marcha en 11 países de África, el Caribe y el Pacífico para erradicar el trabajo infantil mediante el acceso a la educación<sup>28</sup>. El proyecto se lleva a cabo en colaboración con ministerios de trabajo y de educación y con organizaciones de empleadores y de trabajadores para acompañar de medidas concretas el diálogo sobre políticas; se ha prestado especial atención a la concienciación de todas las partes acerca del potencial de las mujeres jóvenes con estudios para la obtención de ingresos.

155. Muchos sectores económicos en los que se recurre al trabajo infantil forman parte de cadenas mundiales de suministro, tanto en contextos formales como informales, que conectan a las empresas y los sitios de producción con los mercados mundiales. La erradicación del trabajo infantil en las cadenas mundiales de suministro se está abordando mediante el diálogo social<sup>29</sup>. Cabe mencionar los ejemplos de la industria de artículos deportivos en Pakistán, la industria del vestido en Bangladesh y la industria mundial del cacao en África Occidental. El IPEC ha aplicado el concepto de vigilancia y seguimiento del trabajo infantil, con el objetivo general de proteger a los niños de la explotación y el trabajo peligroso. Se está dedicando una atención particular a las dimensiones de género de este concepto<sup>30</sup>.

#### 4.4.2. Protección social

156. La seguridad y la salud de los niños que trabajan es un tema de gran preocupación, y es la principal motivación para erradicar el trabajo infantil. Numerosos riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo están asociados a varios tipos de trabajo infantil. Los

---

<sup>27</sup> Véase OIT: *Grandes cambios con poco dinero: Las mujeres y la microfinanciación*, GENDER/Programa de Finanzas Sociales (Ginebra, 2007), pág. 2.

<sup>28</sup> IPEC: *Combatir el trabajo infantil mediante la educación en 11 países: retirando a los niños del trabajo para integrarlos en la escuela* (Ginebra, OIT, sin fecha).

<sup>29</sup> El programa de cooperación técnica *Better Work* de la OIT ofrece materiales de formación por módulos a los proveedores que promueven la comprensión de los argumentos contra el trabajo infantil, y a favor de la igualdad de género desde el punto de vista de los derechos y de la eficiencia. Véase <http://www.betterwork.org>.

<sup>30</sup> CIF-OIT/IPEC. *How to address child labour in the supply chain in a responsible way? (Experiences and practices of child labour monitoring)*, taller organizado en Turín del 4 al 8 de septiembre de 2006.

daños causados a los niños de corta edad suelen ser irreversibles y pueden tener consecuencias de por vida para la salud. Los programas de la OIT destinados a mejorar los servicios de inspección del trabajo se centran en cuestiones tales como el registro de las enfermedades y los accidentes de los niños trabajadores. Habida cuenta de la dispersión geográfica de la agricultura y de los recursos limitados de los servicios de inspección del trabajo, en muchos países los inspectores del trabajo sólo pueden controlar el cumplimiento de la legislación del trabajo en las empresas agrícolas y plantaciones comerciales más grandes. Ahora bien, en los últimos años los inspectores del trabajo han desempeñado una función cada vez más importante en la lucha contra el trabajo infantil en todos los sectores económicos, en colaboración con los organismos responsables del bienestar de los niños. Como resultado de la formación específica impartida por el IPEC, durante el último decenio la capacidad de los inspectores del trabajo para identificar a los trabajadores menores de edad y los peligros que los colocan en una situación especialmente vulnerable ha mejorado notablemente.

157. Cuando los padres tienen una protección social adecuada, es más probable que sus hijos no trabajen. De los estudios llevados a cabo se desprende que las pensiones sociales tienen una importante incidencia no sólo en las personas de edad, sino también en los niveles de vida de sus familias e hijos<sup>31</sup>. Según los estudios realizados por la OIT, los costos estimados para el año 2010 de una prestación universal básica por hijos a cargo oscilarían, en una serie de países en desarrollo de África y Asia, entre el 1,2 por ciento del PIB en la India y el 3,6 por ciento del PIB en la República Unida de Tanzania<sup>32</sup>. Aun así, la mayor parte de la población mundial (el 80 por ciento), todavía no tiene acceso a una protección completa en materia de seguridad social.

158. En el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) se exige a los Estados que lo hayan ratificado que paguen una prestación familiar en dinero o en especie, o una combinación de ambas, para los niños hasta que cumplan la edad a partir de la cual la escolaridad deja de ser obligatoria, es decir, hasta los 15 años. Los programas de transferencias monetarias condicionadas suelen proporcionar una determinada cantidad de dinero en efectivo a los hogares pobres de manera periódica, con la condición de que los beneficiarios cumplan una o varias obligaciones para el desarrollo humano, por ejemplo enviar a sus hijos a la escuela o participar en programas de salud y nutrición. Estos programas, de los que fueron pioneros Brasil y México a mediados de los años noventa, están muy extendidos en América Latina, donde prácticamente todos los países pueden vanagloriarse de haber puesto en marcha un programa de este tipo. Muchos de estos programas han tenido una gran incidencia en la reducción de la pobreza, así como en la asistencia escolar. Si bien no hay datos concluyentes de sus efectos en la reducción de las peores formas de trabajo infantil, las evaluaciones llevadas a cabo apuntan a que han tenido una incidencia positiva en algunos países, especialmente cuando las prestaciones en efectivo se combinan con actividades extraescolares<sup>33</sup>. Ahora bien, en una evaluación reciente de la incidencia del programa piloto de transferencias monetarias condicionadas puesto en marcha en el Paraguay, denominado Tekoporã, se ha llegado a la conclusión de que, contrariamente a

<sup>31</sup> A. Barrientos y P. Lloyd-Sherlock: *Non-contributory pensions and social protection*, Issues in Social Protection, documento de discusión núm. 12 (Ginebra, OIT, 2003).

<sup>32</sup> OIT: *Can low-income countries afford basic social security?*, documentos de política de seguridad social (Ginebra, 2008).

<sup>33</sup> H. Tabatabai: *Eliminación del trabajo infantil: La promesa de las transferencias en efectivo condicionadas* (Ginebra, OIT, 2006).

lo que dicta la intuición, el trabajo infantil puede aumentar cuando las madres se van a trabajar. Hasta entonces se había partido del supuesto de que, si las madres percibían ingresos, no se presionaba a los niños para que trabajasen. Este estudio puso de manifiesto que estos ejemplos de madres que percibían ingresos incitaban a los niños a trabajar como medio para mejorar su propio bienestar <sup>34</sup>.

159. Otras evaluaciones de la incidencia han demostrado que los programas de transferencias monetarias condicionadas son eficaces en la medida en que aumentan considerablemente el uso de las escuelas y los servicios de salud por parte de los hogares, y los datos de que se dispone muestran que las diferencias de género pueden reducirse si se ofrecen incentivos financieros a las familias para que inviertan en las niñas. Así, por ejemplo, el programa Oportunidades llevado a cabo en México paga transferencias en efectivo más elevadas a las madres cuando escolarizan a sus hijas. En Bangladesh, el programa de Estipendios para la Educación Secundaria de la Mujer da dinero directamente a las niñas con la condición de que asistan a la escuela secundaria y no se casen hasta los 18 años de edad. En los programas de becas de Camboya y Pakistán, se otorgan transferencias en efectivo a las familias, siempre y cuando sus hijas se matriculen en la escuela secundaria <sup>35</sup>. El Programa para la Erradicación del Trabajo Infantil (PETI) del Brasil sigue siendo el único ejemplo de un programa importante de transferencias monetarias condicionadas cuyo principal objetivo es reducir el trabajo infantil. Este exige directamente que el niño deje de trabajar para que el hogar reciba prestaciones <sup>36</sup>, y se está incorporando gradualmente en el programa nacional de transferencias monetarias condicionadas, denominado Bolsa Familia.

160. Las transferencias monetarias condicionadas están demostrando ser eficaces para abordar las consideraciones de género. Ahora bien, pueden tener efectos negativos para la mujer del hogar. Así, por ejemplo, el programa Oportunidades paga un estipendio más elevado para las niñas que asisten a la escuela con el fin de corregir los desequilibrios de género, lo que es digno de elogio, pero el programa paga sus transferencias a las madres en lugar de a los padres, por lo que refuerza la función tradicional de la madre como principal responsable del cuidado de los hijos y el hogar. Si bien es verdad que el pago de transferencias a las mujeres puede ser valioso para su autoestima como madres responsables y que aumenta las probabilidades de que el dinero llegue a sus hijos, estos pagos no fomentan su empoderamiento, ni tratan de modificar el comportamiento de los hombres alentándoles a asumir una mayor función en el hogar. Otras condiciones para percibir las transferencias monetarias condicionadas, tales como la de exigir a las mujeres que realicen trabajos comunitarios no remunerados, también refuerzan los estereotipos y se suman a la lista de tareas no remuneradas con que cargan las mujeres <sup>37</sup>.

#### 4.4.3. El diálogo social en defensa de los intereses de los niños

161. Las voces de los niños se dejan oír raras veces, por lo que corresponde a aquéllos que pueden hablar en su nombre defender su derecho a una infancia digna. El Convenio

---

<sup>34</sup> G. Issamu Hirata: *Cash transfers and child labour: An intriguing relationship* (Brasilia, Centro Internacional de Pobreza-PNUD, 2008).

<sup>35</sup> N. Sinha: «World Bank to review the potential for conditional cash transfers to bridge gender gaps», en Gender Equality as Smart Economics, Gender Action Plan Newsletter, marzo de 2008 (Banco Mundial).

<sup>36</sup> Programa para la Erradicación del Trabajo Infantil (PETI), examinado en G. Issamu Hirata: *Cash transfers and child labour*, op. cit.

<sup>37</sup> M. Molyneux: *Change and continuity in social protection in Latin America: Mothers at the service of the State?* Documento núm. 1 del Programa Género y Desarrollo del UNRISD (Ginebra, UNRISD, 2007).

sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) son instrumentos fundamentales que constituyen la base de los esfuerzos destinados a luchar contra el trabajo infantil. La salud, el bienestar y el desarrollo de los niños pueden preservarse mediante el fortalecimiento de la representación de los trabajadores de ambos sexos. También es importante permitir la sindicación de los trabajadores jóvenes menores de 18 años que tengan la edad mínima para trabajar (por lo general, 15 ó 16 años).

162. Cuando las mujeres tienen menos libertad para expresar su opinión, controlar los recursos del hogar o buscar un empleo decente, ello afecta de manera importante a los niños<sup>38</sup>. Habida cuenta de la condición social más baja de las niñas y las mujeres en la mayoría de las sociedades y de la discriminación directa e indirecta a la que están sometidas, es necesario promover medidas concretas que faciliten el acceso de las niñas a la educación en los planes, políticas y programas nacionales. A dicho efecto, los gobiernos y los interlocutores sociales pueden introducir el tripartismo en el diálogo social, las negociaciones, las consultas y el intercambio de información en el plano nacional. Así, por ejemplo, de las investigaciones llevadas a cabo por la Oficina se desprende que los consejos económicos y sociales pueden encabezar el debate acerca de la erradicación del trabajo infantil<sup>39</sup>. Los interlocutores tripartitos pueden utilizar su poder de influencia para garantizar que en las medidas nacionales encaminadas a luchar contra el trabajo infantil y sus peores formas se aborden las dimensiones de género.

163. Los empleadores han desempeñado una función fundamental, en diferentes niveles, en la lucha contra el trabajo infantil. Las empresas e industrias locales pueden negarse a contratar a niños o, si ya hay casos de trabajo infantil, retirar a los niños del trabajo. A nivel político, los empleadores y sus organizaciones pueden ejercer presión para el establecimiento de sistemas eficaces de formación y educación destinados a niños de ambos sexos. La OIT ha puesto en marcha un programa de cooperación técnica que integra las cuestiones de género, financiado por el Gobierno de Noruega, destinado a fortalecer la capacidad de los empleadores y sus organizaciones en la lucha contra el trabajo infantil. ACT/EMP y la OIE han trabajado en estrecha colaboración para confeccionar una serie de guías prácticas que examinen el trabajo infantil desde el punto de vista de los empleadores y sus organizaciones y, al mismo tiempo, sitúen el bienestar de los niños y de sus familias como elemento central del análisis<sup>40</sup>.

164. Las organizaciones de trabajadores también desempeñan una función de liderazgo en la lucha contra el trabajo infantil a nivel local, nacional e internacional. Mediante intervenciones apropiadas, los sindicatos pueden convertirse en defensores creíbles de la protección de las niñas y los niños contra toda forma de explotación y abuso. Estas organizaciones promueven el derecho de los trabajadores a una remuneración adecuada y, por lo tanto, reducen la dependencia de las familias pobres del trabajo de sus hijos. ACTRAV ha llevado a cabo varios programas de cooperación técnica con el fin de intensificar la contribución de las organizaciones de trabajadores a la lucha contra el

<sup>38</sup> Save the Children, Reino Unido: *The child development index: Holding governments to account for children's wellbeing* (Londres, 2008), pág. 16.

<sup>39</sup> A. Sivananthiran y C.S. Venkata Ratnam (directores de la publicación): *Best practices in social dialogue* (Nueva Delhi, OIT, 2003), pág. 12.

<sup>40</sup> OIT: *Eliminación del trabajo infantil: Guías para empleadores*, véase <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/whatwedo/projects/cl/guides.htm>.

trabajo infantil en todo el mundo, y ha realizado esfuerzos considerables para incorporar asimismo las dimensiones de género <sup>41</sup>.

165. Las confederaciones sindicales internacionales tienen una importante función que desempeñar, ya que las medidas adoptadas a nivel internacional pueden complementar las medidas adoptadas a nivel regional, nacional o de la empresa. Varias federaciones sindicales mundiales han desempeñado una función activa en la lucha contra el trabajo infantil. La Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) ha aportado conocimientos especializados e información y ha ampliado los debates sobre igualdad de género con el fin de integrar esta cuestión en la protección del medio ambiente, la utilización de productos químicos, la seguridad y la salud, el VIH/SIDA, las políticas de empleo y el trabajo infantil. Las actividades de cooperación técnica patrocinadas por ACTRAV en el ámbito del trabajo infantil ponen de relieve los distintos papeles atribuidos a las niñas y los niños y la manera de formular estrategias sindicales nacionales e internacionales para acabar con estas diferencias. La UITA y otras organizaciones hacen un gran uso de la herramienta de promoción Cosecha amarga <sup>42</sup>, que ha tenido un gran éxito.

166. La Internacional de la Educación (IE) proporciona una red de actores clave a los que se puede movilizar en la lucha contra el trabajo infantil, ya que representa a 30 millones de maestros del mundo entero, procedentes de más de 170 países. Esta organización trata de concienciar sobre la necesidad de vincular los esfuerzos realizados para solucionar el problema del trabajo infantil dentro del marco de la Educación para todos, y ha abordado de manera sistemática la dimensión de género del trabajo infantil <sup>43</sup>. Habida cuenta de que en todo el mundo la enseñanza es una profesión ejercida sobre todo por mujeres, la Internacional de la Educación está bien situada para alentar a las niñas a valorar la educación como medio para salir de la pobreza.

#### 4.4.4. Principios y derechos

167. La OIT cuenta con una sólida base normativa para desempeñar su labor destinada a la erradicación del trabajo infantil. El Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) estipula que ningún niño de edad inferior a la edad mínima para trabajar, que debería corresponder a la edad en que finaliza la escolaridad obligatoria (por lo general, a los 15 años), podrá ser admitido al empleo o al trabajo, en ninguna profesión. El Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) insta a la adopción de medidas inmediatas contra las peores formas de trabajo infantil, tales como la utilización de niñas o niños menores de 18 años en modalidades de trabajo forzoso, los conflictos armados, la prostitución, la pornografía o para realizar trabajos peligrosos, estos últimos han de determinarse a nivel nacional <sup>44</sup>. Algunas disposiciones del Convenio núm. 138 pueden aplicarse teniendo presente la perspectiva de género. La disposición en virtud de la cual la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo no debería ser inferior a la edad en que finaliza la escolaridad obligatoria es pertinente para las niñas, ya que puede

---

<sup>41</sup> Véase <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/genact/child/index.htm>. Véase asimismo OIT: *Informe del Taller interregional de la OIT-IPEC sobre trabajo infantil doméstico y sindicatos*, Ginebra, 1.º a 3 de febrero de 2006.

<sup>42</sup> OIT: *Cosecha amarga: trabajo infantil en la agricultura* (Ginebra, 2002).

<sup>43</sup> OIT/EI, *Día mundial contra el trabajo infantil (WDACL) 2008: La educación de calidad es la respuesta acertada al trabajo infantil: Un recurso para maestros y educadores* (Ginebra, 2008).

<sup>44</sup> Ambos Convenios han sido ratificados por un gran número de países: en enero de 2009, el Convenio núm. 138 había sido ratificado por 151 países, y el Convenio núm. 182 había sido ratificado por 169 países.

utilizarse para contrarrestar las prácticas de algunos países, en los que se puede retirar a las niñas de la escuela antes de que finalicen su educación obligatoria. Los mecanismos de control de la OIT se han centrado en la situación de las niñas, poniendo de relieve la necesidad de tener en cuenta sus necesidades especiales como forma de impedir el trabajo infantil.

168. El Convenio núm. 182 estipula específicamente que los Estados Miembros deberán «tener en cuenta la situación particular de las niñas». Desde entonces, el control de la aplicación de otros convenios se ha visto influido por esta frase.

169. Pese a la amplia ratificación de los Convenios núms. 138 y 182 y al hecho de que, como resultado de la misma, muchos países han promulgado leyes para definir la edad mínima de admisión al empleo y erradicar las peores formas de trabajo infantil, sigue habiendo importantes lagunas en materia de aplicación. Así, por ejemplo, a menudo los reglamentos no se aplican al trabajo realizado en locales privados o en los hogares. Si bien en el Convenio núm. 182 el trabajo doméstico no se define explícitamente como una de las peores formas de trabajo infantil, sus disposiciones podrían aplicarse si dicha ocupación se reconociera como un trabajo peligroso del que habría que proteger a los niños, posibilidad que existe en ambos convenios. Además, muchos niños que realizan trabajos domésticos pueden ser objeto de trata o verse involucrados en situaciones de trabajo forzoso, en cuyo caso estos trabajos se convierten en una de las peores formas de trabajo infantil.

170. El Convenio núm. 182, junto con el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), proporciona una serie de normas internacionales del trabajo para abordar la trata de niñas y niños. Entre las peores formas de trabajo infantil descritas en el Convenio núm. 182 figuran todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio <sup>45</sup>. Ello ofrece una protección contra la explotación laboral de los niños y la explotación sexual comercial, a la que las niñas son más vulnerables <sup>46</sup>. Además, la OIT está tratando, por medio de sus mandantes, de abolir el reclutamiento de niños para utilizarlos en conflictos armados en el marco de su programa destinado a eliminar las peores formas de trabajo infantil <sup>47</sup>.

<sup>45</sup> El IPEC ha realizado una labor de concienciación a nivel mundial sobre el aspecto de la trata de niños con fines de «explotación» laboral. Junto con una amplia red de organizaciones asociadas locales, el IPEC ha llevado a cabo una serie de programas regionales y nacionales a lo largo de los 12 últimos años en África Occidental, Central, Oriental y Meridional, en Europa, en particular en los países de los Balcanes y Ucrania, en América Central y América del Sur, y en Asia Meridional, la subregión del Mekong y China. OIT: *Trata infantil: La respuesta de la OIT a través del IPEC* (Ginebra, 2007).

<sup>46</sup> La labor de la OIT relativa al trabajo infantil se ha visto influida por el Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional (2000), generalmente conocida como «Protocolo de Palermo». Este Protocolo estipula que, en el caso de los niños (menores de 18 años de edad), «Por <trata de personas> se entenderá la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas con fines de explotación».

<sup>47</sup> Los principios y directrices sobre los niños asociados a fuerzas armadas o grupos armados (Principios de París) adoptados por gobiernos, organismos de las Naciones Unidas (incluida la OIT) y ONG en 2007, abarcan a los niños menores de 18 años de edad reclutados por una fuerza armada o un grupo armado en cualquier tipo de función, lo cual incluye aunque no se limita a los niños y niñas utilizados como combatientes, cocineros, cargadores, mensajeros, espías o con fines sexuales. Véase OIT: *Prevention of child recruitment and reintegration of children associated with armed forces and groups: Strategic framework for addressing the economic gap* (Ginebra, 2007).

171. La erradicación del trabajo infantil cautivó los corazones y las mentes de los mandantes de la OIT y de la comunidad de donantes desde principios de los años noventa<sup>48</sup>. El Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) es el programa emblemático que trata de acabar con el trabajo infantil y de apoyar los esfuerzos llevados a cabo para cumplir las obligaciones internacionales derivadas de los convenios de la OIT y otros instrumentos pertinentes<sup>49</sup>. El IPEC ha dado importantes pasos hacia la aplicación más sistemática de un enfoque que tenga en cuenta las cuestiones de género en todos los aspectos de sus intervenciones. Uno de sus objetivos es tener plenamente en cuenta, y de manera concreta, los vínculos existentes entre «la erradicación del trabajo infantil», la «educación para todos» y la «igualdad de género» en las políticas y los programas. Pese al firme compromiso generalizado para que los niños y las niñas tengan las mismas oportunidades, de las investigaciones llevadas a cabo se desprende que, en muchas esferas, todavía no se ha incorporado una perspectiva de género exhaustiva al luchar contra el trabajo infantil, y que debe incluirse un análisis detenido en materia de género en todas las iniciativas de lucha contra el trabajo infantil.

172. El alcance regional de las intervenciones del IPEC es digno de admiración. Entre los años 2000 y 2008, el proyecto llevado a cabo en Yemen permitió crear tres centros de rehabilitación para niños trabajadores, que atendieron a casi 2.000 niños y niñas. El proyecto coordinó la realización de una evaluación rápida sobre el trabajo de las niñas que condujo a la adopción de un plan de acción específico<sup>50</sup>. El proyecto subregional sobre la prevención y eliminación de las peores formas de trabajo infantil doméstico en América Central y República Dominicana trató de promover, durante sus tres años de aplicación, una mayor reflexión sobre los aspectos de género del problema<sup>51</sup>. El proyecto sobre la prevención y erradicación del trabajo infantil doméstico en condiciones de explotación mediante la educación y la formación en Asia Meridional y Asia Oriental, desarrollado en el marco de la estrategia de incorporación de las cuestiones de género de la OIT para la región de Asia y el Pacífico, tiene por objeto erradicar el trabajo infantil a través de la adopción de medidas que tengan en cuenta las cuestiones de género. El proyecto sobre la prevención y eliminación del trabajo en condiciones de servidumbre en Asia Meridional utiliza las actividades empresariales de las mujeres como medio para luchar contra el trabajo en condiciones de servidumbre en el Pakistán. El proyecto de promoción del establecimiento de vínculos entre el empleo de la mujer y la reducción del trabajo infantil fue el pionero en la adopción de un enfoque innovador basado en la promoción de la iniciativa empresarial de la mujer dentro del conjunto de estrategias para la erradicación del trabajo infantil en la República Unida de Tanzania. En el mismo país, el proyecto destinado a promover la igualdad de género y el

---

<sup>48</sup> El Informe de 1985 incluía pocas referencias al trabajo infantil ya que, por aquel entonces, la Oficina no realizaba una labor sistemática sobre el tema. OIT: *Igualdad de oportunidades y de trato para los hombres y las mujeres en el empleo*, Informe VII, CIT, 71.ª reunión, Ginebra, 1985.

<sup>49</sup> Los proyectos del IPEC ayudan a los gobiernos y a los interlocutores sociales a instaurar políticas para erradicar el trabajo infantil y ayudar a los niños en más de 80 países. La educación es un elemento central de la labor del IPEC, ya que desempeña una función decisiva al formular medidas para prevenir el trabajo infantil, retirar a los niños de los trabajos peligrosos, ocuparse de su rehabilitación y ofrecer alternativas, tanto para los propios niños como para sus familias y las comunidades en su conjunto. Véase, por ejemplo, OIT: *Child domestic labour information resources: A guide to IPEC child domestic labour publications and other materials* (Ginebra, 2007).

<sup>50</sup> OIT: *Country Brief 3: Promoting decent work and gender equality in Yemen* (Beirut, 2008).

<sup>51</sup> OIT-IPEC: *Buenas prácticas y lecciones aprendidas sobre trabajo infantil y adolescente doméstico en América Central y República Dominicana: Una perspectiva de género* (San José, 2005).

trabajo decente en todas las etapas de la vida condujo a una reducción del trabajo infantil y a un aumento de la asistencia escolar gracias a la concesión de microcréditos.

173. Bajo el tema de la igualdad de género del programa de asociación entre la OIT y los Países Bajos (2004-2006), se financiaron varios proyectos específicos sobre cuestiones de género y se asignaron fondos para la integración de las cuestiones de género y el trabajo infantil. Del mismo modo, el acuerdo de asociación entre la OIT y Noruega incluía un componente de cooperación técnica que permitía la adopción de medidas específicas en materia de género por parte del IPEC, los trabajadores y los empleadores en colaboración con la Oficina para la Igualdad de Género. El Ministerio de Desarrollo Internacional (DfID) del Reino Unido proporcionó fondos para complementar los recursos a disposición con cargo al presupuesto ordinario y a fuentes extrapresupuestarias en África, orientados a la consecución de objetivos de los Programas de Trabajo Decente por País basados en resultados y de calidad controlada para reducir el trabajo infantil <sup>52</sup>.

174. En 2007, el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín organizó varias reuniones sobre género y trabajo infantil asociadas a importantes actividades de formación:

- 1) formación específica sobre cuestiones de género para el personal y los socios del proyecto de lucha contra la trata de niños con fines de explotación por el trabajo en África Occidental y Central (LUTRENA);
- 2) formación específica sobre género y trabajo infantil para funcionarios del Ministerio de Trabajo de Turquía;
- 3) reuniones sobre cuestiones de género relacionadas con el trabajo infantil en la agricultura, y
- 4) reuniones sobre buenas prácticas para combinar el género, la educación y el trabajo infantil en los programas <sup>53</sup>.

#### 4.5. Vínculos con los organismos de las Naciones Unidas y otros organismos internacionales

175. La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño incorpora la totalidad de los derechos humanos de los niños, incluidos los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales <sup>54</sup>. Esta Convención y los Convenios núms. 138 y 182 de la OIT, tomados conjuntamente, constituyen una base jurídicamente vinculante de derechos y responsabilidades. La OIT, a través de su participación periódica en la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, no sólo ha influido en las políticas, sino que proporcionó apoyo técnico y asistencia en cuestiones concretas para que los ministros africanos coordinaran el documento en el que se presentaba la posición

<sup>52</sup> Con arreglo al segundo acuerdo marco de asociación entre el Ministerio de Desarrollo Internacional y la OIT de 2008-2009

<sup>53</sup> IPEC: *La acción del IPEC contra el trabajo infantil: Avances y prioridades futuras 2006-2007* (Ginebra, OIT, 2008), pág. 57.

<sup>54</sup> Aunque en este instrumento se utilizan pronombres y adjetivos masculinos/femeninos, en su texto no se realiza ninguna distinción de género. Ahora bien, el Comité encargado de examinar los progresos realizados en el cumplimiento de este tratado ha examinado los informes de los Estados Partes desde la perspectiva de la igualdad de género. Véase, por ejemplo, Convención sobre los derechos del niño: observación general núm. 1 sobre los propósitos de la educación, 2001 (CRC/GC/2001/1, párrafo 10).



común africana. En las conclusiones adoptadas por esta Comisión (2007) se hacía referencia a la labor realizada por la OIT, en particular a la aplicación de los Convenios núms. 138 y 182 y al desarrollo de programas para adquirir calificaciones educativas y competencias prácticas para la vida activa, destinados a las niñas. La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer se benefició de los conocimientos especializados de la OIT al adoptar la Resolución de 2006 sobre la mujer, la niña y el VIH/SIDA, que también tenía implicaciones para el trabajo infantil <sup>55</sup>.

176. La OIT está tratando de manera activa de constituir alianzas en el marco más amplio del sistema de las Naciones Unidas y con otras organizaciones intergubernamentales. Varias plataformas internacionales contribuyen a la causa de la promoción de la igualdad de género y la erradicación del trabajo infantil. Los ODM, los DELP y la Educación para todos son ejemplos dignos de mencionar. Una de las primeras iniciativas a nivel mundial fue el primer Congreso Mundial contra la Explotación Sexual Comercial de los Niños, celebrado en Suecia en 1996. Las iniciativas posteriores para incluir al sector del turismo han conducido a la creación del Grupo de Acción para la Protección de los Niños en el Turismo <sup>56</sup>. Los Principios y directrices sobre los niños asociados a fuerzas armadas o grupos armados (Principios de París) de 2007, aprobados por una amplia gama de actores, entre los que figuran gobiernos, la OIT y otros organismos de las Naciones Unidas, dedican una atención particular a la situación de las niñas. Se hace especial hincapié en la necesidad de garantizar que los programas incluyan medidas que tengan en cuenta las cuestiones de género.

177. La alianza internacional de cooperación sobre el trabajo infantil y la agricultura (AITIA) fue creada en 2007 <sup>57</sup>. Entre sus principales objetivos figuran la aplicación efectiva de la edad mínima legal para acceder al empleo en la agricultura, la prohibición del trabajo peligroso en la agricultura para los niños y niñas menores de 18 años, y la exclusión de los niños de ese tipo de trabajo. Otro de sus objetivos es proteger a los niños que hayan cumplido la edad mínima de acceso al empleo, mejorando las normas en materia de seguridad y salud en el sector de la agricultura. Recientemente, la OIT ha iniciado una importante labor sobre las niñas en la agricultura, principalmente con la FAO.

178. La OIT es uno de los principales miembros del grupo de trabajo mundial sobre trabajo infantil y educación para todos <sup>58</sup>, en cuyo programa la igualdad de género ocupa un lugar destacado. La OIT acoge la secretaría del Grupo, y también es un asociado clave de la Iniciativa de las Naciones Unidas para la Educación de las Niñas (UNGEI). El objetivo de esta Iniciativa es reducir las diferencias de género en la enseñanza

---

<sup>55</sup> Naciones Unidas: *Resolución sobre la mujer, la niña y el VIH/SIDA*. Resolución 50/2, Informe final sobre el 50.º período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, documento E/2006/27/Corr.1-E/CN.6/2006/15/Corr.1, Consejo Económico y Social, documentos oficiales, suplemento núm. 7.

<sup>56</sup> Sitio web sobre la protección de los niños de la Organización Mundial del Turismo (OMT). Durante la primera fase (1997-2007), el Grupo de Trabajo se centró en la prevención de la explotación sexual de los niños en el sector del turismo. En 2007, el mandato del Grupo se amplió para que abarcara todas las formas de explotación de los niños y jóvenes en el sector del turismo. Véase [http://www.unwto.org/protect\\_children](http://www.unwto.org/protect_children).

<sup>57</sup> Los miembros de esta alianza son la OIT, la FAO, el FIDA, el Instituto Internacional de Investigaciones sobre Política Alimentaria del Grupo Consultivo sobre Investigaciones Agrícolas Internacionales (CGIAR), la Federación Internacional de Productores Agropecuarios (FIPA) y la UITA.

<sup>58</sup> Los otros miembros son la UNESCO, el UNICEF, el PNUD, el Banco Mundial, la Internacional de la Educación y la Marcha Mundial contra el Trabajo Infantil, junto con una serie de países donantes.

primaria y secundaria y garantizar que, para 2015, todos los niños terminen la enseñanza primaria.

179. La enseñanza extraescolar también puede ser una contribución importante para que los niños puedan recuperar el retraso con respecto a los programas escolares o adquirir competencias prácticas importantes para la vida activa. Esta enseñanza puede impartirse en forma de programas de «equivalencia» y de asistencia transitoria, como los promovidos y documentados por la UNGEI. En otros casos, se han desarrollado programas para que los niños adquieran competencias que les preparen para la vida activa, y mejoren sus medios de sustento y su seguridad alimentaria.

180. El IPEC también ha adoptado un nuevo enfoque para prevenir la explotación sexual comercial y luchar contra la misma desde la perspectiva del hombre y la masculinidad. Reconociendo la necesidad de abordar el problema de la demanda en los casos de explotación sexual de niñas y niños, los programas del IPEC llevados a cabo en 2007 en América Central incorporaron diversas iniciativas de formación, sensibilización y fortalecimiento de la capacidad dirigidas a los «clientes» potenciales. Este nuevo enfoque ha despertado un gran interés en otros organismos de las Naciones Unidas, tales como el UNICEF y el UNFPA, y ha sido reconocido como una buena práctica <sup>59</sup>.

#### 4.6. El camino a seguir

181. Estar obligado a trabajar es uno de los mayores obstáculos que impiden tener una niñez decente. A menudo, los padres que viven en la pobreza tienen que elegir entre ofrecer una educación a sus hijos o enviarlos a trabajar para ayudar a alimentar a toda la familia. Allí donde prevalecen la pobreza y la discriminación también puede prevalecer el trabajo infantil. El trabajo infantil atenta contra los derechos humanos del niño, y es nocivo para la salud, la educación, el bienestar y el desarrollo del niño. En la lista indicativa que figura a continuación se ponen de relieve las esferas en que las políticas, los programas y las actividades de la OIT pueden tener incidencia.

- ❑ Formular estrategias de creación de empleo y generación de ingresos para los padres, ya que ello es un elemento de crucial importancia para la erradicación del trabajo infantil. Se ha demostrado que la escolarización de los niños es mayor cuando se aumentan los ingresos de la madre, en lugar de los del padre.
- ❑ Reconocer los obstáculos a la educación de las niñas mediante políticas y planes educativos debidamente considerados y dotados de los recursos necesarios, y considerar la posibilidad de ofrecer incentivos para escolarizar a las niñas.
- ❑ Evaluar y corregir los estereotipos de género en la educación de los niños y fomentar la búsqueda de nuevos modelos masculinos con el fin de promover el reparto equitativo de las responsabilidades laborales y familiares en el futuro.
- ❑ Mejorar la disponibilidad de servicios de cuidado infantil asequibles y de calidad para los niños de corta edad a fin de que los padres no se vean obligados a llevarse a sus hijos al trabajo o a dejarlos con sus hermanas mayores. Los servicios de cuidado infantil también reducirán la demanda de niños para realizar trabajos domésticos.

<sup>59</sup> IPEC: *La acción del IPEC contra el trabajo infantil 2006-2007: Avances y prioridades futuras* (Ginebra, OIT, 2008), págs. 57-58.

- ❑ Proporcionar programas educativos formales y no formales de calidad destinados a las adolescentes, incluidos programas de formación profesional, lo que fomentaría su empoderamiento y les ofrecería más oportunidades de trabajo decente al llegar a la edad adulta.
- ❑ Abordar los estereotipos de género en la educación mediante la reforma de los programas educativos y garantizar un número adecuado de maestros y maestras en todos los niveles de enseñanza y de gestión académica.
- ❑ Velar por que se preste atención a las cuestiones de género al diseñar proyectos destinados a erradicar el trabajo infantil.
- ❑ Intercambiar prácticas óptimas a nivel internacional sobre las estrategias empleadas para escolarizar a las niñas y para evitar el abandono escolar.

## Capítulo 5

---

### Género, juventud y empleo

182. En los dos decenios transcurridos desde que se publicó el informe de 1985, en todo el mundo la atención se ha centrado en la contribución que podían aportar los jóvenes al desarrollo sostenible. La juventud es el período que media entre la niñez y la edad adulta, en que los hombres y las mujeres están más dispuestos a luchar para asegurarse el futuro y ayudar a sus familias, comunidades y sociedades. Ese momento de la vida es fundamental a la hora de determinar la vía que seguirán los jóvenes para lograr un empleo productivo y un trabajo decente <sup>1</sup>. Se prevé que 500 millones de jóvenes alcancen la edad de trabajar en el próximo decenio <sup>2</sup>. Darles la posibilidad de asegurarse un empleo pleno, libremente elegido y productivo constituye un reto nacional y mundial. No es de extrañar que el empleo de los jóvenes ocupe un lugar preponderante en el programa de trabajo de la comunidad internacional <sup>3</sup>.

183. Aunque no constituyen un grupo homogéneo, los jóvenes conforman la generación de hombres y, especialmente, de mujeres mejor preparada y formada hasta el momento. Tienen aptitudes que pueden hacer prosperar las comunidades y fortalecer los países gracias a los esfuerzos personales y a la ciudadanía activa. Sin embargo, pese a aumentar el número de niños que tienen acceso a la enseñanza, esto no siempre se traduce en empleo productivo ni en trabajo decente para los jóvenes. Si bien la globalización y el progreso tecnológico rápidos pueden brindar a algunos jóvenes nuevas oportunidades para conseguir un trabajo productivo y obtener ingresos, para muchos jóvenes que se incorporan al mercado de trabajo la falta de perspectivas de tener un trabajo decente aumenta su vulnerabilidad. La inversión que realizan los gobiernos en la enseñanza y formación se perderá si los jóvenes no logran puestos de trabajo decentes. Por lo general, la probabilidad de que los jóvenes, hombres y mujeres, estén desempleados es de dos a tres veces superior a la de los adultos <sup>4</sup>, y la diferencia es especialmente pronunciada en el caso de las mujeres jóvenes. Con demasiada frecuencia, los jóvenes tienen jornadas de trabajo inaceptablemente largas en condiciones de trabajo informal, intermitente e inseguro, caracterizadas por una

---

<sup>1</sup> La OIT utiliza una definición de «jóvenes» como las personas con edades comprendidas entre los 15 y 24 años, y de «adultos» como aquéllas mayores de 25 años, internacionalmente aceptada en el ámbito del trabajo. El límite inferior para determinar la edad de los jóvenes suele fijarse en función de la edad mínima a partir de la cual pueden abandonar la escuela, en los lugares donde está legislado este asunto. Las definiciones operativas de juventud varían en cada país.

<sup>2</sup> OIT: *Datos sobre empleo juvenil* (Ginebra, 2006).

<sup>3</sup> «Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, incluidos las mujeres y los jóvenes» es una de las metas del primer Objetivo de Desarrollo del Milenio (ODM), a saber: erradicar la pobreza extrema y el hambre. El octavo ODM, fomentar una alianza mundial para el desarrollo, también se centra en conseguir trabajo decente y productivo para los jóvenes en cooperación con los países en desarrollo.

<sup>4</sup> OIT: sitio web de *Youth Employment*, en: <http://www.ilo.org/public/english/employment/yett/index.htm>.

productividad, unas ganancias y una protección laboral reducidas. El crecimiento económico elevado y sostenido es una condición necesaria para la creación de empleo, incluido el empleo de calidad para los jóvenes. Ello exige la formulación de una política macroeconómica que propicie el crecimiento del empleo y su sostenibilidad mediante el aumento de las inversiones, la capacidad productiva y la demanda agregada, en condiciones de estabilidad económica y política <sup>5</sup>. Sin embargo, teniendo en cuenta la crisis económica actual, la situación de los jóvenes en el mercado de trabajo es incluso fuente de mayor preocupación porque durante los años de prosperidad no se progresó en relación con las perspectivas de dicho colectivo en ese mercado <sup>6</sup>. Cabe pues preguntarse si la crisis económica se traducirá en una inversión aún menor de los gobiernos y en menos formación para los jóvenes.

184. El empleo juvenil guarda estrecha relación con la situación global del empleo, pero tiene características propias que requieren respuestas específicas. En las economías desarrolladas, el desempleo juvenil puede estar vinculado a la transición de la escuela al trabajo, a la discriminación por motivos de edad, a las desventajas que supone la falta de experiencia profesional, a las tendencias cíclicas del mercado de trabajo y a diversos factores estructurales. En las economías en desarrollo, el desempleo juvenil delata un crecimiento insuficiente y puede afectar de manera desproporcionada a las personas que ya no participaban de los beneficios de la globalización. En muchas comunidades pobres, el subempleo y la pobreza laboral son problemas graves para muchos jóvenes, hombres y mujeres, que luchan por obtener ingresos. En las zonas rurales es elevado el número de jóvenes con escasa formación que no pueden evolucionar por falta de apoyo infraestructural y en general <sup>7</sup>.

185. La formación en el marco de los planes de aprendizaje es un mecanismo fundamental de transmisión de calificaciones profesionales a los jóvenes, sobre todo en los países en desarrollo. En la economía informal, el aprendizaje es una de las principales fuentes de formación para adquirir competencias profesionales, en particular en algunas zonas de África Oriental y Occidental, donde está estrechamente relacionado con las tradiciones socioculturales. Este tipo de formación suele ser una opción práctica y menos onerosa que la capacitación impartida en centros académicos, al tiempo que permite a los jóvenes crear sus propias redes sociales y económicas. Sin embargo, el aprendizaje adolece de un fallo importante: tiende a beneficiar a los jóvenes varones más que a las jóvenes por estar articulado en torno a sectores tradicionalmente orientados a los hombres, como la carpintería o la mecánica. También existen sin embargo cursos de aprendizaje en sectores dominados por mujeres, como la peluquería o el bordado, pero tienden a impartirse a una escala más reducida. Uno de los elementos de la investigación que realiza la OIT sobre la mejora de los sistemas de aprendizaje informal se centra en la manera de utilizar dichos sistemas en el contexto de las culturas locales para poner coto a la segregación laboral.

186. Las oportunidades de empleo para los jóvenes pueden variar según factores como el sexo, la edad, la etnia, el nivel educativo y la formación, el entorno familiar, las

---

<sup>5</sup> OIT: Conclusiones sobre la promoción de vías para acceder a un trabajo decente para los jóvenes, Informe de la Comisión del Empleo de los Jóvenes, *Actas Provisionales* núm. 20, CIT, 93.ª reunión, Ginebra, 2005, párrafo 20.

<sup>6</sup> OIT: *Tendencias mundiales del empleo, enero de 2009* (Ginebra, 2009), pág. 10.

<sup>7</sup> Véase OIT: *La promoción del empleo rural para reducir la pobreza*, Informe IV, CIT, 97.ª reunión, Ginebra, 2008.

condiciones de salud y la discapacidad, y las zonas urbanas/rurales<sup>8</sup>. Algunos grupos son más vulnerables que otros y tropiezan con trabas específicas para incorporarse y permanecer en el mercado de trabajo. Así, por ejemplo, para las mujeres jóvenes procedentes de minorías étnicas o que tienen alguna discapacidad, la discriminación y las desventajas son aún mayores.

187. Si se desatienden estos aspectos se corre el riesgo de que las quejas se multipliquen. La juventud vulnerable puede convertirse en «juventud desalentada», expresión empleada para calificar a aquellas personas que renuncian a buscar trabajo, al considerar que la búsqueda de empleo es inútil. Estas personas pierden confianza en el sistema de gobernanza, que consideran no ha respondido a sus expectativas, lo cual puede provocar en algunos casos graves una inestabilidad política.

188. El 85 por ciento de los jóvenes vive en los países en desarrollo, donde muchos están especialmente expuestos a una pobreza extrema. La OIT calcula que en todo el mundo están desempleados unos 71 millones de jóvenes de ambos sexos, que representan el 40 por ciento del número total de desempleados en el mundo<sup>9</sup>. Muchos jóvenes deben luchar mucho en la economía informal. Los niños que trabajan pasan a engrosar las filas de los jóvenes desempleados y no calificados. Se contrata a niños más jóvenes en sustitución de los jóvenes por un salario más bajo, de modo que las posibilidades de garantizar una educación a cualquiera de los dos grupos se reducen considerablemente.

189. En los últimos decenios se han producido amplios cambios demográficos que inciden en los jóvenes y en sus posibilidades de lograr trabajo decente. El ritmo de crecimiento de la población en edad de trabajar se reducirá en casi todos los rincones del mundo, debido a la disminución de la tasa de fecundidad. La carga que para la fuerza de trabajo suponen las jubilaciones será cada vez mayor en los países donde disminuye la mano de obra. Sin embargo, en algunas regiones donde envejece la población y aumenta la tasa de dependencia, como en Europa Oriental y Asia Central, el desempleo juvenil se ha mantenido en niveles muy elevados durante el último decenio. Las cifras de la OIT correspondientes a 2007 indican que en esas regiones la tasa de participación juvenil en la fuerza de trabajo era del 39 por ciento, frente al 51 por ciento en la UE y en la mayoría de los países desarrollados<sup>10</sup>. En Europa y Asia Central, los jóvenes tienen más del doble de probabilidades que los adultos de estar desempleados o de tener empleos precarios, con escasa productividad y salarios bajos<sup>11</sup>.

## 5.1. Cuestiones de género

190. En todo el mundo, aunque la probabilidad de que un joven esté desempleado sigue siendo tres veces superior a la de un adulto, la tasa de desempleo de las mujeres jóvenes (con edades comprendidas entre los 15 y 24 años), que asciende al 12,5 por ciento, es

<sup>8</sup> Véase OIT: *El empleo de los jóvenes: vías para acceder a un trabajo decente. Promoción del empleo de los jóvenes: abordar el desafío*, Informe VI, CIT, 93.ª reunión, Ginebra, 2005, sección 1.6.

<sup>9</sup> Los cambios demográficos también tienen cierta incidencia. El número de jóvenes empleados era de 531 millones en 2007, lo que representa un incremento de 17 millones desde 1997. Sin embargo, la población juvenil creció a un ritmo más acelerado que el empleo juvenil; la proporción de jóvenes con empleo respecto de la población juvenil disminuyó del 49,2 al 44,5 por ciento entre 1997 y 2007. *Ibid.*, pág. 3.

<sup>10</sup> *Ibid.*, cuadro A3, pág. 57.

<sup>11</sup> OIT, *Información sobre el empleo de los jóvenes, séptima Reunión Regional Europea*, Budapest, 2005, en <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/download/factsheets/pdf/budapest/youth.pdf>.

apenas superior a la de hombres jóvenes (12,2 por ciento) <sup>12</sup>. La tasa mundial de participación juvenil en la mano de obra cayó del 55,2 al 50,5 por ciento entre 1997 y 2007 (cuadro 5.1). Este descenso no es necesariamente negativo, ya que puede deberse a que los jóvenes dedican más tiempo a su educación. Hoy en día, muchos de ellos siguen estudiando de los 15 a los 24 años de edad.

**Cuadro 5.1. Indicadores mundiales del mercado laboral juvenil, 1997 y 2007**

	Total		Hombres		Mujeres	
	1997	2007	1997	2007	1997	2007
Fuerza laboral (millones)	576,9	602,2	339,0	354,7	237,8	247,5
Empleo (millones)	514,0	530,8	302,9	313,5	211,1	217,3
Desempleo (millones)	62,8	71,4	36,1	41,2	26,7	30,1
Tasa de participación en la fuerza laboral (%)	55,2	50,5	63,5	58,0	46,5	42,6
Relación empleo-población	49,2	44,5	56,7	51,3	41,3	37,4
Tasa de desempleo (%)	10,9	11,9	10,7	11,6	11,2	12,2

Fuente: OIT: Tendencias mundiales del empleo juvenil (Ginebra, 2008), cuadro A1, pág. 56.

191. En la mayoría de las regiones, las mujeres jóvenes suelen tener dificultades en incorporarse al mercado de trabajo. Sin embargo, a este respecto las diferencias entre las experiencias de los jóvenes y de las jóvenes han disminuido con el correr de los años. En todas las regiones se registra una atenuación de las diferencias de género tanto en las tasas de participación de la mano de obra masculina respecto de la femenina, como en los ratios empleo/población. De hecho, el crecimiento del empleo de las mujeres jóvenes superó el de los hombres jóvenes en seis de las nueve regiones <sup>13</sup>. En el cuadro D que figura en el anexo se facilitan diversos datos sobre los jóvenes, incluidos la edad, los cambios de condición jurídica, las tasas de actividad económica y la educación y formación. Las diferencias de género surgen no sólo entre los jóvenes, sino también entre los niños. En la mayoría de los países sobre los que se dispone de datos, los niños y las niñas terminan la escuela obligatoria a la misma edad, pero la edad mínima legal para contraer matrimonio es inferior para las niñas que para los niños.

192. Las mayores desigualdades de género en materia de educación se registran en África del Norte y Asia Occidental. Los países de Asia Oriental y el Pacífico han alcanzado prácticamente la igualdad de género en lo que se refiere al acceso a la educación. Las tendencias desconcertantes observadas en América Latina y el Caribe indican que la participación de los niños varones en la enseñanza secundaria es reducida. En 11 países, por cada 100 niñas están matriculados a lo sumo 90 niños <sup>14</sup>. Sin embargo, pese a haber aumentado el nivel educativo de las mujeres respecto del de

<sup>12</sup> OIT: *Tendencias mundiales del empleo de las mujeres* (Ginebra, 2008), pág. 3.

<sup>13</sup> El aumento del empleo de las mujeres ha sido hasta dos veces superior al de los hombres entre 1997 y 2007 en Oriente Medio, África del Norte, América Latina y el Caribe. A pesar de esta tendencia alentadora en Oriente Medio, la región seguía registrando en 2007 la tasa de participación de las jóvenes en la fuerza de trabajo más baja de todas las regiones, situada en el 21,5 por ciento (en comparación con el 50,7 por ciento para los hombres jóvenes). OIT: *Tendencias mundiales del empleo juvenil*, op. cit., págs. 4-5, 20.

<sup>14</sup> UNESCO: *Educación para Todos – El Informe de Seguimiento* (París, 2008), pág. 83. 2008: Educación para Todos en 2015: ¿Alcanzaremos la meta?

los hombres, las jóvenes registran tasas bajas de participación en el mercado laboral. Además, su proporción en el grupo de jóvenes que ni estudian ni trabajan es elevada.

193. La mayoría de las mujeres jóvenes sigue eligiendo actividades económicas tradicionalmente percibidas como ocupaciones femeninas, que requieren calificaciones generales y profesionales distintas de las ocupaciones masculinas y a las que no se confiere mucho valor en el mercado laboral. Para asegurarse con el tiempo un puesto de trabajo, no sólo es importante el nivel educativo alcanzado, sino también la calidad y la pertinencia de la educación y de la formación adquiridas. Los estereotipos asociados a las niñas pueden dar a pensar que están menos interesadas o capacitadas en determinados temas, como las matemáticas y las ciencias, lo cual hace inevitable que se restrinja su acceso a los puestos de trabajo mejor remunerados y a los mercados laborales que ofrecen mejores oportunidades.

194. Esto no sucedía en los antiguos Estados socialistas de Europa Oriental. Antes de iniciarse su transición hacia la economía de mercado, la tasa de escolarización tanto de las niñas como de los niños era muy elevada, y se alentaba la participación equitativa de ambos sexos en los estudios científicos. Durante la transición, la tasa de matriculación en escuelas primarias y secundarias descendió en algunos países de la región. En cambio, la tasa de matriculación en la enseñanza superior aumentó de manera continua en la mayoría de las economías en transición, e incluso más rápidamente en los últimos años. La proporción de mujeres jóvenes en la enseñanza superior se incrementó en muchos países de la región, hasta superar actualmente la de los hombres jóvenes.

195. Salvo en contadas excepciones, la tasa de actividad de los jóvenes es superior a la de las mujeres jóvenes en el grupo de edad de 15 a 19 años, al igual que en el grupo de edad de 20 a 24 años. Muchos factores contribuyen a esta diferencia, aunque es probable que la elevada tasa de analfabetismo entre las mujeres dificulte la incorporación de éstas a la fuerza de trabajo. En total, la tasa de alfabetización de los hombres jóvenes supera la de las mujeres jóvenes en 26 de los 39 países sobre los que se dispone de datos. Este desequilibrio radica en las diferencias de género observadas en la matriculación en escuelas primarias y en la asistencia escolar de los niños que trabajan y de los que no trabajan, que se indican en el cuadro C del anexo. Asimismo, en el caso de la formación técnica y profesional, la tasa de matriculación de los jóvenes varones es superior en 26 de los 48 países sobre los que se dispone de datos.

196. Los datos muestran asimismo que los jóvenes indígenas o pertenecientes a determinadas castas o minorías étnicas están todavía más desfavorecidos en la mayoría de los países. Australia informó de que, en 2001, el 70 por ciento de los jóvenes aborígenes con edades comprendidas entre los 20 y 24 años ni estudiaba a tiempo completo ni trabajaba. En Hungría, el nivel educativo medio de la población romaní era muy inferior al del resto de la población. En la India, el 37 por ciento de las niñas pertenecientes a las castas o tribus más bajas no asisten a la escuela, frente al 26 por ciento de las niñas no indígenas de la misma edad. En Guatemala, sólo el 26 por ciento de las niñas indígenas no hispanohablantes termina la escuela primaria, frente a un 62 por ciento de niñas hispanoparlantes<sup>15</sup>.

<sup>15</sup> D. Freedman: *Improving skills and productivity of disadvantaged youth*, Employment Sector Working Paper No. 7 (Ginebra, OIT, 2008), pág. 13.



197. Se subraya que las inversiones realizadas en determinados momentos de la vida de los jóvenes son especialmente decisivas. Las diferencias de género surgen bruscamente con la pubertad, lo cual despierta en algunas sociedades inquietudes sobre la protección de las adolescentes, en ocasiones hasta el punto de imponer a las jóvenes restricciones excesivas e incluso de aislarlas <sup>16</sup>. Estas inquietudes también pueden dar lugar a matrimonios tempranos en el caso de las niñas, lo cual puede repercutir en sus perspectivas de educación y empleo. Por su parte, los jóvenes varones afrontan la presión social que se les ejerce en algunas comunidades para que se ajusten a los estereotipos de género como el de «jefe de familia», de modo que sientan vergüenza si no son capaces de responder a esas expectativas. Cuando los jóvenes de ambos sexos tienen dificultades en encontrar trabajo, pueden optar por prolongar sus estudios, siempre que tengan la posibilidad económica de hacerlo. También pueden plantearse la posibilidad de migrar para ganarse la vida en otro lugar.

#### 5.1.1. Género, juventud y estabilidad social

198. En determinadas circunstancias, el rápido crecimiento demográfico y el aumento de las cohortes de jóvenes pueden considerarse como factores de riesgo de inestabilidad, sumados al rápido incremento de la población urbana, al descenso del suministro de tierras de cultivo y agua dulce por habitante, y a las elevadas tasas de mortalidad entre los adultos en edad de trabajar <sup>17</sup>. Al ser el empleo de los jóvenes varones un factor importante que contribuye al orden social y a la paz, en los decenios pasados la mayoría de los programas de empleo juvenil se centraba en la creación de puestos de trabajo para los jóvenes de sexo masculino. Cuando los varones jóvenes no encuentran trabajo y quedan marginados, las consecuencias para ellos y la sociedad son muy reales: delincuencia y malestar social.

199. Muchos gobiernos «desarman» este potencial de malestar social mediante el alistamiento activo de jóvenes varones en el ejército. En el cuadro E del anexo se indica el porcentaje de la población masculina que sirve en las fuerzas armadas en todos los países sobre los que se dispone de datos <sup>18</sup>. El enrolamiento proporciona a las sociedades un método para nivelar las oportunidades de los jóvenes varones de todos los orígenes. Además de prestar un servicio, los jóvenes pueden ganarse el sustento, conseguir una ocupación y hacer carrera. El servicio en las fuerzas armadas permite a los jóvenes obtener calificaciones que ulteriormente pueden resultarles útiles para el empleo en la vida civil. En algunos países, el servicio prestado se premia también con becas de estudios. Sin embargo, los presupuestos suelen desviarse en beneficio del ejército en lugar de invertirse en el empleo de los jóvenes, lo cual impide destinar el gasto público a otros ámbitos necesarios como, por ejemplo, la creación de empleos civiles.

---

<sup>16</sup> Banco Mundial: «Aplicar el ‘filtro del género’ a la ‘lente de la juventud’», en el *Informe sobre el desarrollo mundial: El desarrollo y la próxima generación* (Washington, D.C., 2007).

<sup>17</sup> La inmensa mayoría de los nuevos conflictos civiles desatados en los últimos decenios ha tenido lugar en países donde los jóvenes constituyen al menos el 60 por ciento de la población. E. Leahy, y otros autores: *The shape of things to come: Why age structure matters to a safer, more equitable world* (Washington, D.C., Population Action International, 2007), pág. 24.

<sup>18</sup> Véase el cuadro E: Cifras en las fuerzas armadas, relación con la estimación de población masculina con edades comprendidas entre los 17,5 y 29 años, y proporción de mujeres en las fuerzas armadas, Estados Miembros de la OIT con datos y resúmenes regionales, 2005-2007. Todos los ejércitos tienen jerarquías integradas por miembros profesionales de edad, pero la relación que se examina en este caso se limita al grueso de la juventud.

200. En los países que salen de etapas de conflicto y donde el número de antiguos combatientes es elevado, el proceso de rehabilitación para regresar a la vida civil se destina a los jóvenes varones. Mientras tanto, las niñas y mujeres jóvenes que han sido víctimas de actos de violencia, tanto durante el conflicto como después de él, necesitan un apoyo especial para superar los traumas y estigmas, y recuperar la confianza. En Sierra Leona, por ejemplo, las «concubinas forzadas» eran niñas y adolescentes secuestradas y explotadas por los combatientes durante el largo conflicto que tuvo lugar en el país. Una vez concluido éste, esas jóvenes no recibieron protección ni atención especial con miras a su rehabilitación, orientación ni formación, y muchas no tuvieron más remedio que permanecer bajo el control de sus explotadores<sup>19</sup>. Muchas mujeres rompen los estereotipos de género durante los conflictos, al constituir el grueso de la fuerza de trabajo mientras los hombres luchan en el frente. Las mujeres merecen recibir apoyo para conservar un acceso equitativo a los recursos disponibles en las postrimerías de los conflictos.

#### **Recuadro 5.1 Paz, empleo y género**

«Para nosotros, el empleo es sinónimo de paz», declaró la Sra. Ellen Johnson Sirleaf, Presidenta de Liberia, al dirigirse a la Conferencia Internacional del Trabajo en 2006. La oradora reconoció la importancia de evitar futuros conflictos y de restablecer el progreso social mediante la creación de puestos de trabajo, e indicó que el empleo de las mujeres tenía considerables repercusiones para su país también. Con referencia al Programa de Trabajo Decente de la OIT, la Presidenta Sirleaf declaró que «está centrado en el papel fundamental del trabajo en las vidas y el bienestar de las mujeres y de los hombres, sus familias, sus comunidades y sus sociedades». Haciendo hincapié en las mujeres, la Presidenta aludió también a la función primordial que espera que éstas desempeñen para lograr la paz y la prosperidad. La creación de trabajo decente para las mujeres jóvenes es un medio eficaz para mantener la paz a través de la justicia social, y para contribuir a mantenerla después de los conflictos.

Alocución de Su Excelencia la Sra. Ellen Johnson Sirleaf, Presidenta de la República de Liberia, *Actas Provisionales* núm. 12, CIT, 95.ª reunión, Ginebra, 2006.

#### **5.1.2. Roles de género y participación de las mujeres en la fuerza de trabajo**

201. Pese a haberse registrado algunos avances alentadores, se debe reconocer que las jóvenes tienen aún más dificultades que los jóvenes en encontrar trabajo. En 2007, las tasas mundiales de participación juvenil en la fuerza de trabajo alcanzaron el 58 por ciento para los hombres y el 42,6 por ciento para las mujeres (cuadro 5.2). Incluso cuando su nivel de educación es más alto que el de los hombres, las jóvenes siguen siendo objeto de discriminación por motivos de sexo cuando tratan de encontrar trabajo. Así lo confirman los estudios de la OIT sobre la transición de la escuela al trabajo en varios países. Las mujeres tienen incluso un acceso más limitado que los hombres jóvenes a los cauces de información y a los mecanismos de búsqueda de empleo. Además, en varios países los empleadores han manifestado una preferencia notable por contratar hombres jóvenes<sup>20</sup>.

<sup>19</sup> Naciones Unidas: *Security Council Resolution 1325: Implementation in West Africa*, Meeting Report, Experts' Meeting, Oficina de las Naciones Unidas para el África Occidental, Dakar, 27 de abril de 2007, pág. 5.

<sup>20</sup> Algunos informes se refieren a la idea que se hacen los empleadores de que tan pronto como las mujeres jóvenes se casan y tienen hijos se vuelven menos productivas o abandonan su puesto de trabajo. Véase C. Hein:

**Cuadro 5.2. Tasas de participación juvenil en la fuerza de trabajo por regiones, 1997, 2006 y 2007**

	Total (%)			Varones (%)			Mujeres (%)		
	1997	2006	2007	1997	2006	2007	1997	2006	2007
Mundo	55,2	50,9	50,5	63,5	58,6	58,0	46,5	42,8	42,6
Economías desarrolladas y UE	52,9	50,9	50,9	56,2	53,4	53,3	49,6	48,3	48,4
Europa Central y Sudoriental (no UE) y CEI	45,0	40,0	39,3	50,7	46,0	45,1	39,1	33,9	33,4
Asia Meridional	49,0	46,9	46,6	66,8	64,8	64,3	29,8	27,5	27,5
Asia Sudoriental y Pacífico	56,6	53,4	52,7	64,2	60,8	60,0	48,9	45,8	45,1
Asia Oriental	69,7	58,2	57,5	67,4	54,5	53,5	72,1	62,2	61,8
América Latina y Caribe	55,0	54,0	53,7	68,4	64,3	63,7	41,6	43,8	43,8
Oriente Medio	35,8	36,7	36,4	52,2	51,1	50,7	18,4	21,4	21,5
África del Norte	38,2	35,6	35,3	52,8	46,9	46,1	23,2	24,1	24,3
África Subsahariana	58,3	56,6	56,3	65,1	62,1	61,5	51,5	51,1	51,0

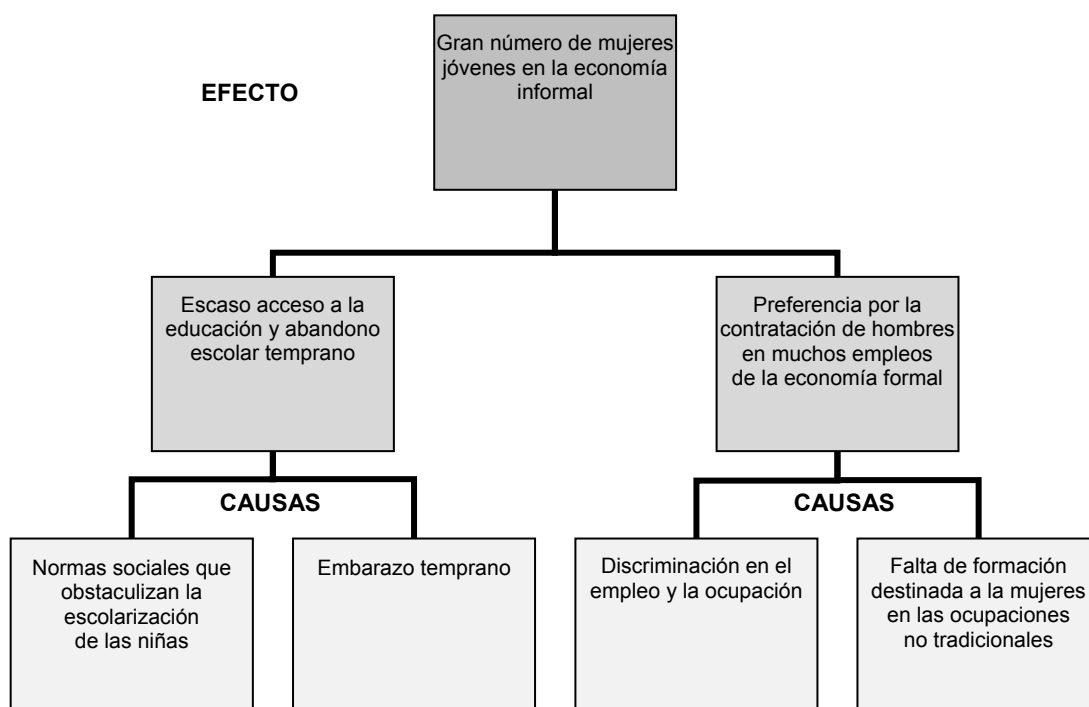
Fuente: OIT: *Tendencias mundiales del empleo juvenil* (Ginebra, 2008), cuadro A.3, pág. 57.

202. En ciertos países y regiones el desempleo de las jóvenes es inferior al de los jóvenes, pero ello suele deberse a que las mujeres ni siquiera tratan de encontrar empleo y, totalmente desalentadas, abandonan el mercado laboral. En esos casos, permanecen en el hogar ocupándose de las tareas domésticas, que desde antiguo se consideran como una ocupación femenina<sup>21</sup>. En cambio, cuando encuentran un trabajo éste suele estar peor remunerado, exigir pocas calificaciones, carecer de protección social y formar parte del sector informal de la economía (véase el gráfico 5.1). Esta situación implica a su vez mayor inseguridad en el empleo, así como la imposibilidad de acceder a la formación, a la protección social y a otros recursos análogos, lo cual vuelve a estas mujeres comparativamente más vulnerables a la pobreza y la marginación.

*Reconciling work and family responsibilities: Practical ideas from global experience* (Ginebra, OIT, 2005), pág. 113. Además, la CEACR ha tomado nota con preocupación de que algunos empleadores utilizan las pruebas de embarazo en sus prácticas de contratación para evitar dar trabajo a las mujeres jóvenes. Véase ICE, 2008, observaciones dirigidas a la República Dominicana y a México en relación con la aplicación del Convenio núm. 111.

<sup>21</sup> Véase OIT: *Regional labour market trends for youth: Africa*, Youth Employment Programme (YEP) (Ginebra, septiembre de 2006).

**Gráfico 5.1. Ejemplo de relación causa-efecto (árbol de problemas) en el gran número de mujeres jóvenes que trabajan en el sector de la economía informal**



Fuente: Véase G. Rosas y Rossignotti: *Guide for the Preparation of National Action Plans on Youth Employment*, YEP (Ginebra, OIT, 2008).

### 5.1.3. Segregación y estereotipos ocupacionales

203. Un objetivo importante es la lucha contra la segregación ocupacional de los empleos tradicionalmente considerados como «masculinos» o «femeninos» mediante su apertura a todos, con independencia de cuál sea su sexo. Como las mujeres solían desconocer los derechos que les otorga la ley y carecer de modelos de conducta, no comenzaron a ingresar hasta fechas recientes en las profesiones tradicionalmente dominadas por los hombres. Las mujeres jóvenes, en particular en los países en desarrollo, tropiezan con barreras cuando intentan acceder a las oportunidades de formación a causa de la discriminación y los estereotipos de género. En la economía informal, los sistemas de aprendizaje destinados a hombres y mujeres jóvenes presentan patrones similares.

204. Las personas que dan orientación y asesoramiento profesional suelen adoptar actitudes estereotipadas que disuaden a las jóvenes de seguir programas de formación que, a más largo plazo, les permitirían percibir unos ingresos más altos y mejorar su empleabilidad. En muchos países se incita a las jóvenes a formarse en ocupaciones «femeninas» que requieren relativamente pocas calificaciones, están mal retribuidas y son una mera extensión de las tareas domésticas, como la preparación de alimentos y la confección de ropa <sup>22</sup>. En cambio, a los jóvenes se les anima a orientarse hacia

<sup>22</sup> La CEACR formula periódicamente comentarios sobre las restricciones legales o culturales que mantienen a las mujeres jóvenes fuera de la enseñanza técnica y de la formación profesional cuando examina las memorias de los gobiernos relativas a la aplicación del Convenio núm. 111. Véanse, por ejemplo, las observaciones dirigidas a Argelia, Guyana, República Islámica del Irán, Jordania, Kuwait, Jamahiriya Árabe Libia y la Federación de Rusia en la ICE, 2008.

formaciones y empleos modernos basados en las tecnologías actuales. También existe segregación en los niveles superiores de la educación, donde a veces las jóvenes de elegir pueden no animarse a elegir determinadas disciplinas. Las mujeres suelen verse orientadas hacia ocupaciones tradicionales relacionadas con el cuidado de personas, como la enseñanza y la enfermería. Estas profesiones son importantes para la economía y el bienestar social de los países, donde las mujeres prestan una contribución decisiva, sobre todo si se tiene en cuenta que la actual escasez de mano de obra en esos sectores clave seguirá agravándose. Ello no obstante, sería bueno alentar también a los hombres a trabajar en esas profesiones, de forma que se rompan las barreras de género, aunque bien es verdad que lo que se considera como una profesión principalmente femenina en una cultura, como el trabajo en la construcción en ciertas partes de la India, puede considerarse como masculina en otros lugares del mundo. De hecho, en Asia el sector de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) emplea a muchas mujeres, mientras que en Europa se considera como sector predominantemente masculino. Los esfuerzos realizados a este respecto deberían complementarse con servicios de orientación profesional más adaptados a las capacidades y necesidades de los hombres y las mujeres jóvenes, así como mediante servicios de asesoramiento sobre cuestiones de género y servicios de colocación que permitan a las mujeres jóvenes desarrollar su potencial.

#### 5.1.4. Zonas francas industriales

205. Hoy existe toda una variedad de zonas francas industriales (ZFI)<sup>23</sup>, desde las que se dedican a actividades elementales de montaje y mero procesamiento hasta las de alto nivel tecnológico y científico, e incluso centros turísticos. Se estima que de 2002 a 2006 el número de personas empleadas en las ZFI pasó de unos 43 millones a unos 66 millones. Las zonas francas emplean principalmente a jóvenes, en particular mujeres, que trabajan en puestos de nivel elemental pero a veces con mejores salarios que en el sector agrícola o el servicio doméstico. En Madagascar, por ejemplo, más del 50 por ciento de los trabajadores de las ZFI son jóvenes adultos de edades comprendidas entre los 19 y 24 años de edad. El 71 por ciento de estos jóvenes son mujeres. Las trabajadoras también representan el 70 por ciento de los trabajadores de las ZFI de Sri Lanka. El sector del vestido proporciona empleo directo a cerca de 300.000 mujeres. En la India, las mujeres representan casi el 72 por ciento de la fuerza de trabajo de las ZFI que forman parte del grupo de edad comprendido entre los 20 y los 29 años, sólo el 13 por ciento del grupo de edad comprendido entre los 30 y los 39 años, y ninguno del grupo de edad comprendido entre los 40 y los 49 años<sup>24</sup>. En Jamaica y en Nicaragua las mujeres representan más del 90 por ciento de los trabajadores de las ZFI<sup>25</sup>.

---

<sup>23</sup> La OIT ha definido las ZFI como «zonas industriales dotadas de incentivos especiales para atraer a los inversores extranjeros, en las que los materiales de importación se someten a un cierto grado de proceso industrial antes de ser de nuevo exportados». También pueden ser consideradas como zonas de libre comercio, zonas económicas especiales, depósitos aduaneros, puertos libres, zonas de aduana y maquiladoras. OIT: *¿Qué son las ZFIs?* Sitio web de Actividades Sectoriales, <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/sector/themes/-epz/epzs.htm>.

<sup>24</sup> A. Aggarwal: *Impact of special economic zones on employment, poverty and human development*, Indian Council for Research on International Economic Relations, documento de trabajo núm. 194 (Nueva Delhi, 2007), pág. 21.

<sup>25</sup> Para disponer de una lista exhaustiva, véase J. P. Singa Boyenge: *La base de datos de la OIT sobre las zonas francas industriales*, Programa de Actividades Sectoriales, documento de trabajo núm. 251 (Ginebra, OIT, 2007), disponible en [www.ilo.org/public/spanish/dialogue/sector/themes/epz/epz-db.pdf](http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/sector/themes/epz/epz-db.pdf).

206. Se ha observado que en las ZFI se suele contratar a jóvenes, precisamente porque son jóvenes, inexpertos y desconocen sus derechos. En esas zonas rigen bajos niveles de imposición y regulación, lo cual a corto plazo permite a las empresas que compiten en los mercados globalizados producir a menor costo. Con todo, la desreglamentación suele propiciar unas condiciones de trabajo inferiores a la norma. Aun en los países donde la legislación laboral se aplica en las ZFI, los mecanismos de control de observancia y de inspección son débiles. Las mujeres jóvenes, en particular, están dispuestas a trabajar por salarios bajos en centros industriales que suelen necesitar altos coeficientes de mano de obra y en los que las condiciones laborales son a menudo pésimas. En muchas ZFI, la libertad sindical y de negociación colectiva son inexistentes<sup>26</sup>, y pesan fuertes amenazas de despido sobre aquellos que tratan de organizar a los trabajadores. Dado que las ZFI abandonan progresivamente las actividades manufactureras tradicionales y se orientan hacia las tecnologías de la información y los servicios, que requieren trabajadores calificados, podría disminuir el número de empleos para las trabajadoras<sup>27</sup>. Es pues necesario desarrollar la formación de las jóvenes a fin de ayudarlas a superar la brecha tecnológica y a aspirar a empleos mejor remunerados. Las mujeres tendrán que participar, junto con los hombres, en la negociación colectiva con el fin de defender y preservar sus derechos.

207. Las largas jornadas laborales perjudican la salud de la mujer. La falta de alojamiento y de transporte seguros ha acentuado el riesgo de que las trabajadoras sean víctimas de acoso sexual y de violencia, con pocas posibilidades de obtener reparación.

208. Los partidarios de las ZFI sostienen que éstas crean nuevos empleos y generan crecimiento. En ciertos casos, los salarios que en ellas se abonan son superiores a la media nacional. Las ZFI también disponen a veces de plantas fabriles más modernas que la industria nacional<sup>28</sup>. Los acuerdos marco internacionales celebrados con las empresas multinacionales pueden tener repercusiones a nivel nacional, incluso en las ZFI. El Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, consciente de la divergencia de opiniones acerca de los beneficios de las ZFI, ha solicitado que se lleven a cabo en estas zonas más investigaciones sobre las relaciones laborales, la administración del trabajo y la inspección del trabajo.

<sup>26</sup> OIT: *La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas*, Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Informe I (B), CIT, 97.ª reunión, Ginebra, 2008, párrafo 195 y siguientes. El párrafo 46 de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT dispone que los incentivos especiales para atraer la inversión extranjera no deberían incluir la menor limitación a la libertad sindical de los trabajadores ni al derecho de sindicación y de negociación colectiva. [www.ilo.org/public/english/employment/multi/download/english.pdf](http://www.ilo.org/public/english/employment/multi/download/english.pdf).

<sup>27</sup> OIT *Informe relativo a la Iniciativa InFocus sobre las ZFI: últimas tendencias y novedades en materia de políticas en las ZFI*. Consejo de Administración, 301.ª reunión, Ginebra, marzo de 2008, documento GB.301/ESP/5, párrafo 22.

<sup>28</sup> Por ejemplo, la empresa Nike realizó importantes mejoras en el entorno y las condiciones de trabajo de sus fábricas situadas en ZFI. Kawachi, I., Wamala, S., 2006. *Globalization and health* (Oxford University Press) págs. 142 y 143.

## 5.2. Acción de la OIT

### 5.2.1. Empleo

#### *Apoyo a la educación, las calificaciones y los servicios de empleo*

209. El acceso tanto a una enseñanza primaria y secundaria universal, gratuita, de calidad y pública, como a inversiones en formación profesional, desarrollo de calificaciones y aprendizaje permanente es esencial para el afianzamiento individual y social y la preparación de la empleabilidad futura de los jóvenes<sup>29</sup>. Esta asistencia es indispensable para mejorar y sostener la productividad de los trabajadores, así como las oportunidades de obtener ingresos. Sirve para aumentar su movilidad en el mercado de trabajo y les ofrece la posibilidad de tener mayor número de opciones de carrera<sup>30</sup>. Los convenios de la OIT sobre los servicios de empleo públicos y privados pueden utilizarse para la formulación de políticas en que se tengan en cuenta las especificidades de género y que estén adecuadamente concebidas y orientadas para prestar ayuda adaptada a los jóvenes varones y mujeres<sup>31</sup>. La legislación relativa a este ámbito puede cubrir la discriminación sexual en el funcionamiento de dichos servicios. Así, por ejemplo, en Sudáfrica, la reglamentación relativa a las agencias de empleo privadas (Reglamento núm. 608 de 2000) exige que el propietario o gerente de una agencia de empleo presente a las autoridades laborales competentes un informe anual en que conste el número de personas clasificadas por razas, géneros y ocupaciones, que hayan sido colocadas o contratadas en un trabajo. En la práctica, algunas agencias ofrecen servicios de empleo a través de centros dedicados con carácter específico a la mujer o mediante consejeros que se han especializado en el asesoramiento los jóvenes con fines de empleo. Además de ayudar a los mandantes a remodelar sus sistemas de formación profesional, la OIT apoya la mejora de los aprendizajes informales. Muchos hombres y mujeres jóvenes, en particular en los países de África, no tienen acceso a una formación formal. Para ellos, el aprendizaje informal representa la principal vía de formación para la adquisición de calificaciones. La actualización del aprendizaje en la economía informal significa allanar la transición entre la educación, la formación y el trabajo, y crear vínculos entre la economía informal y el sistema de formación oficial. Esos vínculos deberían contribuir a la mejora de la formación, la calidad de ésta y el uso de nuevas tecnologías, y a fomentar el reconocimiento de las calificaciones adquiridas mediante el aprendizaje informal.

210. En Sri Lanka, en colaboración con la Comisión Nacional de Formación Profesional de Tercer Grado y el Servicio Universitario Mundial del Canadá, la OIT está terminando de elaborar un manual sobre las cuestiones de género con miras a la formación en profesiones técnicas para su uso en cursos de sensibilización sobre cuestiones de género destinados a planificadores de la formación y a profesionales de los organismos de formación gubernamentales y no gubernamentales.

---

<sup>29</sup> OIT: Conclusiones sobre la promoción de vías para acceder a un trabajo decente para los jóvenes, Informe de la Comisión del Empleo de los Jóvenes, *Actas Provisionales* núm. 20, CIT, 93.<sup>a</sup> reunión, Ginebra, 2005, párrafo 32.

<sup>30</sup> En su 97.<sup>a</sup> reunión de junio de 2008, la CIT examinó el informe titulado *Calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo* y adoptó conclusiones que contenían consideraciones de género con el fin dar orientaciones tanto a los mandantes como a la Oficina sobre el camino a seguir.

<sup>31</sup> Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88), y Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181).

### **Recuadro 5.2** **Incorporación de la perspectiva de género y empleabilidad**

El proyecto sobre la mejora de la empleabilidad de los jóvenes desfavorecidos y otros grupos marginados en el Cáucaso y Asia Central mediante el desarrollo de las calificaciones y la formación empresarial, se llevó a cabo en Armenia, Azerbaiyán, Georgia, Kazajstán, Kirguistán y la Federación de Rusia. Con el apoyo prestado a la estrategia de incorporación de las cuestiones de género, pudo realizarse una serie de intervenciones específicas en relación con el género que permitieron tomar nota de varios elementos de buenas prácticas. El Gobierno de los Países Bajos, que financió esos primeros esfuerzos, ha seguido apoyando el proyecto sobre intensificación del empleo de los jóvenes (BYE) en Azerbaiyán y Kirguistán. El proyecto ha permitido elaborar una estrategia explícita de incorporación de la perspectiva de género en materia de empleo y en las intervenciones en el mercado de trabajo, y promueve con dinamismo los convenios fundamentales de la OIT sobre igualdad.

Fuente: OIT: Evaluation: «Increasing employability of disadvantaged young women and men and other marginalized groups in Caucasus and Central Asia through skills development and entrepreneurial education» (Ginebra, 2006).

### *Crear oportunidades de empleo*

211. El Programa de Empleo de los Jóvenes (YEP) de la OIT se lleva a cabo por conducto de una red mundial de especialistas técnicos radicados en la sede y en más de 60 oficinas exteriores. Ayuda a los países a elaborar medidas coherentes y coordinadas en materia de empleo de los jóvenes. El Programa se basa en tres pilares: el desarrollo de conocimientos, la sensibilización y la asistencia técnica. La igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres jóvenes es fundamental para su labor. La Oficina para la Igualdad de Género ayuda activamente al Programa a integrar la dimensión de género relativa al empleo de los jóvenes. Las políticas y los programas activos de mercado de trabajo son instrumentos clave para el fomento del empleo y el trabajo decente de hombres y mujeres jóvenes. La investigación muestra que aumentan la seguridad de los trabajadores y contribuyen a una globalización equitativa <sup>32</sup>. Prestar asesoramiento programático en este campo requiere investigaciones empíricas rigurosas, así como evaluaciones cuantitativas de la realidad de los mercados de trabajo de los jóvenes. En el documento titulado *Tendencias mundiales del empleo juvenil*, la Oficina facilita datos analíticos desglosados por sexos y edades a partir de los cuales los países pueden definir los principales retos que afrontan los jóvenes.

212. El estudio de la OIT sobre la transición de la escuela al trabajo es un instrumento estadístico concebido para ayudar a los países a mejorar sus políticas y programas de empleo para los jóvenes. Permite analizar las variables cuantitativas y cualitativas que determinan la relativa facilidad o dificultad de los hombres y las mujeres jóvenes para pasar de la escuela a la vida laboral, como sus experiencias educativas y de formación; la percepción que tienen del empleo y sus aspiraciones al respecto; la búsqueda de trabajo; las barreras y los apoyos para entrar al mercado de trabajo; la preferencia por el empleo asalariado o el empleo por cuenta propia, y la actitud de los empleadores respecto a la contratación de trabajadores jóvenes <sup>33</sup>.

<sup>32</sup> Véase P. Auer, U. Efendioglu y J. Leschke: *Active labour market policies around the world: Coping with the consequences of globalization* (Ginebra, OIT, 2005).

<sup>33</sup> Por ejemplo, el proyecto sobre la promoción de más y mejores puestos de trabajo para las mujeres jóvenes en Viet Nam, facilita la transición y mejora las oportunidades de trabajo decente de las mujeres jóvenes mediante la formación y la adquisición de conocimientos.



213. Para ayudar a los mandantes a mejorar los programas nacionales de orientación profesional, la OIT publicó en 2006 el documento titulado *Orientación Profesional: Un manual de recursos para países de bajos y medianos ingresos*. En él se abordan los aspectos fundamentales de la reforma de los servicios de orientación profesional y se facilita una nutrida gama de ejemplos de países y de material de trabajo en que se consideran las cuestiones de género. En Filipinas, Indonesia y Mongolia se han elaborado manuales nacionales específicos para esos países.

214. La responsabilidad primordial de promover el empleo de los jóvenes corresponde a los gobiernos. No obstante, es necesario mantener la coherencia y la coordinación entre las diferentes instituciones gubernamentales y con los interlocutores sociales. La guía de la Oficina para la elaboración de planes de acción nacionales sobre empleo de los jóvenes ayuda a los mandantes en esta importante tarea. En la guía se recomienda la participación de expertos técnicos competentes en cuestiones de género en la formulación de políticas y en la definición y el análisis de las diferencias de género en el mercado de trabajo, con el fin de definir las diversas situaciones que los hombres y las mujeres jóvenes afrontan en el mercado de trabajo <sup>34</sup>.

215. Financiado por los Países Bajos, el proyecto «Working out of poverty» (WOOP) (Superar la pobreza mediante el trabajo) que se lleva a cabo en Mozambique tiene por objeto contribuir a establecer un equilibrio entre los objetivos del trabajo y la familia. En el Programa de Trabajo Decente por País acordado con los mandantes de la OIT se puntualiza que el principal objetivo es la reducción de la pobreza mediante la creación de empleo, prestando especial atención a los jóvenes.

### **Recuadro 5.3** **«Flexiseguridad» en Europa Oriental**

En Europa Oriental, los gobiernos y los empleadores han reiterado a menudo que la flexibilidad en los mercados de trabajo es indispensable para mejorar la productividad económica y que, a su vez, la productividad es un requisito previo del trabajo decente. Cabría considerar la rigidez de la legislación sobre el empleo como una barrera que impide el acceso al mercado de trabajo, pero las modalidades de trabajo flexibles y la inseguridad suelen entrañar una cobertura y una eficacia insuficientes de la protección social. Esto afecta especialmente a los jóvenes de cualquier sexo en mercados de trabajo fluctuantes. La seguridad de los trabajadores se considera esencial para una globalización justa basada en las normas internacionales del trabajo, y los empleadores han recalcado que los trabajadores que gozan de seguridad en el empleo son buenos aliados para aumentar la productividad. La adopción de un enfoque basado en la «flexiseguridad» para mantener y mejorar la competitividad sin menoscabo de la política social como factor productivo podría tener una incidencia positiva en el empleo de los jóvenes en general. El proyecto denominado «Flexibilidad del mercado de trabajo y seguridad del empleo en Europa Central y Oriental y los Estados Bálticos», en que se destacan las dimensiones de género de la flexiseguridad, se aplicó a varios países. Las investigaciones realizadas en Europa Occidental muestran que las mujeres son mucho más numerosas en las relaciones de trabajo flexibles, y mediante el proyecto (aplicado en Croacia, Hungría, Lituania y Polonia en 2004-2005) se reunieron datos desglosados por sexos y se estimularon los debates sobre las consideraciones de género vinculadas a la flexiseguridad en talleres tripartitos nacionales.

Fuentes: OIT: Informe de la séptima Reunión Regional Europea, Budapest, 14-18 de febrero de 2005, ERM/VII/D.7, página 6; S. Cazes y A. Nesporova (directores de la publicación): *Flexicurity: A relevant approach in Central and Eastern Europe* (Ginebra, OIT, 2007).

<sup>34</sup> G. Rosas y G. Rossignotti: *Guide for the preparation of National Action Plans on Youth Employment*, YEP (Ginebra, OIT, 2008).

*Promover el desarrollo de las empresas y la iniciativa empresarial*

216. Las mujeres de cualquier edad suelen afrontar mayores obstáculos al iniciar un negocio, por tener un acceso limitado a la formación empresarial y al capital, así como por falta de información. No son bastantes las jóvenes licenciadas que consideran la creación de una empresa como una opción de empleo viable o adecuada, y muchas prefieren buscar empleo en el sector público, cada vez más reducido, o en el sector privado, donde abundan los casos de discriminación de mujeres en la contratación. Así pues, el desarrollo de la iniciativa empresarial es una alternativa de empleo que no se aprovecha lo suficiente para muchas jóvenes, y en la que éstas pueden hacer valer su talento, creatividad e innovación, cuando el entorno es propicio.

217. A escala empresarial, las mujeres pobres logran organizarse a menudo en cooperativas y otras asociaciones que les permiten realizar economías de escala en la producción. Los planes de ahorro y préstamo colectivos han permitido a muchas de ellas beneficiarse de efectos multiplicadores que no habían conseguido mediante préstamos individuales, y pueden facilitar el acceso a la tecnología y la formación de competencias profesionales, además de mejorar el diseño y la calidad.

218. La mayoría de los programas relativos a las empresas y a la iniciativa empresarial están abiertos a todos los jóvenes, ya se trate de trabajadores independientes o de personas que deseen establecer su propio negocio. Aunque el programa de la OIT «Inicie y Mejore su Negocio» (SIYB) no se dirige solamente a los jóvenes, entre un 40 y un 50 por ciento de los participantes son menores de 25 años, y aproximadamente la mitad son mujeres.

219. El Programa de la OIT sobre Intensificación del Empleo mediante el Desarrollo de Pequeñas Empresas promueve con dinamismo la iniciativa empresarial de los jóvenes. Mediante el programa Desarrollo de la Iniciativa Empresarial de la Mujer e Igualdad de Género (WEDGE), financiado por el Gobierno de Irlanda, se procura mejorar las oportunidades económicas de las mujeres con la adopción de medidas de actuación positiva para apoyarlas; también se benefician del programa las mujeres con discapacidades y las que viven con el VIH/SIDA. El éxito de este programa reside en las orientaciones prácticas que proporciona a las mujeres que inician, formalizan y desarrollan sus empresas, y en que constituye una base de conocimientos sobre las mujeres empresarias y servicios de apoyo innovadores. El módulo «Conozca su Negocio» (KAB) se dirige a educadores de instituciones de formación técnica y profesional, educación secundaria general y educación técnica superior, en donde los planes de estudios abarcan la formación sobre iniciativa empresarial. El módulo se está modificando para incorporar mejor las consideraciones de género.

**5.2.2. Protección social***Seguridad social*

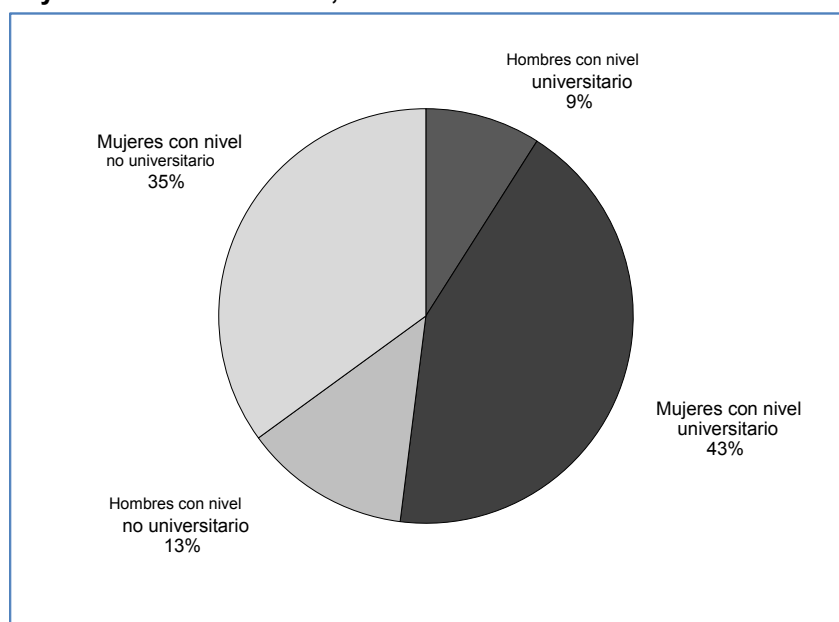
220. Como ya se mencionó, la mayoría de los trabajadores jóvenes suelen estar ocupados en empleos mal remunerados o realizan trabajos familiares no retribuidos. Según las estimaciones, sólo el 25 por ciento de los jóvenes que trabajan en países con ingresos bajos lo hacen en empleos remunerados, frente a un 57 por ciento correspondiente a los del grupo de ingresos medios y a un 74 por ciento para los del grupo de ingresos elevados. Incluso aquellos que reciben una remuneración tienen menor

probabilidad de tener acceso a la seguridad social que los trabajadores de edad <sup>35</sup>. La integración de las personas que buscan trabajo por primera vez en el mercado laboral, muchas de las cuales son mujeres jóvenes, es una de las grandes preocupaciones en muchos países. Las prestaciones por desempleo vinculadas a actividades de formación pueden constituir una herramienta importante para apoyar el acceso de los jóvenes y, en particular de las mujeres, al mercado de trabajo.

#### **Recuadro 5.4** **Bahrein: Introducción de prestaciones por desempleo**

El Gobierno del Reino de Bahrein adoptó, en 2006, su primera Ley de Seguro por Desempleo, y las primeras prestaciones por desempleo se abonaron en diciembre de 2008, previa recaudación de un año de contribuciones. Según las estadísticas, en 2008 la mayoría de los beneficiarios eran mujeres jóvenes, principalmente en busca de un primer empleo (el 78 por ciento mujeres y el 22 por ciento varones).

#### **Bahrein: Beneficiarios de prestaciones por desempleo desglosados por sexos y niveles de educación, noviembre de 2008**



Fuente: OIT. Departamento de Seguridad Social, 2008.

#### *Seguridad y salud en el trabajo y condiciones de trabajo*

221. Al considerarse que la buena salud y la energía son cualidades propias de los jóvenes, se suele esperar de ellos que realicen jornadas laborales prolongadas. A menudo, se les asignan los turnos de noche y los horarios de trabajo que sólo permiten unos contactos sociales limitados, cuando no son ellos mismos quienes deciden trabajar en horarios prolongados porque quieren ponerse a prueba a sí mismos, o bien para conservar sus puestos de trabajo o tratar de obtener un ascenso. Sin embargo, en muchos casos, los horarios de trabajo prolongados les vienen impuestos, lo cual origina situaciones de presión y explotación.

<sup>35</sup> Banco Mundial: *Informe sobre el desarrollo mundial 2007: El desarrollo y la nueva generación* (Washington D.C., 2006), págs. 101 y 102.

222. La protección de la salud reproductiva y las condiciones de trabajo de los jóvenes son consideraciones de seguridad y salud en el trabajo que es urgente resolver. A menudo se asigna a los hombres jóvenes los trabajos más peligrosos y físicamente más agotadores sin que se les hayan proporcionado la debida formación ni las medidas de seguridad requeridas. Están más expuestos a accidentes y a riesgos provocados por sustancias cancerígenas o que pueden causar enfermedades respiratorias y circulatorias, y quizás tomen menos precauciones, ya que las mujeres suelen adoptar más medidas preventivas y de protección en el trabajo <sup>36</sup>.

223. Los trabajadores jóvenes son más propensos que sus colegas de mayor edad a sufrir accidentes graves (aunque no mortales) en el trabajo. En la Unión Europea, por ejemplo, el número de accidentes no mortales es como mínimo un 50 por ciento superior entre los jóvenes de 18 a 24 años que en cualquier otro grupo de edad <sup>37</sup>. Ahora bien, las tasas de accidentes mortales de los trabajadores jóvenes pueden ser muy elevadas en algunos sectores. En Europa, la agricultura es el sector donde se registra el mayor número de accidentes mortales entre los jóvenes trabajadores, seguido de la construcción y del transporte.

224. Diferentes tipos de exposición al riesgo arrojan resultados diferentes en términos de salud en el caso de las mujeres. La peluquería es una profesión en la que predominan las mujeres jóvenes: en la UE, las mujeres representan el 87 por ciento de los trabajadores de este sector, que emplea a más de un millón de personas <sup>38</sup>. Los principales factores de riesgo son los problemas cutáneos, el asma y las alteraciones musculoesqueléticas. Del mismo modo, la proporción de mujeres jóvenes es generalmente elevada entre los operadores de centros de llamadas. Además de sufrir las grandes presiones de tiempo y la mala organización del trabajo, están expuestas a diversos factores de riesgo como permanecer sentadas durante mucho tiempo, el ruido de fondo, una ventilación insuficiente, el diseño poco ergonómico del equipo de trabajo, y el agotamiento <sup>39</sup>. En Marruecos un centro de llamadas que opera para Francia respeta el derecho de la mujer a tres meses de licencia de maternidad, pero al regresar de ese período de licencia las mujeres se ven obligadas a trabajar más horas para compensar el tiempo perdido <sup>40</sup>.

225. En general, los problemas de seguridad y salud de las mujeres no se tienen en cuenta o no se reflejan fielmente en los estudios ni las compilaciones de datos. En las encuestas sobre seguridad y salud del trabajo se parece prestar más atención a los problemas relacionados con trabajos en los que predominan los hombres, y los datos reunidos por las instituciones e investigaciones al respecto suelen no reflejar debidamente las enfermedades ni los accidentes que padecen las mujeres. Además, los trabajos precarios no suelen incluirse en las compilaciones de datos. En vista de que gran

<sup>36</sup> OIT: *World Day for Safety and Health at Work 2005: A background paper*, Programa InFocus de la OIT sobre Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente (Ginebra), pág. 7.

<sup>37</sup> *Ibid.*, págs. 9 y 10.

<sup>38</sup> UE: *OSH in figures: Young workers — Facts and figures*, Instituto de Seguridad y Salud en el Trabajo, Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (Bruselas), 2007, pág. 11.

<sup>39</sup> En el Reino Unido, por ejemplo, se estima que entre un 1,6 y un 2 por ciento de la fuerza de trabajo total del país está empleada en centros de llamadas (datos proporcionados por la Asociación de Centros de Llamadas (CCA) y el Sindicato de Trabajadores de las Comunicaciones (CWU)), lo que representa una cifra superior a la fuerza de trabajo del conjunto de los sectores de las minas de carbón, el acero y la producción de vehículos, pág. 56.

<sup>40</sup> CSI: «Spotlight interview with Laïla Nassimi; Marruecos – CDT» (Bruselas, 30 de julio de 2008) en [www.ituc-csi.org/spip.php?article2332](http://www.ituc-csi.org/spip.php?article2332).

parte del trabajo que realizan las mujeres no está remunerado y de que éstas son trabajadoras independientes o bien empleadas en la economía informal, muchos accidentes ni siquiera se registran. De las investigaciones se desprenden argumentos de peso para que se tomen en consideración las diferencias biológicas de las mujeres y de los hombres y se adapten los lugares de trabajo a las peculiaridades y capacidad físicas de ambos sexos, aunque se parecen haber omitido dichas conclusiones <sup>41</sup>.

### *Migración*

226. Con la globalización y las tendencias demográficas actuales, la migración por motivos de empleo se está convirtiendo cada vez más en un tema económico, social y político clave, que genera expectativas en relación con el acopio de datos pormenorizados y desglosados por sexos que permitan a los responsables de la adopción de políticas evaluar correctamente la incidencia de las tendencias de la migración y su influencia en la situación mundial del mercado de trabajo <sup>42</sup>. En 2005, se estimó que 191 millones de mujeres y hombres atravesaron las fronteras para residir y/o trabajar fuera de sus países de nacimiento o nacionalidad. En ese año las mujeres migrantes representaron un 49,6 por ciento de todos los migrantes del mundo y más del 50 por ciento en Europa, América Latina, América del Norte y Oceanía <sup>43</sup>. Según estimaciones de la OIT, de esos 191 millones, 94 millones eran trabajadores migrantes económicamente activos <sup>44</sup>. La probabilidad de migrar es mayor al final de la adolescencia y al principio de la veintena (es posible que aproximadamente la mitad de los migrantes de todos los países en desarrollo sean menores de 29 años), de forma que las mujeres y hombres jóvenes representan una cuota desproporcionadamente elevada de los migrantes de todo el mundo <sup>45</sup>. Tras aumentar las tasas de nacimiento en los países en desarrollo y de envejecimiento de la población en los países desarrollados, la migración podría aumentar todavía más en los próximos años.

227. Las mujeres jóvenes calificadas suelen emigrar para ocupar empleos en los servicios del cuidado de la salud, la educación, y puestos administrativos. Los hombres jóvenes calificados tienen más opciones cuando emigran al extranjero. Ante la discriminación en el empleo y las pocas oportunidades que ofrecen los mercados de trabajo nacionales, cada vez más mujeres jóvenes no calificadas buscan trabajo fuera de sus fronteras. Los tipos de empleo que se les ofrecen en ocupaciones poco calificadas son nuevos factores de vulnerabilidad para las mujeres migrantes, especialmente cuando se vinculan a problemas derivados de la condición de migrante, la etnicidad y la clase social. Los países de origen están tratando de mejorar las condiciones de empleo de sus migrantes. Por ejemplo, con arreglo a los memoranda de entendimiento firmados por la Oficina de Empleo en el Extranjero de Sri Lanka con agentes de contratación en Oriente Medio, Singapur y Hong Kong, China, los empleadores deben firmar un contrato de

---

<sup>41</sup> M. Cornish: *Realizing the right of women to safe work — Building gender equality into occupational safety and health governance*, nota conceptual de la OIT para el XVIII Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, 29 de junio – 2 de julio de 2008, Seúl.

<sup>42</sup> Véase OIT, 2006. *Tendencias mundiales del empleo juvenil* (Ginebra), pág. 16.

<sup>43</sup> División de Población del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de la Naciones Unidas: *Trends in Total Migrant Stock: The 2005 revision* (Nueva York, Naciones Unidas, 2005).

<sup>44</sup> Estimaciones de la OIT/Programa de Migraciones Internacionales (MIGRANT).

<sup>45</sup> Banco Mundial: *Informe sobre el Desarrollo Mundial 2007: El desarrollo y nueva generación* (Washington D.C., 2006), pág. 12.

trabajo refrendado por la Embajada de Sri Lanka para que un trabajador doméstico pueda abandonar el país <sup>46</sup>.

228. Los beneficios financieros que los trabajadores migrantes transfieren en forma de remesas a sus familias son considerables <sup>47</sup>, por no mencionar los beneficios que aportan a los países de origen en concepto de ingresos en divisas y alivio de las presiones a que están sometidos los mercados de trabajo locales. Sin embargo, en los períodos económicos difíciles, los trabajadores migrantes suelen ser los primeros en perder el empleo, y si bien algunos pueden optar por regresar a sus países, las políticas destinadas a repatriar a los trabajadores migrantes no son la solución. La experiencia ha mostrado que dichas políticas pueden tener consecuencias desastrosas para el desarrollo, dados el volumen de las remesas (aproximadamente 283.000 millones de dólares de los Estados Unidos para los países en desarrollo en 2008) y las cotas de desempleo ya de por sí elevadas que se registran en los países en desarrollo <sup>48</sup>.

### *Acoso sexual*

229. Al igual que violencia basada en el género (como ya se examinó en el presente informe), el acoso sexual <sup>49</sup> en el trabajo es una cuestión de derechos humanos y de discriminación por motivos de sexo; como tal se ha examinado a la luz de los requisitos del Convenio núm. 111, aunque también abarca cuestiones de seguridad y salud en el trabajo. Es un problema al que se enfrentan particularmente los jóvenes sin experiencia que, por su edad y posición en el trabajo, se encuentran en una situación de vulnerabilidad con respecto a personas de más edad que tienen mucho más poder.

230. El acoso sexual es un riesgo presente en los lugares de trabajo de todo el mundo que disminuye la calidad de la vida laboral, pone en peligro el bienestar de los hombres y de las mujeres, socava la igualdad de género y puede tener importantes repercusiones financieras para las empresas y organizaciones <sup>50</sup>. Según una tesis predominante, el acoso sexual era un riesgo profesional implícito que se esperaba que soportaran las trabajadoras. Los estudios realizados en distintos países muestran sin lugar a dudas que

<sup>46</sup> G. Moreno-Fontes Chammartin: *Migration, gender equality and development*, Overview paper, Conferencia Internacional sobre Género, Migración y Desarrollo: Aprovechando Oportunidades, Defendiendo Derechos, Manila, Filipinas, 25 y 26 de septiembre de 2008, pág. 41.

<sup>47</sup> Las repercusiones económicas de las remesas en las zonas que las reciben suponen que por cada dólar en concepto de remesas se generan 2 dólares en la actividad económica local, ya que los que los reciben compran mercancías o invierten en vivienda, educación o atención de la salud. P. Martin: *Sustainable migration policies in a globalizing work* (Ginebra, OIT-IIEL, 2003).

<sup>48</sup> Organización Internacional para las Migraciones (OIM): *The impact of the global financial crisis on migration*, reseña de política de la OIM, 12 de enero de 2009.

<sup>49</sup> Descrito como todo comportamiento físico o verbal indeseado de orden sexual al que, de manera explícita o implícita, se subordina la adopción de decisiones favorables que afectan al propio empleo, o que tienen la finalidad o el efecto de interferir indebidamente en el desempeño laboral del individuo o generar un entorno de trabajo intimidatorio, hostil, abusivo u ofensivo. Véase OIT: *ABC of women workers' rights and gender equality* (Ginebra, 2007), págs. 165 y 166. Aunque no existe ningún instrumento internacional específico que aborde el fenómeno, el Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer ha calificado el acoso sexual como una forma de discriminación basada en el sexo y como una forma de violencia dirigida contra la mujer, en su Recomendación General núm. 19 sobre la violencia contra la mujer. Véase Informe del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, 11.º período de sesiones, Asamblea General, documentos oficiales, 47.º período de sesiones, Suplemento núm. 38, A/47/38 (Nueva York, 1992), párrafo 18.

<sup>50</sup> D. McCann: *Sexual harassment at work: National and international responses*, Condiciones de Trabajo y Empleo, serie núm. 2 (Ginebra, OIT, 2005), pág. vii. Véase también OIT: *Cambodia: Women and work in the garment industry*, Proyecto Mejores Fábricas para Camboya, págs. 16 a 20.

las mujeres son mucho más vulnerables que los hombres al acoso sexual en el trabajo. No obstante, muchos estudios muestran también que los hombres pueden ser objeto de acoso sexual, si bien en una medida mucho menor <sup>51</sup>. En los Estados Unidos, por ejemplo, el porcentaje de casos de acoso sexual denunciados por hombres aumentó de un 10 por ciento en 1996 a un 15,4 por ciento en 2006 <sup>52</sup>. Es lógico que las políticas y directrices concedan cada vez más los mismos derechos a los hombres que han sido acosados sexualmente que a las mujeres.

231. En los últimos años muchos países de todas las regiones del mundo han adoptado legislaciones (por ejemplo leyes sobre la igualdad de oportunidades, códigos del trabajo, normativas en materia de seguridad y salud en el trabajo, derecho de responsabilidad extracontractual y derecho penal) que reconoce el acoso sexual en el trabajo como una violación de los principios y derechos básicos, una conducta prohibida o una práctica laboral ilícita. Estas leyes no sólo sancionan las violaciones, sino que exigen medidas preventivas para impedir que se produzcan nuevos casos en el futuro. El lugar de trabajo es un sitio adecuado para transmitir mensajes de prevención a través de la educación de las mujeres y de los hombres sobre el carácter discriminatorio y el derroche económico derivados del acoso sexual. Paralelamente, el acervo de códigos de conducta, reglamentaciones empresariales y otros tipos de directrices sobre la cuestión es cada vez mayor, porque los empleadores consideran ahora el acoso sexual como un verdadero problema de gestión. En la República de Corea, por ejemplo, la Ley sobre la Igualdad de Empleo prohíbe las prácticas de acoso sexual en el trabajo a los empleadores, los trabajadores con experiencia y demás trabajadores, y exige a los empleadores que ofrezcan programas educativos pertinentes y adopten medidas disciplinarias contra los acosadores. De igual modo, la Ley para la Disminución y Prevención de la Discriminación de Género estipula que ni los empleadores ni los trabajadores de instituciones públicas deberán incurrir en prácticas de acoso sexual. Las víctimas pueden solicitar la mediación a la Comisión para la Igualdad de Empleo o incoar expedientes ante las oficinas laborales regionales.

232. El único convenio internacional del trabajo que prohíbe directamente este tipo de abuso en el lugar de trabajo es el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169). En la resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de 1991 relativa a las medidas adoptadas por la OIT para las trabajadoras se solicitaba a la Oficina que celebrara reuniones tripartitas con miras a establecer directrices, material de formación e información sobre cuestiones de especial importancia para las mujeres, como el acoso sexual en el lugar de trabajo. Entre los resultados de las labores de seguimiento figuran los siguientes: programas de formación sobre acoso sexual organizados por organismos gubernamentales, organizaciones de empleadores e instituciones nacionales de género; folletos sindicales en los que se explica en qué consiste el acoso sexual y qué se puede hacer al respecto, y campañas de sensibilización sindical, en las que se insta a los miembros a que denuncien los actos de acoso a los comités de empresa o a los representantes sindicales; y una mejor utilización de la negociación colectiva como medio para hacer frente al acoso sexual en algunos países. En 2003, la CEARC dirigió a todos los Estados que habían ratificado el Convenio

---

<sup>51</sup> OIT: *Fecha, lugar y orden del día de la 88.ª reunión (2000) de la Conferencia Internacional del Trabajo*, Consejo de Administración, 271.ª reunión, marzo de 1998, documento GB.271/4/1, párrafo 159. Véase también J. Aeberhard-Hodges: «Jurisprudencia reciente sobre el acoso sexual en el trabajo», en *Revista Internacional del Trabajo* (Ginebra), vol. 115, 1996, núm. 5.

<sup>52</sup> US Equal Employment Opportunity Commission (EEOC): *Sexual Harassment Charges: EEOC and FEPAs combined: FY 997 – FY 2006*.

núm. 111 una observación general por la que les pedía que adoptasen medidas para eliminar el acoso sexual y facilitasen información sobre ellas en su memoria siguiente.

### 5.2.3. Diálogo social

233. Las políticas relativas al mercado de trabajo y la legislación sobre el empleo que se adoptan mediante el diálogo social y reconocen el derecho a la negociación colectiva deberían garantizar una protección adecuada de los trabajadores jóvenes y la mejora de sus perspectivas de empleo <sup>53</sup>. Los mandantes tripartitos de la OIT y las alianzas internacionales confieren al diálogo social el alcance mundial necesario para impulsar el apoyo y la acción en el empleo de los jóvenes. A escala nacional, los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores desempeñan un papel importante en la formulación de políticas y programas relativos al empleo de los jóvenes. El diálogo y las alianzas con la sociedad civil, el sector público y el sector privado, y los propios jóvenes también son importantes para impulsar soluciones y fomentar el apoyo en su favor.

234. Los empleadores reconocen que la transición al mundo laboral es problemática para la juventud y que, aunque hayan recibido formación, siguen existiendo desajustes entre las necesidades de los empleadores y las calificaciones de los jóvenes. Esto puede resultar frustrante para los jóvenes que buscan trabajo y para los empleadores que necesitan trabajadores con determinadas competencias. En un estudio de los empleadores se citaron como impulsores clave de la informalidad la falta de calificaciones y un marco jurídico e institucional nacional poco favorable al desarrollo de empresas formales <sup>54</sup>. Los jóvenes recién incorporados al mercado de trabajo transmitían una imagen positiva en alfabetización básica y conocimientos de cálculo aritmético, así como por su actitud, pero en lo relativo a conocimientos empresariales, autogestión y conocimiento del puesto de trabajo se consideraba que necesitaban mejorar.

235. Las iniciativas locales y nacionales de empresas individuales o de asociaciones de empleadores son cada vez más numerosas en muchos países. Estas iniciativas son necesariamente de muy distinta índole, según el contexto socioeconómico, político e institucional, las necesidades de los jóvenes y las limitaciones de la comunidad empresarial de los distintos países. No obstante, en términos generales se observa la necesidad de brindar más atención al empleo de las mujeres jóvenes. Cuando las repercusiones de la legislación laboral y social sobre la contratación y el despido fueron analizadas por la Organización Internacional de Empleadores (OIE), los resultados reflejaron que tenían un efecto desfavorable o neutro en las mujeres. Las trabajadoras eran a menudo el objetivo de una legislación protectora que en la práctica podía ser contraproducente. Se facilitaron algunos ejemplos de legislación que prohibía a las mujeres trabajar de noche, lo que desalentaba su contratación <sup>55</sup>.

236. Los empleadores siguen comprometidos con el empleo de los jóvenes en una serie de frentes <sup>56</sup>. Un ejemplo es el taller subregional asiático sobre empleo de los jóvenes que se celebró en Katmandú, Nepal, en febrero de 2008; en él se impartieron módulos de

<sup>53</sup> OIT: Conclusiones sobre la promoción de vías para acceder a un trabajo decente para los jóvenes, Informe de la Comisión del Empleo de los Jóvenes, *Actas Provisionales* núm. 20, CIT, 93.ª reunión, Ginebra, 2005, párrafo 28.

<sup>54</sup> OIE: *Trends in the workplace survey 2008: Enterprises in a globalizing world* (Ginebra, 2008), pág. 18.

<sup>55</sup> *Ibid.*, pág. 20.

<sup>56</sup> Véase el sitio web de la OIE, en <http://ioe-emp.org/en/policy-areas/employment/youth-employment/index.html>, y OIE/OIT: *Youth: Making it happen. An electronic resource tool for employers*, en <http://www.ilo.org/youthmakingithappen/>.



formación específicos en materia de género a empleadores de Camboya, India, Indonesia, Nepal y Viet Nam. Otro proyecto, financiado por el Gobierno de Suecia, se centra en la buena gobernanza de los mercados de trabajo y el empleo de los jóvenes. La Federación de Empleadores de Jamaica (JEF) respaldó la Red de Empleo de los Jóvenes en Jamaica a través de la formulación y aplicación de políticas relativas al empleo de este colectivo. Además, la JEF tiene una política firme en lo que respecta al acoso sexual en el lugar de trabajo. En algunos países también se promueve la participación de jóvenes empresarios en organizaciones empresariales como, por ejemplo, en el caso de la Comisión Nacional de Empresarios Jóvenes creada por la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX).

237. El atraer a nuevos miembros de entre los trabajadores jóvenes, tanto mujeres como hombres, es capital para fortalecer los sindicatos. Las organizaciones de trabajadores siempre han defendido un enfoque del empleo de los jóvenes basado en los derechos a fin de crear trabajo decente para la juventud. Aunque reconocen que los jóvenes suelen ver frustradas sus esperanzas de obtener empleos de calidad, insisten en que éstos deben participar en procesos de diálogo social por conducto de sus representantes sindicales para poder mantener buenas condiciones de trabajo. Los grupos de trabajadores también señalan concretamente la necesidad de que los trabajadores jóvenes tengan protección y seguridad sociales <sup>57</sup>.

238. Los sindicatos han dedicado una atención creciente a los jóvenes que trabajan en el sector informal y a su impotencia para defender sus derechos. En Europa Oriental se ha procurado atraer a miembros jóvenes mediante actividades de formación sobre la función de los sindicatos y los derechos de los trabajadores. Valga señalar la necesidad de centrarse en las mujeres jóvenes y con pocos recursos, puesto que son vulnerables a la explotación sexual y a la trata con fines de prostitución, al acoso en el trabajo o a formas encubiertas de empleo precario. En América Latina los sindicatos han procurado atraer a jóvenes mediante actividades de formación, debates y discusión sobre formación profesional, así como mediante estudios sobre la relación existente entre la juventud y los sindicatos. Una experiencia interesante en ese sentido es la de la UNI, que es una red de jóvenes en la Argentina <sup>58</sup>.

239. Algunas organizaciones de trabajadores están realizando campañas para influir en las políticas del Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional (FMI) y la Organización Mundial del Comercio (OMC) y para promover las normas fundamentales de la OIT <sup>59</sup>. La Confederación Sindical Internacional (CSI) se ha comprometido a promover políticas y actividades para la organización y representación de los hombres y mujeres jóvenes con miras a la tutela de sus derechos en el trabajo. Por ejemplo, la Confederación y su filial india, el Congreso Nacional de Sindicatos de la India (INTUC), apoyan en ese país un proyecto desde el período posterior al maremoto de 2004. La labor realizada en el marco del proyecto sobre empleo de los jóvenes ha beneficiado a gran número de mujeres jóvenes ayudándolas a saber cuáles son los tipos de trabajo libres de prejuicios sexistas. El programa de actividades para los trabajadores del CIF-OIT de Turín también ofrece actividades de formación en materia de liderazgo para jóvenes

---

<sup>57</sup> CIOSL (CSI): *Fulfilling the promise: Towards decent work for all young people*, Youth Committee, 30 a 31 de mayo de 2006 (Bruselas), p. 5.

<sup>58</sup> Véase el sitio de la UNI en <http://www.union-network.org/uniyouth.nsf>.

<sup>59</sup> Véase <http://ituc-csi.org/spip.php?rubrique94>.

sobre libertad de asociación y libertad sindical, con un índice elevado de participación de mujeres jóvenes.

#### 5.2.4. Principios y derechos

240. Los cuatro convenios fundamentales relativos a la igualdad son la espina dorsal sobre la cual es posible emprender acciones en el ámbito del empleo de los jóvenes de cualquier sexo, con arreglo a un enfoque basado en los derechos. Por ejemplo, el Convenio núm. 111 abarca no sólo la discriminación por motivos de sexo, sino que, además, lo dispuesto en el artículo 1, 1), b) permite abordar la discriminación por razones de edad. En el artículo 5 se contempla la posibilidad de adoptar medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de los trabajadores que así lo requieran por razón de su edad. Estas medidas son aplicables a los jóvenes en busca de empleo, especialmente las jóvenes, en relación con la orientación profesional, la formación profesional y los servicios de colocación, así como el acceso al empleo y las condiciones de trabajo, una vez empleados<sup>60</sup>.

241. El Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), es una herramienta programática importante para la igualdad de género en el empleo de los jóvenes. Con referencia a los jóvenes, el Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88), dispone que: «se deberán tomar y perfeccionar medidas especiales para los menores en el campo de los servicios del empleo y de la orientación profesional». En la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198) se reconoce expresamente que los jóvenes de ambos sexos entran en el grupo de trabajadores más vulnerables. El Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 168), contiene disposiciones especiales para los nuevos solicitantes de empleo, entre los cuales se incluyen las personas jóvenes. En el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), se prevén medidas específicas respecto a la discriminación por razones de edad y a los trabajadores desfavorecidos, y el Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142) y la Recomendación que lo complementa (núm. 195) son también pertinentes para los trabajadores jóvenes, pues en ellos se recomienda la adopción y elaboración de políticas y programas de orientación y formación profesionales. La importante función que cumple el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) ha sido destacada en la disposición según la cual: «La inspección del trabajo es la herramienta más importante que tienen a su disposición los gobiernos para asegurar la observancia de la legislación del trabajo e identificar las brechas en la legislación nacional. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha hecho hincapié en las actividades de la inspección del trabajo en la agricultura, especialmente con miras a proteger a los trabajadores jóvenes y abordar el trabajo infantil»<sup>61</sup>.

242. La CEACR trata la cuestión de los derechos de las mujeres jóvenes y su situación en el marco del mundo del trabajo, y acoge con agrado las estadísticas desglosadas por sexos, así como toda información relativa a la retención de las mujeres jóvenes en su empleo y a la representación equilibrada de los hombres y las mujeres en los programas de formación profesional. Asimismo, se destaca el empeño por contrarrestar la segregación ocupacional. Así, por ejemplo, en 1999 el Gobierno de Finlandia inició una

<sup>60</sup> OIT: *El empleo de los jóvenes: vías para acceder a un trabajo decente. Promoción del empleo de los jóvenes: abordar el desafío*, Informe VI, CIT, 93.ª reunión, Ginebra, 2005, párrafo 70.

<sup>61</sup> OIT: *La promoción del empleo rural para reducir la pobreza*, Informe IV, CIT, 97.ª reunión, Ginebra, 2008, párrafo 244.

campaña para animar a las mujeres jóvenes y a las adolescentes inscritas en los establecimientos de enseñanza secundaria a interesarse en recibir formación sobre las tecnologías de la información. De acuerdo con la información suministrada sobre los resultados alcanzados al término de unos años, hubo un incremento claro en la proporción de mujeres jóvenes que ingresaron en el sector de las tecnologías de la información <sup>62</sup>. La CEARC también ha centrado su labor en las tasas de desempleo de las mujeres jóvenes, que son invariablemente superiores a aquéllas de los jóvenes de sexo masculino, y se ha ocupado igualmente de las cuestiones relativas a la igualdad de remuneración y los contratos precarios de las mujeres jóvenes.

**Recuadro 5.5**  
**América Central: Crear oportunidades de empleo**  
**para los jóvenes de sexo masculino**

En varias regiones se han elaborado contra la discriminación marcos jurídicos que integran disposiciones de los distintos convenios relativos a la promoción de la igualdad. En América Latina, el objetivo era proteger a las poblaciones más vulnerables de la discriminación, en particular las mujeres jóvenes y los jóvenes indígenas y afro descendientes de ambos sexos. Los problemas sociales pueden tener un efecto devastador entre los jóvenes de sexo masculino. En América Central, estos últimos se unen a pandillas callejeras violentas, cuyo número aumenta a diario. Estas pandillas acaban por ser el destino de muchos de ellos, en algunos casos como puerta de escape ante la desesperación, o bien tras abandonar la escuela o sus oficios. Hoy en día, los funcionarios locales estiman que estas pandillas tienen entre 70.000 y 100.000 miembros. Desde el final de las guerras civiles vividas en América Central estas pandillas, conocidas como *maras*, se han convertido en el mayor obstáculo a la paz en la región. Consciente de estos desafíos y de los fallos en la aplicación de la ley, la CEACR ha celebrado el empeño por solucionar concretamente el problema, por ejemplo, mediante la puesta en marcha de iniciativas para el empleo de los jóvenes, como los esquemas que promueven los «primeros empleos para los jóvenes en situación de riesgo» a través de un acceso mejorado a los servicios de formación profesional y de empleo.

OIT: 2007. Trabajo decente y juventud. América Latina (Lima, 2008), págs. 40-41. Arana, A., *Cómo las pandillas invadieron América Central*, *Foreign Affairs*, en español (Nueva York), mayo-junio de 2005. OIT: CEACR: Solicitud directa sobre la aplicación del Convenio núm. 122 por Honduras.

*Trata de personas y trabajo forzoso*

243. En el segundo Informe global sobre el trabajo forzoso presentado con arreglo al seguimiento de la Declaración de 1998 se puso de relieve la existencia de cerca de 12,3 millones de víctimas de trabajo forzoso en todo el mundo, de las cuales más de 2,4 millones eran víctimas de trata de seres humanos y otros 2,5 millones se veían forzados a trabajar, bien por el Estado o bien por grupos rebeldes <sup>63</sup>. Pese a la falta de comprensión y a la indignación ante al hecho de que aún en el siglo XXI persistan situaciones de trabajo forzoso, es innegable que la presencia de estas prácticas afecta de

<sup>62</sup> OIT: CEACR: Solicitud directa presentada en 2003, en relación con la aplicación del Convenio núm. 111 por Finlandia.

<sup>63</sup> OIT: *Una alianza global contra el trabajo forzoso*, Informe global presentado con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Informe I (B), CIT, 93.<sup>a</sup> reunión, Ginebra, 2005, párrafo 37. El tercer Informe global sobre el trabajo forzoso se examina durante la reunión de 2009 de la CIT, con base en datos recientes. OIT: El costo de la coacción, Informe global presentado con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Informe I (B), CIT, 98.<sup>a</sup> reunión, Ginebra, 2009.

alguna forma a todos los continentes <sup>64</sup>. En el caso de la trata de seres humanos a nivel internacional, las autoridades de los países de destino suelen emprender investigaciones en contra de la víctima, en lugar de investigar y enjuiciar a los individuos que integran los eslabones de la cadena de traficantes.

244. La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio es uno de los requisitos establecidos en la Declaración de la OIT de 1998. La norma por excelencia en la materia es el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), que es el más ratificado de los instrumentos de la OIT. El número mínimo estimado de personas que viven en situación de trabajo forzoso como consecuencia de la trata de seres humanos asciende a 2,4 millones, de las cuales el 56 por ciento son mujeres y niñas y el 44 por ciento son hombres y niños. Sin embargo, en lo que respecta a la explotación sexual comercial forzosa, la abrumadora mayoría (98 por ciento) de las víctimas son mujeres y niñas. La edad exacta de las víctimas rara vez se comunica, lo cual lleva a suponer que la inmensa mayoría de las personas víctimas de trata de seres humanos son jóvenes de cualquier sexo.

245. En Asia Meridional, las mujeres jóvenes y las niñas en situación de trabajo en servidumbre se ven sometidas a un triple inconveniente en razón de su sexo, su juventud y su casta. Reducidas a la condición de mera mercancía, no se las reconoce como trabajadoras por derecho propio. Están expuestas a que se les coaccione a realizar actividades de prostitución o labores domésticas, agrícolas o en el ámbito de la fabricación de ladrillos. Los terratenientes pueden «comprarlas y venderlas» para rembolsarse deudas mutuas sin consulta previa con la interesada <sup>65</sup>.

246. En 2001 la Oficina creó el Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso (SAP/FL) tras la publicación del primer Informe global sobre el trabajo forzoso. El Programa se centra desde sus inicios en las consideraciones de género inherentes al problema. Asimismo, con él se pretende aumentar la concienciación y comprensión del concepto moderno de trabajo forzoso en el plano mundial, además de ayudar a los gobiernos a elaborar y aplicar nuevas leyes, políticas y planes de acción y de difundir orientación y materiales de formación sobre los aspectos fundamentales del trabajo forzoso y la trata de seres humanos. En virtud de este programa también se realizan proyectos *in situ* mediante un apoyo directo a la prevención del trabajo forzoso y a la identificación y rehabilitación de sus víctimas.

### *Seguridad y salud en el trabajo*

247. Casi todos los convenios sobre seguridad y salud en el trabajo tienen por objetivo primordial lograr que mejoren la recopilación y análisis de los datos relativos a la protección de la salud de los trabajadores. En el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), se exhorta a los Estados que los hayan ratificado a que instauren políticas y programas que garanticen la seguridad y la salud en el trabajo, inclusive sistemas de inspección. En vista de que el tenor de los convenios no propugna especialmente la elaboración de políticas basadas en consideraciones de sexo o

<sup>64</sup> Entre las formas tradicionales de trabajo forzoso valga mencionar los sistemas de trabajo en servidumbre, muy arraigados en algunas zonas de Asia Meridional; la servidumbre por deudas, que afecta principalmente a las poblaciones indígenas de algunos lugares de América Latina, y las prácticas residuales relacionadas con la esclavitud, que hoy se dan sobre todo en algunas partes de África. OIT: *Erradicar el trabajo forzoso*, Estudio general, Informe III (Parte 1B), CIT, 96.ª reunión, Ginebra, 2007, párrafo 69.

<sup>65</sup> OIT: *Una alianza global contra el trabajo forzoso*, op. cit., pág. 35.

de género, sería necesario que estas dimensiones se incorporasen a la formación y a la elaboración de los programas destinados a los servicios de inspección.

### *Jóvenes con discapacidad*

248. De los 650 millones de personas con discapacidad que se calcula existen en el mundo, el 80 por ciento vive en los países en desarrollo, y se estima que la mayoría de ellas se sitúa por debajo del umbral de la pobreza <sup>66</sup>. Más de 100 millones de hombres y mujeres con discapacidades tenían entre 15 y 24 años en 2003 <sup>67</sup>. La desventaja es desproporcionada cuando se trata de cuestiones de empleo, en especial para las mujeres jóvenes, que pueden verse sometidas a una triple discriminación debido a su juventud, al hecho de ser mujeres y de padecer una discapacidad. La participación de las mujeres discapacitadas en la fuerza del trabajo es considerablemente inferior a la de los varones discapacitados. Por ejemplo, en la India, la relación de dicha participación es del 16,6 por ciento, frente al 52,6 por ciento <sup>68</sup>. También es inferior a aquélla de las mujeres que no padecen discapacidad alguna (por ejemplo, en los países de la UE, la proporción es del 49 por ciento, frente al 64 por ciento) <sup>69</sup>. A las prácticas discriminatorias pueden sumarse problemas como el acceso físico o el transporte, que pueden superarse si se ponen en práctica políticas propicias y medidas prácticas que permitan ajustar el entorno laboral a las necesidades de los trabajadores.

249. El Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159) dispone que «deberá respetarse la igualdad de oportunidades y de trato para trabajadoras inválidas y trabajadores inválidos». Cada día se presta mayor atención a la habilitación de las mujeres con discapacidad <sup>70</sup> y a la inclusión de los jóvenes que padecen discapacidades en ámbitos como la enseñanza, la formación y el empleo. Se ha generalizado la opinión según la cual los talleres protegidos impiden en realidad a que las personas con discapacidad accedan a los mercados de trabajo, ganar un ingreso decente e integrarse socialmente en sus respectivas comunidades. Antes bien, la OIT recomienda estrategias que coadyuven a la participación de estas personas en los mercados de trabajo abiertos <sup>71</sup>.

## 5.3. Vínculos con las Naciones Unidas y los organismos internacionales

250. El empleo de los jóvenes es una cuestión de suma importancia para el desarrollo de las sociedades. Hoy en día se reconoce ampliamente que la magnitud del desafío que entraña el empleo de los jóvenes requiere una respuesta conjunta, tal como se infiere de

---

<sup>66</sup> World Bank: *Development Outreach: Disability and inclusive development* (Washington, D.C.), julio de 2005.

<sup>67</sup> OIT: *El empleo de los jóvenes: vías para acceder a un trabajo decente. Promoción del empleo de los jóvenes: abordar el desafío*, Informe VI, CIT, 93.<sup>a</sup> reunión, Ginebra, 2005, párrafo 83.

<sup>68</sup> T. Powers: *Recognizing ability: The skills and productivity of persons with disabilities*, *Employment Working Paper No. 3* (OIT, Ginebra, 2008), pág. 4.

<sup>69</sup> Oficina Estadística de las Comunidades Europeas (Eurostat). 2002: *Empleo de las personas con discapacidad* (módulo *ad hoc* de la Encuesta de la fuerza de trabajo 2002).

<sup>70</sup> OIT: *Count us in! How to make sure that women with disabilities can participate effectively in mainstream women's entrepreneurship development activities* (Ginebra, 2008).

<sup>71</sup> T. Powers: *Recognizing ability: op. cit.*, pág. 16.

la inclusión de esta cuestión en los Objetivos de Desarrollo del Milenio de las Naciones Unidas <sup>72</sup>.

251. En las Naciones Unidas se examinan cuestiones que inciden en las mujeres jóvenes y las niñas en contextos de los que trata la Plataforma de Acción de Beijing, así como otras cuestiones que eventualmente puedan presentarse <sup>73</sup>. Por ejemplo, el UNIFEM ha elaborado un programa que ayudará a cerrar la brecha digital en África dando acceso a las mujeres a las tecnologías de la información y las comunicaciones, a fin de que mejoren sus medios de vida <sup>74</sup>. La cooperación con la OIT tiene lugar en esferas de preocupación común, como la educación, el empleo, la pobreza y el hambre, la salud, las responsabilidades familiares, el medio ambiente, la participación en los procesos de toma de decisiones, el VIH/SIDA y los conflictos armados. En la Guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente de la OIT en los programas del sistema de las Naciones Unidas se afirma que es fundamental que las políticas y los programas destinados a promover el empleo de los jóvenes tengan en cuenta la discriminación basada en el género a fin de que las mujeres jóvenes puedan ingresar y mantenerse en el mercado de trabajo <sup>75</sup>.

252. En 2006 las Naciones Unidas adoptaron la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. En ella se reconocen múltiples formas de discriminación, incluidas aquellas que obedecen a razones de sexo y edad. Los artículos 6 y 7 se refieren específicamente a las mujeres y a los niños. Además, la Convención refuerza la importancia de la cooperación internacional y los esfuerzos nacionales y da un nuevo impulso al objetivo de eliminar la discriminación por razones de discapacidad, además de promover la integración de manera proactiva.

253. La Red de Empleo para los Jóvenes (REJ), que es una alianza entre las Naciones Unidas, el Banco Mundial y la OIT, es un ejemplo de asociación mundial que realiza esfuerzos para alcanzar una coherencia, una coordinación y un intercambio mejores de los conocimientos en materia de empleo de los jóvenes. La REJ brinda la oportunidad de construir un consenso internacional y de influir en la agenda internacional mediante una estrategia completa en pro del empleo y de la inclusión social de los jóvenes. La OIT presta a la REJ los servicios de secretaría. Entre otros esfuerzos recién dedicados a integrar la habilitación económica de las mujeres en proyectos valga citar un competitivo programa de becas para organizaciones de jóvenes existentes en la Unión del Río Mano <sup>76</sup>, con la participación adicional de la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI), el PNUD y el Gobierno del Japón.

<sup>72</sup> La OIT se ha comprometido en el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) de las Naciones Unidas, particularmente en lo que respecta al objetivo 8, que aborda los modos de establecer una asociación mundial entre países desarrollados y países en desarrollo, con el objeto de alcanzar dichos objetivos, incluido el relativo a la reducción a la mitad de la pobreza en el mundo para 2015. OIT: *El empleo de los jóvenes: vías para acceder a un trabajo decente. Promoción del empleo de los jóvenes: abordar el desafío*, Informe VI, CIT, 93.ª reunión, Ginebra, 2005, párrafo 189.

<sup>73</sup> La División para el Adelanto de la Mujer (DAM) del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas ha abordado de manera específica algunos de los temas sobre género y juventud. Véase también La Juventud y las Naciones Unidas, sitio web <http://un.org/esa/socdev/unyin/spanish/index.html>.

<sup>74</sup> Véase [http://unifem.org/campaigns/wsis/unifems\\_work.html](http://unifem.org/campaigns/wsis/unifems_work.html).

<sup>75</sup> OIT, 2007. *Guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente*, Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (Ginebra, 2008), pág. 21.

<sup>76</sup> Abarca Côte d'Ivoire, Guinea, Liberia y Sierra Leona.

## 5.4. El camino a seguir

254. Son muchas las medidas que deberán adoptarse para evitar que se agudicen el crecimiento del desempleo de los jóvenes y la pobreza laboral, lo cual probablemente ocurrirá con la actual crisis financiera y económica mundial. En lugar de considerarse como un problema, el próximo ingreso de las personas jóvenes en el mercado laboral debería reconocerse como una rica fuente de oportunidades y recursos para el desarrollo económico y social. Los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, los interlocutores internacionales para las actividades de desarrollo y la sociedad civil deben aprovechar el inmenso potencial productivo de los jóvenes, con independencia de su sexo. En la lista indicativa que se facilita a continuación se destacan los ámbitos en que las políticas, los programas y las actividades de la OIT pueden tener trascendencia:

- ❑ la adopción de un enfoque integrado y coherente en materia de empleo de los jóvenes, en el que se conjuguen intervenciones microeconómicas y macroeconómicas y se aborde tanto el tema de la oferta como el de la demanda de mano de obra. En todas las políticas sociales, económicas y de empleo pertinentes se debería tomar en consideración el empleo de los jóvenes, mediante una combinación de políticas equilibradas en que se tenga en cuenta la perspectiva de género;
- ❑ el carácter esencial de las reglamentaciones, las políticas y las instituciones del mercado de trabajo para hacer coincidir la oferta con la demanda en el mercado de trabajo. El creciente número de jóvenes (en especial, de mujeres) que en algunos países ocupan puestos de trabajo de índole intermitente, poco seguros y mal remunerados y que, en otros países, constituye una proporción excesivamente alta en la economía informal, es un problema que requiere la adopción de medidas con carácter urgente;
- ❑ la estrecha relación entre las perspectivas de empleo de las personas jóvenes y la educación de éstas. Con la educación básica se sientan los cimientos de la empleabilidad de los jóvenes y se dispone, asimismo, de un medio eficaz para combatir el trabajo infantil y erradicar la pobreza. Hoy se acepta en general que las inversiones en capital humano a largo plazo son esenciales para fomentar la productividad y al crecimiento. Es fundamental que las adolescentes y las niñas reciban una educación de calidad, con arreglo a programas docentes oficiales o extraoficiales, incluida una formación profesional, que favorezcan su habilitación y multiplique sus oportunidades de lograr un trabajo decente en su edad adulta;
- ❑ el carácter indispensable de la integración de la formación básica y técnica para mejorar la empleabilidad. La alfabetización, los rudimentos de aritmética y las calificaciones de base conforman el bagaje intelectual mínimo que se exige en la mayoría de los primeros empleos. Se debería procurar fortalecer las aptitudes de las mujeres jóvenes en el campo de las tecnologías de la información y las comunicaciones, esferas en las cuales muchas de las personas que buscan empleo son percibidas como ineficientes. Ofrecer una formación por competencias exenta de prejuicios de género permite insistir ya no tanto en el tiempo dedicado a los cursos de formación sino en lo que en la práctica pueden hacer las personas que siguen dicha formación. La homologación de las calificaciones y el reconocimiento de las competencias adquiridas en el empleo son también ámbitos en que cabría lograr mejoras;
- ❑ el objetivo de que los aprendizajes abiertos a los jóvenes de ambos sexos en pie de igualdad sean un cauce de formación integrado en el proceso de producción de las

empresas, que dé acceso a calificaciones profesionales de pronta aplicación y pertinentes. Tanto en el aprendizaje formal como en los sistemas mejorados de aprendizaje informal se debería velar por que los empleadores y los sindicatos participen en la determinación de las normas profesionales y los programas de estudio. Las aptitudes interpersonales, como por ejemplo la comunicación, las relaciones con los usuarios, el trabajo en equipo y la habilidad para resolver los problemas, deberían formar parte de los programas de formación;

- el objetivo de que el sexo no sea un indicador de la competencia de una persona. La decisión de contratar, capacitar o promover a los jóvenes de cualquier sexo siempre debería fundamentarse en criterios como sus calificaciones profesionales y los requisitos inherentes al puesto de trabajo de que se trate, más que en el sexo de la persona;
- la posibilidad de que los programas y las políticas activos de mercado de trabajo (PAMT) faciliten en gran medida la incorporación y reincorporación de los jóvenes al mercado de trabajo. Es esencial garantizar el acceso de las mujeres jóvenes al trabajo por conducto de los PMAT. Ello puede requerir la adopción de medidas complementarias, como la prestación de servicios de guardería, a fin de propiciar la participación de dichas mujeres;
- la determinación de la posibilidad de que las altas cotas de desempleo y un prolongado período de búsqueda de trabajo delaten que se otorga escasa importancia a la formación para ingresar en el mercado de trabajo. La reevaluación de las políticas en materia de género y empleo de los jóvenes, incluida la subsanación de los desajustes entre la educación y la demanda del mercado, la segregación profesional, el fortalecimiento de la formación profesional y las predicciones relativas a las necesidades de mano de obra y de calificaciones profesionales, serían medidas eficaces para originar un «círculo virtuoso» de empleo y productividad;
- el hecho de que el crecimiento del sector privado sea un motor fundamental para crear puestos de trabajo de empleo, y de que la iniciativa empresarial de los jóvenes sea un componente importante de las políticas de empleo. En la mayoría de los países cuya población juvenil es proporcionalmente alta, los obstáculos que deben superarse para abrir una empresa son considerables, sobre todo para las mujeres jóvenes. Ello frustra la creación de empresas, alienta la informalidad y pone en peligro la buena gobernanza. Apoyar a las jóvenes empresarias en potencia impulsará el desarrollo social y económico;
- la necesidad de que los jóvenes, con independencia de cuál sea su sexo, conozcan sus derechos, entre ellos el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva, para lograr el trabajo decente.



## Capítulo 6

---

### Trabajadoras y trabajadores en la edad adulta

255. La edad adulta es la edad de plenitud de la vida laboral. Con la madurez, definida como un acervo de experiencia y capacidad de entendimiento, las mujeres y los hombres adquieren un sentido del realismo y del compromiso, pero también responsabilidades. En ese «momento álgido de la vida»<sup>1</sup>, resulta difícil lograr un trabajo decente, mantener y cuidar a los miembros de la familia, y atender a las obligaciones contraídas con las empresas, las comunidades y las sociedades.

256. En los cuadros F1 a F3 que figuran en el anexo, se indica el número de mujeres y hombres integrantes de la fuerza de trabajo y en edad de trabajar en 2000 y 2020, así como las tasas de actividad correspondientes a las estimaciones publicadas por la OIT. Las estimaciones para 2000 indican que las mujeres eran económicamente menos activas que los hombres a todas las edades y en todas las regiones del mundo. Las previsiones para 2020 muestran un incremento del número de mujeres y hombres en la fuerza de trabajo, y se prevé que el número de hombres siga superando al de mujeres en el lugar de trabajo.

257. Sin embargo, la participación de las mujeres en la economía ha aumentado, según las proyecciones de la OIT. Si bien existen diferencias en función de cada región, se prevé que las tasas de actividad de las mujeres permanezcan invariables o aumenten en África, aumenten en las Américas, se mantengan uniformes en Asia y aumenten en Europa. Ciertos descensos aparentes en las tasas de actividad de los trabajadores jóvenes — de entre 15 y 24 años de edad — se deben probablemente a que, según las previsiones, en los próximos decenios, en muchas regiones del mundo se extenderán la disponibilidad y el acceso a la educación terciaria.

258. La evaluación de los progresos logrados respecto de la igualdad de género, realizada por la OIT, ha quedado corroborada por el índice del Foro Económico Mundial, por el cual se definen las desigualdades mundiales por motivo de género basadas en criterios de orden económico, político, educativo y de salud<sup>2</sup>. El elemento económico del índice mundial de disparidad entre hombres y mujeres mide la diferencia en las tasas de participación de la fuerza de trabajo, la remuneración y el progreso entre ambos sexos (este último se basa en la relación hombres/mujeres entre legisladores, altos funcionarios y directores, y entre los trabajadores técnicos y profesionales). Si bien el índice muestra que se ha logrado reducir en gran medida las disparidades por motivo de género en lo que respecta al acceso a la salud y a la educación, la diferencia en la participación económica de los hombres respecto de las

---

<sup>1</sup> U. Klammer: «*Flexicurity in a life course perspective*», en *Transfer*, febrero de 2004, pág. 295.

<sup>2</sup> El índice mundial de disparidad entre géneros mide la disparidad de género en 128 países, lo que abarca el 90 por ciento de la población mundial. R. Hausmann, R. L. Tyson y S. Zahidi: *The global gender gap Report 2007* (Ginebra, Foro Económico Mundial, 2007), pág. 7.

mujeres sigue siendo importante, ya que sólo se han reducido las disparidades en el 58 por ciento de los resultados económicos.

259. Las mujeres afrontan obstáculos sistémicos en casi todos los aspectos del trabajo — desde si tienen trabajo remunerado (a tiempo completo o a tiempo parcial); el tipo de trabajo que obtienen o del que son excluidas; la disponibilidad de servicios como el cuidado de los niños; su remuneración, prestaciones y condiciones de trabajo; su acceso a ocupaciones «masculinas» mejor remuneradas; la inseguridad de sus puestos de trabajo o empresas; la falta de derechos de pensión equitativos, u otros derechos; y la falta de tiempo, recursos o información necesarios para hacer valer sus derechos. La discriminación es más aguda en el caso de las mujeres que se encuentran en múltiples situaciones de desventaja por factores como la raza, el origen étnico o indígena o la discapacidad <sup>3</sup>.

260. Es necesario luchar contra esas desigualdades de género adoptando todas las medidas del mercado laboral disponibles en el siglo XXI. El lugar de trabajo es un importante ámbito de desigualdad entre hombres y mujeres, y, por ende, una esfera fundamental en la que promover la igualdad de género. Por ejemplo, la empresa multinacional francesa Michelin ha presentado un programa llamado *Michelin Mentoring*, que forma parte de una estrategia destinada a garantizar la igualdad de oportunidades para el crecimiento y desarrollo profesionales de sus empleados. Con él se alienta a que las mujeres y las minorías realicen su trabajo con unos elevados niveles de excelencia en un entorno propicio <sup>4</sup>.

261. La OIT argumenta — al igual que el Banco Mundial (gráfico 6.1) — que los mercados de trabajo son, entre otros, mecanismos de transmisión fundamentales a través de los cuales los beneficios del crecimiento pueden distribuirse en favor de los grupos desfavorecidos <sup>5</sup>. Los argumentos basados en el rendimiento económico sostienen que la igualdad de género beneficia a las familias: los datos muestran que cuando las mujeres tienen acceso a los recursos y los controlan más, mejora la nutrición, la salud y la educación de sus hijos <sup>6</sup>. Además, las economías y las sociedades se benefician de la participación de las mujeres aprovechando el capital humano «desaprovechado» que representan. A menudo se ha señalado que la industrialización de los «tigres de Asia» fue impulsada por el empleo de las mujeres en las industrias de exportación <sup>7</sup>. La inversión en trabajo decente para las mujeres es una medida no sólo correcta, sino inteligente.

---

<sup>3</sup> M. Cornish: *Securing pay equity for women's work - Everyone benefits: The international experience*, Paper for ILO International Seminar on *Equal Pay for Work of Equal Value*, Santiago, Chile, 25 de agosto de 2008, págs. 3-4.

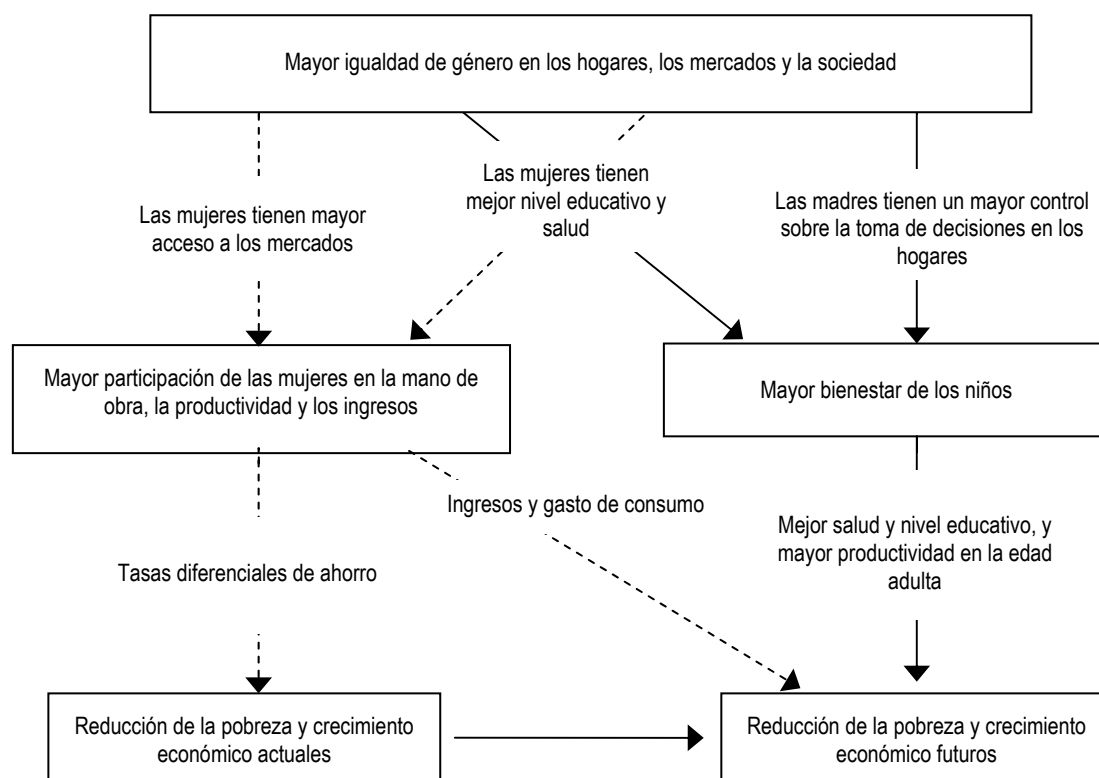
<sup>4</sup> Extracto de la Guía de 2006: *Michelin Mentoring, A better way to growth* (Francia).

<sup>5</sup> OIT: *Tendencias mundiales del empleo de las mujeres*, marzo de 2008 (Ginebra, 2008), pág. 1.

<sup>6</sup> M. Buvinic y otros autores (directores de la publicación): *Equality for women: Where do we stand on Millennium Development Goal 3?* (Washington, D.C., Banco Mundial, 2008), págs. 5-6.

<sup>7</sup> En este contexto, cabe señalar que la región que mayor éxito tuvo en términos de crecimiento económico durante el último decenio, a saber, Asia Oriental, también registra la tasa de participación femenina más elevada en la fuerza de trabajo regional, la tasa de desempleo más baja tanto para los hombres como para las mujeres, y disparidades de género relativamente reducidas en la distribución tanto por sectores como por categorías. OIT: *Tendencias mundiales del empleo de las mujeres*, marzo de 2008, *op. cit.*, pág. 1.

**Gráfico 6.1. Ingresos de las mujeres, bienestar de los niños, reducción global de la pobreza y crecimiento económico: vías para conseguirlo**



Fuente: M. Buvinić y otros autores (directores de la publicación): *Equality for women: Where do we stand on Millennium Development Goal 3?* (Washington, D.C., Banco Mundial, 2008), pág. 5.

262. El enfoque adoptado por una región para promover la igualdad de género ha sido la creación de un marco legislativo global respaldado por asignaciones presupuestarias. Además de las bases sólidas de Directivas y acuerdos del Consejo, la UE ha invertido en reforzar la participación de la mujer en el mercado de trabajo por medio del Fondo Social Europeo. La tasa de empleo de las mujeres en la UE aumentó del 54 al 57,2 por ciento entre 2001 y 2006, de modo que puede alcanzarse la meta del 60 por ciento para 2010. El actual Tratado sobre el funcionamiento de la Unión Europea obliga a que todas las actividades de la UE tengan por objeto eliminar las desigualdades y promover la equidad entre hombres y mujeres. Los textos mencionados en el recuadro 6.1 decretan la aplicación nacional, en colaboración con los interlocutores sociales, la sociedad civil y otras partes interesadas.

**Recuadro 6.1**  
**Cronología del recuadro: Un marco regional europeo para la igualdad <sup>1</sup>**

1976	Igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo
1986	Igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluidas las actividades agrarias, así como sobre la protección de la maternidad
1992	Medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia
1996	Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES <sup>2</sup>
1997	Carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo
1997	Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES
2000	Marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación
2002	Enmienda a la Directiva sobre igualdad de trato, de 1976, por la que se introduce el concepto de acoso sexual
2004	Igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro
2005	Marco de acciones sobre igualdad entre mujeres y hombres convenido entre los interlocutores sociales europeos
2006	Igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición)
2007	Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo firmado por BUSINESSSEUROPE (antiguamente denominada la UNICE), la UEAPME <sup>3</sup> , el CEEP y la CES

<sup>1</sup> Directivas del Consejo 76/207/CEE, 86/613/CEE, 92/85/CEE, 96/34/CE, 97/80/CE, 97/81/CE, 2000/78/CE, 2002/73/CE, 2004/113/CE. En una resolución de 18 de noviembre de 2008, el Parlamento Europeo pidió a la Comisión Europea que propusiera la revisión de la legislación sobre la igualdad de retribución, disponible en <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2008-544+0+DOC+XML+V0//ES>.

<sup>2</sup> Unión de Confederaciones Industriales y de Empleadores de Europa (UNICE), Centro Europeo de Empresas con Participación Pública (CEEP) y Confederación Europea de Sindicatos (CES).

<sup>3</sup> Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa.

263. A pesar del impresionante arsenal mencionado en el recuadro 6.1, la supervisión de su aplicación por parte de la UE muestra que aún hay áreas relacionadas con la igualdad entre hombres y mujeres que requieren atención, por ejemplo:

- si bien la tasa de empleo femenino aumenta, sigue manteniéndose inferior a la de los hombres, a pesar de que la mayoría de los estudiantes y los graduados universitarios son mujeres;
- las mujeres siguen percibiendo en promedio un 15 por ciento menos que los hombres por hora trabajada, cifra que se mantiene estable;

- ❑ las mujeres siguen estando muy insuficientemente representadas en los puestos de toma de decisiones económicas y políticas, pese a que su proporción ha aumentado durante el último decenio;
- ❑ la asignación de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres sigue siendo muy desigual;
- ❑ el riesgo de pobreza es más elevado para las mujeres que para los hombres;
- ❑ las mujeres son las principales víctimas de la violencia de género, las cuales, junto con las niñas, son más vulnerables al tráfico de personas <sup>8</sup>.

264. Varios factores inciden en la participación de la mano de obra y las tasas de actividad, incluidos la edad, el sexo, la discapacidad y las diferencias culturales, sociales y económicas entre países y regiones del mundo. El cuadro 6.1 muestra que la tasa de participación de los hombres en la fuerza laboral ha permanecido considerablemente más alta que la de las mujeres <sup>9</sup>.

**Cuadro 6.1. Tasa de participación en la fuerza laboral en todo el mundo (porcentaje)**

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008 <sup>1</sup>
Total	65,8	65,7	65,6	65,5	65,4	65,2	65,2	65,2	65,1	65,1	65,1
Hombres	79,2	79,1	78,9	78,7	78,4	78,2	78,0	77,9	77,7	77,6	77,5
Mujeres	52,4	52,3	52,3	52,3	52,3	52,3	52,3	52,5	52,6	52,6	52,6
Jóvenes	54,4	54,2	53,5	52,9	52,5	51,9	51,6	51,3	50,9	51,0	50,9
Adultos	69,7	69,6	69,7	69,7	69,7	69,7	69,7	69,8	69,8	69,7	69,7

<sup>1</sup> Estimaciones preliminares.

Fuente: OIT, Modelos Económicos de Tendencias, marzo de 2009 (Ginebra, 2009), cuadros A3 y A4.

265. Los datos de la OIT ponen de manifiesto las siguientes tendencias importantes <sup>10</sup>. Se calcula que en 2008 el número total de desempleados alcanzó los 193 millones <sup>11</sup>. La tasa de desempleo femenino era del 6,3 por ciento en 2008, frente al 5,9 por ciento para los hombres. Entre 2007 y 2008, la tasa de desempleo aumentó tanto para los hombres (0,4 puntos porcentuales) como para las mujeres (0,3 puntos porcentuales), de modo que se redujo ligeramente la diferencia de género respecto de las tasas de desempleo que se habían observado en el último decenio. Los efectos de la crisis financiera actual podrían explicar por qué el desempleo masculino ha aumentado, ya que los hombres trabajan en sectores que han sufrido la primera oleada de despidos. En términos numéricos, del total de 193 millones de desempleados, 112 millones son hombres y 81 millones son mujeres (cuadro 6.2).

<sup>8</sup> Comisión de las Comunidades Europeas. Agenda Social Renovada: Oportunidades, acceso y solidaridad en la Europa del siglo XXI, Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, COM(2008) 412 final; e *Informe sobre igualdad entre hombres y mujeres*, varios años.

<sup>9</sup> Véanse también los cuadros F1 a F3 del anexo.

<sup>10</sup> Los datos de esta sección proceden en gran parte de OIT, *Tendencias mundiales del empleo de las mujeres*: marzo de 2009 (Ginebra, 2009).

<sup>11</sup> Para consultar la definición de desempleo y de los conceptos y las definiciones de todos los indicadores del mercado de trabajo abordados en el presente informe, véase OIT: *Key Indicators of the Labour Market*, quinta edición (Ginebra, 2007).

**Cuadro 6.2. Desempleados en todo el mundo (millones)**

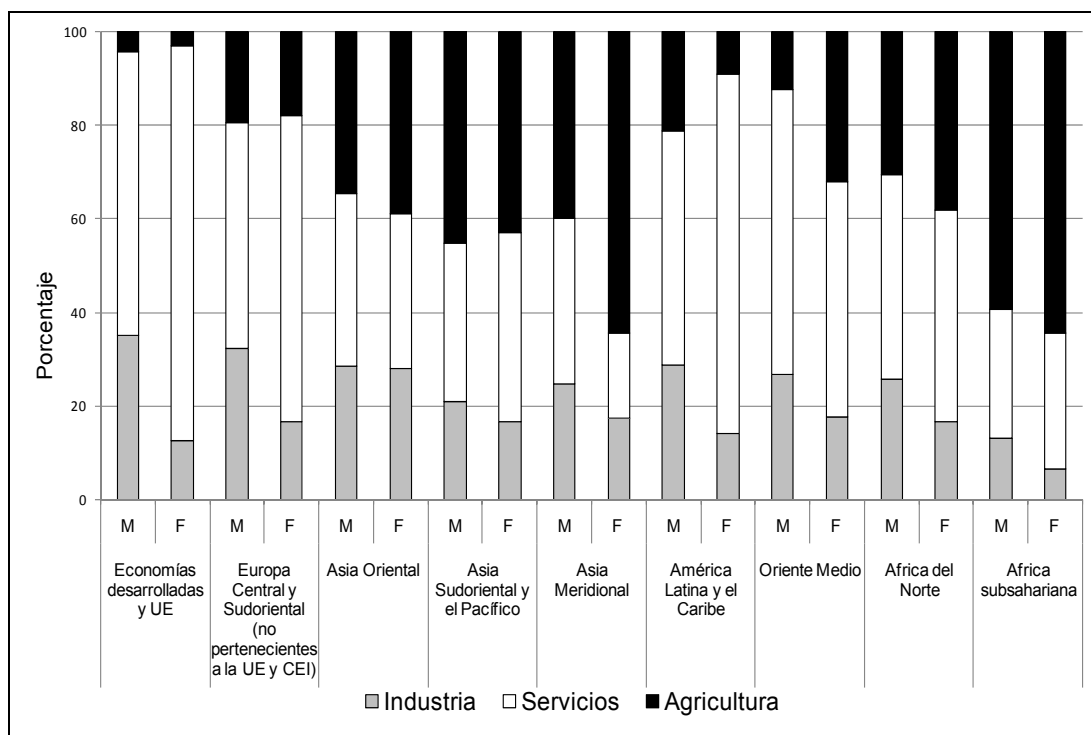
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008 <sup>1</sup>
Total	165,1	172,1	170,7	173,4	175,5	183,9	189,1	188,3	184,4	178,9	192,7
Hombres	95,7	99,5	100,0	100,7	101,7	107,2	108,7	108,0	105,9	103,4	111,7
Mujeres	69,3	72,5	70,7	72,7	73,8	76,7	80,3	80,3	78,5	75,5	81,0
Jóvenes	67,6	70,7	71,1	70,5	71,0	74,0	76,3	76,4	74,9	73,1	77,2
Adultos	97,4	101,4	99,6	102,8	104,5	110,0	112,7	111,9	109,5	105,7	115,5

<sup>1</sup> Estimaciones preliminares.Fuente: *Ibid.*

266. La tasa de desempleo masculino/femenino es una muestra de las desigualdades de género que existen en los mercados de trabajo mundiales, al igual que las diferencias en el acceso a los mercados de trabajo, que están relacionadas con el empoderamiento económico de las mujeres. Las diferencias entre las tasas de participación de la mano de obra masculina y femenina se están reduciendo a un ritmo muy lento y ascendían a casi 25 puntos porcentuales en 2008 (cuadro 6.2). En 2008, las mujeres representaban el 40,5 por ciento de la mano de obra mundial, en comparación con el 39,9 por ciento en 1998.

267. De los 3.000 millones de personas que estaban empleadas en todo el mundo en 2008, 1.200 millones eran mujeres. Sólo una pequeña proporción de mujeres empleadas trabaja en la industria (18,3 por ciento, frente al 26,6 por ciento de hombres); la gran mayoría trabaja en la agricultura y, cada vez más, en el sector de los servicios (gráfico 6.2). Este sector registraba el 46,3 por ciento de todo el empleo femenino en 2008, en comparación con el 41,2 por ciento del empleo masculino. Las mujeres siguen estando excesivamente representadas en el sector de la agricultura. Globalmente, la proporción de mujeres empleadas en la agricultura es del 35,4 por ciento, frente al 32,2 por ciento de hombres, aunque esta proporción se sitúa en casi la mitad de todo el empleo femenino (48,4 por ciento) si se excluyen las regiones más industrializadas como, por ejemplo, las economías desarrolladas y la UE, Europa Central y Sudoriental (no pertenecientes a la UE) y la CEI, y América Latina y el Caribe. La cifra correspondiente a los hombres es del 40 por ciento, lo que arroja una diferencia de casi ocho puntos porcentuales en el resto de las regiones del mundo. En el África Subsahariana y Asia Meridional, el sector agrícola emplea a más del 60 por ciento de las trabajadoras.

**Gráfico 6.2. Distribución del empleo por sector (porcentaje en el empleo total), por sexo y región, 2008 <sup>1</sup>**



<sup>1</sup> Estimaciones preliminares.

Fuente: OIT: *Tendencias mundiales del empleo de las mujeres*, marzo de 2009 (Ginebra, 2009), gráfico 3.

268. La crisis financiera incidirá en estas cifras, ya que a medida que las exportaciones mundiales de bienes manufacturados disminuyan y las fábricas cierren en las zonas industriales, se despedirá a trabajadores y muchos hombres y mujeres retornarán a zonas rurales.

## 6.1. Cadenas de suministro mundiales

269. Los resultados del sector de las exportaciones de bienes manufacturados de los países en desarrollo han dependido en gran medida de las trabajadoras. La creciente demanda de trabajadoras en las industrias de la exportación se ha atribuido, principalmente o al menos en parte, a la expansión del empleo femenino remunerado en los países en desarrollo, incluso en los lugares donde la participación de las mujeres era tradicionalmente reducida y socialmente inaceptable. Las nuevas oportunidades de trabajo que brindan los servicios de externalización y los servicios prestados en el extranjero «offshore» (centrales de llamadas, introducción de datos, pago de nóminas y contabilidad, investigación financiera y jurídica) también han aumentado como resultado de las mejoras introducidas en la tecnología y las redes mundiales de telecomunicaciones. En los últimos decenios, las exportaciones de fruta, flores y verduras procedentes de algunos países en desarrollo — que dependen en gran medida de la mano de obra femenina — han surgido como nuevos ámbitos del comercio internacional y del empleo <sup>12</sup>.

270. Desde una perspectiva optimista, las mujeres se han beneficiado considerablemente de la expansión de la exportación de bienes manufacturados, la agricultura y los

<sup>12</sup> Esta sección se basa en gran parte en A. King-Dejardin: *Gender Dimensions of Globalization*, documento para la discusión, Departamento de Integración de Políticas y Estadísticas (Ginebra, OIT, 2008).

servicios comerciales en términos de mayor acceso al empleo remunerado y de oportunidades económicas, junto con todos los beneficios de igualdad asociados al trabajo remunerado (mayor autonomía, poder de negociación, recursos)<sup>13</sup>. Desde una perspectiva menos optimista, cabe subrayar tres problemas: i) aunque se han creado puestos de trabajo, la mayoría no son seguros, ya que la producción se basa en trabajadores ocasionales, temporales, subcontratados o precarios, trabajadores migrantes de temporada y trabajadores domésticos; ii) si bien el empleo remunerado femenino ha registrado un importante aumento, las mujeres están concentradas en los segmentos inferiores de las cadenas de suministro mundiales; iii) se ha reforzado el carácter inestable del trabajo en los sistemas de producción mundiales debido al aumento de la integración financiera y comercial. Como consecuencia, se han duplicado y reforzado las desigualdades de género<sup>14</sup> que se están examinando con motivo de la crisis financiera actual. Las herramientas de investigación como, por ejemplo, los análisis de las cadenas de valor, que examinan los distintos valores conferidos a cada actor en el proceso de producción de un bien, también permitirán comprender los vínculos que existen entre el comercio y la desigualdad de género<sup>15</sup>.

271. Ahora bien, los bienes no son los únicos que conforman las cadenas de suministro. Los hombres y las mujeres también forman parte de un conjunto de servicios interrelacionados, en particular, la «cadena global del cuidado», en la cual los migrantes dejan las personas a su cargo al cuidado de otros familiares y trabajan prestando servicios de cuidado a personas más adineradas en otras ciudades o países. La mayoría de estos proveedores de cuidados son mujeres, desde trabajadoras domésticas no calificadas hasta personal de servicios de salud calificado. La importación de trabajadores para el cuidado de personas desplaza el problema, porque, en lugar de crear condiciones que permitan propiciar un cambio en los medios vigentes de organización y valoración de los cuidados, no modifica el reparto injusto del trabajo entre hombres y mujeres. Al mismo tiempo, no se hace mucho para fomentar una mejor prestación de servicios de cuidado públicos o mejorar las medidas de protección social para los proveedores de cuidados<sup>16</sup>.

## 6.2. Empleo vulnerable

272. Cuanto menos desarrollada está la región, mayor es la probabilidad de que las mujeres hagan las veces de trabajadoras familiares auxiliares o de trabajadoras por cuenta propia, las cuales conforman el grupo de «empleo vulnerable», recientemente definido. Es poco probable que las trabajadoras familiares auxiliares, en particular, sean económicamente independientes<sup>17</sup>.

---

<sup>13</sup> Resulta difícil calcular el número de puestos de trabajo creados; muchos trabajadores son contratados por proveedores y subcontratistas, en el empleo tanto formal como informal.

<sup>14</sup> Entre las enseñanzas extraídas de los países en desarrollo en crisis anteriores, cabe señalar que el empleo informal tiende a aumentar y los ingresos, a disminuir. La recuperación es larga y lenta para los trabajadores más vulnerables (en el caso, por ejemplo, de Tailandia durante la crisis asiática de 1997 o de México durante la crisis de 1995) y los efectos en el empleo de los hombres y las mujeres son diferentes. A. King DeJardin: *Gender dimensions of globalization*, op. cit.

<sup>15</sup> Z. Randriamaro: *Gender and Trade: Overview Report*, Institute of Development Studies, University of Sussex (Brighton), pág. 2.

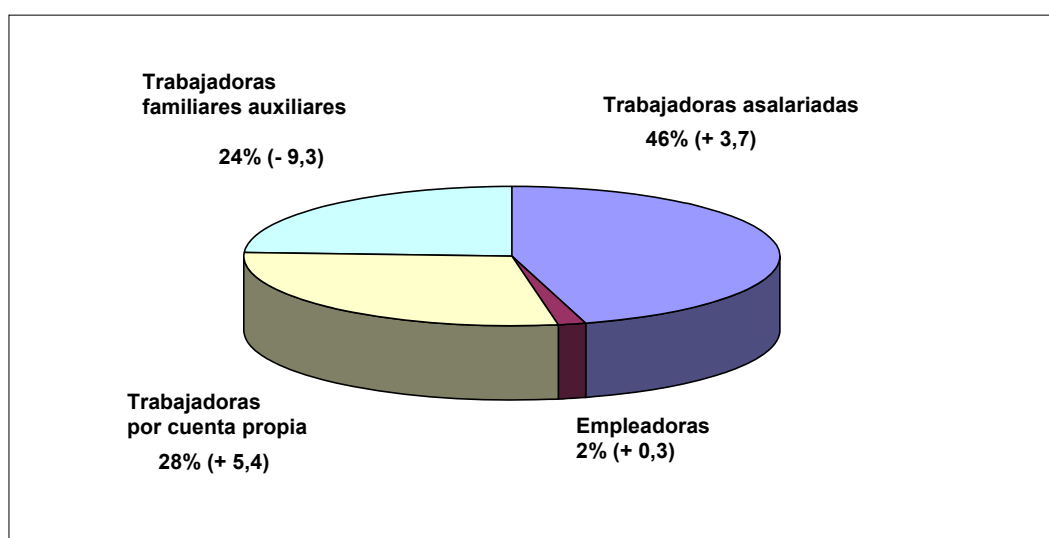
<sup>16</sup> E. Esplen, 2009. *Gender and Care: Overview Report*, Siyanda-BRIDGE, Institute of Development Studies, University of Sussex (Brighton, 2009), pág. 30.

<sup>17</sup> En la clasificación internacional de la situación en el empleo se definen cuatro categorías: 1) los trabajadores asalariados y a sueldo; 2) los empleadores; 3) los trabajadores por cuenta propia, y 4) los trabajadores familiares auxiliares. El empleo vulnerable se aplica a las personas que están empleadas en circunstancias relativamente



273. A escala mundial, la proporción del empleo vulnerable en el empleo femenino total era del 52,7 por ciento en 2007, en comparación con el 49,1 por ciento en el caso de los hombres, lo cual representa un descenso de 0,6 puntos porcentuales durante el año anterior, tanto para los hombres como para las mujeres. La transición del empleo vulnerable al trabajo remunerado puede ser un paso importante hacia el empoderamiento de la mujer. La independencia económica o, al menos, la determinación conjunta de la distribución de los recursos en el ámbito familiar es mayor cuando las mujeres tienen un trabajo remunerado o son empleadoras, menor cuando son trabajadoras por cuenta propia y mucho menor cuando son trabajadoras familiares auxiliares. La proporción de mujeres con trabajo remunerado pasó del 41,8 por ciento en 1997 al 45,5 por ciento en 2007, aunque el número de trabajadoras por cuenta propia aumentó en mayor medida (véase el gráfico 6.3).

**Gráfico 6.3. Distribución de la mujer por categorías en el empleo, 2007**  
(variación porcentual desde 1997 entre paréntesis)



Fuente: OIT: *Tendencia mundial del empleo de las mujeres*, marzo de 2009 (Ginebra, 2009), gráfico 4, pág.12.

274. La brecha de género en la proporción de empleo vulnerable en el empleo total para los hombres y las mujeres es distinta en cada región. En las economías desarrolladas y la UE, Europa Central y Sudoriental (no pertenecientes a la UE) y la CEI, y en América Latina y el Caribe, esta brecha fue menor en 2007, lo que significa que las mujeres suelen tener empleos menos vulnerables que los hombres (véase el cuadro 6.3). Las mayores diferencias se observan en África del Norte y Oriente Medio. El África Subsahariana y Asia Meridional, dos de las regiones más pobres, registran no sólo una proporción relativamente alta de empleo vulnerable en el empleo total, sino también una brecha de género relativamente importante en las partes correspondientes al empleo vulnerable (superiores a diez puntos porcentuales). La distribución sectorial del empleo de hombres y mujeres, así como las diferencias en la proporción de empleo vulnerable,

precarias, como lo indica su situación en el empleo. En la medida en que los trabajadores familiares auxiliares y los trabajadores por cuenta propia tienen menos probabilidades de disponer de acuerdos de empleo formales y tener acceso a prestaciones o a programas de protección social, y están más expuestos a los ciclos económicos, están clasificados en la categoría de «vulnerables». Por consiguiente, la tasa de empleo vulnerable se calcula sumando los porcentajes que representan los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores familiares auxiliares en el empleo total. En este indicador se tienen muy en cuenta las consideraciones de género, ya que el trabajo familiar auxiliar se atribuye, tradicionalmente, a las mujeres. Véase también OIT: *Key Indicators of the Labour Market*, quinta edición (Ginebra, 2007), capítulo 1.

subrayan el hecho de que un mayor acceso a los mercados de trabajo no equivale a conseguir trabajos decentes.

**Cuadro 6.3. Porcentaje de empleo vulnerable, en el mundo y las regiones**

<b>Total</b>	<b>1997</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>
Mundo	53,5	52,1	52,1	51,8	51,4	51,2	50,6
Economías desarrolladas y UE	11,8	10,5	10,5	10,8	10,7	10,4	10,1
Europa Central y Sudoriental (no pertenecientes a la UE) y CEI	17,8	19,2	19,5	20,6	19,1	19,2	18,2
Asia Oriental	63,7	58,1	57,7	57,6	57,2	56,9	55,9
Asia Sudoriental y el Pacífico	65,6	64,8	64,8	63,4	62,8	62,6	61,9
Asia Meridional	79,8	79,1	79,3	79,0	78,8	78,4	77,5
América Latina y el Caribe	32,4	35,2	35,1	34,4	33,0	32,1	31,9
Oriente Medio	39,3	35,8	35,3	36,1	33,5	33,6	32,3
África del Norte	43,1	40,2	40,0	41,1	41,0	38,7	37,3
África Subsahariana	80,2	78,7	78,5	76,8	77,1	77,8	76,8
<b>Hombres</b>	<b>1997</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>
Mundo	51,4	50,7	50,7	50,3	50,0	49,8	49,1
Economías desarrolladas y UE	12,2	11,4	11,5	12,0	11,9	11,6	11,4
Europa Central y Sudoriental (no pertenecientes a la UE) y CEI	18,4	19,2	19,8	21,2	19,6	19,5	18,6
Asia Oriental	58,4	53,5	53,2	53,0	52,5	52,3	51,1
Asia Sudoriental y el Pacífico	61,5	61,3	61,4	59,9	59,7	59,6	58,9
Asia Meridional	76,1	76,2	76,5	76,0	75,8	75,4	74,3
América Latina y el Caribe	32,6	35,0	35,0	34,2	33,4	32,2	32,1
Oriente Medio	35,8	32,4	32,0	33,1	30,2	30,3	29,1
África del Norte	39,5	38,4	37,0	36,8	37,3	34,7	33,4
África Subsahariana	75,6	73,4	72,8	70,1	71,1	72,4	71,3
<b>Mujeres</b>	<b>1997</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>
Mundo	56,7	54,3	54,2	54,1	53,6	53,3	52,7
Economías desarrolladas y UE	11,2	9,4	9,4	9,3	9,2	8,9	8,6
Europa Central y Sudoriental (no pertenecientes a la UE) y CEI	17,1	19,3	19,2	19,8	18,4	18,8	17,6
Asia Oriental	70,1	63,6	63,1	63,1	62,6	62,3	61,4
Asia Sudoriental y el Pacífico	71,3	69,9	69,7	68,4	67,3	66,9	66,2
Asia Meridional	89,1	86,4	86,5	86,4	86,1	86,0	85,1
América Latina y el Caribe	32,0	35,5	35,3	34,6	32,5	31,9	31,5
Oriente Medio	54,1	48,6	47,9	46,9	45,7	45,3	43,6
África del Norte	54,9	45,8	49,0	54,2	52,0	50,0	48,4
África Subsahariana	86,3	85,7	85,8	85,4	84,9	84,6	83,9

Fuente: OIT: *Tendencias mundiales del empleo de las mujeres*, marzo de 2009 (Ginebra, 2009) cuadro A7.

### 6.3. Formas atípicas de empleo

275. En los últimos decenios se ha observado un aumento de las formas atípicas de empleo<sup>18</sup>, lo que se ha traducido en el incremento del empleo temporal y a tiempo parcial en las economías avanzadas, y del empleo informal en los países en desarrollo. Existe un claro vínculo entre este tipo de empleo y la desigualdad de los ingresos<sup>19</sup>. Se observa asimismo que la mayoría de estos trabajos son desempeñados por mujeres, algunas veces como medio para conciliar las responsabilidades laborales y familiares ante la ausencia total de apoyo institucional. Incluso el empleo formal es cada vez más precario, ya que muchas empresas cuentan con una fuerza de trabajo en la que predominan otras formas de relación de trabajo (empleo atípico, temporal, contractual o a domicilio)<sup>20</sup>. Según las organizaciones de empleadores, las empresas atribuyen cada vez más importancia a la obtención de un equilibrio entre la búsqueda de eficiencia y la satisfacción de las necesidades y responsabilidades familiares de los hombres y las mujeres que trabajan, sobre todo en un momento en que las empresas hacen frente a limitaciones del mercado de trabajo. La organización flexible del trabajo permite a los empleadores conservar las calificaciones esenciales para el buen funcionamiento de la empresa y a la vez brinda a los trabajadores — que, de otro modo, tendrían que dejar de trabajar por motivos familiares — la oportunidad de mantenerse económicamente activos.

276. El trabajo precario, que se caracteriza por la inseguridad del empleo, brinda a los trabajadores oportunidades escasas o nulas de controlar sus condiciones de trabajo, exigir el pago de prestaciones de seguridad social, o ejercer el derecho de libertad sindical y de asociación. Generalmente es poco remunerado. Suele practicarse bajo la forma de contratos sucesivos a corto plazo o de duración determinada con pequeñas interrupciones entre unos y otros. El trabajo a domicilio se ha incrementado con el aumento de la subcontratación, la externalización del trabajo, y las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC)<sup>21</sup>. Las mujeres con discapacidades están desproporcionadamente representadas en este grupo.

<sup>18</sup> La nomenclatura en este ámbito varía. Por lo general, se utilizan las siguientes expresiones: trabajo ocasional y estacional, trabajo compartido, contrato de duración determinada, trabajo temporal a través de una agencia, trabajo a domicilio, trabajo a distancia, empleo independiente, y trabajo no remunerado realizado por los cónyuges o miembros de la familia en pequeñas empresas. El «trabajo ocasional» hace referencia al trabajo realizado durante un período determinado, en el que, con frecuencia, los trabajadores tienen menos derechos legales y contractuales que el personal permanente. Debería señalarse que el empleo independiente no es necesariamente precario.

<sup>19</sup> U. Rani: *Impact of changing work patterns on income inequality*, OIT (Ginebra, IIEL, 2008), págs. 20-21.

<sup>20</sup> OIT: *La relación de trabajo*, Informe V (I), CIT, 95.<sup>a</sup> reunión (Ginebra, OIT, 2006), párrafos 31-33. M. Cornish, 2008. *Securing pay equity for women's work – Everyone benefits: The international experience*, documento para el seminario internacional de la OIT «Equal Pay for Work of Equal Value», Santiago, Chile, 25 de agosto de 2008, págs. 2-3.

<sup>21</sup> En la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198) de la OIT se proporciona orientación sobre cómo cubrir a los trabajadores susceptibles de perder protección y prestaciones al estar sujetos a dichos regímenes; varias legislaciones nacionales del trabajo incluyen explícitamente el trabajo a domicilio en su ámbito de aplicación (Bélgica, Chile, Marruecos y Nueva Zelanda).

### 6.3.1. Empleo a tiempo parcial

277. En los países industrializados, la parte porcentual del empleo a tiempo parcial en el empleo total ha aumentado en los veinte últimos años <sup>22</sup>. La tasa más elevada de empleo a tiempo parcial se registra en los Países Bajos, donde casi un tercio de todos los trabajadores tienen un contrato a tiempo parcial, seguidos de Japón, Australia, Nueva Zelanda y Reino Unido <sup>23</sup>. En el cuadro 6.4 se muestra que la incidencia del empleo a tiempo parcial es mucho más elevada para las mujeres que entre los hombres. Esto da lugar a que se planteen cuestiones sobre cómo lograr la igualdad de género sin reforzar la desigualdad de género. Algunos de aquéllos que tienen actualmente un empleo a tiempo parcial tal vez no se habrían incorporado en absoluto a la fuerza de trabajo si no hubiera existido el trabajo a tiempo parcial, por lo que se hubieran mantenido económicamente inactivos <sup>24</sup>. En la mayoría de los países, el empleo a tiempo parcial supone un alto costo para el trabajador, que recibe una remuneración inferior a la de un trabajo equivalente a tiempo completo, no goza de derechos, no recibe prestaciones de seguridad social, y no tiene representación ni voz.

278. En los países desarrollados, una gran parte del empleo a tiempo parcial es de carácter voluntario, particularmente entre las mujeres. Esto puede obedecer a la decisión de estas personas de mantener un equilibrio entre el trabajo y la familia, pero también podría ser consecuencia de la falta de otras soluciones viables, tales como apoyo institucional, servicios de cuidado de niños que sean de calidad y asequibles, y la imposición de límites al horario de trabajo ordinario <sup>25</sup>.

279. El empleo a tiempo parcial puede contribuir a aumentar la flexibilidad (por ejemplo, para realizar estudios) y a elevar las tasas de participación de la fuerza de trabajo, pero no siempre es voluntario. En algunos casos, permite no caer en el desempleo como se refleja en el incremento del porcentaje de trabajos a tiempo parcial involuntarios entre los hombres, por ejemplo, en Alemania, España, Italia y Japón <sup>26</sup>. En Europa Central y Oriental, el empleo a tiempo parcial es sistemáticamente más elevado entre las mujeres, aunque las cifras totales para hombres y mujeres son bajas en general, al oscilar entre el 2,4 por ciento en Bulgaria y el 10,8 por ciento en Polonia <sup>27</sup>. La incidencia del trabajo a tiempo parcial sigue siendo baja en la mayoría de los países en desarrollo.

---

<sup>22</sup> En el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175), el término «trabajador a tiempo parcial» se define como todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable.

<sup>23</sup> A. Ghose, N. Majid, y C. Ernst: *The global employment challenge* (Ginebra, OIT, 2008), pág. 164.

<sup>24</sup> *Ibid.*

<sup>25</sup> Véase U. Rani: *Impact of changing work patterns on income inequality* (Ginebra, OIT, 2008), pág. 3.

<sup>26</sup> *Ibid.*

<sup>27</sup> A. Ghose, N. Majid, y C. Ernst: *op. cit.*, págs. 216-217.

**Cuadro 6.4. Indicadores clave del empleo por sexo, 2003 (porcentajes)**

País	Hombres						Mujeres					
	TP	TD	TDC	TDL	ETP	TEMP	TP	TD	TDC	TDL	ETP	TEMP
Alemania	78,96	9,63	4,73	4,90	5,96	10,48	65,06	8,82	4,00	4,82	36,28	11,30
Australia	82,69	5,61	4,09	1,52	15,67	–	66,73	5,84	4,84	1,00	39,89	–
Austria	80,09	4,28	3,05	1,23	3,04	6,14	64,66	4,12	3,11	1,01	25,74	6,00
Bélgica	73,07	7,44	4,12	3,32	5,86	5,20	56,16	8,00	4,14	3,85	33,28	9,72
Canadá	84,87	7,97	7,10	0,88	11,07	–	74,05	7,18	6,62	0,56	27,86	–
Dinamarca	85,36	5,09	4,00	1,10	10,52	7,17	75,67	5,75	4,73	1,02	21,91	9,79
España	81,63	8,17	5,58	2,58	2,46	23,86	56,00	15,91	9,36	6,55	16,44	29,63
Estados Unidos	85,09	6,27	5,49	0,78	6,87	–	71,88	5,66	5,04	0,62	17,28	–
Finlandia	76,70	9,19	6,77	2,41	7,89	10,60	72,37	8,90	7,11	1,80	14,86	18,24
Francia	75,50	8,70	5,29	3,41	4,52	9,81	63,73	10,94	6,68	4,26	22,02	13,10
Grecia	80,24	6,02	3,07	2,94	2,87	5,84	52,79	14,33	5,60	8,72	10,17	8,64
Irlanda	80,31	4,76	2,78	1,98	7,58	3,37	58,23	3,85	2,83	1,03	34,37	5,55
Islandia <sup>a</sup>	94,15	3,60	–	–	10,24	4,15	86,70	3,08	–	–	31,18	5,28
Italia	76,15	6,74	2,85	3,89	4,86	5,74	48,83	11,62	4,60	7,02	23,63	9,72
Japón	91,74	5,47	3,33	2,14	14,37	–	64,31	4,86	3,69	1,17	41,26	–
Luxemburgo	75,88	3,00	2,03	0,96	1,63	2,73	54,70	4,63	3,77	0,87	30,06	3,90
Países Bajos	84,74	4,10	3,06	1,04	14,99	10,98	68,38	4,34	3,29	1,05	60,50	14,79
Nueva Zelanda	85,40	4,34	3,76	0,58	10,70	–	70,33	4,99	4,53	0,47	35,40	–
Noruega	84,54	4,85	4,51	0,34	9,77	6,85	77,16	3,95	3,73	0,22	33,15	10,76
Portugal	83,88	5,55	3,93	1,62	5,85	14,42	69,40	7,33	4,84	2,49	14,98	17,64
Reino Unido	85,44	5,46	3,96	1,50	10,03	4,33	70,22	4,10	3,41	0,69	39,85	6,17
Suecia	82,63	6,31	5,12	1,19	7,72	10,73	77,69	5,18	4,40	0,78	20,35	16,29
Suiza	88,55	3,94	3,11	0,84	8,14	9,53	74,13	4,59	3,20	1,39	45,81	10,70

<sup>a</sup>Los datos sobre el ETP corresponden a 2002. TP – tasa de participación de la fuerza de trabajo. TD – tasa de desempleo. TDC – tasa de desempleo a corto plazo. TDL – tasa de desempleo a largo plazo. ETP – tasa de empleo a tiempo parcial en relación con el empleo total. TEMP – tasa de empleo temporal en relación con el empleo total. – = datos no disponibles.

Fuente: A. Ghose, N. Majid, y C. Ernst: *The global employment challenge* (Ginebra, OIT, 2008), pág. 164.

### 6.3.2. La economía informal

280. El trabajo formal y el trabajo informal no deberían plantearse como una dicotomía, sino como conceptos estrechamente vinculados y que, con frecuencia, coinciden en parte. Cuando la CIT adoptó las Conclusiones sobre el trabajo decente y la economía informal en 2002, señaló que el trabajo formal y el trabajo informal no están claramente diferenciados, y que el trabajo informal se realiza fuera del marco normativo. La economía informal está expandiéndose con el rápido aumento de la externalización, la subcontratación y el trabajo ocasional. Durante la crisis financiera de 2008, los despidos producidos en el sector formal se tradujeron en un fuerte incremento del empleo en la economía informal. En los países en desarrollo, en los que la economía informal ya es considerable, la pérdida de puestos de trabajo en el sector formal sólo empeorará la

situación. En tiempo de crisis, existe una fuerte correlación positiva entre el incremento de los empleos informales y la pérdida de puestos de trabajo <sup>28</sup>. La economía informal engloba tanto a los trabajadores por cuenta propia como a los trabajadores asalariados, en una amplia gama de sectores y ámbitos laborales. Dado que el trabajo asalariado formal no ha sido nunca la norma para más de la mitad de la población en muchas partes del mundo, puede que la clasificación en «formal» e «informal» no sea siempre la base de análisis más útil o pertinente. Al determinar las medidas que deben adoptarse para que haya una transición de la economía informal a la economía formal, es preciso elegir y aplicar una combinación apropiada de políticas, y los trabajadores de la economía informal necesitan una voz representativa en estas decisiones de política <sup>29</sup>.

281. Dentro de la economía informal, las mujeres contribuyen considerablemente al PIB, ya sea como empresarias independientes, o por medio de su relación de trabajo con las cadenas mundiales de producción o con pequeñas empresas. Sin embargo, esto no se refleja muchas veces en las cuentas nacionales. En África Occidental, el Caribe y Asia, las mujeres comercializan entre el 70 y el 90 por ciento de todos los productos agrícolas y marinos. Según las estimaciones, los puestos callejeros y de mercado generan en torno al 30 por ciento de toda la riqueza urbana <sup>30</sup>. La contribución de la economía informal al PIB no agrícola en el África Subsahariana se estima en un 41 por ciento <sup>31</sup>. No obstante, las conclusiones de la CIT sobre el trabajo decente y la economía informal son claras en lo que respecta a la necesidad de una transición de la economía informal a la economía formal.

282. Los ingresos medios son más bajos en la economía informal que en la economía formal. Sin embargo, es difícil generalizar; por ejemplo, algunos trabajadores asalariados de la economía formal pueden ser más pobres que los empleadores de la economía informal. Los hombres suelen estar excesivamente representados en el segmento de ingresos más altos, y las mujeres en el segmento de ingresos más bajos, como se ilustra en el gráfico 6.4.

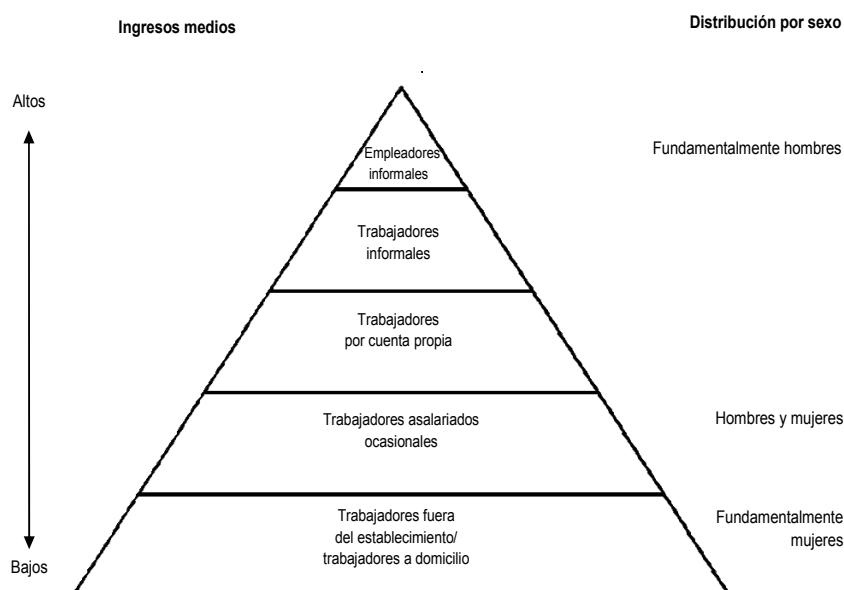
---

<sup>28</sup> Entre los países afectados por la crisis financiera asiática de 1997 se cuentan Filipinas, Indonesia, Malasia y Tailandia. Véase A. King Dejardin, y J. Owens: *Asia in the global economic crisis: Impacts and responses from a gender perspective*, Nota técnica para el Foro Regional para Asia y el Pacífico, Responding to the Economic Crisis – Coherent Policies for Growth, Employment and Decent Work in Asia and Pacific, Manila, 18-20 de febrero de 2009, pág. 7.

<sup>29</sup> M. Chen: «Addressing informality, reducing poverty», en *Job, jobs, jobs: The policy challenge, Poverty inFocus*, núm. 16, diciembre de 2008 (Centro Internacional de la Pobreza, Brasilia), pág. 7.

<sup>30</sup> UNFPA: *State of the World's Population 2000: Living together, worlds apart: men and women in a time of change*.

<sup>31</sup> De los datos sobre el país se desprende que en Burkina Faso, donde la contribución de la economía informal al PIB total se cifra en un 36 por ciento en total, el 29 por ciento proviene de las mujeres y el 7 por ciento de los hombres, mientras que en Malí, el 26 por ciento proviene de las mujeres y el 14 por ciento de los hombres. M. Blacken y otros autores: *Gender and growth in sub-Saharan Africa*, Instituto Mundial de Investigaciones de Economía del Desarrollo de la Universidad de las Naciones Unidas (UNU-WIDER), documento de investigación, núm. 2006/37.

**Gráfico 6.4. Distribución del empleo informal, por ingresos medios y por sexo**

Fuente: M. Chen: «Addressing informality, reducing poverty» en *Job, jobs, jobs: The policy challenge, Poverty inFocus*, núm. 16 (diciembre de 2008, Brasilia, Centro Internacional de Pobreza), pág. 6.

### 6.3.3. Trabajo a domicilio

283. En algunos países desarrollados, el trabajo a domicilio puede <sup>32</sup> ser una elección voluntaria y puede estar relativamente bien remunerado, aun cuando esté poco protegido. El trabajo a domicilio puede ser un medio para que los hombres y las mujeres concilien las responsabilidades laborales y familiares <sup>33</sup>. En las comunidades rurales en las que los desplazamientos entre el hogar y el trabajo llevan mucho tiempo, constituye un medio de subsistencia. Sin embargo, el trabajo a domicilio es a menudo una estrategia de supervivencia y supone una amenaza para el trabajo decente debido a las desventajas asociadas con el mismo — largas jornadas de trabajo, bajo nivel de remuneración, acceso limitado a la protección social, problemas de seguridad y salud, y aislamiento, lo que crea dificultades a la hora de sindicarse y de negociar de manera efectiva. El cumplimiento de la reglamentación — cuando ésta existe — no puede controlarse ni observar fácilmente a través de la inspección del trabajo <sup>34</sup>, debido a la dificultad que conlleva discernir si la persona está trabajando efectivamente, o si está simplemente en su hogar. Con frecuencia, los empleadores y los trabajadores no declaran el trabajo realizado. Debido a la globalización y al crecimiento de las cadenas de suministro, el trabajo a domicilio es cada vez más frecuente, en particular entre las mujeres. Una

<sup>32</sup> En el artículo 1 del Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177), el trabajo a domicilio se define como «el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza: i) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador; ii) a cambio de una remuneración; iii) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales».

<sup>33</sup> C. Hein: *Reconciling work and family: Practical ideas from global experience* (Ginebra, OIT, 2005), págs. 151-155.

<sup>34</sup> Véase W. von Richtofen: *Labour inspection: a guide to the profession* (Ginebra, OIT, 2002), págs. 59-60.

tendencia actual del trabajo a domicilio es el teletrabajo, que es una forma flexible de organizar el trabajo mediante la utilización de las TIC para que el trabajador no tenga que estar físicamente presente en el lugar central de producción.

284. En la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198) se proporciona orientación para determinar si una persona es un trabajador a domicilio dependiente o un trabajador por cuenta propia independiente que realiza su actividad profesional a domicilio (como subcontratista o en régimen de externalización). En el Convenio sobre trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177) y la Recomendación que lo complementa (núm. 184) se abordan las características específicas del trabajo a domicilio. El Convenio exige que los Estados Miembros adopten una política nacional en la materia, en la que se preste particular atención a la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y otros trabajadores asalariados. En un número creciente de países, este tipo de trabajo está contemplado en la política y la legislación<sup>35</sup>. También se presta atención al control del cumplimiento con miras a poner freno a los abusos. En términos prácticos, los esfuerzos desplegados para mejorar la situación de los trabajadores a domicilio han incluido la sindicación, con objeto de ejercer más presión para que se respeten los derechos y se ofrezca protección, como en el caso de la Asociación de Trabajadoras a Domicilio de Bangladesh y la Red Nacional de Trabajadores a Domicilio (PATAMABA) en Filipinas.

#### 6.4. Iniciativa empresarial

285. Las empresas de las mujeres suelen ser más pequeñas que las de los hombres, lo que obedece en parte a su limitado acceso a recursos productivos. Las estrategias de alivio de la pobreza y de crecimiento reconocen con frecuencia la importancia que reviste promover el desarrollo empresarial de las mujeres, así como de los jóvenes de ambos sexos. Con el apoyo apropiado, pueden brindar a las mujeres la oportunidad de emanciparse social y económicamente, y de aprender lo suficiente para sustentarse así mismas y a sus familias. En tiempos recientes, las mujeres han realizado grandes progresos en las empresas pequeñas tanto en la economía formal como informal.

286. El potencial de crecimiento de las empresas está vinculado al acceso a recursos tales como la tierra, el crédito, la tecnología, las redes, la información y los mercados, y el control que se ejerce sobre los mismos. El limitado acceso de las mujeres a cada uno de estos recursos reduce considerablemente la viabilidad de sus actividades lucrativas, lo que da lugar a que las mujeres empresarias se concentren en las empresas más precarias y pequeñas.

287. La creación de un entorno habilitador, los esfuerzos para lograr una buena gobernanza y la existencia de una infraestructura material y social sostenible son necesarios para garantizar la competitividad de las empresas existentes y la creación de nuevas empresas<sup>36</sup>. La falta de infraestructura de apoyo y un entorno empresarial deficiente, incluidos los trámites de inscripción engorrosos y el costo elevado de las

---

<sup>35</sup> Por ejemplo, el Código del Trabajo de Marruecos se aplica a los trabajadores a domicilio y en él se presta orientación con respecto a lo que constituyen los elementos esenciales de dicha modalidad de empleo. En la Ley de Relaciones de Trabajo de Nueva Zelanda de 2000 se proporciona una definición de «trabajador a domicilio» que aclara la existencia de una relación de trabajo, aun cuando el trabajo se realice a domicilio. OIT: *La relación de trabajo: una guía anotada a la Recomendación núm. 198*, de la OIT, DIALOGUE, documento núm. 18 (Ginebra, 2008).

<sup>36</sup> OIT: Informe de la Comisión del Empleo de los Jóvenes, *Actas Provisionales* núm. 20, CIT, 93.<sup>a</sup> reunión, Ginebra, 2005. Conclusiones sobre la promoción de vías para acceder a un trabajo decente para los jóvenes, párrafo 9.



transacciones, afectan negativamente a todas las empresas, pero estos efectos adversos son aún mayores para las mujeres que tienen cargas de trabajo adicionales y fuentes limitadas de información pública. Por esta razón, la promoción de la iniciativa empresarial de las mujeres exige adoptar medidas tales como un marco normativo propicio, legislaciones laborales y convenios colectivos, así como procedimientos de inscripción sencillos y menos formalidades administrativas. La creación de incentivos fiscales, de formación y relacionados con el acceso al mercado, puede ayudar a generar un nuevo crecimiento empresarial y contribuir a la formalización de las empresas, especialmente las creadas por mujeres. Las políticas fiscales pueden ser una fuente importante de apoyo para las mujeres empresarias, al ofrecerles estructuras fiscales individuales, y regímenes de seguro y de pensiones que tengan en cuenta las formas de trabajo de las mujeres.

288. La política debe garantizar la incorporación de la perspectiva de género en las instituciones que apoyan el desarrollo empresarial a través del análisis global de los efectos en ambos sexos, así como intervenciones orientadas específicamente a las mujeres. Los centros de asesoría empresarial son fundamentales a la hora de identificar nichos de mercado y de apoyar el desarrollo empresarial. Habida cuenta de las lagunas que existen en la prestación de servicios financieros para las mujeres pobres, las instituciones de microfinanzas pueden ofrecer préstamos colectivos e individuales, y apoyar la movilización del ahorro y los productos de seguros<sup>37</sup>. Aunque el acceso a las microfinanzas es importante para muchas mujeres pobres en los países en desarrollo, debería facilitarse en un marco que promueva el acceso a los servicios financieros formales a más largo plazo. Asimismo, deberían concebirse medidas para que los préstamos no empeoren la situación de pobreza de las mujeres. Contribuir a la organización y movilización de las mujeres productoras y vincularlas con las redes empresariales existentes, es una manera de garantizar que se presten apoyo mutuo, y que tengan más posibilidades de expresarse y mayor poder de negociación. La Oficina ha estado colaborando con la Fundación Bill y Melinda Gates en lo que respecta a programas experimentales sobre microseguros.

## 6.5. Igualdad de remuneración

289. Si «el dinero habla», las mujeres no tienen una voz muy potente. Las diferencias salariales siguen siendo una de las formas más persistentes de desigualdad entre los hombres y mujeres. Varían entre los diferentes países y dentro de los países, entre los sectores público y privado, y entre los diferentes sectores de la economía. A esta brecha salarial contribuyen diversos factores, y es difícil establecer una distinción entre las diferencias salariales derivadas que obedecen a diferentes características del mercado de trabajo, o a la discriminación indirecta o directa basada en diferencias sociales, o la evaluación del trabajo en las ocupaciones y sectores dominados por los hombres y las mujeres<sup>38</sup>. El propio mercado de trabajo se rige por prejuicios de género; históricamente, se han subestimado las calificaciones y trabajos de las mujeres, y existen diferencias en lo que respecta al poder de negociación colectiva. Las políticas encaminadas a erradicar la discriminación por motivos de género en materia de remuneración no sólo deben

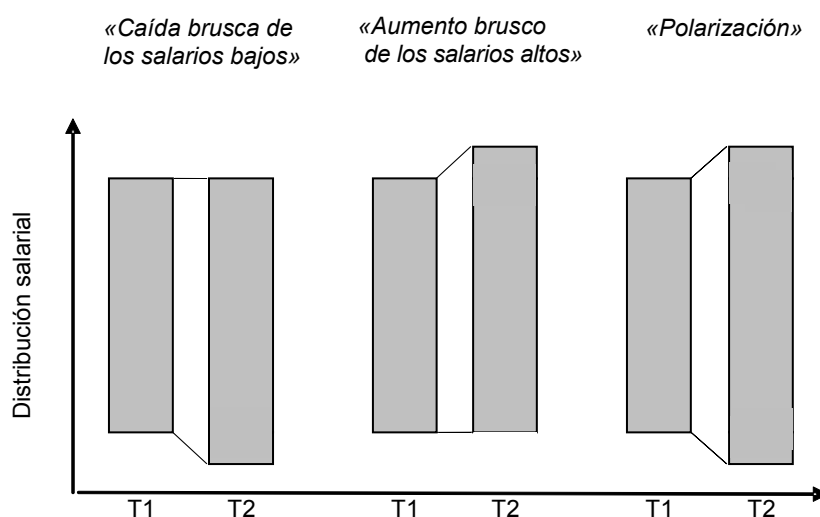
<sup>37</sup> Véase OIT: *Small change, Big changes: Women and microfinance*, GENDER/Programa de Finanzas Sociales (SFU) (Ginebra, 2008).

<sup>38</sup> Comisión de las Comunidades Europeas, al Parlamento Europeo, el Consejo, el Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones (COM (2007)). *Tackling the pay gap between women and men*, Comunicación de la Comisión (Bruselas), pág. 16.

abordar las desigualdades que persisten en el mercado de trabajo, sino también las percepciones del papel que desempeñan las mujeres, su participación en el diálogo social y la dificultad que entraña conciliar las responsabilidades laborales y familiares <sup>39</sup>. Las investigaciones muestran que las empresas ofrecen una remuneración distinta a los hombres y las mujeres cuando suponen que la distribución del trabajo en el hogar es sistemáticamente diferente entre unos y otras <sup>40</sup>.

290. En general, la desigualdad salarial está impulsada por cambios operados en el extremo superior de la escala salarial, en el extremo inferior de la misma, o en ambos extremos. Estas tres posibilidades tienen consecuencias de política sumamente diferentes. Para ilustrar este hecho, en el gráfico 6.5 se muestra una tipología con tres tipos diferentes de incrementos de la desigualdad salarial. El primero — la «caída brusca de los salarios bajos» — hace referencia a la situación en la que la desigualdad salarial aumenta como consecuencia del deterioro de los salarios más bajos. El segundo — «aumento brusco de los salarios altos» — presenta el caso contrario, en el que los salarios más elevados aumentan con más rapidez que en otros grupos salariales. El tercer tipo hace referencia a la situación en la que ambos cambios se producen al mismo tiempo, lo que se traduce en una «polarización» de los ingresos salariales.

**Gráfico 6.5. Desigualdad creciente de los salarios: tipología**



Nota: T1 corresponde a la condición inicial; T2 corresponde a la nueva condición.

Fuente: OIT, *Global Wage Report 2008/09: Minimum wages and collective bargaining: Towards policy coherence* (Ginebra), 2008, pág. 25.

291. Desde una perspectiva de género, las mujeres salen perjudicadas en ambos extremos en todos estos modelos. Debido a la segregación horizontal en el trabajo, se concentran en los trabajos peor remunerados y son las primeras en sufrir las consecuencias de la caída brusca de los salarios bajos. Como consecuencia de la segregación vertical, las mujeres rara vez reciben salarios altos o una indemnización,

<sup>39</sup> I. Bleijenbergh, J. de Bruijn y L. Dickens: *Strengthening and Mainstreaming Equal Opportunities through Collective Bargaining*, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo.

<sup>40</sup> G. Chichilnisky y E. Hermann Frederiksen: *Análisis del desnivel salarial entre hombres y mujeres con un modelo de equilibrio*, *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, OIT, vol. 147 (2008), núm. 4, pág. 334.

dado que pocas mujeres acceden a puestos de mayor responsabilidad, ya sea en el sector público o en el privado <sup>41</sup>.

292. La discriminación salarial directa entre un hombre y una mujer que realizan el mismo trabajo suele ser fácil de identificar. Sin embargo, las normas internacionales exigen igualdad de remuneración por un trabajo de *igual valor* <sup>42</sup>, con independencia del sexo del trabajador. Para determinar si varios trabajos diferentes tienen el mismo valor, es necesario efectuar un examen de las tareas respectivas que conlleva cada trabajo. Este examen — que a menudo se denomina evaluación de los puestos de trabajo — debe realizarse sobre la base de criterios objetivos y no discriminatorios, para evitar que los resultados estén contaminados por prejuicios de género <sup>43</sup>. Sin una metodología que permita comparar diferentes trabajos que podrían ser de igual valor, los aspectos fundamentales de los trabajos realizados por las mujeres no se tienen en cuenta o se valoran menos que los realizados por los hombres, lo cual se refuerza la discriminación salarial. Al evaluar la igualdad de remuneración, también es importante examinar todos los componentes de los paquetes salariales, inclusive el salario básico, todas las prestaciones y todas las subvenciones adicionales. Se han identificado dos conjuntos de factores al determinar los motivos de la discriminación salarial <sup>44</sup>. El primero abarca el nivel de educación y el campo de estudio de las personas; su experiencia laboral en el mercado de trabajo y su antigüedad en la organización o en el puesto que ocupa; el número de horas de trabajo, y el tamaño de la organización y del sector de actividad. El segundo conjunto de factores incluye los estereotipos y prejuicios en lo que respecta al trabajo de los hombres y las mujeres; los métodos tradicionales de evaluación de los puestos de trabajo concebidos sobre la base de los requisitos establecidos para trabajos dominados por los hombres, y el menor poder de negociación de las mujeres que trabajan.

293. No es fácil obtener datos exactos y fiables a escala mundial sobre la brecha salarial de género desglosados por ocupación. Por lo tanto, la recopilación de datos mundiales sobre la brecha salarial media llevada a cabo por la CSI — que se destaca en el gráfico 6.6 — es una iniciativa que se acoge con interés y que confirma que, a escala mundial, las mujeres siguen devengado, en promedio, un salario inferior al de los hombres.

<sup>41</sup> N. Haspels y E. Majurin: *Work, income and gender equality in East Asia: Action guide* (Bangkok, OIT), pág. 2.

<sup>42</sup> El concepto de igual valor incluye la igualdad de remuneración por un trabajo «igual», «idéntico» o «similar», pero va más allá; abarca el trabajo que es totalmente diferente, pero que tiene no obstante el mismo valor. OIT: *ICE*, 2007, observación general sobre el Convenio núm. 100.

<sup>43</sup> *Ibid.*

<sup>44</sup> M.-T. Chicha: *Promoting pay equity: Gender neutral job evaluation for equal pay: A step-by-step guide* (Ginebra, OIT, 2008).

**Gráfico 6.6. Brecha salarial de género a escala mundial, 2006**



Nota: Debido a la falta de coherencia en lo que respecta a los métodos para la recopilación de datos, y a la escasez de datos en una serie de países, es necesario actuar con cautela al interpretar y comparar la información sobre la brecha salarial obtenida de diferentes fuentes en los distintos países. La reducción de la brecha puede obedecer a la caída de los salarios de los hombres, y no al incremento de los salarios de las mujeres. Este parece haber sido el caso en Brasil, donde la reducción de los salarios ha afectado a los hombres. La migración de trabajadores varones poco calificados también tendrá efectos estadísticos en las brechas salariales de género, como ha sucedido con la migración desde Europa Central y Oriental a Europa Occidental.

Fuentes: CIS, *The Global Gender Pay Gap* (Informe de la CIS, febrero de 2008). Promedio de la UE extraído de 2007 *Pay Developments*, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, 2008, [www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu).

294. Según cifras de la OIT, en aproximadamente el 80 por ciento de los países sobre los que se dispone de datos, la brecha salarial se ha estrechado, pero de manera moderada y en algunos casos de manera insignificante. En la mayoría de los países, los salarios de las mujeres por un trabajo de igual valor representan en promedio entre el 70 y el 90 por ciento el de los hombres, pero no es excepcional observar diferencias mucho más grandes. Esta situación es decepcionante habida cuenta de los logros recientes obtenidos en materia de educación y de la reducción gradual de la brecha de género en la experiencia laboral <sup>45</sup>.

## 6.6. Migración

295. La segregación mundial de los mercados de trabajo afecta en gran medida los tipos de trabajo disponibles tanto para los hombres como para las mujeres migrantes. Ante el contexto de discriminación en el empleo y la falta de oportunidades en los mercados de trabajo de sus países de origen, la proporción de mujeres que emigran por razones laborales ha aumentado rápidamente. Habida cuenta de que las experiencias de los hombres y las

<sup>45</sup> OIT: 2008-2009: *Global Wage Report: Minimum wages and collective bargaining: Towards policy coherence* (Ginebra, 2008).

mujeres migrantes son a menudo diferentes, actualmente se concede mayor atención a los aspectos de género de la migración, incluyendo cuestiones relativas a la protección especial para las mujeres. Por lo tanto, la política general de migraciones requiere análisis y soluciones específicos que tengan en cuenta las cuestiones de género. La mayoría de los tipos de trabajo disponibles para ellas en ocupaciones con bajo nivel de calificaciones añaden nuevas capas de vulnerabilidad a la situación de las mujeres migrantes, especialmente cuando se las vincula con problemas relativos a la situación migratoria, la pertenencia étnica y la clase. Al mismo tiempo, la migración también puede brindar independencia a las mujeres, que obtienen unas calificaciones adicionales transferibles, un aumento de su autoestima y una mayor independencia económica. Mientras que los hombres pueden acceder a muchos sectores, las mujeres migrantes se concentran sobre todo en las ocupaciones en las que ya son preponderantes, y que a menudo corresponden al sector de servicios. Estas ocupaciones se asocian muy habitualmente a consideraciones tradicionales de género. Existe una creciente demanda de mujeres jóvenes migrantes, en todos los niveles de calificaciones, en relación con la prestación de cuidados personales. En 2000, por ejemplo, el 11 por ciento del personal de enfermería y el 18 por ciento del personal médico de los países de la OCDE había nacido en el extranjero <sup>46</sup>.

296. Los migrantes actuales, tanto hombres como mujeres, se enfrentan con serios desafíos, entre ellos condiciones de trabajo deficientes, sexismo, racismo y discriminación en el mercado de trabajo. A pesar de que se han adoptado normas internacionales destinadas a brindar protección a los migrantes, sus derechos como trabajadores resultan menoscabados con demasiada frecuencia, sobre todo si se desplazan al extranjero en busca de trabajo sin los documentos de viaje necesarios. Si bien no se dispone de datos fiables sobre los migrantes indocumentados, desglosados por sexo, se ha afirmado que, debido a los datos subestimados sobre la mano de obra femenina y a las restricciones de su derecho al trabajo, una proporción mucho mayor de mujeres que de hombres migrantes resultan estadísticamente invisibles y son o se convierten en personas indocumentadas <sup>47</sup>. Un gran número de mujeres que llegan como esposas de trabajadores migrantes también pueden encontrarse excluidas del acceso a un empleo legal. Una razón muy importante de la vulnerabilidad de las mujeres migrantes es que los trabajos que consiguen se concentran en la economía informal y por lo tanto no están cubiertos, o sólo lo están parcialmente, por la legislación laboral sobre seguridad y bienestar social del país de acogida <sup>48</sup>. En general, los abusos y la explotación de las trabajadoras migrantes son menos identificables que los que sufren los trabajadores migrantes, porque suelen ocurrir en una etapa más temprana del proceso de migración, o bien en situaciones más «invisibles» del mercado de trabajo, en las que los servicios de inspección del trabajo son deficientes, como lo son el trabajo doméstico o de prestación de cuidados. Estos abusos pueden incluir el impago o la retención de los salarios, el control o la supresión de la libertad de desplazamiento, la confiscación del pasaporte o de otros documentos de identidad, largas jornadas de trabajo, semanas laborales de siete días, intimidación y castigos físicos o psicológicos. Las mujeres con calificaciones medias o altas emigran para encontrar puestos de trabajo mejor remunerados, privando así a sus países de origen de unas capacidades y servicios a menudo muy necesarios.

<sup>46</sup> OCDE: «International migration to OECD countries continues to grow in response to labour needs» (25 de junio de 2007), [http://www.oecd.org/document/39/0,3343,en\\_2649\\_33931\\_38835943\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/39/0,3343,en_2649_33931_38835943_1_1_1_1,00.html). [consultado el 5 de diciembre de 2008].

<sup>47</sup> N. Piper. *Gender and migration*, documento preparado para la Comisión Mundial sobre las Migraciones Internacionales.

<sup>48</sup> OIT: *Preventing discrimination, exploitation and abuse of women migrant workers: An information guide*, Booklet 4 «Working and living abroad» (Ginebra, OIT), 2004.

## 6.7. La economía de la prestación de cuidados

297. La economía de la prestación de cuidados es un concepto complejo, cuya definición se complica además a raíz de los cambios demográficos y los roles en función del género. La prestación de cuidados puede definirse de forma amplia como la labor de ayudar a atender las necesidades físicas, psicológicas, emocionales y de desarrollo de una o más personas <sup>49</sup>. Comprende los ámbitos público y privado en una gran variedad de situaciones tanto de la economía formal como informal. Como se indica en el gráfico 6.7, la prestación de cuidados abarca a un gran número de actores. El sector de los servicios de salud, sobre todo del ámbito público, suministra la mayor parte de estos cuidados. Este sector emplea a un gran número de mujeres, más de un 80 por ciento, especialmente en el campo de la enfermería. Sin embargo, las mujeres están escasamente representadas en los escalones más altos de los servicios de salud, donde la mayoría de los médicos y directivos son hombres <sup>50</sup>. Los servicios de salud y médicos tienen muchos puntos en común con otras formas de cuidado remunerado y no remunerado, debido a menudo a la falta de acceso a servicios de salud de calidad.

298. Los términos «trabajo no remunerado», «prestación de cuidados» y «prestación de cuidados no remunerada» a menudo se utilizan indistintamente, lo cual puede provocar confusión a la hora de analizar las desigualdades de género en el trabajo. Aunque están relacionados entre sí, es posible apreciar diferencias y puntos comunes entre ellos, como se indica en el gráfico 6.8. El trabajo no remunerado está subestimado y medido de forma inexacta; asimismo está excluido del PIB y normalmente no se tiene en cuenta a la hora de tomar decisiones en materia de políticas. Las estimaciones muestran que el valor del trabajo no remunerado puede representar por lo menos la mitad del producto interno bruto (PIB) de un país <sup>51</sup>. El Sistema de Cuentas Nacionales (SCN), que establece las normas internacionales relativas a la medición de la economía de mercado, por regla general, mide sólo algunos tipos de trabajo no remunerado en los cálculos del PIB, por ejemplo, el trabajo realizado en las empresas familiares y actividades tales como la recolección de leña o la búsqueda de agua. No obstante, no tiene en cuenta actividades como la cocina, el lavado de la ropa, la limpieza, el cuidado de los niños, las personas de edad, los enfermos y los discapacitados, así como las actividades de carácter voluntario. Como consecuencia, la contribución no remunerada de las mujeres a la economía sigue sin estar reconocida en la recopilación de datos, y no está lo suficientemente reflejada en las políticas de desarrollo <sup>52</sup>. En 2008 se dio un gran paso adelante con respecto a las estadísticas del trabajo y de género en la Decimoctava Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. Ahora se recomienda que el SNC reconozca que para definir de forma adecuada el mundo del trabajo deben reconocerse, cuantificarse y comprenderse todas las actividades remuneradas o no, así como las relaciones entre ellas <sup>53</sup>.

<sup>49</sup> OIT: *ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género* (Ginebra), pág. 137.

<sup>50</sup> OIT: *Social dialogue in health services: A tool for practical guidance* (Ginebra).

<sup>51</sup> Véase OIT: *Overview of gender - responsive budget initiatives* (Ginebra) y D. Elson (Ginebra, 2007): *Gender-neutral, gender-blind, or gender-sensitive budgets? Changing the conceptual framework to include women's empowerment and the economy of care*, Gender Budget Initiative – Documentos de referencia (Secretaría de la Commonwealth, Londres, 1999).

<sup>52</sup> ONU DAW: *The equal sharing of responsibilities between women and men, including caregiving in the context of HIV/AIDS*, Informe de la Reunión de Expertos, Ginebra, 6-9 de octubre de 2008, EGM/ESOR/2008/REPORT, párrafo 47.

<sup>53</sup> OIT: *Informe de la Conferencia*, Decimoctava Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET), Ginebra, 24 de noviembre – 5 de diciembre de 2008, párrafos 90, 101; Resolución sobre las estadísticas del trabajo infantil, párrafo 14; y la Resolución sobre la medición del tiempo de trabajo, párrafo 5. Véase también la

Gráfico 6.7. Actores en la economía de la prestación de cuidados

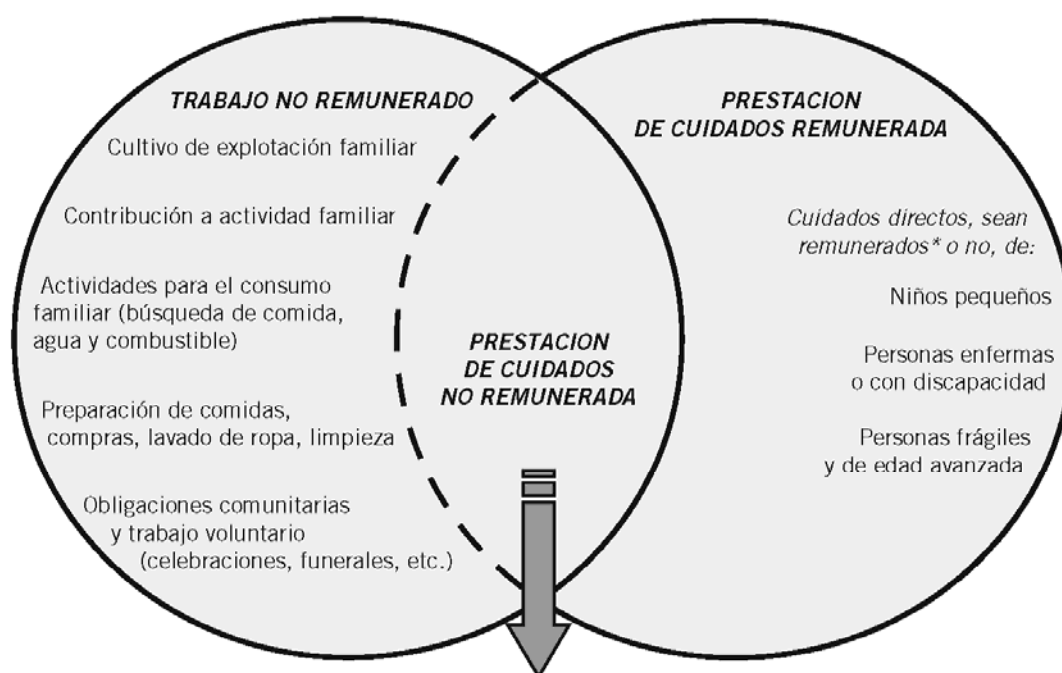


Clave: **F** – Familia. **N-L** – No lucrativo. **M** – Mercado. **E** – Empleador. **Es** – Estado.

Fuente: OIT (GENDER), 2009.

*Lista de referencia de buenas prácticas para la incorporación de las cuestiones de género en las estadísticas del trabajo*, adoptada por la Decimoséptima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo en 2003.

**Gráfico 6.8. Trabajo no remunerado, prestación de cuidados remunerada y prestación de cuidados no remunerada**



**Cuidado de personas sin compensación económica explícita, en/entre las familias y hogares, o cuidados voluntarios y no lucrativos en la comunidad, el mercado o instituciones públicas**

\* La delimitación con respecto al trabajo no remunerado es arbitraria. Entre los cuidados directos se suelen incluir la asistencia personal, el baño, la alimentación, el acompañamiento a visitas médicas y la administración de medicamentos.  
Fuente: OIT (GENDER) 2009. Basado en S. Razavi: *The political and social economy of care in a development context: Conceptual issues, research questions and policy options*. Programa de Género y Desarrollo, documento núm. 3 (Ginebra, UNRISD, 2007), pág. 6.

299. En todas las regiones, normalmente son las mujeres las que realizan este tipo de trabajo, más que los hombres<sup>54</sup>. Por ejemplo, las encuestas realizadas en seis países (Argentina, República de Corea, India, Nicaragua, Sudáfrica y República Unida de Tanzania) indicaron que en todos esos países, el tiempo medio que dedicaban las mujeres al trabajo no remunerado de prestación de cuidados duplicaba con creces el de los hombres. La brecha de género más importante era la de la India, donde las mujeres dedicaban casi diez veces más tiempo que los hombres al trabajo de prestación de cuidados<sup>55</sup>. La descomposición del modelo de familia multigeneracional y la aparición de la familia nuclear en el sur de Asia ha contribuido a los desafíos a los que se enfrentan las mujeres y los hombres que tratan de compaginar trabajo y responsabilidades familiares. Los gobiernos pueden depender del trabajo poco remunerado o no remunerado de las mujeres para prestar, y a menudo remplazar, los servicios públicos<sup>56</sup>,

<sup>54</sup> M. Daly: *The equal sharing of responsibilities between women and men, including care-giving in the context of HIV/AIDS*, documento de base para la Reunión de Expertos, Ginebra, 6-8 de octubre de 2008, EGM/ESOR/2008/BP.1.

<sup>55</sup> D. Budlender: *The Statistical Evidence on Care and Non-Care Work across Six Countries*, Programa de Género y Desarrollo, documento núm. 4 (UNRISD, Ginebra), pág. V.

<sup>56</sup> M. Cornish: *Securing pay equity for women's work - Everyone benefits: The International Experience*, documento para el Seminario internacional de la OIT, Igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, Santiago, Chile, 25 de agosto de 2008, pág. 3.



ya que su objetivo es reducir la carga económica de la prestación de cuidados del Estado. Aun así, la prestación de cuidados no remunerada constituye una de las mayores barreras que impiden la igualdad para las mujeres y afecta su capacidad para mejorar sus competencias profesionales, encontrar trabajos con una remuneración alta, participar en el diálogo social y beneficiarse de la protección social. Históricamente, y en una gran diversidad de países, las mujeres que provienen de grupos raciales y étnicos desfavorecidos han tendido a prestar servicios de cuidados para satisfacer las necesidades de grupos sociales más poderosos, mientras que sus propias necesidades han sido descuidadas o se han minimizado <sup>57</sup>.

300. La mayoría de los marcos legales, políticos y programáticos se basan en la premisa de una estructura del hogar específica en la que, por regla general, el hombre es el que mantiene a la familia. Sin embargo, en algunos países en desarrollo, así como en lugares de conflicto como, por ejemplo, África, esta estructura del hogar no se aplica, ya que en muchos hogares son las mujeres las que mantienen a la familia. En los países desarrollados, el modelo de familia con el hombre como principal fuente de ingresos, en el cual no se tienen en cuenta las responsabilidades de los cuidados relacionados con la familia, está desapareciendo. El modelo consiste cada vez más en un arreglo familiar con dos fuentes de ingresos, que cuestiona las concepciones de feminidad y masculinidad. Cambiar la división de género del trabajo en el hogar para obtener una distribución más equitativa de las tareas, e invertir en tecnologías que reduzcan el trabajo, comporta beneficios significativos para la productividad. A los hombres, específicamente, les resulta más conveniente la estructura de doble ingresos para lograr un mejor equilibrio entre trabajo y familia <sup>58</sup>, a saber, un mayor contacto con los hijos y participación en la vida familiar, así como una menor vulnerabilidad ante los problemas económicos. Para lograr políticas eficaces será necesario reconocer la existencia de esas situaciones <sup>59</sup>.

#### Recuadro 6.2

##### **Cálculo de la contribución de las mujeres al PIB a través del trabajo no remunerado: un ejemplo de Corea del Sur**

En Corea del Sur, se utilizaron tres métodos para medir el trabajo doméstico realizado por las amas de casa a tiempo completo. Las estimaciones calculadas a partir de los resultados obtenidos indicaban que el trabajo no remunerado de las mujeres representaba entre el 13 y el 23 por ciento del PIB en 1999. El país formuló recomendaciones en materia de políticas basadas en esos resultados, incluido un seguro para las amas de casa que se dedican a las labores del hogar a tiempo completo, así como de políticas favorables a la familia en los ámbitos del apoyo familiar, el cuidado de los niños, la atención después de la jornada escolar y la igualdad de oportunidades en el trabajo, y la repartición de los bienes matrimoniales en caso de divorcio.

Fuente: Naciones Unidas (CESPAP y PNUD): *Integrating unpaid work into national policies*, Module 6: Some country experiences (2003).

<sup>57</sup> S. Razavi: *The political and social economy of care in a development context: Conceptual issues, research questions and policy options*, Programa de Género y Desarrollo, documento núm. 3 (Ginebra, UNRISD, 2007), pág. 2.

<sup>58</sup> Véase J. Marinova: *Gender stereotypes and the socialization process*, DAW/OIT/ONUSIDA/PNUD, reunión del Grupo de Expertos, The role of men and boys in achieving gender equality, 21-24 de octubre de 2003, Brasilia.

<sup>59</sup> R. W. Connell: *The role of men and boys in achieving gender equality*, DAW/OIT/ONUSIDA/PNUD, reunión del Grupo de Expertos, 21-24 de octubre 2003, Brasilia.

301. Se necesitan políticas que alienten de forma activa a los hombres a participar en las responsabilidades familiares a través de medidas que favorezcan un cambio de comportamiento (por ejemplo, licencias de paternidad y parentales). Asimismo, cuantificar el valor de la prestación de cuidados no remunerada con arreglo al precio de mercado y medir explícitamente la división del trabajo serviría de apoyo a las decisiones en materia de políticas. Los sistemas educativos que abordan los sesgos de género para cuestionar los papeles estereotipados y tradicionales del hombre y de la mujer proporcionan las bases para obtener esos cambios. Los Estados tienen un papel clave que desempeñar en la creación de marcos reguladores apropiados para las personas que prestan y reciben cuidados, y en la prestación de servicios públicos gratuitos y de calidad. Esos marcos podrían incluir remuneraciones en metálico sin hacer distinciones de género, reducción de impuestos, distintos tipos de vacaciones pagadas y no pagadas, así como créditos de seguridad social.

### Recuadro 6.3

#### Los hombres y los cuidados a las personas de edad avanzada

En los Estados Unidos, los hombres se preocupan cada vez más por conciliar el cuidado de sus padres con su papel de sostén de la familia. Se estima que los hombres constituyen casi el 40 por ciento de las personas encargadas de los cuidados familiares; en 1996 representaron el 19 por ciento. Alrededor de 17 millones de hombres son los principales prestadores de cuidados para un adulto. La paternidad activa se hizo más aceptable en la generación del *baby-boom*, y ahora ha ocurrido lo mismo con el papel que desempeñan los hijos varones en el cuidado de sus padres. Las familias menos numerosas y el aumento del número de mujeres que trabajan a tiempo completo han contribuido a que se produzca este cambio. A algunos hombres les preocupa que el hecho de prestar cuidados pueda ser utilizado en su contra en su lugar de trabajo, lo cual acentúa la percepción de que a los hombres se les contrata generalmente con más facilidad porque se considera que se concentran al 100 por ciento en su trabajo.

Fuente: Alzheimer's Association y National Alliance for Caregiving (Estados Unidos); J. Leland: *More men take the lead role in caring for elderly parents*, en *New York Times* (Nueva York), 28 de noviembre de 2008.

302. En el siglo XXI existe otra nueva dimensión que es la preponderancia de los trabajadores migrantes en la economía de la prestación de cuidados. Los migrantes, desde profesionales del sector de la salud calificados hasta trabajadores domésticos, se movilizan para encontrar trabajo en la economía de la prestación de cuidados globalizada. En los países desarrollados, una combinación de diversos factores ha creado una demanda masiva de profesionales de la salud calificados y de trabajadores que prestan cuidados personales: la alta participación de las mujeres en la fuerza de trabajo, la necesidad de familias con dos fuentes de ingresos, el rápido envejecimiento de la población y la reducción de los servicios sociales por parte del Estado <sup>60</sup>. Una solución rápida ha consistido en importar los servicios de prestación de cuidados. Algunos países de los Estados del Golfo, Europa y América del Norte dependen de forma significativa de los trabajadores de la salud nacidos o formados en el extranjero para asegurar la prestación de servicios de salud en sus respectivos países. Sin embargo, este tipo de migración ya está contribuyendo a superar las crisis en el sector de la salud en sus países de origen <sup>61</sup>. Muchas enfermeras aceptan puestos para prestar cuidados personales y

<sup>60</sup> A. King-Dejardin: *Gender dimensions of globalization*, Departamento de Integración de Políticas y Estadísticas (Ginebra, OIT, 2008), pág. 15.

<sup>61</sup> Las enfermeras de origen extranjero representan más de la mitad de los nuevos empleados registrados en el Consejo de enfermería y obstetricia del Reino Unido en 2003; en Queensland, Australia, el 40 por ciento de los trabajadores del sector médico fueron formados en el extranjero; en Ghana había un 57 por ciento de puestos

realizar trabajos domésticos en el extranjero, comprometiendo así sus competencias profesionales. Este fenómeno tiene lugar cuando los trabajadores de la salud tienen malas condiciones de trabajo, no disponen de oportunidades profesionales, y en el extranjero se les ofrecen salarios más elevados. El Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 149), exige a los Estados ratificantes que adopten una política nacional relativa a los servicios y del personal de enfermería que tenga por objeto prestar servicios de enfermería en la cantidad y calidad necesarias para asegurar a la población el mayor nivel posible de salud <sup>62</sup>.

## 6.8. Actividades de la OIT

### 6.8.1. Empleo

303. Partiendo de la premisa principal de que la igualdad incrementa la productividad y el crecimiento, el Programa Global de Empleo de la OIT ha venido integrando las cuestiones de género en la labor del Sector del Empleo. Se ha creado una base de datos con información sobre la igualdad de oportunidades de empleo para hombres y mujeres, «e.quality@work», junto con herramientas sobre cuestiones específicas de género respecto de las cooperativas, la crisis y la reconstrucción. La OIT aspira a trabajar en la mayoría de los países en los que existe una demanda de aportes en relación con el fomento del espíritu empresarial en la mujer (WED) como parte de los Programas de Trabajo Decente por Países. La estrategia de fomento del espíritu empresarial en la mujer trata de liberar el potencial económico de las mujeres para contribuir a la creación de empleos de calidad, la igualdad de género, el crecimiento económico, y la reducción de la pobreza en el marco del Programa de Trabajo Decente por País y el Programa Global de Empleo, y de conformidad con las orientaciones formuladas por las recientes conclusiones de la CIT sobre el fomento de empresas sostenibles. Las actividades relativas al desarrollo económico local y al empleo asalariado para las mujeres en el marco de los programas ASSIST han tenido un gran impacto <sup>63</sup>.

304. Varios proyectos de cooperación técnica de la OIT tienen por finalidad superar las desigualdades de género en el sector informal. Por ejemplo, el Programa regional asiático OIT/Japón sobre aumento de las oportunidades de empleo para las mujeres (EEOW) ha estado funcionando desde 1997 a fin de contribuir con los esfuerzos nacionales en materia de reducción de la pobreza y de promover la igualdad de géneros mediante el empoderamiento socioeconómico de las mujeres. El EEOW se puso en práctica por primera vez en 1977, en zonas rurales de Indonesia y Nepal, a las que siguieron Tailandia en 2000, Camboya en 2001 y Viet Nam en 2002; Camboya sigue adelante con nuevos enfoques en relación con la formación e integración de las cuestiones de género <sup>64</sup>.

vacantes para enfermeras diplomadas en 2002; el índice de puestos vacantes para enfermeras era del 52 por ciento en Malawi. S. Maybud y C. Wiskow: *Care trade: The international brokering of health care professionals*, en C. Kuptsch: *Merchants of labour* (Ginebra, OIT-IIEL, 2006), págs. 223-238. Véase también: K. van Eyck: *Who cares? Women health workers in the global labour market* (ISP, 2005). La ISP publicó una guía sobre la salud de las mujeres y los trabajadores migrantes.

<sup>62</sup> El Convenio núm. 149 ha sido ratificado por 40 países (enero de 2009).

<sup>63</sup> Información y apoyo, servicios de información y formación para programas de infraestructura intensivos en empleo.

<sup>64</sup> OIT: *Expansion of Employment Opportunities for Women (EEOW) in Cambodia*, folleto de información (Phnom Penh, 2008).

305. El Programa sobre Género, Pobreza y Empleo (GPE) se puso en práctica en América Latina, y en otras regiones, entre 2000 y 2004, con financiación proporcionada por el Organismo Danés de Desarrollo Internacional (DANIDA). Sirviéndose de herramientas elaboradas por el CIF-OIT <sup>65</sup>, varios asociados institucionales eficaces como las comisiones nacionales de igualdad de oportunidades y los ministerios de trabajo y bienestar social, han incorporado el enfoque del GPE en sus propias actividades. Los logros son excepcionales, por cuanto el marco GPE sigue utilizándose para las políticas de empleo y está completamente integrado en casi todos los nueve países interesados. Las comisiones tripartitas establecidas a modo de marco institucional siguen siendo redes activas y dinámicas, incluso en materia de investigaciones sobre cuestiones de género.

306. Otro ejemplo es la iniciativa regional sobre igualdad de género y derechos de los trabajadores en las economías informales de los Estados árabes <sup>66</sup>. Las estadísticas oficiales, la legislación, las políticas y los programas de los Estados árabes no han tenido suficientemente en cuenta la informalización de los empleos. Para colmar esa laguna, la Oficina Regional de la OIT para los Países Árabes y el Centro de Formación e Investigación para la Mujer Árabe (CAWTAR) crearon esta iniciativa regional en 2007, aplicando la perspectiva de la igualdad de género y de derechos de los trabajadores. Este enfoque subraya la necesidad de servirse de los derechos laborales y de otras normas pertinentes sobre derechos humanos para determinar los problemas que se plantean a los trabajadores informales, las causas y consecuencias políticas, económicas, sociales y culturales de la informalización, y las reivindicaciones, responsabilidades, capacidades y medidas necesarias. La estrategia que orienta los componentes de investigación y de diálogo sobre las políticas del proyecto se basa en tres pilares: la extensión de la protección social como criterio primordial para revertir la informalidad; los organismos de trabajadores y su opinión como medios para priorizar los derechos de los trabajadores informales mediante la organización de quienes no lo están y la adopción de medidas colectivas; y unas estadísticas que tengan en cuenta la perspectiva de género y que reflejen adecuadamente la informalidad, como medio para hacer más visibles los problemas de los trabajadores y ejercer influencia sobre las políticas. Como resultado de ello, se atrajo la atención sobre las consecuencias del sesgo de género de la informalidad laboral: diferencias en materia de salarios, opciones y lugares en los que realizan sus actividades, niveles de competencia y tiempo dedicado al trabajo. Las publicaciones del Proyecto incluyen una panorámica regional, estudios de casos de países, un glosario sobre cuestiones de género, empleo y la economía informal, así como varios artículos sobre política.

307. La iniciativa empresarial constituye otra estrategia exitosa. Por ejemplo, en África <sup>67</sup>, el programa WEDGE ha apoyado a las empresas de propiedad de mujeres a través del desarrollo de capacidades en materia de conocimientos empresariales, incluido

---

<sup>65</sup> El CIF-OIT sigue ofreciendo cursos en línea sobre GPE, por ejemplo, Curso de Aprendizaje a Distancia núm. A970001, para 2009.

<sup>66</sup> Con financiación del Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo (CIID), el Programa del Golfo Árabe para las Organizaciones de Desarrollo de las Naciones Unidas (AGFUND), y la OIT. El Proyecto abarcó los siguientes países: Egipto, Líbano, Jordania, República Árabe Siria, Túnez y Yemen y los territorios árabes ocupados.

<sup>67</sup> Los siguientes países del África Subsahariana han trabajado con WEDGE durante al menos un ciclo de proyecto de un año: Etiopía, Kenya, Lesotho, Malawi, Mozambique, Sudáfrica, la República Unida de Tanzania, Uganda y Zambia. Entre los nuevos países que inician un proyecto con WEDGE de al menos un año en 2009, figuran Camerún, Malí, Nigeria, Rwanda y Senegal.

el acceso a los mercados a través del comercio equitativo y de exposiciones, y ha brindado formación y reforzado la capacidad de representación de las mujeres empresarias a través de redes. Desde 2000, varios miles de mujeres del África Subsahariana han participado en las actividades del programa WEDGE destinadas a perfeccionar sus capacidades empresariales.

308. Con ayuda de la OIT se ha elaborado una diversidad de políticas y programas activos del mercado de trabajo. Las investigaciones sobre su impacto muestran, por ejemplo, el éxito de las medidas de discriminación positiva cuando se trata de remediar los desequilibrios basados en el género respecto del acceso a la contratación y conservación de los empleos<sup>68</sup>. El asesoramiento de la OIT en materia de políticas se basa en el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175). Este exige a los Estados ratificantes que adopten medidas para facilitar el acceso al trabajo a tiempo parcial, productivo y libremente elegido, que responda a la vez a las necesidades de los empleadores y de los trabajadores, siempre que se garantice la protección a que se refiere el Convenio<sup>69</sup>.

### 6.8.2. Protección social

#### *Seguridad y salud en el trabajo*

309. La creciente proporción de mujeres en la fuerza de trabajo plantea una serie de cuestiones acerca de los diferentes efectos que tienen los riesgos en el trabajo, según se trate de hombres o de mujeres. La incorporación de los criterios de integración de las cuestiones de género en el marco de la SST no es un elemento nuevo: en 1985 una resolución de la OIT recomendó la adopción de medidas para otorgar una protección social especial a las mujeres y los hombres con respecto a los efectos perjudiciales para la función de procreación y al acoso sexual<sup>70</sup>. Se han manifestado inquietudes respecto de los diferentes efectos que la exposición a las sustancias peligrosas tiene para hombres y mujeres en cuanto a la salud reproductiva, en especial los efectos de los agentes biológicos. Las exigencias físicas de un trabajo pesado, el diseño ergonómico de los lugares de trabajo y la duración de la jornada laboral, sobre todo si se tienen en cuenta las tareas domésticas, son cuestiones que tienen dimensiones de género.

310. Las estimaciones mundiales de la OIT señalan que en algunos países más del 30 por ciento de todos los asalariados trabajan más de 48 horas por semana<sup>71</sup>. Al aplicar medidas para reducir progresivamente la duración del trabajo debería darse prioridad a las industrias y ocupaciones que entrañen un esfuerzo físico o mental especial o un

<sup>68</sup> Ya en 1988, el Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en su Recomendación general núm. 5 sobre Medidas especiales generales, recomendó que los Estados Parte hicieran mayor uso de medidas especiales de carácter temporal como la acción positiva, el trato preferencial o los sistemas de cupos para que la mujer se integre en la educación, la economía, la política y el empleo (Naciones Unidas, documento A/43/38). Véase asimismo OIT: *La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean*. Informe global, en virtud del seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Informe I (B), OIT, 96.ª reunión, Ginebra, 2007, párrafo 233 (este informe también se refiere a las políticas de contratación pública preferenciales como herramientas para lograr la igualdad en el empleo), y J. Hodges Aeberhard, 1999: *La acción positiva en el empleo*, en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 118 (1999), núm. 3 (Ginebra, OIT, 1999).

<sup>69</sup> Véase el artículo 9, 1), del Convenio.

<sup>70</sup> Resolución sobre la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y las trabajadoras en el empleo, CIT, 71.ª reunión, Ginebra, 1985.

<sup>71</sup> S. Lee, D. McCann, J. C. Messenger: *Working time around the world: Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective* (Ginebra, OIT, 2007).

riesgo para la salud de los trabajadores interesados, especialmente cuando la mano de obra empleada está integrada principalmente por mujeres y jóvenes<sup>72</sup>. En todo el mundo, en los empleos remunerados los hombres tienden a trabajar en promedio más horas que las mujeres<sup>73</sup>, y las mujeres trabajan menos horas en casi todos los países considerados. Esto es a la vez causa y efecto de los estereotipos de género acerca del papel de sostén de familia de los hombres y del de encargadas de los cuidados familiares de la mujer, que refuerzan la división del trabajo existente<sup>74</sup>. Unas jornadas de trabajo más prolongadas menoscaban la disponibilidad tanto de hombres como de mujeres para hacerse cargo de los cuidados familiares.

311. Las investigaciones en materia de SST deben tener en cuenta todas las disparidades basadas en el género; si bien actualmente se dispone de escasa información acerca de los diferentes riesgos que supone para hombres y mujeres la exposición a determinados productos químicos. Además, lentamente comienza a percibirse con claridad que determinados grupos no explicados de enfermedades del sistema reproductivo afectan a poblaciones activas específicas. Todavía no se ha estudiado su posible origen profesional y es necesario realizar investigaciones para determinar la vinculación entre tales enfermedades y la exposición profesional<sup>75</sup>.

312. Por un lado, el número de hombres adultos que realizan trabajos con riesgo de accidentes es superior al número de mujeres. Los hombres tienen más posibilidades de ser víctimas de accidentes mortales o de otros tipos de muerte relacionadas con el trabajo. Los hombres también tienen más posibilidades de estar expuestos a sustancias carcinógenas o que pueden causar enfermedades respiratorias o circulatorias. Los investigadores han señalado que las mujeres tienden a adoptar más medidas preventivas y de protección para realizar su trabajo. Por otro lado, en los países en desarrollo grandes cantidades de mujeres trabajan en la agricultura, donde son vulnerables a enfermedades transmisibles tales como la malaria, hepatitis y otras enfermedades de origen bacteriano, viral o de transmisión vectorial<sup>76</sup>. Muchas enfermedades y trastornos profesionales se desarrollan con el tiempo a través de la exposición acumulada. La falta de influencia de las mujeres en los niveles de toma de decisiones en materia de SST constituye un inconveniente. Sea porque no se las incluye a menudo en los órganos encargados de adoptar decisiones, o porque se sienten intimidadas por los procedimientos o bien porque simplemente disponen de muy poco tiempo para hacerlo, las mujeres ejercen una influencia limitada en la formulación de las normas sobre seguridad y salud en el trabajo<sup>77</sup>. Su falta de participación ha conducido a la introducción de un sesgo de género en la indemnización de las trabajadoras por sus lesiones y enfermedades. La OIT ha observado que es necesario prestar mayor atención a la afirmación de que las lesiones

---

<sup>72</sup> Párrafo 9 de la Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm. 116).

<sup>73</sup> Filipinas es una excepción a esta regla, por cuanto a las mujeres asalariadas pueden trabajar hasta dos o tres veces más que los hombres, incluso más de 64 horas a la semana. OIT: *Inversión de tendencia: Las mujeres en Filipinas, una excepción en lo que se refiere a la jornada laboral* (comunicado de prensa, Ginebra).

<sup>74</sup> S. Lee, D. McCann, J. C. Messenger: *Working time around the world*, op. cit.

<sup>75</sup> S. Al-Tuwaijri, I. Fedotov, y otros autores: *Beyond deaths and injuries: The ILO's role in promoting safe and healthy jobs*, Informe de presentación para el XVIII Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, Seúl, junio de 2008.

<sup>76</sup> OIT: Día Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo 2005: *A Background Paper, ILO InFocus Programme on Safe Work* (Ginebra), pág. 7.

<sup>77</sup> En las delegaciones que asisten a la CIT, las mujeres apenas representan el 20 por ciento, a pesar de los esfuerzos de la Oficina respecto de la paridad de género. Véase OIT: *La paridad de género en la Conferencia Internacional del Trabajo: 2002-2008*, GENDER (Ginebra).

crónicas, comunes en el trabajo de prestación de servicios (tradicionalmente un trabajo femenino), tienen menos posibilidades de ser indemnizadas que las de los trabajadores con lesiones agudas por accidentes, relacionadas con el sector de los recursos primarios y de la manufactura (habitualmente un trabajo masculino) <sup>78</sup>.

313. Las disposiciones sobre protección de las mujeres (horarios de trabajo, salarios, descansos semanales y vacaciones, embarazo y maternidad) están contempladas por la mayoría de los sistemas de inspección del trabajo. Actualmente se constata la emergencia de un nuevo papel para los inspectores del trabajo, relativo al control de la igualdad y la diversidad en los lugares de trabajo. Las consecuencias económicas de varios fenómenos identificados recientemente, entre ellos el acoso sexual en el trabajo, han hecho que países como Suecia y Suiza contraten y capaciten a inspectores del trabajo especializados en cuestiones de salud mental en el trabajo <sup>79</sup>. Las normas de la OIT sobre las inspecciones insisten en que tanto hombres como mujeres sean igualmente elegibles para formar parte del personal de la inspección del trabajo y reconocen que tanto a los inspectores como a las inspectoras se les podrán asignar funciones especiales.

### *Seguridad social*

314. La seguridad social es parte del Programa de Trabajo Decente. El debate actual gira en torno a cómo subsanar las lagunas actuales en materia de cobertura y llegar a todos los necesitados de la manera más rápida y eficaz. Las pruebas de que las mujeres son más vulnerables a la exclusión social y a la exposición a múltiples riesgos resultan claras <sup>80</sup>. Aquellos que defienden una protección social universal aduciendo razones económicas desean evitar las distorsiones del mercado de trabajo y las ineficiencias económicas y desvinculan esa protección de la relación de trabajo. Otros apoyan la protección social universal basada en principios de igualdad y de solidaridad intergeneracional <sup>81</sup>. La Campaña Mundial sobre Seguridad Social y Cobertura para Todos, de la OIT, aborda ambos aspectos de la cuestión. Además, las conclusiones relativas a la seguridad social adoptadas por la CIT en 2001 señalaban la igualdad, haciendo hincapié en las cuestiones de género y en la discapacidad, como uno de los ámbitos principales para las investigaciones futuras en materia de seguridad social y las reuniones de expertos, la cuestión de la igualdad, haciendo hincapié en el género <sup>82</sup>.

315. Desde una perspectiva de género, habría que señalar que algunos convenios de la OIT sobre seguridad social contienen referencias al modelo del hombre como sostén del hogar. Esto ha sido a veces un obstáculo para la ratificación, lo cual demuestra cierto grado de incomprensión de los convenios. Si bien el lenguaje empleado en los convenios elaborados en decenios pasados puede no corresponder a la realidad del presente, los niveles de salarios de los hombres en la mayoría de los países y sectores siguen siendo más elevados que los de las mujeres; por lo tanto, los ingresos del sostén de familia de

<sup>78</sup> M. Cornish: *Realizing the right of women to safe work – Building gender equality into occupational safety and health governance*, nota conceptual de la OIT para el XVIII Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, 29 de junio a 2 de julio de 2008, Seúl (OIT, Ginebra, 2008).

<sup>79</sup> OIT: *Inspección del trabajo*, Informe III (Parte 1B), CIT, 95.ª reunión (Ginebra, 2006), párrafos 54 y 56.

<sup>80</sup> S. Chant, C. Pedwell, 2008. *Las mujeres, el género y la economía informal: evaluación de los estudios de la OIT y orientaciones sobre el trabajo futuro* (OIT, Ginebra, 2008), pág. 35.

<sup>81</sup> M. Chen: «Addressing informality, reducing poverty» en *Job, jobs, jobs: Poverty in Focus* núm. 16, diciembre de 2008 (Brasilia, Centro Internacional de la Pobreza), pág. 6.

<sup>82</sup> OIT: *Resoluciones y conclusiones referentes a la seguridad social*, 89.ª reunión, *Actas Provisionales* núm. 16, CIT, 89.ª reunión, Ginebra, párrafo 18.

sexo masculino siguen constituyendo una referencia importante para el cálculo de las prestaciones en virtud de los convenios, al tiempo que proporcionan a las mujeres protegidas niveles de prestaciones más elevados que si se hubieran tenido en cuenta sus propios ingresos <sup>83</sup>.

### *Igualdad de remuneración*

316. ¿Qué medidas han permitido lograr avances en la reducción de la desigualdad de los salarios? En primer lugar, las investigaciones señalan que los salarios mínimos han repuntado y que tienen efectos positivos sobre las mujeres trabajadoras con salarios más bajos <sup>84</sup>. En general, durante el período 2001-2007, los salarios mínimos aumentaron en promedio entre 5, 7 por ciento (en términos reales), tendencia ascendente que encabezaron los países en desarrollo <sup>85</sup>. Colombia se destaca como un país donde el aumento del salario mínimo ha ido acompañado de una acentuada reducción de la disparidad salarial entre hombres y mujeres. Para reducir el sesgo de género respecto de la fijación de los salarios, es importante que el salario mínimo se aplique a sectores y trabajos en los que predominan las trabajadoras asalariadas y que el mismo proceso de fijación de esos salarios no subestime las ocupaciones donde predominan las mujeres <sup>86</sup>.

317. En segundo lugar, es cada vez mayor el número de países que incluyen en sus leyes laborales disposiciones que garantizan la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres (por ejemplo, la República Checa, Letonia, Polonia, Turquía) o normas sobre igualdad de trato (Austria, Bosnia y Herzegovina, España, Lituania, Perú, Santa Lucía). Otros han adoptado un sistema de leyes especiales sobre igualdad de remuneración (Canadá, Chipre). Algunos países (España, Finlandia, Francia) han adoptado leyes proactivas, en las que se exige a los empleadores que adopten medidas para promover la igualdad de oportunidades en materia de remuneración <sup>87</sup>. Otros están remediando las deficiencias en relación con el modo en que se ha interpretado la normativa sobre igualdad de remuneraciones. Así, en enero de 2009, el Presidente Obama de los Estados Unidos promulgó la Ley *Lilly Ledbetter Fair Pay*, mediante la que se facilita la presentación de reclamaciones por discriminación salarial basada en consideraciones de género. Se restablece así la interpretación tradicional de la Ley de Igualdad de Oportunidades, que autoriza a los empleados a impugnar todo talón de pago discriminatorio que reciban <sup>88</sup>. Sin embargo, varios países conservan todavía

---

<sup>83</sup> OIT: *Establecimiento de normas de seguridad social en una sociedad global – Análisis de la situación y de la práctica actuales y de las opciones futuras para el establecimiento de normas de seguridad social globales en la Organización Internacional del Trabajo*. Departamento de Seguridad Social (Ginebra), pág. 48.

<sup>84</sup> D. Grimshaw, M. Miozzo: *Minimum wages and pay equity in Latin America*, Documento de trabajo núm. 12, DECLARATION (Ginebra, OIT, 2003); J. Rubery: *Pay equity, minimum wage and equality at work: Theoretical framework and empirical evidence*, Documento de trabajo núm. 19, DECLARATION (Ginebra, OIT, 2003); véanse asimismo los informes periódicos sexto y séptimo combinados de Canadá para el Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW/C/CAN/7, 17 de agosto de 2007.

<sup>85</sup> OIT: *Global Wage Report 2008/09: Minimum wages and collective bargaining: Towards policy coherence* (Ginebra, 2008).

<sup>86</sup> Por ejemplo, en Filipinas, la enfermería, una profesión predominantemente femenina estresante, de elevado riesgo y grandes responsabilidades, está subvalorada en comparación con la tarea de supervisor de transportes colectivos, un trabajo de bajo riesgo, que implica actividades de programación de las tareas de los conductores, los vehículos y los repartos tradicionalmente desempeñado por hombres. G. Gust: *Equality at work: Philippines* (OIT, Oficina Subregional para el Asia Sudoriental y el Pacífico, Manila), pág. 24.

<sup>87</sup> OIT: *La igualdad en el trabajo: Afrontar los retos que se plantean*, op. cit., párrafo 202.

<sup>88</sup> Ley *Lilly Ledbetter Fair Pay*, 29 de enero de 2009, 110.º Congreso de los Estados Unidos, Cámara de Representantes 1338.



disposiciones legales que no consagran el concepto de «igual remuneración por igual trabajo» y los órganos de control de la OIT los han instado a que adopten las medidas necesarias para enmendar su legislación.

318. En tercer lugar, existe un vínculo positivo entre las negociaciones colectivas y la igualdad de remuneración<sup>89</sup>. Por ejemplo, en América Latina, la OIT está profundizando sus investigaciones en esta esfera a fin de establecer un punto de referencia para supervisar los efectos<sup>90</sup>. El Sindicato Sudafricano de Trabajadores del Comercio, Restauración y Actividades Afines (SACCAWU), afiliado de la UITA, que organiza a los trabajadores del sector comercial de alimentos, ha negociado unas cláusulas rigurosas sobre igualdad de género desde mediados del decenio de 1980, en respuesta a las difíciles condiciones que sufren las mujeres que trabajan. Por ejemplo, un acuerdo colectivo de 2007 trata específicamente la cuestión de la seguridad y salud de las mujeres embarazadas<sup>91</sup>. Además, el primer acuerdo marco internacional, firmado entre la UITA y la multinacional francesa Danone en 1988, declara que las partes acuerdan promover iniciativas coordinadas en esferas, que incluyen la elaboración de condiciones que garanticen una real igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo. Este compromiso fue seguido por la adopción de un Programa de acción para la promoción de la igualdad de hombres y mujeres en el lugar de trabajo (1989).

319. Instrumentos tales como *Work, Income and Gender Equality in East Asia: Action Guide*<sup>92</sup> abordan la cuestión de la disparidad salarial entre hombres y mujeres en un contexto regional. En Asia se están adoptando medidas de orden práctico para fomentar la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres. Entre los ejemplos a este respecto cabe citar los siguientes: iniciativas piloto para erradicar el sesgo de género de los métodos de evaluación del trabajo en Filipinas; elaboración de instrumentos con indicadores salariales basados en la web, en China y la República de Corea; medidas tripartitas bajo la forma de adopción de directrices y códigos sobre prácticas de empleo justas, incluyendo la igualdad de remuneración en Singapur; la elaboración de directrices sobre la reducción de las disparidades salariales en razón del género y sobre la consecución de un equilibrio entre la familia y el trabajo en el Japón; y la promoción sindical de la igualdad de remuneración en las Filipinas y la región de Asia en su conjunto.

### 6.8.3. Diálogo social

320. La participación de los interlocutores tripartitos, sobre todo en tiempos de crisis, es una manera fundamental de preservar los logros en materia de igualdad de género. Por ejemplo, en el contexto de la actual desaceleración financiera y económica, la OIT indicó que el número de desempleados en todo el mundo podría aumentar en alrededor de 51 millones, y que se preveía un aumento del número de trabajadores pobres. Habida cuenta de que según las cifras de la OIT anteriores a la crisis se estimaba que el 63 por ciento de los trabajadores pobres eran mujeres (véase el cuadro A del anexo), no es muy difícil suponer que la mayoría de las personas que se verán afectadas por esta crisis

<sup>89</sup> A. Blackett, C. Sheppard, 2003. *The links between collective bargaining and equality*, Documento de trabajo núm. 10, DECLARATION (OIT, Ginebra), pág. 49.

<sup>90</sup> L. Abramo, M. Rangel (directores de la publicación): *América Latina: negociación colectiva y equidad de género* (Santiago, OIT, 2005).

<sup>91</sup> Sindicato Sudafricano de Trabajadores del Comercio, Restauración y Actividades Afines, Convenio colectivo relativo a los derechos parentales concluido entre Sun International Limited y SACCAWU, 25 de julio de 2007.

<sup>92</sup> N. Haspels, E. Majurin: *Work, income and gender equality in East Asia: Action guide* (Bangkok, OIT, 2008).

también estará compuesta por mujeres. Reconociendo la necesidad de recopilar información y datos estadísticos, y de realizar estudios sobre los cambios registrados en la estructura y las modalidades de trabajo, a nivel nacional y sectorial, teniendo presente la distribución entre hombres y mujeres, la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198) pide a las administraciones nacionales del trabajo que procedan a un seguimiento periódico.

321. El Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) también contiene orientaciones. Es indispensable que, al formular respuestas a las consecuencias laborales y sociales de la crisis, la igualdad de género siga ocupando un primer plano en las actividades de participación de la OIT. Para ello, es necesario que los interlocutores tripartitos sean conscientes en todo momento de las consecuencias que tienen las políticas y programas sobre las cuestiones de género y que incluyan la igualdad de oportunidades y de trato en todas las facetas de su labor. ACT/EMP y ACTRAV están comprometidas con el fortalecimiento de las capacidades de sus respectivos mandantes para abordar las cuestiones relativas a la igualdad de género. Por ejemplo, la 11.<sup>a</sup> Mesa redonda de la OIT para organizaciones de empleadores del Caribe (abril de 2008) hizo un llamado para aumentar la capacidad de las organizaciones de empleadores de la subregión para permitirles acopiar y analizar datos desglosados por sexo sobre las tendencias del mercado de trabajo. El apoyo de la Oficina a los sindicatos se centra en un aumento de la representación de las mujeres en los sindicatos, un aumento de la capacidad para desarrollar negociaciones colectivas sensibles a las cuestiones de género, y la elaboración de políticas y programas de educación obrera con una fuerte dimensión de género en este campo.

322. Los países cuentan con sistemas propios de relaciones laborales que sirven de plataforma para el diálogo social sobre la igualdad de género. Algunos disponen de comisiones tripartitas nacionales y otros de órganos que permiten un diálogo constructivo. En Bulgaria, a raíz de la adopción en los últimos años de una serie de medidas favorables a la familia, los interlocutores sociales examinaron la Estrategia Nacional para la Igualdad de Género, en noviembre de 2008, a fin de concertar una acción más centrada en la lucha contra la desigualdad. Esto incluye las licencias de maternidad y de paternidad, el cuidado de los niños, horarios flexibles, subsidios familiares y la promoción de la participación de la mujer en la fuerza laboral. Al ayudar a los gobiernos y a los interlocutores sociales a establecer nuevos órganos de diálogo social tripartito e impartir formación a las personas recién nombradas que los componen, la OIT incluye módulos sobre la igualdad de género en el lugar de trabajo. La OIT ha ayudado a centros educativos de formación judicial a crear e impartir cursos sobre las normas de la OIT, con inclusión de los cuatro convenios clave sobre la igualdad. El CIF-OIT de Turín ofrece, asimismo, un curso de formación destinado a los jueces y a los profesionales del campo jurídico que comprende la temática de la igualdad de género.

323. La legislación vigente en materia de igualdad y su cumplimiento también determinan la confianza de los interlocutores sociales en el diálogo social, en particular en la negociación colectiva. En las comisiones nacionales de diálogo social debería prestarse más atención a la promoción de la educación profesional y la formación, y a la aplicación de políticas activas de mercado de trabajo para rectificar los desequilibrios de género <sup>93</sup>. Esto podría hacerse en asociación con los mecanismos nacionales que se ocupan de las cuestiones de género. Por ejemplo, el apoyo de la OIT a los mecanismos

---

<sup>93</sup> P. Auer, Ü. Efendioğlu y J. Leschke: *Active labour market policies around the world: Coping with the consequences of globalization* (Ginebra, OIT, 2005).

nacionales en América Latina incluye un programa de los años noventa destinado a promover el diálogo social sobre cuestiones de género en el mercado de trabajo en varios países del Mercado Común del Cono Sur (MERCOSUR)<sup>94</sup>. Las comisiones tripartitas sobre la igualdad de género que se crearon ulteriormente — y el fortalecimiento de la comisión existente en Chile — han dado una mayor visibilidad a las cuestiones de la igualdad de género en el plano nacional, un mejor trabajo en red entre importantes actores nacionales y una mejor coordinación del diálogo social, un aumento de la capacidad técnica para integrar las perspectivas de género en el mundo del trabajo, y una mayor dimensión regional a través del compromiso del MERCOSUR<sup>95</sup>.

324. Es igualmente importante que los programas de sensibilización sobre la igualdad de género destinados a los empleadores y los trabajadores incluyan a los hombres, y que incluso se dirijan de manera específica a ellos. Por ejemplo, a fin de luchar contra el acoso y la violencia en el lugar de trabajo, es fundamental contar con la participación de los hombres. El CIF-OIT ha estado impartiendo cursos de formación sobre igualdad de género e iniciativa empresarial de las mujeres destinados a organizaciones de trabajadores y de empleadores. Recientemente, los empleadores han adoptado iniciativas entre las que cabe citar el programa de formación en línea sobre el trabajo y la familia<sup>96</sup>, que contiene una amplia gama de informaciones, actividades, ejemplos de buenas prácticas y otros recursos de orientación de las actividades y que pueden integrarse en una gestión competitiva y productiva de la empresa.

325. Las organizaciones de trabajadores en particular se han preocupado por corregir las desigualdades de género. La nueva Confederación Sindical de las Américas es un excelente ejemplo en el que se ha corregido el desequilibrio de la afiliación de hombres y mujeres (paridad) y de su participación en las estructuras de dirección (40 por ciento de puestos ocupados por mujeres). Según los estudios, se ha demostrado que la afiliación sindical tiene una influencia positiva sobre la brecha salarial de género<sup>97</sup>. Por muchos años, el sindicato mundial Internacional de Servicios Públicos (ISP) ha estado llevando a cabo una campaña mundial en favor de la igualdad de remuneración, en países desarrollados y en desarrollo, que proporciona recursos y material de formación y ayuda a las mujeres y a los sindicatos a movilizar y poner en práctica sus derechos de igualdad de remuneración. Tanto las organizaciones de empleadores como de trabajadores recibieron formación en materia de negociación colectiva destinada a las afiliadas de Burundi, Congo, República Democrática del Congo y Rwanda, en febrero de 2008.

326. Los interlocutores sociales están prestando más atención a los trabajadores de la economía informal. En la India, la OIT ha trabajado durante varios años para organizar y empoderar a los trabajadores rurales de la economía informal a través de un proyecto de educación obrera de la OIT y de Noruega destinado a promover el diálogo social<sup>98</sup>. En cuatro países de África Occidental se completó la elaboración de una guía destinada a subsanar la brecha informativa de los sindicatos en relación con métodos y procesos eficaces para organizar a los trabajadores de la economía informal, en particular a las

<sup>94</sup> Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay.

<sup>95</sup> L. Wirth: *Breaking through the glass ceiling: Women in management* (Ginebra, OIT, 2001), págs. 172-174.

<sup>96</sup> OIT: *Training package on work and family*, ACT/EMP y TRAVAIL, puede consultarse en: [www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/whatwedo/projects/diversity.htm](http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/whatwedo/projects/diversity.htm).

<sup>97</sup> CSI: *The global gender pay gap* (Bruselas), pág. 10.

<sup>98</sup> Véase T. Haque y S. Varghese: *The path of deliverance: Organizing and empowering rural informal economy workers* (Nueva Delhi, OIT, 2007).

mujeres<sup>99</sup>. La OIE publicó un documento en el que se expone la postura de los empleadores respecto de la economía informal, y que proporciona orientación a las organizaciones nacionales de empleadores<sup>100</sup>. Se han realizado estudios sobre la manera en que las administraciones del trabajo podrían contribuir al debate acerca de la ampliación del trabajo decente a los trabajadores de la economía informal, los cuales están excluidos de las legislaciones del trabajo y de seguridad social<sup>101</sup>.

327. El diálogo social sectorial en el plano internacional se beneficia de la consulta directa con los gobiernos, y con las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Muchos de estos esfuerzos tienen dimensiones de género. En el plano nacional, la OIT trabaja con los interlocutores sociales para elaborar respuestas innovadoras a los retos que se plantean a sus respectivos sectores, mejorar su capacidad y proporcionar oportunidades para compartir sus preocupaciones comunes. El diálogo social sectorial ha dado lugar a una amplia gama de normas del trabajo sectoriales que pueden abarcar ocupaciones tradicionalmente femeninas o masculinas o ambas. Pueden citarse como ejemplo el Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 149) y el Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184).

#### 6.8.4. Principios y derechos

##### *Eliminación de la discriminación por motivos de sexo*

328. El Convenio núm. 111 ha influido en las políticas, la legislación y las medidas prácticas que se han adoptado en el ámbito de la igualdad de oportunidades y de trato en los últimos cincuenta años. El Convenio brinda orientación en materia de formación profesional, acceso al empleo y condiciones de empleo a los efectos de acabar con la discriminación por motivos de sexo en el lugar de trabajo. La OIT utiliza este Convenio a la hora de prestar asistencia técnica en lo que atañe a la revisión de las leyes sobre igualdad, así como a la legislación laboral que contiene disposiciones sobre la igualdad de género. Cada vez más países aplican el Convenio mediante una combinación de medidas legislativas y administrativas, políticas públicas y programas prácticos destinados a prevenir la discriminación y reparar *de facto* las desigualdades, y mediante el establecimiento de organismos nacionales especializados para promover la igualdad de género y atender las quejas. Es muy importante hacer cumplir la legislación sobre igualdad y revocar las leyes discriminatorias, pero no basta para eliminar la desigualdad de género en el trabajo porque ésta proviene a menudo de actitudes y creencias sociales y culturales profundamente enraizadas. Noruega, por ejemplo, ha adoptado una nueva legislación en el ámbito de la igualdad y la no discriminación concerniente a las obligaciones de los empleadores, las organizaciones y las instituciones a fin de prevenir el acoso sexual, el trato preferencial, la carga de la prueba compartida y la responsabilidad objetiva por daños cuando se comete una infracción de la ley.

##### *La libertad de asociación y libertad sindical y la negociación colectiva*

329. Las medidas basadas en los derechos destinadas a abordar la discriminación, es decir, las múltiples formas de discriminación por motivos de sexo que afectan a los

---

<sup>99</sup> ACTRAV/Congreso de Sindicatos de Ghana: *Organising informal economy workers in West Africa: Focusing on women workers: Trade Union Strategies* (OIT, Ginebra).

<sup>100</sup> OIE: *The Informal Economy: Employers' Approach*, revisado.

<sup>101</sup> Véase J. L. Daza: *Economía informal, trabajo no declarado y administración del trabajo* DIALOGUE, documento núm. 9 (Ginebra, OIT, 2005) y A. Sivananthiram y C. S. Venkata Ratnam (directores de la publicación): *Informal economy: The growing challenge for labour administration* (OIT, 2005).

trabajadores adultos, pueden incluir disposiciones reglamentarias, así como disposiciones jurídicas en los convenios colectivos. Por lo tanto, es fundamental que el régimen de libertad de asociación y libertad sindical contenga un marco legislativo que garantice a las mujeres y a los hombres el derecho de organización, de negociación y de huelga. El régimen también podría establecer instituciones que integren la dimensión de género a fin de facilitar la negociación colectiva y hacer frente a posibles conflictos. Debería mantener una administración laboral eficaz y estimular la existencia de organizaciones de trabajadores y de empleadores fuertes y eficaces para que el tripartismo pueda desempeñar un papel favorable con miras a lograr la igualdad de género <sup>102</sup>.

**Recuadro 6.4**  
**Organización de los trabajadores rurales: la integración**  
**de la dimensión de género**

En la Recomendación sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 149) se brinda orientación sobre la sindicación de los trabajadores rurales y se reconocen los retos que plantean las cuestiones de género. Se alienta a las autoridades competentes a promover programas centrados en el papel que las mujeres pueden y deben desempeñar en las comunidades rurales y a integrarlas en los programas generales de enseñanza y formación, a los cuales deberían tener acceso las mujeres y los hombres en pie de igualdad. En la Recomendación se promueven los programas de educación obrera y de educación de adultos, especialmente adaptados a las necesidades sociales, económicas y culturales de las diversas categorías de trabajadores rurales, con inclusión de las mujeres.

330. Hasta el presente, la participación de las mujeres en la negociación colectiva y como dirigentes de las organizaciones de trabajadores ha sido reducida. Una razón era que en ciertos países se excluía del derecho de sindicación (y por ende de negociación colectiva) a los denominados «servicios esenciales», en los que trabaja un gran número de mujeres: la administración pública, la educación y los servicios de salud. Otro factor es que en los sectores que emplean principalmente mujeres resulta más difícil sindicarse por razones prácticas. Se trata de la agricultura, el trabajo a domicilio, el trabajo doméstico y la economía informal <sup>103</sup>. Sin embargo, en muchos Estados Miembros se han registrado no pocos logros en esos sectores, lo que pone en evidencia que es posible realizar avances cuando existe la voluntad de lograrlo <sup>104</sup>.

331. La negociación colectiva puede abarcar una amplia gama de cuestiones, como salarios, horarios de trabajo, organización del trabajo, contratación, reestructuración, seguridad y salud, y formación, y todos conllevan una dimensión de género. Los temas de negociación colectiva más recientes incluyen cuestiones de actualidad, como la

<sup>102</sup> Véase OIT: *La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas*. Informe global con arreglo al seguimiento de la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Informe I (B), CIT, 97.ª reunión, Ginebra, 2008.

<sup>103</sup> El Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración recibe a veces quejas en las que se alegan violaciones de los derechos sindicales, presentadas por organizaciones de trabajadores de sectores dominados por mujeres o concernientes a los derechos de sindicación de las mujeres. Véase, por ejemplo, el 350.º informe, Consejo de Administración, 302.ª reunión, junio de 2008, documento GB.302/5, párrafos 31-34 (casos núms. 2188 y 2402 (Bangladesh)) sobre intimidación de afiliados y dirigentes de la Asociación de Enfermeros Diplomados de Bangladesh.

<sup>104</sup> OIT: *La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas*, op. cit., pág. xi. Véase también D. Tajman (director de la publicación): *Extending labour law to all workers: Promoting decent work in the informal economy in Cambodia, Thailand and Mongolia* (Bangkok, OIT, 2006).

conciliación del trabajo y la vida familiar y la licencia parental <sup>105</sup>. La OIT ha elaborado una guía práctica para las cuestiones de género y la negociación colectiva y presta asistencia a las organizaciones de trabajadores a fin de enfocarse en la incorporación de la perspectiva de género en la negociación colectiva <sup>106</sup>. En Kazajstán, por ejemplo, el acuerdo general tripartito de 2007-2008 abarca el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras, y recomienda que en los convenios colectivos regionales, de filiales y empresas se aborde específicamente la discriminación por motivos de sexo en el mercado del trabajo.

332. La campaña de sensibilización para 2008-2009 sobre la «Igualdad de género en el corazón del trabajo decente», financiada por el Gobierno de Noruega, se centra en los derechos a través de doce temas que se abordarán mensualmente hasta la discusión del presente informe en la CIT <sup>107</sup>.

### *Empleo*

333. Las políticas de empleo son instrumentos necesarios para garantizar que el empleo constituya un elemento central de los marcos globales de política nacional para el crecimiento. La igualdad de género contribuye a los objetivos del crecimiento del empleo, al buen funcionamiento de los mercados de trabajo y la cohesión social. Con arreglo al Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) <sup>108</sup> que, según la Declaración de 2008 de la OIT, es uno de los convenios más importantes en relación con la gobernanza, los Estados que lo ratifican deben formular y llevar a cabo una política activa destinada a fomentar el empleo pleno, productivo y libremente elegido. Se estipula que la política debe garantizar que habrá libertad para escoger empleo sin que se tenga en cuenta su sexo, entre otros factores. La libre elección del empleo conforme a lo prescrito en el Convenio conlleva consecuencias en materia de género cuando se aplica adecuadamente <sup>109</sup>.

334. En el plano nacional, las políticas para la promoción de la iniciativa empresarial a menudo tienen en cuenta las dimensiones de género, y se reconoce universalmente la importancia de las empresarias para el progreso y un desarrollo sostenible. Por ejemplo, en Sudáfrica y Lituania, se ha reforzado la formación para promover la iniciativa empresarial de la mujer y el acceso a los servicios financieros y la protección jurídica de la mujer <sup>110</sup>. El sector privado también puede desempeñar un papel útil: *Business*

---

<sup>105</sup> OIT: *La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas*, op. cit., párrafo 88.

<sup>106</sup> S. Olney y otros autores: *Igualdad entre hombres y mujeres o de género: guía para la negociación colectiva* (Ginebra, OIT, 1998).

<sup>107</sup> Para una información más detallada de los temas mensuales de la campaña, véase: <http://www.ilo.org/gender/Events/Campaign2008-2009/lang-es/index.htm>.

<sup>108</sup> Otros instrumentos que han de utilizarse junto con los convenios fundamentales sobre la igualdad son: Recomendación núm. 122; Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169); Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142), y la Recomendación núm. 195 de 2004; Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (núm. 189), así como el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158), y la Recomendación núm. 166.

<sup>109</sup> Véase OIT: *Promover el empleo: políticas capacitación y empresas*, Informe III (1B), CIT, 92.ª reunión, Ginebra, 2004, párrafos 122–126.

<sup>110</sup> En algunos países hay tantas empresarias como empresarios, o incluso más, pero se dedican mayormente a los negocios que requieren pocas inversiones y son menos golosos. En Sudáfrica, las mujeres tienen probabilidades un poco mayores que los hombres de dirigir un negocio (11 por ciento frente a un 8 por ciento). Se hallan, no obstante, concentradas en el sector de las pequeñas y medianas empresas de subsistencia (42 por ciento de los empresarios en 1996). En Lituania, la proporción de mujeres en el número total de directores de empresa aumentó

*Development Bank of Canada*, por ejemplo, acaba de instituir equipos «Bizlink» en sus sucursales para ofrecer a las empresarias oportunidades de trabajar en red en el plano regional.

### *Seguridad social*

335. Dado que la mayoría de los sistemas de seguridad social se establecieron inicialmente en base al modelo en el que el sostén de familia es un hombre, se aplicó un trato diferente para los hombres y las mujeres. Ahora bien, tras los cambios ocurridos en la sociedad y el aumento del número de mujeres que se ha integrado a la fuerza de trabajo remunerada, los sistemas de seguridad social se han ido ajustando gradualmente para tener en consideración los nuevos roles de género, mediante la eliminación de las prácticas discriminatorias en el diseño de los regímenes y la adopción de medidas destinadas a igualar los ingresos y compensar las desigualdades generadas fuera del sistema de seguridad social, por ejemplo, en el mercado de trabajo.

336. Las deficiencias de los sistemas de protección social en la mayoría de los países en desarrollo han inducido a la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización a poner de relieve la necesidad de extender el seguro de desempleo, la ayuda al ingreso, así como los sistemas de pensiones y de salud de modo que se acepte de manera indiscutible un nivel mínimo de protección social como parte de la base socioeconómica de la economía mundial <sup>111</sup>. Sin embargo, un número relativamente reducido de Estados han ratificado los instrumentos sobre seguridad social de la OIT, tales como el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), y las cuestiones de género de la cobertura de la seguridad social requieren atención <sup>112</sup>.

337. En general se acepta que el conjunto mínimo de prestaciones de seguridad social no contributivas de la OIT podría ayudar sustancialmente a reducir las desigualdades de género a lo largo del ciclo de vida de las mujeres. Este conjunto garantizaría que:

- todos los residentes tengan acceso a las prestaciones básicas esenciales de salud, y que el Estado acepte la responsabilidad general de garantizar que el sistema de prestación y la financiación del programa sean adecuados;
- todos los niños gocen de una seguridad de los ingresos mediante prestaciones familiares/por hijo destinadas a facilitar el acceso a la alimentación, la educación y el cuidado;
- existan ingresos selectivos para las personas pobres o desempleadas en el grupo de edad económicamente activo, y que
- todos los residentes de edad y con discapacidad gocen de una seguridad básica de los ingresos mediante pensiones para personas de edad y con discapacidad.

marcadamente, pasando del 29 por ciento en 2000 al 40 por ciento en 2001. OIT: *Promover el empleo: políticas, capacitación y empresas*, op.cit., párrafos 390-391.

<sup>111</sup> OIT: *Establecimiento de normas de seguridad social en una sociedad global*, Departamento de Seguridad Social, Documento de Política de Seguridad Social, Documento núm. 2 (Ginebra, 2008), pág. 25.

<sup>112</sup> Entre las razones relativas específicamente al género aducidas para la no ratificación del Convenio núm. 102, cabe mencionar la definición del término «mujer»; la referencia al modelo en que el sostén de familia es de sexo masculino, la noción de «trabajador calificado de sexo masculino»; el pago de la prestación de sobreviviente a la viuda (y no al viudo como beneficiario); *ibíd.*

### Remuneración

338. El Convenio núm. 100 es uno de los convenios de la OIT más ampliamente ratificados y, mediante sus disposiciones sobre la igualdad de remuneración, puede influir en los mercados laborales segregados por motivos de sexo y en la igualdad de acceso al empleo para las trabajadoras. Por esta razón, también es pertinente para la eliminación general de la discriminación por motivos de sexo en el empleo. Las medidas favorables a la igualdad de la remuneración destinadas a rectificar la infravaloración discriminatoria del trabajo de la mujer deberían considerarse como un derecho y no como un mero privilegio o un aumento salarial que puede eliminarse cuando una empresa o un gobierno prevé un recorte de los gastos<sup>113</sup>. *Promoting pay equity through gender-neutral job evaluation: A step-by-step guide*<sup>114</sup> es una guía destinada a abordar concretamente las particularidades económicas de la brecha salarial (tales como los horarios de trabajo, la educación, la experiencia, la tasa de sindicación, el sector económico, el tamaño de la empresa), así como las causas de la discriminación. La OIT, en colaboración con el Fondo Social de la Unión Europea y los interlocutores tripartitos nacionales de Portugal realizó un proyecto piloto innovador sobre los métodos de evaluación de los puestos de trabajo sin sesgo de género en el sector de la restauración. Portugal experimenta una afluencia masiva de mujeres en el mercado del trabajo. Las tasas de desempleo de las mujeres son sistemáticamente más elevadas que las de los hombres y los ingresos de las mujeres representan en promedio un 79 por ciento de los de sexo masculino. En Egipto, desde 2007, los equipos técnicos de la sede de la OIT y la Oficina Subregional para África del Norte en El Cairo han venido recomendando al Gobierno y a los interlocutores sociales que examinen los comentarios formulados por la Comisión de Expertos a propósito del Convenio núm. 100. Se aclaró el concepto de «igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor» y se adoptaron un plan de acción y una serie de recomendaciones<sup>115</sup>.

339. Las prácticas laborales abusivas, o el impago de salarios por los empleadores, pueden tener consecuencias desproporcionadas para las trabajadoras. Los sectores laborales donde se dan tales prácticas suelen tener una mano de obra predominantemente femenina. En los casos en que se emplea mano de obra masculina y femenina, se da prioridad a los hombres cuando los empleadores deciden pagar los salarios a una parte de los trabajadores<sup>116</sup>.

---

<sup>113</sup> M. Cornish: *Securing pay equity for women's work – Everyone benefits: The International Experience*, documento para un seminario internacional de la OIT, Equal Pay for Work of Equal Value, Santiago, Chile, 25 de agosto de 2008, pág. 5.

<sup>114</sup> M.-T. Chicha: *Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos: Guía detallada* (Ginebra, OIT, 2008).

<sup>115</sup> Véase OIT: *Documento informativo sobre ratificaciones y actividades normativas (al 31 de diciembre de 2007)*, Informe III (2) CIT, 97.ª reunión, Ginebra, 2008, párrafo 52.

<sup>116</sup> Véase OIT: *Protección del salario. Normas y salvaguardias relativas al pago de la remuneración de los trabajadores*, Estudio general de las memorias relativas al Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95) y a la Recomendación sobre la protección del salario, 1949 (núm. 85), Informe III (1B), CIT, 91.ª reunión, Ginebra, 2003, párrafo 25.



**Recuadro 6.5**  
**Eliminación de las diferencias específicas de género en Mauricio**

La Comisión [de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones] toma nota con interés de las indicaciones del Gobierno [de Mauricio] sobre las medidas legislativas en curso para acabar con todas las diferencias de salarios por motivos de género. Toma nota asimismo de la eliminación, en dos reglamentaciones recientes sobre la remuneración, de designaciones de puestos de trabajo en función del género. La Comisión toma nota además de que en virtud del Reglamento revisado (ordenanza sobre la remuneración) relativo a los trabajadores agrícolas y horticultores, los términos «trabajador agrícola de sexo masculino» y «trabajador agrícola de sexo femenino» se han reemplazado respectivamente por «trabajador agrícola de grado I» y «trabajador agrícola de grado II». La Comisión espera que las nuevas designaciones sin distinción de género favorezcan la eliminación de las tasas salariales diferenciadas entre hombres y mujeres y que se adopten medidas para evitar que las mujeres sean clasificadas automáticamente en la categoría de «trabajadores agrícolas de grado II», lo que sería una manera solapada de perpetuar las diferencias de salarios por razones de género.

Fuente: Comisión de Expertos: Solicitud directa dirigida a Mauricio relativa a la aplicación del Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26).

### *Migración*

340. Con arreglo a lo dispuesto en el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), los Estados ratificantes deben aplicar a los trabajadores migrantes un trato no menos favorable que el que aplique a sus propios nacionales sin discriminación por motivos, entre otros, de sexo. El Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), tiene por objeto luchar contra la migración en condiciones abusivas y velar por la igualdad de trato en lo que atañe a los salarios y otras prestaciones para los migrantes. Estos Convenios son de gran utilidad para contrarrestar los sesgos de género con respecto, por ejemplo, a los trabajadores domésticos y a los trabajadores de la economía de la prestación de cuidados. Hasta el presente, sin embargo, muchos países importantes de destino de América del Norte y Asia y muchos grandes países asiáticos de origen no han ratificado estos dos Convenios de la OIT <sup>117</sup>. El Marco Multilateral de la OIT para las Migraciones Laborales propugna que en las políticas en materia de migración se adopte un enfoque basado en los derechos, y proporciona un conjunto exhaustivo de directrices en las que se tienen en cuenta el género, así como principios y buenas prácticas para lograr la igualdad de trato.

### *Trabajo y familia*

341. El Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) se aplica a los trabajadores y trabajadoras que tienen responsabilidades relacionadas con sus hijos a cargo y otros miembros de su familia directa que necesitan claramente su atención y apoyo, y prohíbe la discriminación contra las personas con responsabilidades familiares, sobre todo su despido. Una característica fundamental de este instrumento es que reconoce el papel que corresponde a los hombres (y a las mujeres) para compartir las responsabilidades familiares y exige políticas estatales y medidas de apoyo que abarquen a ambos sexos. De manera indirecta, cuestiona el modelo del hombre como sustento de la familia, y el supuesto de que el trabajo de la mujer tiene menos valor y de que las responsabilidades familiares incumben únicamente

<sup>117</sup> A. King Dejardin: *Gender dimensions of globalization*, Departamento de Integración de Políticas y Estadísticas (Ginebra, OIT, 2008), pág. 17.

a la mujer. Los informes nacionales sobre la aplicación del Convenio a menudo resaltan el papel que desempeña el Estado para proporcionar instalaciones públicas adecuadas para el cuidado de los niños y las personas mayores.

342. Veinte años después de su adopción, en 2001, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones señaló que había habido una reinterpretación progresiva de la función específica que corresponde a cada sexo en el matrimonio, en las obligaciones familiares y en la vida profesional, y recordó el Preámbulo de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979, en el sentido de que los Estados Partes «reconocen que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia». Esta reinterpretación ha exigido una modificación de las normas internacionales que reglamentan el acceso de las mujeres al empleo. Si bien estas reglas tenían antes por objeto proteger a la mujer contra condiciones excesivamente penosas de trabajo, es necesario ahora darles un nuevo giro para reflejar mejor los principios actuales de no discriminación en el empleo y de igualdad de trato entre hombres y mujeres»<sup>118</sup>.

343. Tras la formulación de esta declaración se ha adoptado un alto número de medidas legislativas y prácticas que para lograr un equilibrio entre la vida laboral y familiar<sup>119</sup>. Tanto el trabajo como la familia están cambiando. Las mujeres se han incorporado en la esfera pública del trabajo asalariado en la mayoría de los países, pero en general los hombres no han asumido más responsabilidades en la esfera del trabajo del hogar (véase el cuadro 6.5). En el caso de las parejas, según se ha demostrado en investigaciones, cuanto menos participan los hombres en las labores del hogar, mayor es el desnivel salarial entre hombres y mujeres en el mercado del trabajo<sup>120</sup>. Lo que hace falta es adoptar medidas destinadas a desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios e instalaciones para la atención de los niños y las familias, así como ajustes de los horarios de trabajo y de las licencias<sup>121</sup>.

---

<sup>118</sup> OIT, *Trabajo nocturno de la mujer en la industria*, Informe III (Parte 1B), CIT, 89.ª reunión (Ginebra, 2001), párrafo 30.

<sup>119</sup> Véanse, por ejemplo, las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos en 2008 en las que toma nota de las siguientes mejoras legislativas: la ley núm. 19670 de Chile de 15 de abril de 2000, por la que se otorga a los padres la misma protección contra el despido que a las madres que atienden las necesidades de trabajo y familiares; la política nacional de Croacia para la promoción de la igualdad de género (octubre de 2006) que contiene medidas específicas para promover las responsabilidades familiares compartidas entre hombres y mujeres y aumentar la disponibilidad de servicios de atención a los niños; y la ley de Francia de 23 de marzo de 2006 sobre la igualdad de pago de los hombres y las mujeres para ampliar el alcance de los gastos de los subsidios familiares correspondientes a los gastos de las empresas en formación para los asalariados contratados tras su renuncia o terminación de su relación de trabajo durante una licencia de formación para padres de familia.

<sup>120</sup> G. Chichilnisky y E. Hermann Frederiksen: «Análisis del desnivel salarial entre hombres y mujeres con un modelo de equilibrio», *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 127 (2004), núm. 4, pág. 331.

<sup>121</sup> L. Addati y N. Cassirer, 2008: *Equal sharing of responsibilities between women and men, including care-giving in the context of HIV/AIDS*. Documento preparado para la reunión del Grupo de Expertos de las Naciones Unidas sobre la condición jurídica y social de la mujer, CSW, 6-8 de octubre de 2008, Ginebra, Suiza (Naciones Unidas, Ginebra).

**Cuadro 6.5. El género y la utilización del tiempo en una selección de países \***

		Cocina y limpieza Horas y minutos por día			Cuidado de los niños Horas y minutos por día		
		Mujeres	Hombres	H/M %	Mujeres	Hombres	H/M %
Benin	(1998)	2:49	0:27	11	0:45	0:05	11
Francia	(1989–1999)	3:04	0:48	16	0:28	0:09	32
Alemania	(2001–2002)	2:32	0:52	22	0:26	0:10	38
Madagascar	(2001)	2:51	0:17	7	0:31	0:08	26
Mauricio	(2003)	3:33	0:30	9	0:44	0:13	30
México	(2002)	4:43	0:39	6	1:01	0:21	21
Nicaragua	(1998)	3:31	0:31	9	1:01	0:17	17
Noruega	(2000–2001)	2:14	0:52	24	0:34	0:17	50
Polonia	(2003–2004)	3:13	1:02	34	0:39	0:16	41
República de Corea	(2004)	2:36	0:20	9	0:55	0:15	27
Sudáfrica	(2000)	3:06	1:00	33	0:39	0:04	10
Estados Unidos	(2005)	1:54	0:36	23	0:48	0:24	50

\* Los datos se refieren a un día promedio de la población total de entre 20 y 74 años de edad.

Fuente: M. Daly: *The equal sharing of responsibilities between women and men, including caregiving in the context of HIV/AIDS*, Documento de base para la Reunión del Grupo de Expertos, Ginebra, 6-9 de octubre de 2008, EGM/ESOR/2008/BP.1.

## 6.9. Colaboración con las Naciones Unidas y con las organizaciones internacionales

344. El trabajo decente se ha convertido en un objetivo mundial y ha sido respaldado por una amplia gama de entidades políticas, con inclusión de la UE, la Unión Africana, el G-8, la Organización de la Unidad Africana (OUA), el ECOSOC. Actualmente el CIF-OIT colabora con el UNIFEM y con la Comisión Europea (CE) en el marco de la alianza CE/ONU sobre la igualdad de género para la igualdad y el desarrollo, que trata de garantizar un alto nivel de igualdad de género en la nueva agenda para promover la eficacia de la ayuda y de lograr que las prioridades en materia de igualdad de género se reflejen de manera apropiada y se presupuesten en los marcos nacionales para el desarrollo y en las estrategias de reducción de la pobreza. En el plano nacional, los Programas de Trabajo Decente por País constituyen el principal mecanismo operativo de la OIT para alcanzar los objetivos estratégicos y un elemento de contacto con «Unidos en la acción» del sistema de las Naciones Unidas. El trabajo decente también constituye un elemento clave de la reforma de todo el sistema de la ONU, y ha sido integrado en los ODM.

345. Este enfoque en el trabajo decente de las mujeres ofrece maneras prácticas para acelerar la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing y alcanzar todos los ODM, sobre todo el tercero, relativo a la igualdad de género. Otras organizaciones de las Naciones Unidas vinculan el género con el desarrollo. El PNUD, por ejemplo promueve el empleo de la mujer como reconocimiento de sus efectos positivos sobre la salud y la educación y, por consiguiente, sobre varios ODM. Como preparativo para el período extraordinario de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas, «La mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI», la OIT colaboró con la División para el Adelanto de la Mujer de las Naciones Unidas para

elaborar una encuesta mundial sobre el papel de la mujer en el desarrollo desde las perspectivas de la globalización, las cuestiones de género y el trabajo (*1999 World Survey on the Role of Women in Development: Globalization, gender and work*). En 2005, el PNUD acogió una conferencia mundial sobre el trabajo no remunerado y la economía desde las perspectivas de las cuestiones de género, la pobreza y los ODM (*Unpaid Work and the Economy: Gender, Poverty, and the Millennium Development Goals*), en la cual participó la OIT.

346. La OIT es miembro del Pacto Mundial de la ONU, que se inició en 2000 y que promueve diez principios universales en las áreas de los derechos humanos, las normas del trabajo, el medio ambiente, la lucha contra la corrupción, a fin de promover una ciudadanía empresarial responsable. Las nuevas iniciativas incluyen ampliar la igualdad de oportunidades para los hombres y las mujeres mediante prácticas responsables en las empresas<sup>122</sup>.

347. Los Programas de Trabajo Decente por País definen la contribución de la OIT a esos marcos. Estos Programas reflejan la inclusión de las cuestiones de género en el mundo del trabajo en los programas de las Naciones Unidas por país y contribuyen a incluir estas cuestiones. UNIFEM y la OIT han colaborado para generalizar las cuestiones de género y las relacionadas con los Programas de Trabajo Decente por País en el proceso de elaboración del DELP de la República Unida de Tanzania.

## 6.10. El camino a seguir

348. La rica variedad de temas abarcados en este capítulo demuestra la importancia de la igualdad de género para los trabajadores adultos, con inclusión de los efectos de las desigualdades que se acumulan a lo largo del ciclo de vida. En la lista indicativa que figura a continuación se destacan áreas en las que las políticas, programas y actividades de la OIT pueden tener un impacto.

- ❑ Ratificar y aplicar normas pertinentes que respalden un enfoque integral de la igualdad de género en el lugar de trabajo.
- ❑ Establecer y aplicar una política nacional del empleo, que comprenda políticas y programas activos del mercado de trabajo — por ejemplo, en materia de iniciativa empresarial de las mujeres, discriminación positiva para las mujeres o los hombres (según sea necesario) — con inclusión de la supervisión y evaluación de repercusiones diferenciadas por género en el plano nacional.
- ❑ Reforzar la gestión y las prácticas relativas a los recursos humanos mediante programas de investigación y de aumento de la capacidad en materia de igualdad de género y fomentar las prácticas no discriminatorias responsables en el plano de la empresa.
- ❑ Reforzar la protección jurídica contra la discriminación sexual mejorando los programas de formación destinados a las autoridades encargadas de hacer cumplir esta protección, en particular a los servicios de inspección del trabajo, los tribunales de relaciones laborales y los tribunales del trabajo.

---

<sup>122</sup> Véase OIT: *The labour principles of the United Nations Global Compact: A guide for business* (Ginebra, 2008). Véase también, OIT y Pacto Mundial de la ONU: *Your Rough Guide to the 2006 Global Compact Policy Dialogue: Combating discrimination and promoting equality* (Ginebra, 2006), págs. 59-65.

- ❑ Proporcionar una protección de seguridad social que garantice la igualdad de trato a los hombres y las mujeres o que iguale los resultados y compense la discriminación basada en el sexo.
- ❑ Integrar las preocupaciones en materia de género en las estrategias y políticas destinadas a promover un crecimiento favorable a los pobres, asegurándose de que su contenido de empleo, en particular para las mujeres, se aborde de manera adecuada.
- ❑ Reforzar el suministro por parte de los Estados Miembros de un sistema de atención de buena calidad a los niños y las personas mayores, de modo que los trabajadores adultos pueden encontrar un mejor equilibrio entre sus responsabilidades laborales y familiares.
- ❑ Adoptar políticas destinadas a aplicar horarios de trabajo flexibles que permitan conciliar la vida laboral y familiar o que las mujeres y los hombres prosigan sus carreras profesionales sin interrupción y sin discriminación.
- ❑ Extender el diálogo social, en particular el acceso a la negociación colectiva, respecto de cuestiones que afecten la igualdad entre los hombres y las mujeres suprimiendo los obstáculos para la representación de todos los trabajadores.
- ❑ Dar prioridad a la prestación de apoyo a los mecanismos nacionales en materia de género, en particular vinculándolos con instituciones tripartitas, o con comisiones de igualdad o de derechos humanos, a fin de promover un enfoque integrado de la igualdad de género en el mundo del trabajo y estableciendo vínculos con el marco de políticas y el presupuesto nacionales.
- ❑ Proporcionar asistencia técnica en materia de protección jurídica contra la discriminación sexual mediante el respaldo a la reforma legislativa, proporcionar formación sobre la redacción de legislación en materia de igualdad, reforzar a las autoridades encargadas de hacer cumplir la legislación, sobre todo las inspecciones del trabajo, los órganos y tribunales alternativos para la solución de conflictos.
- ❑ Reproducir las medidas innovadoras para fomentar la iniciativa empresarial y el desarrollo de las PYME como vectores viables del trabajo decente (tales como el Programa sobre las Mejoras del Trabajo en las Pequeñas Empresas (WISE), mejoras laborales en el desarrollo de los barrios (WIND), el Programa de Desarrollo de la Iniciativa Empresarial de la Mujer e Igualdad de Género (WEDGE), Inicie y Mejores su Negocio (SIYB)) y respaldar la creación de entornos empresariales propicios.
- ❑ Reforzar la recolección y análisis de datos desglosados por sexo, con inclusión del aumento de la capacidad de una amplia gama de instituciones nacionales responsables de la recolección y análisis de datos y de los interlocutores sociales (por ejemplo, encuestas en los hogares, encuestas sobre la utilización del tiempo, encuestas sobre el mercado de trabajo, análisis de situación, y ejercicios de elaboración de diagramas).
- ❑ Estudiar la importancia de la economía de la prestación de atención para la economía formal y la economía informal, con la inclusión de análisis sobre las cadenas mundiales de prestación de servicios de cuidado.
- ❑ Llevar a cabo investigaciones especiales sobre la transición del trabajo no remunerado (mercado), y del trabajo remunerado pero precario, al trabajo decente, con objeto de elaborar una metodología que tenga en cuenta las cuestiones de género.

- ❑ Promover las investigaciones recientes sobre sistemas de seguridad social que tengan en cuenta las cuestiones de género, de modo que se establezca un mínimo social universal.
- ❑ Reforzar el papel de los Estados en la tarea de integrar la atención social como parte de la política social y promover la creación de sistemas de cuidado de calidad para los niños, las personas mayores y las personas con discapacidades.
- ❑ Intensificar el aumento de la capacidad para abordar cuestiones relativas a la igualdad de remuneración y en particular para utilizar metodologías de evaluación de los empleos que no tengan sesgos relacionados con las cuestiones de género, con inclusión de intervenciones por sectores específicos, como un medio clave para lograr la igualdad de remuneración. El aumento de la capacidad debería abarcar una explicación detallada del concepto de «trabajo de igual valor», sobre todo en los países que notifican que en sus mercados de trabajo se ha alcanzado la igualdad de remuneración.
- ❑ Divulgar las herramientas actuales de la OIT (conclusiones de investigaciones, compendios de buenas prácticas, directrices, manuales de formación) sobre acoso sexual y en el trabajo, como una contribución de la Oficina a la campaña del Secretario General de las Naciones Unidas para eliminar la violencia contra las mujeres y las niñas.
- ❑ Recopilar informaciones completas sobre las cuestiones de género y la negociación colectiva, con inclusión de disposiciones de convenios colectivos sobre medidas destinadas a eliminar la discriminación sexual y promover la igualdad.

## Capítulo 7

---

### Los trabajadores de edad y las personas mayores: derechos, empleo y seguridad social

349. La longevidad es uno de los fenómenos demográficos más positivos e importantes que han surgido en los últimos decenios. El envejecimiento de la población y las nuevas relaciones entre las generaciones tienen una influencia decisiva en el paisaje humano y el trabajo decente. Ahora bien, como la mayoría de los trabajadores de edad del mundo no tiene derecho al menor tipo de pensión de vejez<sup>1</sup>, para muchas personas vivir más tiempo también significa vivir con recursos escasos durante un período más largo, de forma que la pobreza en la vejez es una de las principales preocupaciones actuales. El aumento de la esperanza de vida implica cambios en todo el ciclo de la vida. Un cambio fundamental es el paso de sociedades de «tres generaciones» a sociedades de «cuatro generaciones»<sup>2</sup>, pues muchos abuelos de hoy conservan capacidad de participación, se trasladan con facilidad y permanecen activos<sup>3</sup>. Los rasgos tradicionalmente típicos de las «personas mayores» están pasando a caracterizar a personas que se encuentran en una franja de más edad (70 y 80 años)<sup>4</sup>.

350. Se prevé que la cuota demográfica de personas mayores de 60 años representará el 22 por ciento de la población en 2050, es decir 2.000 millones de personas. Esto significa que, dentro de unos 40 años, una de cada cinco personas en el planeta tendrá como mínimo 60 años de edad. Vivir más tiempo implica necesitar durante un período más prolongado ingresos adecuados y servicios de atención de salud que sean asequibles y de calidad. Las familias y las sociedades deben unirse para idear fórmulas de prestación de cuidados y organización práctica de las condiciones de vida de sus familiares de más edad, y para movilizar los medios necesarios a la atención de salud y demás servicios pertinentes<sup>5</sup>. También es preciso tratar la cuestión de la discriminación y de los abusos de que son víctimas las personas de edad, especialmente las mujeres<sup>6</sup>.

---

<sup>1</sup> La Recomendación sobre los trabajadores de edad, 1980 (núm. 162) se aplica a «todos los trabajadores que, por el avance de su edad, están expuestos a encontrar dificultades en materia de empleo y ocupación», al tiempo que permite que los Estados Miembros definan grupos de edad más específicos de manera compatible con la legislación, la reglamentación y la práctica nacionales y en forma apropiada a las condiciones locales.

<sup>2</sup> Citado en G. & R. Ben-Israel «La dignidad social de las personas mayores, su condición jurídica y su derecho de sindicación», en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 121, núm. 3 (OIT, Ginebra, 2002), pág. 277.

<sup>3</sup> La OMS acuñó el concepto de «envejecimiento activo» en los años 1990. Véase A. Walker; «Una estrategia de envejecimiento activo», en *Revista Internacional de Seguridad Social*, vol. 55, núm. 1, 2002.

<sup>4</sup> M. C. Bateson: *Composing a further life: The age of active wisdom*, de próxima publicación.

<sup>5</sup> Comisión de las Comunidades Europeas. Libro Verde «Frente a los cambios demográficos: Una nueva solidaridad entre generaciones» (Bruselas), 2005.

<sup>6</sup> S. Perel-Levin: *Discussing screening for elder abuse at primary health-care level* (OMS, Ginebra), 2008.

351. En los países en desarrollo, las personas de edad que no tienen el menor tipo de pensión de jubilación pueden verse obligadas a trabajar para sobrevivir, aun en mal estado de salud y pese a las pocas oportunidades de empleo decente que se les brinda. Al propio tiempo, en los países industrializados, muchos hombres y mujeres de edad que gozan de buena salud física y mental están en perfectas condiciones de ofrecer su experiencia y sus competencias a los empleadores, y de hecho desean hacerlo, pese a tener derecho a jubilarse.

352. Los cambios demográficos tendrán profundas consecuencias económicas en el crecimiento, el ahorro, la inversión, el consumo, los mercados de trabajo, las pensiones, los impuestos y las transferencias intergeneracionales <sup>7</sup>. La OIT analiza las consecuencias políticas derivadas del creciente número de trabajadores de edad, y entre ellas las nuevas necesidades que se plantean hoy en el ámbito de la economía del cuidado de las personas. En muchos lugares del mundo aumenta el número de personas de edad que no tienen más remedio que seguir trabajando hasta una edad muy avanzada, incluso en mal estado de salud, quizás por no tener derecho a una jubilación decorosa o acceso a una prestación de jubilación que cubra sus gastos mínimos. En los países de la OCDE se ha entablado un animado debate sobre las edades obligatorias de jubilación, a las que muchos trabajadores necesitan o desean sin embargo seguir trabajando, y sobre si este fenómeno podría coartar los esfuerzos por promover el empleo de los jóvenes <sup>8</sup>. La prolongación de la vida obliga a crear más puestos de trabajo y de mejor calidad, a adoptar políticas de empleo adaptadas y regímenes de seguridad social eficaces que generen el derecho a percibir pensiones acordes con la evolución del costo de vida.

353. En el cuadro G1 del anexo I se presenta la proyección de la esperanza de vida al nacer de la población femenina y masculina en 2008, 2018 y 2048. En el cuadro G2 del mismo anexo se presenta la proyección de la esperanza de vida que en esos mismos años de los hombres y las mujeres a los 50, 60, 70 y 80 años <sup>9</sup>. En todos los países (y a mayor abundamiento en aquellos donde la mortalidad de lactantes y niños es más elevada), la esperanza de vida de las personas de edad es superior a la que se les atribuía cuando nacieron. Cuando las mujeres y los hombres cumplen los 50 años de edad, su supervivencia supera ya la esperanza de vida que se les atribuía en el momento de su nacimiento, y pueden esperar sobrevivir hasta una edad más avanzada. En casi todos los países y épocas se ha observado en estos datos una diferencia marcada entre hombres y mujeres: el número de mujeres que sobrevive es mayor en todas las franjas de edad, incluso en la que supera los 80 años. La otra cara de la moneda son las preocupaciones que suscitan las condiciones de vida de esas mujeres, especialmente de las de más edad, así como el riesgo de que caigan en la pobreza.

354. En el plano mundial, un número considerable y creciente de mujeres necesitará atención y protección. Si también aumenta el número de mujeres que ingresa con buena formación en la fuerza de trabajo, con igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, éstas podrán disponer para sí las soluciones apropiadas. Sin embargo, hasta que llegue ese momento, la deficiente participación de la mujer en la economía y sus

---

<sup>7</sup> Naciones Unidas: *World population ageing*, 2007, DESA, División de Población.

<sup>8</sup> En países como Bélgica y Francia, donde los sistemas han fomentado una jubilación a edades inferiores, el empleo de los jóvenes no ha aumentado. Véase OCDE: *Live longer, work longer: A synthesis report* (París, 2006).

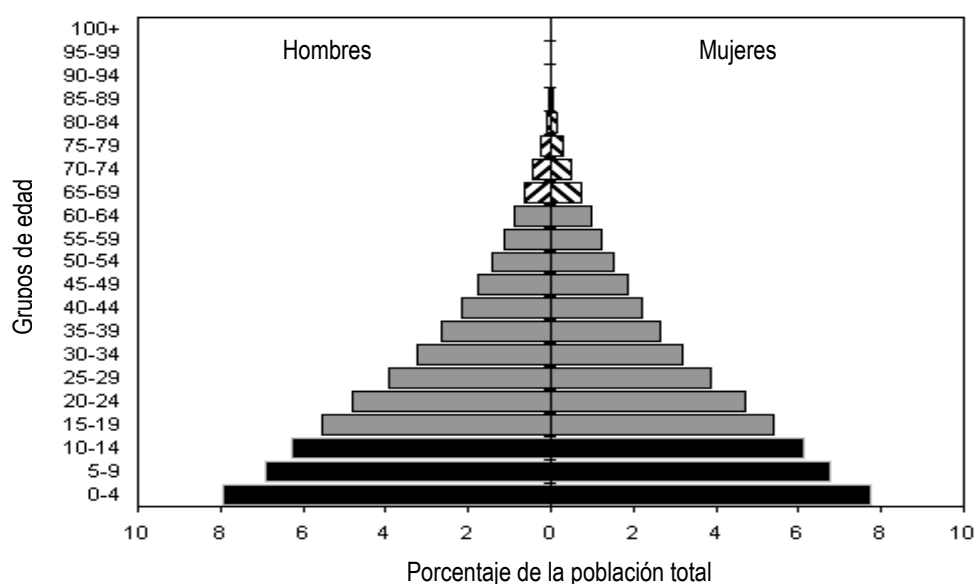
<sup>9</sup> Los datos proceden de la División de Población de las Naciones Unidas y sólo se presentan por país, porque las medias ponderadas de las Naciones Unidas se refieren a regiones que son sustancialmente diferentes de las de la OIT.



insuficientes ingresos la colocarán inevitablemente en situación de desventaja económica en la vejez. La conformación de sociedades adaptadas a las personas de todas las edades es un objetivo fundamental <sup>10</sup>, que también es una prioridad del programa de la comunidad internacional para la integración de las mujeres y los hombres de edad en esas sociedades, según se proclamó en Madrid en abril de 2002, con ocasión de la Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento <sup>11</sup>. Una sociedad para todas las edades es una sociedad que debe repensar el curso tradicional de la vida laboral, lo cual presupone no sólo introducir modalidades de trabajo más flexibles y adaptadas, sino también garantizar que las personas tengan el derecho de seguir trabajando, si así lo desean, y, si no, de jubilarse en condiciones dignas y económicamente viables.

355. Como se muestra en los gráficos 7.1 y 7.2, en los próximos decenios los trabajadores y las trabajadoras de edad de los países menos adelantados no afrontarán los mismos retos que los de los países más desarrollados. Las personas de edad deberían tener la posibilidad de trabajar, ya sea a tiempo completo o parcial, y de beneficiarse de prestaciones de seguridad social, en concepto de vejez, jubilación o antigüedad <sup>12</sup>.

**Gráfico 7.1. Pirámides de población por grupos en función del nivel de desarrollo, 2005**  
(países menos desarrollados)



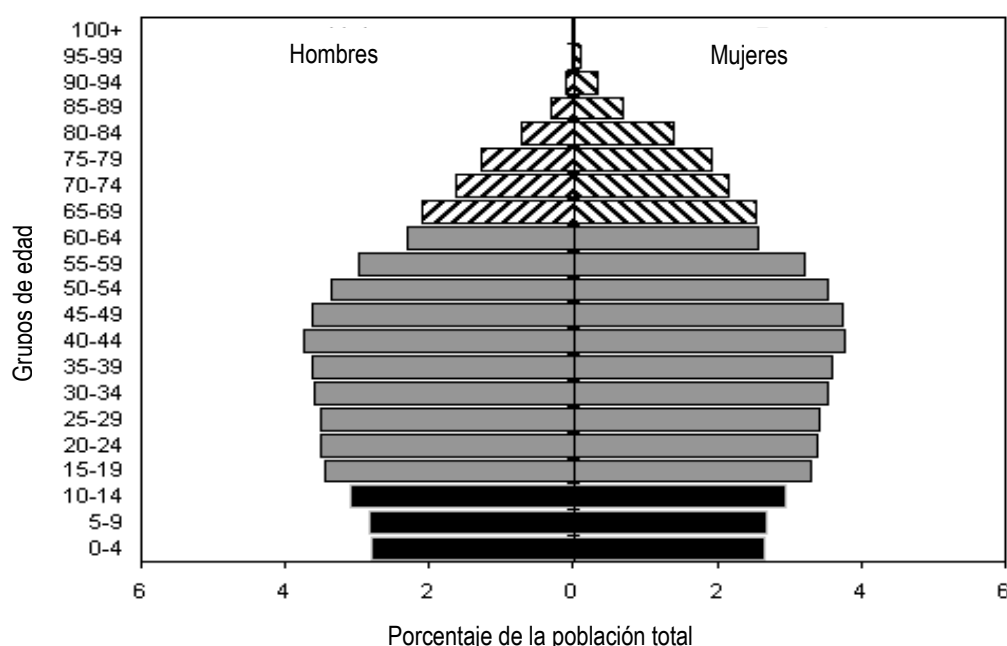
Fuente: Programa de las Naciones Unidas sobre el Envejecimiento, véase [http://un.org/ageing/popageing\\_demo.html](http://un.org/ageing/popageing_demo.html).

<sup>10</sup> OIT: *Promoting decent work for an ageing population: Actors, partners and corporate social responsibility*, documento de referencia presentado por la OIT a la Reunión de Alto Nivel sobre el Empleo, París, 12-13 de mayo de 2003.

<sup>11</sup> Dimensión de género del Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento y su aplicación: <http://www.cepal.org/celade/noticias/noticias/3/9803/Plandeaccion2002.pdf>.

<sup>12</sup> En la Recomendación sobre los trabajadores de edad, 1980 (núm. 162) se definen la prestación de vejez como «la prestación que se otorga en caso de que el interesado continúe en vida a partir de una edad prescrita»; la prestación de retiro como «la prestación de vejez cuya atribución está subordinada al cese de toda actividad lucrativa»; la prestación de antigüedad como «aquella prestación cuya concesión depende únicamente de un largo período de calificación, sin condiciones de edad».

**Gráfico 7.2. Pirámides de población por grupos en función del nivel de desarrollo, 2005**  
(países más desarrollados)



Fuente: Programa de las Naciones Unidas sobre el Envejecimiento, véase [http://un.org/ageing/popageing\\_demo.html](http://un.org/ageing/popageing_demo.html).

356. Las mujeres constituyen la mayoría de las personas de edad (55 por ciento) porque viven más tiempo que los hombres. Actualmente hay unos 70 millones de mujeres más que hombres entre las personas de 60 años de edad o más <sup>13</sup>. En el mundo la esperanza de vida de las mujeres pasó en los cincuenta últimos años de 48 a 67 años, frente a 45 a 63 años en el caso de los hombres. Los gráficos muestran que la proporción de mujeres entre las personas de edad es mayor en los países más desarrollados que en los menos desarrollados.

357. Las mujeres acumulan desventajas a lo largo de la vida. Constituyen un colectivo especialmente vulnerable porque muchas de ellas trabajan ya sea sin remuneración o con una remuneración escasa, a tiempo parcial, a menudo con interrupciones, o en la economía informal. En consecuencia, es menos frecuente que tengan derecho a recibir una prestación en concepto de pensión contributiva por derecho propio, e incluso cuando tienen derecho a ese tipo de prestaciones, las pensiones suelen ser muy inferiores a las de los hombres, al haber sido sus remuneraciones menores y al haber cotizado durante menos tiempo. En Alemania, por ejemplo, para las personas nacidas entre 1951 y 1955 se observa que los hombres se jubilan en promedio con 7 años de antigüedad en el empleo más que las mujeres <sup>14</sup>.

358. La contribución económica de la mujer consiste en gran parte en prestar cuidados a personas, y en realizar tareas domésticas y actividades propias de la economía informal.

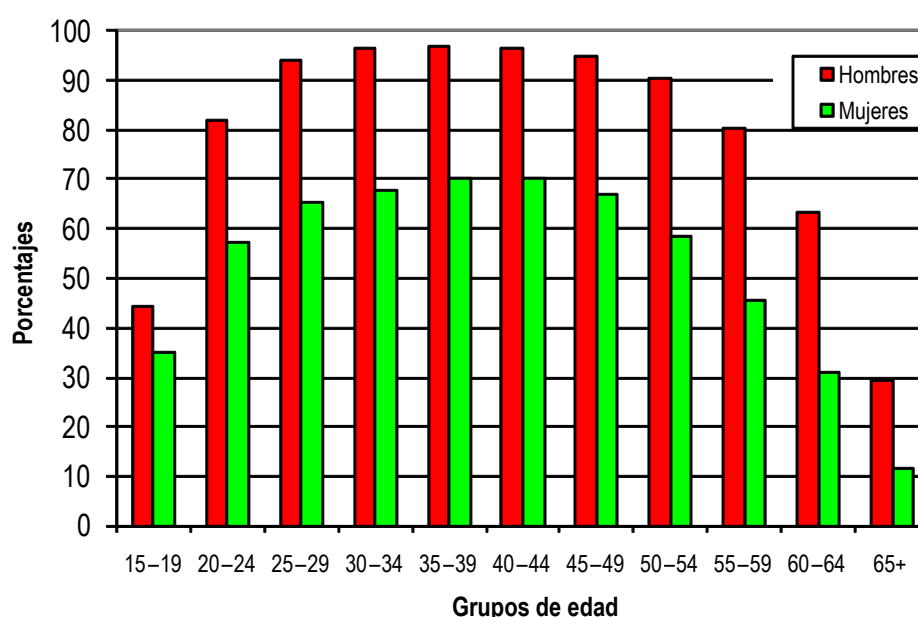
<sup>13</sup> Entre las personas de 80 años o más edad, las mujeres son casi dos veces más numerosas que los hombres, y entre los centenarios, las mujeres son entre cuatro y cinco veces más numerosas que los hombres. Naciones Unidas: World Population Ageing, DESA, División de Población.

<sup>14</sup> U. Klammer: *Flexicurity in a life course perspective*, Institute of Economic and Social Research WSI/Hans Böckler Foundation (Düsseldorf), pág. 286.

Los regímenes de seguridad social son especialmente importantes para las trabajadoras, pues garantizan el cobro de prestaciones mínimas y compensan la pérdida de derechos derivada de las responsabilidades familiares. Hay pruebas de que los sistemas de pensiones de seguridad social básicos y de carácter no contributivo coadyuvan a reducir las desigualdades en materia de ingresos y de calidad de vida entre las mujeres y hombres de edad <sup>15</sup>.

359. En algunas sociedades suele negarse a las viudas todo acceso a los recursos de su difunto esposo o la posibilidad de controlarlos, de forma que esos recursos se terminan redistribuyendo a veces entre otros miembros de la familia. En esos países, más que la pérdida del marido, la viudedad suele ser sinónimo de pérdida de una condición social y de identidad, de miseria, e incluso de ostracismo. El aumento del número de viudas que se prevé para el siglo entrante será un desafío para la sociedad, que se verá no sólo obligada a brindar de inmediato el apoyo necesario mediante prestaciones de seguridad social en efectivo, sino también a brindar a esas viudas la oportunidad de ser más autosuficientes.

**Gráfico 7.3. Tasas mundiales de participación por edades y sexos, 2008**



Fuente: OIT, Base de datos sobre estadísticas del trabajo. Estimaciones y proyecciones de la población económicamente activa 1980-2020 (EAPEP en inglés).

360. Las tasas de participación de la mujer de edad en la fuerza de trabajo son generalmente inferiores a las de los hombres de edad (véase el gráfico 7.3). Si bien en los últimos decenios se puso mucho empeño en mantener a los trabajadores de edad varones en la fuerza de trabajo, no se hizo otro tanto en el caso de las mujeres de edad. Esa tasa de participación menor no es indicativa de que las mujeres de edad no trabajen; lo único es que en los indicadores del mercado de trabajo no suelen reflejarse las mujeres que trabajan sólo unas pocas horas o en empleos irregulares o estacionales, o bien que se

<sup>15</sup> S. Tabor: *Assisting the poor with cash: Design and implementation of social transfer programs*, Social Protection Discussion Paper Series No. 223, Social Protection Unit, Human Development Network, Washington D.C., Banco Mundial, 2002.

desempeñan en empleos no remunerados, trabajan en su casa o en los alrededores. Los análisis de la OIT demuestran que las mujeres de edad que trabajan durante períodos más breves o que no trabajan en absoluto en empleos formales quedan a veces privadas de la cobertura de seguridad social existente <sup>16</sup>.

361. La discriminación por motivos de edad causa muchas dificultades a los trabajadores de edad, especialmente a las mujeres <sup>17</sup>. La CEACR ha observado una correlación entre la discriminación por motivos de edad y por motivos de sexo cuando en el derecho a prestaciones de seguridad social se introducen diferencias injustificadas entre las edades a las que los hombres y las mujeres tienen derecho a percibir la pensión. En China y Viet Nam, por ejemplo, la edad obligatoria de la jubilación no es la misma para los hombres que para las mujeres, lo cual plantea un problema grave. Si bien a veces se cuestiona la capacidad de los trabajadores de edad para adquirir nuevas aptitudes, sobran pruebas de que en la mayoría de los casos estos prejuicios carecen de fundamento. En los países donde los sistemas salariales y de prestación están estrechamente vinculados a la edad y la antigüedad (Austria, Bélgica, Estados Unidos, Francia y Japón), hay renuencia a contratar y conservar a los trabajadores de edad. La evolución de las percepciones sociales es lenta y las leyes que prohíben la discriminación por motivos de edad son un medio importante para acelerar el cambio de comportamiento. En países como Australia, Canadá, Estados Unidos y Nueva Zelandia, la ley prohíbe desde hace muchos años la discriminación por motivos de edad <sup>18</sup>.

362. La Unión Europea tiene por objetivo aumentar al 50 por ciento para 2010 la tasa de empleo de las personas con edades comprendidas entre 55 y 64 años <sup>19</sup>. En 2003 esta tasa ascendía al 41,7 por ciento en la UE-15; fue en Suecia donde se registró la tasa de empleo más elevada en ese grupo de edad, pues era del 68,6 por ciento. Sin embargo, en el grupo de más edad se advirtió una diferencia de casi 20 puntos porcentuales entre la tasa de empleo de los hombres y la de las mujeres, a causa del nivel de educación de éstas, generalmente menor <sup>20</sup>. Por impulso de la Directiva marco de la UE sobre la igualdad <sup>21</sup>, la mayoría de los Estados miembros ha incorporado a su legislación nacional las disposiciones relativas a la discriminación por motivos de edad. Así, por ejemplo, la normativa sobre la igualdad en el empleo (edad) del Reino Unido, que entró en vigor en octubre de 2006, prohíbe la discriminación directa e indirecta, el acoso y el trato injusto por motivos de edad.

---

<sup>16</sup> OIT: Key Indicators of the Labour Market, quinta edición (Ginebra).

<sup>17</sup> OIT: Informe III (Parte 4B), *Estudio especial sobre la igualdad en el empleo y la ocupación*, CIT, 83.ª reunión, Ginebra, 1996, párrafo 253. Una edad de jubilación inferior para las mujeres constituye una discriminación formal entre hombres y mujeres. Véase OIT: *Seguridad social: un nuevo consenso* (Ginebra, 2001), pág. 87; N. Haspels y E. Majurin: *Work, income and gender equality in East Asia: Action guide* (OIT, Bangkok), págs. 57 y 58.

<sup>18</sup> La Oficina de Estadísticas del Trabajo de los Estados Unidos informa de que actualmente trabajan más estadounidenses mayores de 55 años que en cualquier otra época en los últimos treinta años, debido a que muchos necesitan hacerlo para mantener su nivel de vida.

<sup>19</sup> Se han registrado progresos significativos en la participación de los trabajadores entre 55 y 64 años de edad en la fuerza de trabajo y las tasas de empleo. En la UE-15, la tasa de empleo de este grupo de edad aumentó en 9,4 puntos entre 1995 y 2006. Véase OIT: *Logros concretos relativos al trabajo decente en Europa y Asia Central*, Informe del Director General, vol. I, Parte 1, octava Reunión Regional Europea, Lisboa, 2009, pág. 23.

<sup>20</sup> M. Ylikoski y otros autores (eds.): *Health in the world of work: Workplace health promotion as a tool for improving and extending work life*, Ministerio de Asuntos Sociales y Salud, Instituto Finlandés de Salud Laboral (Helsinki, 2006), pág. 51.

<sup>21</sup> Directiva 2000/78/CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

363. En Europa Oriental se considera que aumentar en general las cotas de empleo y, por tanto, el número de contribuyentes por beneficiario, sería la solución acertada al problema que plantean la financiación de las pensiones y el envejecimiento de la población. Se decidió prestar un apoyo especial a varios colectivos como las mujeres, las personas con discapacidad, los jóvenes y las personas de edad para elevar su tasa de participación, y se introdujeron incentivos financieros para que los trabajadores de edad permanezcan en actividad y se jubilen gradualmente <sup>22</sup>.

364. Cabe pues preguntarse dónde trabajan las mujeres de edad y gracias a qué políticas han conseguido trabajo decente. Cuando trabajan fuera del hogar, se desempeñan las más de las veces en categorías de trabajo precarias y desprotegidas, en pequeñas unidades económicas o como trabajadoras independientes (generalmente en el sector agrícola), que las estadísticas sobre el mercado de trabajo clasifican como «no remuneradas» o en concepto de «ayuda a los trabajadores de la familia». Estas actividades no siempre se contabilizan cuando se evalúa la participación en la fuerza de trabajo. De todas las actividades del sector informal, el trabajo a domicilio, el trabajo por cuenta propia y el trabajo doméstico son, proporcionalmente, las categorías más importantes. El trabajo a domicilio puede brindar a las mujeres de edad la oportunidad de compaginar sus responsabilidades domésticas y familiares con actividades remuneradas <sup>23</sup>. Pese a que las mujeres dedican varias horas al día a realizar tareas no remuneradas, que limitan su participación en empleos retribuidos, el trabajo doméstico aún no se contabiliza como «trabajo», propiamente dicho <sup>24</sup>.

## 7.1. Actividades de la OIT

### 7.1.1. Empleo

#### *Políticas de mercado de trabajo*

365. Unas políticas de mercado de trabajo adecuadamente concebidas y destinadas a los trabajadores de edad, en particular a las mujeres, pueden resultar sumamente eficaces para promover las oportunidades de empleo. La orientación y el asesoramiento profesionales, así como la asistencia en la búsqueda de empleo, pueden ser determinantes para fomentar la empleabilidad de los trabajadores de edad. La formación y la educación continua son indispensables para ayudarles a adaptarse a la evolución de las exigencias y las oportunidades del momento. La demanda de nuevos conocimientos y calificaciones desfavorece a los trabajadores de edad, pues lo más probable es que su formación inicial haya perdido vigencia a menos que la hayan actualizado de manera continua. En algunos países en desarrollo, las mujeres de edad suelen carecer, más que los hombres, de las nociones más elementales de lectura, escritura y aritmética.

366. El aprendizaje permanente no tiene cabida en las sociedades estructuradas por edades, en que la educación se considera como una experiencia irrepetible que se

<sup>22</sup> OIT: Informe de la séptima Reunión Regional Europea, Budapest, 14-18 de febrero de 2005, ERM/VII/D.7, párrafo 30.

<sup>23</sup> Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL): *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 para América Latina y el Caribe, Quito, Ecuador, 6-9 de agosto de 2007, págs. 8 y 9.

<sup>24</sup> S. Chant y C. Pedwell: «Las mujeres, el género y la economía informal: evaluación de los estudios de la OIT y orientaciones sobre el trabajo futuro» (Ginebra, OIT, 2008).

adquiere en los primeros años de vida <sup>25</sup>. Para los adultos que adolecen de una educación y una formación iniciales deficientes, muchos de los cuales son mujeres de edad, el aprendizaje permanente consiste en un aprendizaje que guarde relación con el trabajo y que sienta las bases para un aprendizaje ulterior. Los empleadores sólo ofrecerán formación a sus empleados de edad o poco calificados cuando prevean que ello vaya a arrojarles un rendimiento. La tendencia previsible a retrasar la edad de la jubilación podría animar a los empleadores a invertir en el aprendizaje permanente, pues ello contribuiría a extender el período efectivo en que podrían cosechar los correspondientes beneficios <sup>26</sup>. En la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2008, los Estados Miembros recalcaron que los programas de aprendizaje permanente deberían beneficiar a los trabajadores de edad, mediante la provisión de servicios de colocación, orientación y medidas activas adecuadas relacionadas con el mercado de trabajo, y mediante la adopción de leyes para combatir la discriminación por razones de edad y facilitar la participación de esos trabajadores en la fuerza de trabajo <sup>27</sup>.

367. Las mujeres a mitad de carrera profesional y las mujeres de edad que suelen reincorporarse al trabajo después de haber criado a sus hijos pueden experimentar necesidades concretas en términos de calificaciones específicas y reconversión laboral. Si dichas necesidades no se atienden, esas mujeres pueden verse obligadas a aceptar puestos de trabajo en niveles inferiores, y esta infrautilización de sus competencias incide en su productividad económica. El PGE, cuyo objetivo primordial es convertir el empleo en el eje de la formulación de las políticas económicas y sociales con miras a la creación de más puestos de trabajo y mejores, puede ser un marco útil para paliar los problemas de empleo con que tropieza la población de edad. Las políticas de empleo, especialmente en los servicios de empleo públicos y privados, deben integrar las consideraciones de género y estar adecuadamente adaptadas para ayudar a los colectivos de edad <sup>28</sup>.

368. El hecho de atender a las necesidades de formación y de readaptación profesional de las mujeres que se reincorporan al mercado de trabajo tras haber criado a sus hijos, y a la reincorporación al mercado de trabajo de las mujeres de más edad que en su momento no tuvieron un acceso equitativo a las oportunidades de aprendizaje a lo largo de la vida, forman parte integrante de un enfoque basado en el ciclo de la vida <sup>29</sup>. La formación en el uso de las nuevas tecnologías, entre ellas las TIC, tendrá gran trascendencia para las personas de edad. En efecto, las TIC encierran un gran potencial para mejorar la contribución económica y la calidad de vida de los trabajadores de edad. También existen otras posibilidades de aprovechar los progresos tecnológicos en los ámbitos de la salud, la energía, la seguridad y la ergonomía, que a diario contribuyen a dar soluciones. Es preciso considerar que al ser los trabajadores de edad usuarios activos de las tecnologías, también es necesario invertir en su formación.

---

<sup>25</sup> OIT: *A guide on employment of older women workers in Estonia*, Series on Gender in Life Cycle, Programa de Promoción de Cuestiones de Género (Ginebra, 2004), pág. 54.

<sup>26</sup> U. Klammer: «Flexicurity in a life course perspective», Institute of Economic and Social Research WSI/Hans Böckler Foundation (Düsseldorf, 2004).

<sup>27</sup> OIT: *Informe de la Comisión de Calificaciones Profesionales*, CIT, 97.<sup>a</sup> reunión, Ginebra, 2008, *Actas Provisionales* núm. 16, Conclusiones, párrafo 37, d).

<sup>28</sup> OIT: *Promoting decent work for an ageing population: Actors, partners and corporate social responsibility*, documento de referencia presentado por la OIT a la reunión de alto nivel del G8 sobre el empleo, París, 12-13 de mayo de 2003, pág. 6.

<sup>29</sup> OIT: *Calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo*, Informe V, CIT, 97.<sup>a</sup> reunión, Ginebra, 2008.

369. En sus normas internacionales del trabajo y por conducto de la promoción del Programa de Trabajo Decente la OIT subraya que las políticas de empleo adecuadas, el desarrollo de los recursos humanos y el aprendizaje permanente son factores esenciales para aprovechar al máximo el potencial de las mujeres y los hombres de edad. En la búsqueda de un empleo productivo continuo, la repercusión del envejecimiento y la discriminación en el trabajo es mayor en las mujeres. La dimensión de género de la participación de los trabajadores de edad en la fuerza de trabajo ha sido una característica importante de las políticas de empleo destinadas a este grupo de edad, incluida la creación de oportunidades para emprender actividades empresariales.

## 7.1.2. Protección social

### *Seguridad social*

370. La OIT considera que garantizar el acceso a la jubilación mediante pensiones y una atención de salud adecuadas forma parte de su mandato fundamental y es un elemento intrínseco del Programa de Trabajo Decente. La investigación realizada por la Oficina conforma la base de conocimientos para responder a las dificultades que coartan el acceso a una protección global en materia de seguridad social, cuya carencia se hace más evidente conforme la población va envejeciendo<sup>30</sup>. La Oficina es consciente de que la erosión de los sistemas familiares, la rápida urbanización y el incremento de la movilidad se han debilitado los mecanismos de protección social extraoficiales<sup>31</sup>.

371. La OIT también trata la cuestión de la escasa cobertura de la protección social, que sigue siendo un problema por ejemplo en América Latina, donde los gobiernos prestan una atención creciente a la aportación de ingresos asistenciales a las personas de edad pobres que no han cotizado a regímenes de seguridad social oficiales (o no lo han hecho durante suficiente tiempo). Como las mujeres de edad se encuentran en el peldaño más bajo de la economía, bien podrían ser las que más se benefician de estos planes<sup>32</sup>.

372. La disminución del número de trabajadores por jubilado tiene unas consecuencias fiscales enormes, al mermar el número de trabajadores que contribuyen a respaldar a los jubilados<sup>33</sup>. Esta merma ejercerá una presión creciente en los presupuestos nacionales, pues habrá cada vez menos trabajadores para financiar los costos de jubilación y de atención de salud de un número creciente de jubilados. La OIT lleva un registro de los países que se plantean la posibilidad de aumentar la edad de la jubilación con el fin de

<sup>30</sup> El 80 por ciento de la población mundial sigue careciendo de cobertura de seguridad social. OIT: *Can low-income countries afford basic social security?* Social Security Policy Briefings, Paper 3, Ginebra, 2008, pág. 1.

<sup>31</sup> La Comisión Económica para África informó sobre las limitadas prioridades en pugna por la asignación de fondos y la falta de capacidad institucional para dar una respuesta efectiva a las necesidades de protección social. La cobertura de la seguridad social se suele limitar a la economía estructurada y al funcionariado. Naciones Unidas: *Seguimiento de la Segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento, Informe del Secretario General*, Asamblea General, 63.º período de sesiones (Nueva York), documento A/63/95, pág. 4.

<sup>32</sup> En 2008, Chile llevó a cabo la mayor revisión del sistema privado de pensiones de su historia, en virtud de la cual se destinó una cuantía considerable de fondos públicos a las personas de edad con ingresos bajos. El nuevo programa anual, cuyo valor asciende a 2.000 millones de dólares de los Estados Unidos, permitirá extender las pensiones públicas a los grupos excluidos de las pensiones privadas — los pobres y los empleados por cuenta propia, las amas de casa, los vendedores ambulantes y los agricultores que han ahorrado poco para la jubilación, otorgándoles alrededor de una cuarta parte de las pensiones públicas de la fuerza de trabajo nacional para 2012. De esta manera se complementarán, sin perjuicio alguno, las actuales pensiones privadas, mientras los empleados asalariados seguirán realizando aportaciones a fondos privados mediante una fórmula mixta en que se combinan de subsidios estatales y las leyes del libre mercado.

<sup>33</sup> A. Hayutin: *How population ageing differs across countries: A briefing on global demographics*, Stanford Center on Longevity, 2007, pág. 33.

poder subvenir a las necesidades derivadas del envejecimiento de su población. Muchos países también alaban las ventajas de promover los subsidios por antigüedad, calculados en función del número de años de empleo acumulados, en lugar de fijar una edad máxima de jubilación obligatoria. Algunos consideran que no debería imponerse una edad máxima de jubilación, sino que la decisión debería ser voluntaria. Las mujeres, en particular, se beneficiarían de esta flexibilidad.

373. Es preciso recalcar que la seguridad social es un factor productivo que promueve el empleo y el cambio estructural, amén de fomentar el crecimiento económico <sup>34</sup>. Mientras para los países con ingresos elevados lo importante es garantizar la viabilidad de los sistemas de protección social, para los países con ingresos bajos de lo que se trata es de extender la cobertura de seguridad social a las mayorías no cubiertas, mediante la instauración paulatina de un sistema de seguridad social básico. En ambos casos es necesario prestar atención al acceso que las mujeres de edad tienen a dicha cobertura <sup>35</sup>.

374. En el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) se determinan los requisitos mínimos que debe reunir un sistema global de seguridad social <sup>36</sup>. La Oficina propugna la aplicación de éste y otros convenios pertinentes mediante su Campaña Mundial de ampliación de la seguridad social a todos los hombres y mujeres, que inició en 2001 para recalcar que se necesita un régimen básico de seguridad social. En dicha campaña se incluyeron consideraciones de género, como el hecho de que las mujeres tienden más bien a figurar entre las personas que no están cubiertas por prestación de seguridad social alguna. Asimismo, se abordan los problemas que el envejecimiento plantea en la seguridad social y las respuestas mundiales destinadas a ofrecer protección al creciente número de hombres y mujeres de edad avanzada, sin por ello dejar de garantizar una financiación viable para los sistemas de seguridad social ampliados.

### *Seguridad y salud en el trabajo*

375. El estado de salud de las personas de edad depende de la genética, de la higiene de vida y de la incidencia de las condiciones de trabajo. Por ello en las políticas, los programas y los sistemas de seguridad y salud en el trabajo se toman en consideración las condiciones laborales que son adversas, como en los casos en que han de manipularse cargas pesadas, hay exposición a niveles acústicos excesivos y hay obligación de trabajar en horas atípicas, con un contacto social limitado. Valga indicar, sin embargo, que los trabajadores de edad suelen tener unas aptitudes, una experiencia y una madurez que contrarrestan esos inconvenientes para la salud. Los estudios realizados por la Oficina indican que los trabajadores de edad muestran más entusiasmo en el lugar de trabajo, toman menos licencias por enfermedad y permanecen más tiempo en sus puestos de trabajo. Estos factores, que pueden mejorar la cultura de la seguridad y la salud en el lugar de trabajo, se toman debidamente en cuenta en los sistemas de gestión y los

---

<sup>34</sup> OIT: *Seguridad social para todos: Una inversión en el desarrollo económico y social mundial*. Temas de Protección Social: documento de discusión núm. 16 (Ginebra, 2006).

<sup>35</sup> OIT: *El empleo y la protección social en el nuevo contexto demográfico*, Consejo de Administración, 298.ª reunión, marzo de 2007, documento GB.298/2, pág. 9.

<sup>36</sup> OIT: *Establecimiento de normas de seguridad social en una sociedad global: análisis de la situación y de la práctica actuales y de las opciones futuras para el establecimiento de normas de seguridad social globales en la Organización Internacional del Trabajo*, Documentos de Política de Seguridad Social, documento núm. 2 (Ginebra, 2008).



programas de capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo para los trabajadores de edad, así como en la asistencia técnica de la OIT <sup>37</sup>.

376. Conforme continúen aumentando la esperanza de vida y la presión para seguir trabajando, será necesario incrementar el número de investigaciones sobre las repercusiones que la exposición a sustancias peligrosas tiene en la salud de los trabajadores de edad. La evaluación de los peligros y la consiguiente labor normativa respecto de las sustancias peligrosas deberían entrañar sistemáticamente la realización de estudios dedicados con carácter específico a la protección de los trabajadores vulnerables <sup>38</sup>.

377. Los trabajadores mayores de 55 años parecen tener más probabilidades de sufrir lesiones mortales en el trabajo que sus colegas más jóvenes. Así, por ejemplo, en la Unión Europea la tasa de accidentes mortales en el trabajo en 2000 era del 8 por ciento para el grupo de edad de 55 a 64 años, y sólo del 3,3 por ciento para el grupo de edad de 18 a 24 años. En consecuencia, hoy en día muchas organizaciones prestan atención a los riesgos laborales a los que están expuestos los trabajadores de edad y a la manera de prevenirlos <sup>39</sup>.

### *Personas de edad que cuidan niños*

378. Durante mucho tiempo se han elogiado los hogares intergeneracionales por promover el bienestar psicológico de las familias, cuyos miembros se prestan una ayuda y un apoyo mutuos. Las personas de edad, que de por sí forman parte de un colectivo vulnerable y dependiente, son a menudo los principales cuidadores de los niños, que conforman otro colectivo vulnerable y dependiente. Las mujeres de edad, en particular, cargan con la responsabilidad de cuidar a los niños de más corta edad. Un estudio realizado sobre las pensiones en Sudáfrica mostró que cuando las abuelas reciben pensiones, el estado nutricional de los nietos que viven con ellas es mejor <sup>40</sup>.

379. En el ciclo de vida tradicional, los abuelos permiten a los adultos aprovechar al máximo sus posibilidades de obtener ingresos y, por ende, de garantizar la seguridad de toda la familia. Sin embargo, la urbanización y la migración nacional e internacional han ido desgastando el apoyo que existía en las redes familiares extensas <sup>41</sup>. Conforme la movilidad debilitaba los lazos entre las generaciones, perdían viabilidad los sistemas recíprocos en que las personas de edad asumían la responsabilidad de cuidar los niños a cambio de recibir una protección social informal. En Tailandia, por ejemplo, los abuelos siempre han desempeñado una función importante en el cuidado de los nietos, pero algunos padres se ven hoy obligados a encomendarles esta responsabilidad durante

<sup>37</sup> S. Al-Tuwaijri y otros autores: *Beyond deaths and injuries: The OIT's role in promoting safe and healthy jobs*, Informe introductorio para el XVIII Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, junio de 2008, Seúl, pág. 21.

<sup>38</sup> OIT: *Información básica para el establecimiento de un marco regulador de la OIT para las sustancias peligrosas*, documento para debate en la Reunión de expertos para examinar los instrumentos, los conocimientos, la promoción, la cooperación técnica y la colaboración internacional como herramientas para el establecimiento de un marco regulador de las sustancias peligrosas, MEPFHS/2007, Ginebra, 2007.

<sup>39</sup> OIT: *World Day for Safety and Health at Work 2005: A Background Paper*, Programa InFocus sobre el trabajo sin riesgo de la OIT (Ginebra, 2005), págs. 9-10.

<sup>40</sup> Banco Mundial: *Informe sobre el Desarrollo Mundial 2006: Equidad y Desarrollo* (Nueva York, 2005), pág. 104.

<sup>41</sup> N. Cassirer y L. Addati: *Ampliar las oportunidades de trabajo de la mujer: los trabajadores de la economía informal y la necesidad de servicios de cuidado infantil* (Ginebra), OIT, Programa sobre las condiciones de trabajo y empleo, Ginebra, 2007.

períodos de tiempo excesivamente prolongados sin aportarles a cambio el apoyo financiero y psicológico que necesitarían <sup>42</sup>.

### 7.1.3. Diálogo social

380. El cometido de los gobiernos es fundamental en estos tiempos de profundos cambios demográficos. Por una parte, se les confía la elaboración y aplicación de políticas y programas destinados a evitar la exclusión prematura de los trabajadores de edad del mercado de trabajo y, por otra parte, desempeñan la función esencial de garantizar a todos los ciudadanos una base social y niveles adecuados de protección social. Asimismo, cumplen un cometido determinante en la tarea de incrementar los incentivos financieros a la continuación laboral para aquellos trabajadores de edad que quisieran seguir trabajando, y de premiar la flexibilidad entre los ingresos laborales y las pensiones, a fin de mejorar la situación de los trabajadores de edad.

#### **Recuadro 7.1** **Diálogo social eficaz**

Un ejemplo de diálogo consiste en inscribir en los órdenes del día de los órganos tripartitos los problemas que se plantean a los trabajadores de edad de cualquier sexo. En Singapur, el Comité Tripartito sobre la Empleabilidad de los Trabajadores de Edad recomendó la creación de una alianza tripartita para la adopción de prácticas de empleo equitativas con el fin de influir positivamente en la mentalidad de los empleadores, los empleados y el público en general respecto a las prácticas de empleo equitativas, responsables y exentas de toda discriminación por razones de edad y sexo. La Alianza Tripartita, que se creó en 2006, tiene por objeto erradicar la discriminación en la contratación y el empleo, y a esos efectos elabora desde entonces productos y realiza actividades de divulgación.

Fuente: OIT: Re-engineering labour administration to promote decent work, pág. 74. Véase también Haspels, N.; Majurin, E., 2008. Work, Income and Gender Equality in East Asia (OIT, Bangkok), págs. 65 y 66.

381. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores también desempeñan, por conducto del diálogo social activo, una función decisiva en la promoción de las oportunidades de trabajo, las políticas de empleo, y la seguridad social para los hombres y las mujeres de edad. No se debería subestimar la inseguridad en que viven los trabajadores de edad ni su temor a ser despedidos y a engrosar las filas del desempleo. En algún momento será necesario y urgente tener en cuenta las opiniones de los hombres y mujeres de edad respecto de la discriminación por motivos de edad, las oportunidades de empleo productivo y el acceso a la protección social. Las personas que estuvieron sindicadas a lo largo de toda su vida laboral tienen una experiencia que aportar para ayudar a paliar los problemas con que se tropiezan los hombres y mujeres de edad. Es importante sensibilizar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores a las dificultades con que tropiezan los trabajadores de edad, encontrar soluciones conjuntas y velar por que las decisiones y los derechos de estos trabajadores sean respetados. La mejor manera de lograrlo es por conducto de un diálogo social entre interlocutores informados y de buena voluntad <sup>43</sup>.

<sup>42</sup> K. Kusakabe: *Reconciling work and family: Issues and policies in Thailand*, Conditions of Work and Employment Series No. 14 (Ginebra, OIT, 2006), pág. xii.

<sup>43</sup> En la Recomendación sobre los trabajadores de edad, 1980 (núm. 162), de la OIT, se insta a que se tomen medidas adecuadas para informar al público y al personal responsable de la orientación, formación, colocación y de los servicios sociales — así como a los empleadores, a los trabajadores y a sus organizaciones respectivas — de los problemas que puedan plantearse a los trabajadores de edad.

382. La Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) ha preparado un CD-ROM sobre el envejecimiento en la serie «Gestión de la diversidad e igualdad en el lugar de trabajo». Los empleadores reconocen la incidencia que los cambios demográficos tienen en el mercado de trabajo. Lo esencial a este respecto es combinar sabiamente unas políticas eficaces en los lugares de trabajo para las distintas fuerzas laborales y atender las necesidades de las empresas. Cuando los empleadores observaron la incidencia que la legislación laboral y social tiene en la contratación y los despidos, también advirtieron que había un país donde los convenios colectivos preveían para los trabajadores de edad cautelas especiales, como complementos salariales, una protección contra los salarios bajos en caso de producirse cambios en las tareas realizadas en el marco laboral, y una protección contra el despido. Habida cuenta de que para los empleadores estas medidas tienen un costo que no es proporcional a las prestaciones, se considera que desalientan la creación de puestos de trabajo para los trabajadores de edad <sup>44</sup>.

383. Las organizaciones de trabajadores están intentando resolver el problema de las condiciones de trabajo que provocan un envejecimiento prematuro, para que los trabajadores puedan envejecer en un entorno saludable, y mantenerse sanos y en forma conforme vayan cumpliendo años. También les preocupa la creciente precariedad del empleo. Según la Fundación Hans Böckler, instituto de investigación y publicaciones adscrito a la principal confederación alemana del trabajo, cuando las empresas toman decisiones deberían tener en cuenta los costos derivados de mayor flexibilidad. Las empresas que deseen mayor flexibilidad deberían pagar a la seguridad social contribuciones más elevadas que aquellas que ofrezcan mejores condiciones de empleo. Con esta propuesta de «flexiguridad» se sostiene que la contribución del empleador a la seguridad social debería ser proporcional a la flexibilidad (precariedad) de los contratos que ofrece, para compensar los riesgos sociales. Para animar a los empleadores a nivelar las condiciones de trabajo de los empleados titulares de contratos regulares con aquéllas aplicables a los que tengan contratos atípicos, se podrían gravar los lugares de trabajo donde las condiciones sean deficientes con una tasa parecida al «impuesto ecológico», que contribuye a proteger el medio ambiente <sup>45</sup>. Al estar muchas mujeres empleadas en trabajos precarios y atípicos, este tipo de normativa tendría una incidencia positiva en sus ingresos y prestaciones.

#### **Recuadro 7.2** **Negociación colectiva en materia de igualdad** **de género para las personas de edad**

El Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154) es un cauce importante para promover la igualdad de género para los trabajadores de edad. La negociación sobre los problemas que afectan a las trabajadoras de edad conduce a la inclusión de medidas ejecutables en los convenios colectivos, sobre todo en lo que se refiere a la igualdad de remuneración, las horas de trabajo, la salud y el entorno de trabajo, y la dignidad en el lugar de trabajo. No obstante, como aún no se ha explotado todo el potencial de este cauce, es preciso dedicarle un estudio detenido.

Fuente: S. Olney y M. Rueda: Convenio núm. 154 – Promoción de la negociación colectiva (OIT, Ginebra).

<sup>44</sup> OIE: *Trends in the workplace survey 2008: Enterprises in a globalizing world* (Ginebra, 2008), pág. 20.

<sup>45</sup> H. Seifert, A. Tangian: *Is work in Europe decent? A study based on the 4th European survey of working conditions 2005*, Hans Böckler Foundation (Düsseldorf, 2008).

#### 7.1.4. Principios y derechos

384. El único instrumento dedicado con carácter específico a la edad, la Recomendación sobre los trabajadores de edad, 1980 (núm. 162), tiene por objeto tutelar el derecho de los trabajadores de edad a la igualdad de trato, y en él se proporciona asesoramiento práctico sobre las medidas que deberían aplicarse. En el párrafo 2 se señala que «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».

385. La OIT tiene una serie de convenios sobre la seguridad social en los que se tratan cuestiones fundamentales que afectan a los trabajadores a lo largo del ciclo de vida y que tienen claras consecuencias para las personas de edad, como las prestaciones de enfermedad, invalidez, vejez y sobrevivientes. El Convenio núm. 102, principal instrumento de la OIT sobre seguridad social, ha contribuido considerablemente a la aplicación del derecho a la seguridad social mediante normas mínimas y principios fundamentales de seguridad social universalmente aceptados<sup>46</sup>. Este instrumento ha sido capital para promover la cobertura universal mediante la aplicación de un régimen básico de seguridad social, en particular para las mujeres de edad que hoy se encuentran en el extremo inferior de la escala social<sup>47</sup>.

386. Existen otros instrumentos igualmente pertinentes, entre ellos el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), por el que se promueve el empleo pleno, productivo y libremente elegido para todas las personas disponibles y en busca de trabajo, con miras a estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, elevar los niveles de vida, y superar el desempleo y el subempleo. Si bien en el Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142) no se mencionan expresamente las mujeres ni los trabajadores de edad, este instrumento puede utilizarse para propugnar la formación profesional y el aprendizaje permanente para todos los adultos. La Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195), recién adoptada, y la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198) contienen referencias específicas. Utilizadas conjuntamente, proporcionan argumentos sólidos para incluir a las mujeres de edad en el trabajo formal<sup>48</sup>. Los convenios de la OIT sobre los servicios de empleo públicos y privados<sup>49</sup> pueden utilizarse para la formulación de políticas que tomen en consideración la dimensión de género y que estén debidamente concebidas para prestar una ayuda ajustada a las necesidades de los grupos de personas

---

<sup>46</sup> OIT: *Establecimiento de normas de seguridad social en una sociedad global: Análisis de la situación y de la práctica actuales y de las opciones futuras para el establecimiento de normas de seguridad social globales en la Organización Internacional del Trabajo*, documento núm. 2, Documentos de Política de Seguridad Social (Ginebra, 2008), pág. 52.

<sup>47</sup> El Convenio núm. 102 no excluye el pago de prestaciones a viudos. En muchos países, sin embargo, las prestaciones de sobrevivientes sólo se conceden a las viudas, por lo que se discrimina a los hombres. Véase OIT: *Establecimiento de normas de seguridad social en una sociedad global: Análisis de la situación y de la práctica actuales y de las opciones futuras para el establecimiento de normas de seguridad social globales en la Organización Internacional del Trabajo*, documento núm. 2, Documentos de Política de Seguridad Social (Ginebra), pág. 78; y OIT: *Seguridad social: un nuevo consenso* (Ginebra), pág. 85.

<sup>48</sup> Véanse los apartados g) y h) del párrafo 5 de la Recomendación núm. 195, y los párrafos 5 y 6 de la Recomendación núm. 198.

<sup>49</sup> Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88) y Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181).

de edad. Los convenios sobre la seguridad y la salud en el trabajo contienen consideraciones importantes para los trabajadores de edad, y pueden invocarse para atender las necesidades específicas de las mujeres que trabajan.

387. Cabe preguntarse sin embargo si es acertado suponer que los trabajadores de edad son conscientes de sus derechos de sindicación y de negociación colectiva sobre cuestiones relativas a su situación laboral. Una vez más, se debería subrayar que en los Convenios núms. 87 y 98 se propugnan el diálogo social y la aplicación de políticas. Los instrumentos de la OIT referentes a los trabajadores de edad pueden compaginarse con los instrumentos sobre la igualdad de oportunidades y de trato, como los Convenios núms. 111 y 100, que versan sobre las prácticas discriminatorias y el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Si bien la edad no se menciona expresamente entre los motivos de discriminación prohibidos en el Convenio núm. 111, varios países se han acogido al apartado *b)* del párrafo 1 del artículo 1) de dicho instrumento para incluir la edad entre esos motivos. El artículo 5 del Convenio otorga la posibilidad de tomar medidas especiales para atender, entre otras necesidades, las de los trabajadores de edad.

388. La aplicación y el fortalecimiento constantes de la legislación que prohíbe la discriminación por motivos de género y edad son importantes para combatir las múltiples formas de discriminación de que son víctimas las mujeres de edad, entre las cuales figuran los estereotipos sexistas y de edad<sup>50</sup>. Las normas y la asistencia técnica que brinda la Oficina para la revisión de la legislación y de las políticas pueden ser determinantes, pues pueden conducir a políticas económicas y sociales apropiadas y contribuir a evitar que las personas de edad caigan en la pobreza.

## 7.2. Vínculos con las Naciones Unidas y los organismos internacionales

389. Desde la celebración de las asambleas mundiales sobre el envejecimiento, a escala internacional se presta más atención a las cuestiones de género y a las personas de edad<sup>51</sup>. En el Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento se destaca el papel que éstas desempeñan en la prestación de cuidados no remunerados. Se subraya que esas mujeres resultan penalizadas desde el punto de vista financiero a causa de su reducida contribución a los regímenes de pensiones, la pérdida de oportunidades de ascenso, menores ingresos, y el costo que en términos físicos y emocionales les supuso compaginar las obligaciones laborales con las domésticas.

390. El Día Internacional de las Personas de Edad 2008<sup>52</sup>, celebrado el 1.º de octubre de 2008, brindó la oportunidad de exhortar a la elaboración de un convenio sobre los

<sup>50</sup> OIT: *Promoting decent work for an ageing population: Actors, partners and corporate social responsibility*, documento de trabajo presentado por la OIT ante la Reunión de alto nivel del G-8 sobre el empleo (París, 12-13 de mayo de 2003) pág. 6.

<sup>51</sup> OIT: *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: Madrid, 8-12 de abril de 2002.

<sup>52</sup> Patrocinado por el Comité sobre el Envejecimiento de la Conferencia de Organizaciones no Gubernamentales en Relación Consultiva con las Naciones Unidas (CONGO), en colaboración con el Departamento de Información Pública de las Naciones Unidas, el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales y el Fondo de Población de las Naciones Unidas.

derechos de las personas de edad <sup>53</sup>. El proyecto de convenio contendrá los Principios de las Naciones Unidas a favor de las personas de edad y en él se reflejará el Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento.

391. El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer <sup>54</sup> también se ha declarado sumamente preocupado por el atropello de los derechos de las mujeres de edad. Ha reconocido que éstas conforman un colectivo vulnerable, por lo que está estudiando una recomendación general sobre los derechos de las mujeres de edad.

### 7.3. El camino a seguir

392. En la Recomendación núm. 162 se exhorta a la adopción de medidas apropiadas con objeto de informar al público y a los responsables de prestar servicios de orientación, formación, colocación y sociales, así como a los empleadores, a los trabajadores y a sus respectivas organizaciones, de las dificultades con que pueden tropezar los trabajadores de edad. En la lista indicativa que se facilita a continuación se destacan los ámbitos en que las políticas, los programas y las actividades de la OIT pueden tener trascendencia.

- ❑ La ratificación del Convenio núm. 111. Si bien la edad no se menciona expresamente entre los motivos de discriminación prohibidos, los países pueden añadirla por ese concepto, en virtud del apartado *b)* del párrafo 1 del artículo 1 del Convenio. El artículo 5 del Convenio otorga, según ya se señaló, la posibilidad de adoptar medidas especiales para ayudar también a los trabajadores de edad.
- ❑ El fortalecimiento y aplicación de la legislación por la que se prohíbe la discriminación por motivos de edad, a fin de asegurar la igualdad de oportunidades y de trato de las mujeres de edad, ya que estas trabajadoras son víctimas de múltiples formas de discriminación, como estereotipos sexistas y de edad.
- ❑ La eliminación de los obstáculos que coartan la contratación y la retención de los trabajadores de edad, a través de la acción de los gobiernos y los interlocutores sociales. Este aspecto es especialmente importante.
- ❑ El fomento del aprendizaje permanente y el desarrollo de aptitudes para mejorar las calificaciones a lo largo de la vida laboral, y la apertura de oportunidades para los trabajadores de edad, en particular a las mujeres. La adquisición de calificaciones empresariales en años ulteriores también es un ámbito que requiere actuación.
- ❑ El fomento de la iniciativa empresarial para los hombres y las mujeres de edad mediante incentivos fiscales, servicios de asesoramiento empresarial, y el acceso a la finanza. Esta es una opción programática añadida.
- ❑ La instauración de un entorno de trabajo adecuado y flexible para los trabajadores y las trabajadoras de edad, mediante la eliminación de las condiciones de trabajo insalubres e inseguras que puedan menoscabar sus capacidades y su productividad. Ello debería realizarse en el contexto de la mejora de la seguridad y la salud en el trabajador a todas las edades.
- ❑ El protagonismo de la seguridad social como factor productivo para fomentar el empleo, estimular el cambio estructural y promover el crecimiento económico en

---

<sup>53</sup> Por medio de esta campaña mundial de sensibilización pública, «La igualdad de género en el corazón del trabajo decente», la OIT celebró este día con el tema mensual *Derechos, empleos y seguridad social: una nueva visión para hombres y mujeres de edad avanzada*.

<sup>54</sup> Véase el sitio web del Comité, <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/committee.htm>.

los países con ingresos elevados, lo cual significa fundamentalmente garantizar unos sistemas de protección social viables y, en los países con ingresos bajos, extender la cobertura de la seguridad a los grupos de la población no cubiertos por ésta. Todos los países deben tomar en consideración el acceso de las mujeres de edad a la cobertura de la seguridad social.

- ❑ La organización de campañas de sensibilización en las que se aborden las cuestiones de la discriminación por motivos de edad, las oportunidades de empleo productivo y el acceso a la protección social.
- ❑ La promoción del diálogo social entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores para aumentar la sensibilidad a los problemas con que tropiezan los trabajadores de edad, de tal manera que las soluciones halladas conjuntamente permitan garantizar que se respeten las decisiones y los derechos de estos trabajadores.

## Capítulo 8

---

### Principales orientaciones de política para las actividades internacionales y nacionales

#### 8.1. Potenciar el diálogo social en favor de la igualdad de género

393. El diálogo social es fundamentalmente una cuestión de participación equitativa. La participación es lo que permite que las mujeres y los hombres logren un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Consciente de su mandato, la OIT está buscando maneras de aumentar la capacidad de sus mandantes para que puedan intervenir, ejercer influencia y sacar provecho de los esfuerzos desplegados en el plano internacional con miras a promover un desarrollo sostenible. En el contexto de la actual crisis financiera y económica mundial, la meta de lograr un consenso y una participación democrática cobra más relevancia que nunca.

394. La promoción de la igualdad de género a través del diálogo social conlleva un doble desafío. El primero de ellos es lograr que aumente la participación y mejorar la condición de las mujeres en dicho proceso. El segundo es incorporar una perspectiva de género en los temas del diálogo social, de modo que se refleje la evolución constante de los mercados de trabajo y de los modelos del mundo del trabajo. Este año, cuando se conmemora el 60.º aniversario del Convenio núm. 98, es importante reconocer el lugar central que ocupa la negociación colectiva de cara a estos desafíos.

395. La participación equitativa de las mujeres en las instituciones de diálogo social es, de por sí, fundamental para promover la igualdad de género por medio del tripartismo y el diálogo social. Los bajos índices de participación de las mujeres en las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y en las instituciones tripartitas pertinentes están bien documentados. En algunas regiones, la participación de las mujeres en la fuerza laboral remunerada, como empleadoras o como trabajadoras, al mismo tiempo que su participación en las instituciones correspondientes de tripartismo y diálogo social. Asimismo, se ha demostrado que las mujeres tienden a incluir las cuestiones de género en los programas de trabajo con más frecuencia que los hombres. Por esta razón, el aumento de la participación de las mujeres en el diálogo social también ha llevado a prestar más atención a las cuestiones de género <sup>1</sup>, por ejemplo, la creación de mecanismos tripartitos nacionales para las mujeres en los países de América Latina durante el decenio de 1990.

---

<sup>1</sup> Rueda Catry, M. y Breneman-Pennas, T. 2008. *Women's participation in social dialogue institutions at the national level*, del Servicio de Diálogo Social y de la Legislación y Administración del Trabajo, documento de trabajo núm. 16 (Ginebra, OIT, 2008).



396. Sin embargo, en líneas generales la participación de las mujeres en las instituciones de diálogo social se ha mantenido en niveles relativamente bajos. En parte, esto se debe a su escasa participación en los cargos de dirección de las organizaciones de trabajadores y de empleadores. En el plano de los gobiernos, la tendencia ha consistido en designar una proporción más elevada de mujeres para que ocupen puestos en las instituciones tripartitas nacionales, del mismo modo que han logrado elevar la proporción de mujeres de las delegaciones que envían a las reuniones de la CIT, y a las reuniones regionales<sup>2</sup> y al Consejo de Administración. El mejor desempeño de los gobiernos puede obedecer a los avances alcanzados en la lucha contra la discriminación en la administración pública, incluso a través de prácticas proactivas de contratación y ascenso y de la aceptación del equilibrio entre la vida profesional y la vida familiar.

397. Para las organizaciones de trabajadores, el desafío ha consistido en superar las diferencias de fuerza entre los sindicatos de distintos sectores que tradicionalmente han empleado principalmente varones (en los que la fuerza sindical está bien afirmada) y en otros sectores que esencialmente emplean mujeres. En 2002, la actual CSI puso en marcha una campaña de sensibilización encaminada a aumentar la participación de las mujeres en las organizaciones de trabajadores. En marzo de 2008, la CSI puso en marcha una campaña de dos años denominada «Campaña trabajo decente, vida decente para las mujeres»<sup>3</sup>. Se ha instado a los sindicatos que la conforman a que se fijen como meta que las mujeres logren una participación equivalente a la tercera parte de los cargos directivos, aunque algunos sindicatos aspiran a lograr la paridad. El llamado Comité Mujeres ha contribuido a aumentar la sensibilización, tanto en la CSI como entre las federaciones sindicales internacionales, y ha alentado a lograr una mayor participación de las mujeres en los puestos de dirección y ha apoyado plataformas detalladas de prioridades, que tomen en consideración las cuestiones de género<sup>4</sup>.

398. La OIE, los empleadores nacionales y sus organizaciones representativas preconizan los argumentos económicos a favor de una mayor igualdad entre los hombres y las mujeres, y muchos de ellos están desplegando esfuerzos para aumentar la diversidad en el lugar de trabajo. Sin embargo, promover el nombramiento de mujeres en cargos de gestión empresarial sigue siendo un desafío en todas las regiones. Las empresas que participan en el diálogo social bipartito están comenzando a comprender que las cuestiones que suelen someterse a negociación, tales como los salarios, las condiciones de trabajo y de empleo y, más recientemente, el equilibrio entre la vida profesional y familiar, tienen una dimensión de género. Cuando se comparan los enfoques de los interlocutores sociales, se puede observar una convergencia de opiniones acerca de la importancia de la igualdad de género en el lugar de trabajo.

---

<sup>2</sup> Las estadísticas desglosadas por sexo relativas a la participación en la octava Reunión Regional Europea de la OIT (Lisboa, febrero de 2009) muestran que la proporción de delegadas (total de miembros, miembros adjuntos y consejeras técnicas) era la siguiente: gobiernos, casi el 40 por ciento; trabajadores, el 32 por ciento; y empleadores, el 26 por ciento.

<sup>3</sup> Véase <http://www.ituc-csi.org/spip.php?rubrique198&lang=es> (consultado el 20 de marzo de 2009).

<sup>4</sup> Véase UNI Global Union: *Conclusions and action points*, de la segunda Conferencia Mundial de Mujeres de la UNI, Chicago, 20 y 21 de agosto de 2005, Gender equity and youth, BW1. Política sobre Igualdad de Género, <http://www.bwint.org/default.asp?Issue=Gender%20Equity%20and%20Youth&Language=ES> (consultada el 20 de marzo de 2009) y UITA: *All for one and one for all: A gender equality guide for trade unionists in the agriculture, food, hotel and catering sectors* (Ginebra, 2007). Además, el Comité Mundial de Mujeres de la ISP puso en marcha una serie de campañas para el periodo 2007-2012 en materia de igualdad de remuneración, protección de la maternidad, migración internacional y trabajadoras del sector de la salud, y mujeres en la economía informal. Véase, [www.world-psi.org](http://www.world-psi.org) (consultado el 20 de marzo de 2009).

## 8.2. Hombres y mujeres en cargos de liderazgo

399. En todo el mundo, la brecha de género es patente en los puestos de alto nivel. Se aducen varias razones para explicar el reducido número de mujeres que ocupan cargos de alta responsabilidad en los sectores público y privado. Las investigaciones han encontrado tres enfoques de esta cuestión: el primero, destaca las diferencias observables en los hombres y en las mujeres y se centra en temas tales como los primeros procesos de socialización y el desarrollo de los distintos rasgos de comportamiento en la infancia, que pueden evolucionar hacia estilos de liderazgo ligados al género; el segundo, se basa en la premisa de que los hombres y las mujeres tienen sustancialmente el mismo potencial, pero este potencial se ve sesgado por procesos estructurales (tales como los cargos que ocupan en las organizaciones, los «techos de cristal» y los sesgos en la evaluación en el empleo; y el tercero, toma en cuenta el contexto cultural, en otras palabras, el modo en que las fuerzas culturales <sup>5</sup>, las expectativas y las preferencias de cada individuo determinan los roles. Las personas pueden modificar las fuerzas culturales que determinan los conceptos de género y liderazgo, pero hacerlo toma tiempo. Por ejemplo, a pesar del hecho de que hace treinta años en Gran Bretaña se promulgaron leyes destinadas a mejorar la igualdad de género, las mujeres todavía no gozan del mismo acceso a los cargos de liderazgo <sup>6</sup>. La discriminación positiva nunca debería poner en entredicho el principio del liderazgo basado en los méritos y en las calificaciones.

### Recuadro 8.1 El liderazgo comienza con la educación

Los modelos de liderazgo del sector de la educación inciden tanto en la profesión como en toda la sociedad. En la enseñanza primaria, el número de maestras supera considerablemente el de los maestros de sexo masculino; en algunos países, más del 90 por ciento de los maestros en las escuelas primarias son mujeres. En las escuelas secundarias de la mayoría de los países, las mujeres todavía representan más de la mitad de todos los maestros. En el nivel terciario, la proporción entre hombres y mujeres se invierte: hay más probabilidades de que los profesores sean hombres y no mujeres. Por ejemplo, en Italia, en 2001, las mujeres representaban el 95 por ciento de las maestras en las escuelas primarias, el 65 por ciento en las escuelas secundarias y sólo el 29 por ciento en la enseñanza de nivel terciario <sup>1</sup>. La falta de maestros de sexo masculino en las escuelas primarias significa que los niños no cuentan con un patrón de comportamiento masculino que les sirva de modelo <sup>2</sup>. Los hombres también ocupan la mayoría de los cargos de gestión en el ámbito académico, tales como las rectorías de las escuelas y las decanaturas y jefaturas de las facultades universitarias. El índice de representación de las mujeres en todos los niveles de los ministerios de educación y de las organizaciones de docentes es especialmente bajo. Lo anterior trae consigo prejuicios sexistas en el diálogo social y puede tener incidencia a la hora de determinar las políticas, los planes de estudio y la orientación profesional <sup>3</sup>.

<sup>1</sup> OIT: *Romper el techo de cristal: Las mujeres en puestos de dirección*, versión actualizada (Ginebra, 2004), págs. 32-33. <sup>2</sup> Véase *Education and Communication: Occupational segregation in education*, Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa (CEPE), 2009, <http://www.unece.org/stats/gender/genpols/keyinds/education/educonce.htm>. <sup>3</sup> Véase OIT y UNESCO: *Informe intermedio sobre alegaciones de organizaciones de docentes relativas al incumplimiento de las Recomendaciones de 1966 y 1997 sobre el personal docente*, Comité Mixto de Expertos OIT/UNESCO sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente, Ginebra, 2008.

<sup>5</sup> Véase M. Lyly-Yrjänäinen y E. Fernández Macías: *Women Managers and hierarchical structures in working life* (Dublín, 2009) Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo). Véase también L. Wirth: *Romper el techo de cristal: Las mujeres en puestos de dirección* (Ginebra, OIT, 2001).

<sup>6</sup> Véase D. Higgs, *Review of the role and effectiveness of non-executive directors* (Londres, DTI, documento de consulta, 2002). En éste y en otros informes de alto perfil sobre la gobernanza en las empresas se ha recalcado la necesidad de ampliar la base de candidatos para ocupar cargos de directores y se ha alentado a algunas empresas a designar mujeres para ocupar cargos en sus órganos de dirección.

### 8.3. Mejorando la gobernanza mediante la igualdad de género

400. La buena gobernanza es necesaria para el tripartismo, las políticas de empleo y la inspección del trabajo, y esto significa dar voz a las mujeres y hombres de los que los políticos son responsables <sup>7</sup>. La buena gobernanza preserva el imperio de la ley, así como el respeto de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales reconocidos en el plano internacional, y se caracteriza por la previsibilidad, la transparencia y la fiabilidad. Una mayor seguridad y estabilidad contribuyen directamente a perturbar en menor grado las vidas económicas de la gente pobre y a aumentar los recursos disponibles para la prestación de servicios, creando así un entorno propicio para una mejor gobernanza <sup>8</sup>. En este contexto, la erradicación de la pobreza, el respeto de los derechos humanos y la igualdad de género están relacionados entre sí, tal y como se reafirma en la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa.

401. Una representación adecuada de las mujeres en los niveles más altos en que se formulan políticas nacionales es una condición indispensable para lograr la eliminación de la discriminación por razones de sexo en cuanto a las oportunidades y el trato. Las políticas fiscales, comerciales y laborales deben definirse de manera que no provoquen efectos negativos sobre las cuestiones de género. También es necesario que las políticas reconozcan la contribución de las mujeres en la economía informal. Además, las mujeres deberían tener una participación activa en la formulación de las políticas macroeconómicas <sup>9</sup>. En algunas regiones, la marginación de las mujeres sigue siendo real a pesar de los progresos registrados los últimos años, y hacen falta medidas a fin de asegurar la integración completa y efectiva de las mujeres en el desarrollo político y macroeconómico <sup>10</sup>. De conformidad con los ODM, los gobiernos son los responsables de los compromisos políticos y las asignaciones presupuestarias para la reducción de la pobreza. Por consiguiente, las administraciones deben comprender claramente que las políticas nacionales que contemplan dichos objetivos pueden afectar de manera distinta a las mujeres y a los hombres. Sin embargo, las mujeres siguen estando subrepresentadas en los puestos de dirección de la administración pública, en los puestos gubernamentales sometidos a elección y en las carteras ministeriales que se encargan de supervisar la aplicación del plan de reducción de la pobreza. Los datos suministrados por la UIP ponen de manifiesto que el promedio mundial de parlamentarias que ocupan escaños en las cámaras altas y bajas sólo era del 18,4 por ciento, y algunos países no tenían a ninguna parlamentaria <sup>11</sup>. Rwanda es el país con el porcentaje más elevado de mujeres parlamentarias, pues representan el 56,3 por ciento del total, lo que les confiere un papel importante en el proceso de reconciliación tras el genocidio. En esta clasificación Suecia ocupa el segundo lugar, con un 47 por ciento de mujeres en el parlamento y Cuba con un 43,2 por ciento.

---

<sup>7</sup> OIT: Conclusiones sobre la promoción del empleo rural para reducir la pobreza, Informe de la Comisión de Promoción del Empleo Rural, 97.ª reunión, *Actas Provisionales* núm. 15, CIT, 97.ª reunión, Ginebra, 2008, pág. 68.

<sup>8</sup> Véase Unión Interparlamentaria (IPU), PNUD, Banco Mundial, UNIFEM: *El Parlamento, el Presupuesto y el Género* (Manual para los parlamentarios, núm. 6, 2004).

<sup>9</sup> Véase Secretaría de la Commonwealth: *The Commonwealth plan of action for gender equality 2005-2015* (Londres, 2005), págs. 9, 41-42.

<sup>10</sup> Nueva Alianza para el Desarrollo de África (NEPAD): *Declaration on democracy, political, economic and corporate governance*, sexta Cumbre del Comité de Jefes de Estado y de Gobierno, 38.º período de sesiones ordinario de la Organización de la Unidad Africana (Durbán, Sudáfrica), julio de 2002, párrafo 22.

<sup>11</sup> *Women in National Parliaments*, UIP, <http://www.ipu.org/wmn-e/world.htm> (consultado el 20 de marzo de 2009).

402. Los comités parlamentarios que se encargan de las cuestiones relacionadas con las mujeres y la igualdad de género pueden garantizar avances en la consecución de los ODM y la asignación de los recursos apropiados. Pueden fortalecer el proceso democrático nacional de supervisión y responsabilización. Alrededor de 60 parlamentos nacionales han establecido comités encargados de garantizar que las cuestiones de igualdad de género se sigan tratando<sup>12</sup>. Un ejemplo es el Comité sobre la mujer de Costa Rica, el cual revisa y presenta propuestas legislativas relativas a la situación de las mujeres en el país y trabaja en colaboración con el Plan Nacional de Desarrollo para definir una estrategia a favor del diálogo social. Los temas más importantes que aborda dicho Comité incluyen la necesidad de disponer de políticas para luchar contra la violencia contra las mujeres, promover el empleo de la mujer a fin de reducir la disparidad salarial entre las mujeres y los hombres, y desarrollar una infraestructura del cuidado de los hijos<sup>13</sup>.

403. Es importante promover la igualdad de género no sólo a nivel gubernamental y de los servicios públicos, sino también a nivel de las empresas, por su propio interés. La diversidad es positiva para el desempeño económico, ya que los negocios pueden aprovechar la creatividad, la innovación y las competencias tanto de los hombres como de las mujeres<sup>14</sup>. Según un estudio de la revista *Fortune 500* de Estados Unidos, la participación de un mayor número de mujeres en los consejos de administración se relaciona en muchos casos con rendimientos superiores a la media en el capital social, las ventas y el capital invertido<sup>15</sup>. Asimismo, las mujeres aportan diferentes perspectivas en materia de gestión. Además, las mujeres están subrepresentadas en las categorías superiores de gestión en comparación con la proporción que representan en el empleo global; a medida que se sube en la jerarquía de una organización, la proporción de mujeres con cargos de gestión disminuye de forma considerable. Todavía existe la creencia de que las mujeres y los hombres con cargos de dirección tienen valores u objetivos laborales diferentes debido a su sexo. En realidad, un estudio reciente muestra que los hombres y las mujeres con cargos de dirección en las grandes empresas en el plano mundial comparten los mismos valores en sus lugares de trabajo y en sus carreras<sup>16</sup>. En Europa, el 9,7 por ciento de los puestos en las juntas de dirección los ocupaban mujeres en 2008, en comparación con el 0,8 por ciento en 2004<sup>17</sup>. Los datos correspondientes a 2007 revelan que el porcentaje de mujeres en cargos de alta dirección en el plano mundial había aumentado ligeramente de un 19 por ciento a un 22 por ciento desde 2004. Filipinas encabezaba la lista con un 47 por ciento de cargos de dirección ocupados por mujeres, seguido del Brasil (42 por ciento) y de la Federación de Rusia (42 por

<sup>12</sup> UIP: *The role of parliamentary committees in mainstreaming gender and promoting the status of women*, Seminario para los miembros de órganos parlamentarios encargados de las cuestiones de igualdad de género, Ginebra, 4-6 de diciembre de 2006, pág. 5.

<sup>13</sup> UIP, 2006, *op. cit.*, págs. 16-18.

<sup>14</sup> W. Sengenberger: *Globalization and Social Progress: The Role and Impact of International Labour Standards*, segunda edición (Bonn, Friedrich Ebert Stiftung), págs. 76-78.

<sup>15</sup> Cuando no había mujeres en los consejos de dirección, las empresas de *Fortune 500* tendían a tener un rendimiento inferior a la media. Véase *The Bottom Line: Corporate performance and women's representation on boards*, Catalyst, octubre de 2007, <http://www.catalyst.org/publication/200> (consultado el 20 de marzo de 2009).

<sup>16</sup> Véase *New study shows gender, rank and regional differences in finding the right fit for top corporate talent*, Catalyst, junio de 2008, <http://www.catalyst.org/press-release/129> (consultado el 23 de marzo de 2009).

<sup>17</sup> European Professional Women's Network, 2008. Third Bi-annual EuropeanPWN BoardWomen Monitor.

ciento) y de Tailandia (38 por ciento). Dinamarca, Bélgica y Japón registraban un 13 por ciento, un 12 por ciento y 7 por ciento respectivamente <sup>18</sup>.

### Recuadro 8.2

#### Iniciativas relativas a los presupuestos sensibles al género

Los presupuestos sensibles al género constituyen una herramienta para aumentar la responsabilización respecto de cuestiones de igualdad de género. Se trata de un sólido mecanismo para impulsar el cambio. Su éxito depende de si los propios gobiernos pueden generar desde dentro la voluntad política necesaria para apoyar el proceso de modificar la forma tradicional de elaborar el presupuesto, y de formular las políticas mediante la eliminación de los sesgos existentes que desfavorecen a las mujeres y las niñas. Por ejemplo, se trata de examinar los vínculos entre la prestación de cuidados y la actividad económica remunerada o los gastos en infraestructuras que reducen el peso de las tareas domésticas que de lo contrario recaerían de forma desproporcionada en las personas de uno u otro sexo. Las iniciativas en materia de presupuestos sensibles al género ayudan a superar las persistentes desigualdades entre mujeres y hombres gracias a la incorporación de las cuestiones de género en la política macroeconómica, los presupuestos y el gasto público. Los defensores de este tipo de presupuestos afirman que también se trata de una cuestión de derechos humanos: los presupuestos no sólo contienen cifras sobre cuestiones monetarias, también reflejan las prioridades y los valores de un país. Los presupuestos son los principales instrumentos a través de los cuales los gobiernos pueden cumplir con los derechos sociales y económicos de los pueblos <sup>1</sup>.

La elaboración de presupuestos de este tipo que se inició como algo muy novedoso en los años ochenta, ha sido una fuente de inspiración, en particular en el marco de la Commonwealth <sup>2</sup>. Más de 40 países están utilizando estos presupuestos en distintos niveles de sus economías <sup>3</sup>. Los recientes esfuerzos de la UNIFEM han dado como resultado una serie de buenas prácticas en el plano mundial. Por ejemplo, desde 2006, Marruecos ha estado evaluando el impacto de su presupuesto nacional en la igualdad de género en los planos nacional y local mediante un análisis del presupuesto sensible a las cuestiones de género. En el marco de un enfoque integrado, los ministerios de finanzas, educación, sanidad y agricultura y desarrollo rural están preparando informes sobre los gastos y los resultados obtenidos de conformidad con objetivos de igualdad de género definidos <sup>4</sup>.

Los presupuestos sensibles a las cuestiones de género tienen especial relevancia para la OIT, ya que abordan el empleo como una condición clave para la emancipación económica de las mujeres, promueven un análisis que tiene en cuenta las cuestiones de género en la economía del trabajo, y aplican una gestión basada en los resultados mediante ejercicios de planificación y presupuestarios. Algunos de los Programas de Trabajo Decente por País de la OIT están utilizando estos presupuestos como un medio para analizar su impacto y sus beneficios en los programas para las mujeres. El Centro Internacional de Formación de Turín está realizando cursos que ayuden a desarrollar la capacidad de elaborar presupuestos sensibles a las cuestiones de género destinados a los interlocutores sociales de la OIT y a la sociedad civil <sup>5</sup>.

<sup>1</sup> UIP, PNUD, Banco Mundial, UNIFEM: *El Parlamento, el Presupuesto y el Género* (Manual para los parlamentarios, núm. 6, 2004), págs. 22, 57-58 y 71. <sup>2</sup> Véase OIT: *Overview of gender-responsive budget initiatives*, GENDER, documento para la discusión, Ginebra, pág. 6, y Secretaría de la Commonwealth, 2005, *op. cit.*, pág. 40. <sup>3</sup> H. Hofbauer Balmori: *Gender and budgets: Overview report* (Brighton, University of Sussex), BRIDGE development-gender, 2003, pág. 47. <sup>4</sup> Comisión Económica para África, Unión Africana y Banco Africano de Desarrollo: *Assurer l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes en Afrique*, Sexto Foro para el Desarrollo de África (ADF VI), Addis Abeba, 19-21 de noviembre de 2008, pág. 10. <sup>5</sup> Véase *An introduction to gender budgeting*, OIT-CIF, 2009, [www.itsilo.org/calendar/4227?language\\_id=1](http://www.itsilo.org/calendar/4227?language_id=1) (consultado el 20 de marzo de 2009).

<sup>18</sup> Grant Thornton International: *International Business Report (IBR)* (Londres, 2009). Este grupo de empresas de contabilidad y consultoría independientes prepara una encuesta que abarcará 7.200 empresas de capital privado, de 36 economías que representa el 81 por ciento del PIB mundial.

404. En Noruega, se ha registrado un considerable aumento del número de mujeres que ocupan puestos en las juntas de dirección, pues pasó de un 22 por ciento en 2004 a un 44,2 por ciento en 2008. Este aumento se produjo a raíz de la adopción de disposiciones jurídicas que exigen que las mujeres o los hombres no deben representar menos del 40 por ciento de los cargos directivos de las sociedades anónimas que cotizan en bolsa del sector privado. El programa Female Future de la Confederación de Comercio e Industria de Noruega desempeñó un papel importante en las actividades de concienciación y de promoción del papel de las mujeres en los cargos directivos y en la gestión empresarial <sup>19</sup>. Las empresas de todo el mundo y el Banco Mundial lanzaron recientemente el *Private Sector Leaders Forum* con el objetivo de promover la emancipación económica de las mujeres y la igualdad de género, incluida la inversión en programas de préstamos específicos y cursos de formación para mujeres de negocios en países en desarrollo, ya que son las que más sufren debido a la actual crisis económica <sup>20</sup>.

#### 8.4. Qué ha funcionado y qué aspectos requieren más atención

405. Las decisiones de política adoptadas por los mandantes en los dos últimos decenios constituyen un mandato al que la OIT se ha mantenido fiel al haber intensificado sus esfuerzos en todo el mundo con el fin de lograr un cambio en materia de igualdad de género en el mundo del trabajo. Desde la Resolución de la CIT de 1991 sobre la acción de la OIT para las trabajadoras y la Resolución de la CIT de 2004 relativa a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad, hasta las orientaciones más recientes del Consejo de Administración sobre diversas medidas prácticas (tales como auditorías de género, seguimiento mediante planes de acción y los requisitos de la cooperación técnica relacionados con la igualdad de género), el mensaje claro que se ha transmitido es que no puede lograrse un desarrollo sostenible mientras persistan desigualdades flagrantes entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo. El Programa de Trabajo Decente, que tiene su fundamento político en la Declaración de 2008 y las actividades prácticas que se ejecutan mediante instrumentos tales como los Programas de Trabajo Decente por País, ha demostrado que la OIT puede prestar servicios desde la perspectiva de los derechos, el empleo, la protección social y el diálogo social. La utilidad de incorporar la perspectiva de género ha quedado demostrada por los esfuerzos que realiza la OIT a fin de aplicar las resoluciones de la CIT y las decisiones del Consejo de Administración sobre este tema.

406. Por lo que se refiere al logro de la igualdad de género, la investigación relativa a cada capítulo del presente informe conduce a conclusiones positivas. En general, se reconoce que la condición y el trato que se da a las niñas y las mujeres en la sociedad han avanzado significativamente en lo que respecta a la adopción y el cumplimiento de la legislación (y en particular en lo referente a la aplicación de medidas correctivas respecto de los prejuicios y la discriminación directa que padecen las mujeres desde larga data), la oferta de oportunidades educativas, el acceso a la participación en los

<sup>19</sup> OIT: *Las organizaciones de empleadores lideran la acción sobre la igualdad de género: estudios monográficos de 10 países*, ACT/EMP núm. 43, págs. 55-60.

<sup>20</sup> *President Robert B. Zoellick Announces 6 New World Bank Group Commitments on Gender Equality*, Banco Mundial, comunicado de prensa, <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTGENDER/0,,contentMDK:21733293~menuPK:336874~pagePK:148956~piPK:216618~theSitePK:336868,00.html> (consultado el 24 de marzo de 2009).

procesos políticos y las instituciones, y la disponibilidad de trabajo y oportunidades de empleo <sup>21</sup>. El presente informe menciona un gran número de políticas y programas exitosos que han contribuido a hacer avanzar la igualdad entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo. El doble enfoque de la OIT sobre la igualdad de género en el mundo del trabajo (el argumento basado en los derechos y la eficiencia económica) está demostrando su valor.

407. Una enseñanza importante que se puede extraer de este análisis es que las intervenciones puntuales no permiten por sí solas lograr ese importante objetivo. Es fundamental adoptar un enfoque integral (cambiar las actitudes sociales y los comportamientos individuales abordando al mismo tiempo los problemas estructurales adoptando medidas específicas sobre el mundo del trabajo). El crecimiento económico y la creación de empleos no siempre conducen a un mayor progreso en el logro de la igualdad de género. Por ejemplo, algunos países con economías muy desarrolladas siguen teniendo altos niveles de discriminación por motivo de género. El cambio de políticas es más fácil de abordar cuando las campañas de educación y de información de gran alcance demuestran que la igualdad de género no es sólo un objetivo, sino que también se justifica desde un punto de vista empresarial porque permite aprovechar la capacidad productiva y la creatividad no sólo de la mitad, sino de la totalidad de la población. Hay más posibilidades de lograr la igualdad de género cuando la legislación y la inspección del trabajo pueden abordar la discriminación por motivo de género al mismo tiempo que se realizan esfuerzos para facilitar el acceso de la mujer a los medios de producción y a su control, así como a sus beneficios. Cuando los más vulnerables tienen igual acceso a una cierta base social mínima y hacen escuchar su voz en el proceso de elaboración de las políticas y programas destinados a mejorar su vida, la igualdad de género ocupa el lugar que le es debido en el corazón del trabajo decente.

408. Otra enseñanza extraída es el papel vital que deben desempeñar los mandantes tripartitos, tanto conjuntamente o como grupo. El presente informe refiere los numerosos avances hechos en la eliminación de las desigualdades en el lugar de trabajo basadas en estereotipos de género como resultado de los esfuerzos desplegados por las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Cuando los empleadores internalizan el objetivo de la igualdad de género y consideran que es una parte intrínseca del trabajo decente, se observa que aumentan las ganancias de las empresas, así como también su competitividad y el crecimiento. Muchos sindicatos de todas las regiones han emprendido actividades para luchar contra la discriminación, que van desde la actualización de las estructuras y procedimientos internos hasta el lanzamiento de campañas en los medios de comunicación y la defensa del principio en una gran diversidad de foros económicos y sociales.

409. Se han observado otras intervenciones exitosas de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores que han conducido a:

- a) estrategias a favor de los pobres acordes con el mandato de la OIT de mitigar la pobreza de los más vulnerables, que toman en cuenta los efectos que podrían tener tanto en las mujeres como en los hombres;

---

<sup>21</sup> UN DESA, 2006. *Social justice in an open world – the role of the United Nations*, Document for the International Forum for Social Development, ST/ESA/305, Nueva York, 2006, pág. 39.

- b) altas tasas de ratificación de los Convenios núms. 111 y 100;
- c) nuevas disposiciones en materia de igualdad de género en un número importante de leyes, políticas y programas nacionales y, en algunas regiones, mejoras importantes en el cumplimiento y el conocimiento en el lugar de trabajo de las disposiciones antes mencionadas entre los empleadores y los trabajadores;
- d) políticas basadas en el género que tratan algunos aspectos de la protección de la maternidad y la salud infantil;
- e) la disminución de los prejuicios de género en la educación de las niñas y los niños;
- f) el aumento de la igualdad de oportunidades para la mejora de las calificaciones y más opciones profesionales para las mujeres y los hombres jóvenes;
- g) el ingreso masivo de las mujeres en el mercado de trabajo y el aumento de la presencia de la mujer en las pequeñas empresas y, en ciertas regiones, en puestos de gestión, y la promoción profesional de la mujer a través de acciones de discriminación positiva;
- h) el aumento gradual de la atención que la legislación presta a la situación contractual de la mujer y la aclaración de la relación de trabajo de las mujeres;
- i) la disminución — aunque lenta — de las diferencias de remuneración y la aceptación por parte de los responsables de la formulación de políticas de la mayoría de las regiones que la remuneración debe establecerse sin tener en cuenta el sexo del trabajador, y
- j) la financiación social como medio de fomentar la iniciativa empresarial, especialmente entre las mujeres pobres.

410. No obstante, los progresos son cuestionados continuamente y aún quedan muchos obstáculos por vencer para alcanzar la igualdad de género, como, por ejemplo, las deficiencias de la aplicación y el cumplimiento de las políticas nacionales. La complacencia, el estancamiento (que a veces se denomina «fatiga de género») y las reacciones negativas pueden frenar el ritmo de las reformas. Las crisis, como la recesión económica y financiera actual, pueden destruir rápidamente años de progreso, dando lugar a un resurgimiento de actitudes y comportamientos discriminatorios, así como a un cambio de las prácticas en el lugar de trabajo que anteriormente estaban exentas de discriminación por motivo de género. Por consiguiente, es importante reconocer la importancia de la supervisión y la evaluación, pues sus metodologías son útiles para realizar el seguimiento de los progresos o los retrocesos con respecto a los objetivos.

411. Un reto específico está relacionado con los sistemas utilizados para analizar los mercados de trabajo y preparar series estadísticas nacionales, que no fueron concebidas para tener en cuenta las diferentes repercusiones que las políticas y los programas pueden tener en las mujeres y los hombres. En particular, en algunos sistemas, los hogares son omitidos del marco teórico, por lo que es imposible percibir la dimensión de género y planificar en consecuencia. Por ejemplo, en la mayoría de los sistemas, es necesario profundizar el análisis de la economía de la prestación de cuidados, ya que en ese sector existe trabajo remunerado y no remunerado. Se acepta cada vez más ampliamente que la obtención y utilización de datos desglosados por sexo, complementados por una información específica sobre el contexto de las desigualdades entre mujeres/niñas y hombres/niños, es la única base sólida para efectuar un análisis preciso de la situación y una planificación, supervisión y evaluación con perspectiva de género en cualquier organización o lugar de trabajo. Todo análisis debe basarse en datos



estadísticos que permitan identificar las diferencias sociales y económicas que existen entre los diferentes grupos de la población. De esa manera pueden establecerse prioridades con pleno conocimiento del problema que debe abordarse y las políticas y los programas pueden controlarse científicamente de manera que, si tienen consecuencias negativas en uno u otro sexo, puedan ser modificados y que puedan adoptarse medidas correctivas antes de que los resultados obtenidos se malogren definitivamente.

412. Un examen de las diferencias por motivo de género en la sociedad — con el fin de comprender sus factores determinantes, considerar la forma en que pueden modificarse, y evaluar los cambios que se logran — requiere mantener una importante base de datos. Partiendo de esta premisa, es posible concluir que la recopilación de datos y las investigaciones conexas deberían integrar siempre el sexo como atributo básico y deberían incluir un análisis específico de los roles respectivos de los hombres y las mujeres. Los esfuerzos destinados a hacer avanzar el conocimiento y mejorar el intercambio de información en este campo deberían basarse en la recopilación sistemática de datos que muestren qué hacen los hombres y las mujeres en los mercados de trabajo y en investigaciones que contengan análisis más completos, y deberían tener en cuenta sistemáticamente el sexo como variable. La OIT está aplicando un programa piloto de medición del trabajo decente en cinco países mediante la utilización de datos desglosados por género y un conjunto de indicadores de género con el propósito de contribuir al seguimiento de la aplicación de la Declaración de 2008 <sup>22</sup>.

413. El hecho de que la discriminación por motivo de género no haya desaparecido del mundo del trabajo muestra que ha faltado compromiso político y — en algunos contextos — laxitud en materia jurídica, pero la causa fundamental sigue estando enraizada en las actitudes sociales. Las políticas y programas de desarrollo deben desafiar los supuestos estereotipados relativos a los roles de género que se han vuelto sistémicos en los patrones sociales, las estructuras institucionales y las construcciones jurídicas en los lugares de trabajo tanto formales como informales. A pesar de que, en los últimos decenios, se ha dado mucha atención a esta cuestión y se ha producido una entrada masiva de mujeres en los mercados de trabajo, el presente informe pone de manifiesto que — en la práctica — se podrían haber alcanzado más progresos si hubieran desaparecido los prejuicios acerca de lo que pueden hacer las mujeres y lo que pueden hacer sus colegas masculinos. El ejemplo más notable es el supuesto, en todos los niveles y en la mayoría de las regiones, de que el trabajo de la prestación de cuidados está reservado a las mujeres. Las políticas y programas deberían ser concebidos de manera que se amplíen las oportunidades y las opciones para las mujeres, en vez de limitarlas únicamente a los roles de género tradicionales vinculados a la maternidad y el hogar. Además, deberían promover la participación de los hombres a fin de romper los estereotipos de género y crear oportunidades para que los hombres y los niños asuman un papel más activo en el ámbito del cuidado de las personas.

---

<sup>22</sup> Véase OIT: *Informe del Director General: Tercer informe complementario*, Reunión tripartita de expertos sobre la medición del trabajo decente, Consejo de Administración, 303.ª reunión, GB.303/19/3. Los resultados de esta iniciativa serán comunicados al Consejo de Administración en noviembre de 2009.

414. Cabe agregar que se puede luchar contra las desigualdades de hecho mediante la adopción de medidas proactivas capaces de eliminar las barreras estructurales que impiden la igualdad entre las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, tales como la discriminación positiva, la sensibilización, el desarrollo de las calificaciones, la promoción del empleo, el empoderamiento económico y la reforma de las prácticas y los sistemas obsoletos.

## 8.5. Labor futura

415. Habida cuenta de lo que antecede, la planificación estratégica de la labor futura de la OIT para promover la igualdad de género en el lugar de trabajo depende de la adopción de medidas destinadas a:

### *Desarrollo de conocimientos para respaldar la formulación de políticas*

- ❑ Reforzar el programa de investigaciones y la base de conocimientos sobre cuestiones nuevas y emergentes, sobre todo en el contexto de la crisis financiera mundial, mediante la identificación de nuevas tendencias y modelos en el mundo del trabajo, así como de los vínculos entre la eficacia económica y la igualdad de género.
- ❑ Promover una mayor recopilación y análisis de datos desglosados por sexo, de modo que para el logro de la igualdad de género, especialmente respecto de la disparidad salarial entre hombres y mujeres, puedan presentarse argumentos basados en pruebas. Realizar encuestas sobre el empleo del tiempo como un instrumento eficaz para dar cuenta de la participación de hombres y mujeres en los trabajos remunerados y no remunerados.
- ❑ Aumentar la capacidad de las oficinas nacionales de estadísticas para concebir sistemas de información sobre el mercado de trabajo que tengan una perspectiva de género y puedan respaldar las opciones políticas.
- ❑ Elaborar y difundir instrumentos prácticos, manuales y listas de comprobación para apoyar los esfuerzos de los responsables de las políticas y los especialistas en la tarea de integrar la igualdad de género en su labor, especialmente en las esferas de la educación, la participación económica, la protección social y el diálogo social.
- ❑ Recopilar información sobre las presiones que sufren los muchachos y hombres para ajustarse a los estereotipos de género en el mundo del trabajo.
- ❑ Recopilar y difundir buenas prácticas y estrategias innovadoras para promover la igualdad de género en el mundo del trabajo, a fin de respaldar una mejor formulación de políticas en el marco de los Programas de Trabajo Decente por País.

### *Empleo y creación de puestos de trabajo*

- ❑ Realizar intervenciones específicamente orientadas a la creación de empleo decente y productivo y a la generación de ingresos, en especial para quienes están desempleados o subempleados en la economía informal y el sector rural, además de fomentar la integración de las cuestiones de género como parte del Programa Mundial de Empleo. Esas actividades son especialmente importantes en vista de la creciente pérdida de puestos de trabajo en todo el mundo como resultados de la actual crisis financiera y económica.

- ❑ Promover la creación de empleos teniendo en cuenta la perspectiva de género, como parte de las políticas nacionales y de los marcos nacionales para el desarrollo, tales como las estrategias de lucha contra la pobreza.
- ❑ Armonizar la formación básica y técnica y la educación permanente para mejorar la empleabilidad, y garantizar que el desarrollo de las calificaciones se adapte a las necesidades del mercado.
- ❑ Focalizarse en los grupos de mujeres desfavorecidas y vulnerables a través de políticas de mercado de trabajo orientadas a reducir la pobreza, que tengan en cuenta la necesidad de suprimir las barreras económicas específicas con que se enfrentan algunas mujeres, como las mujeres con discapacidades, las pertenecientes a minorías étnicas y las migrantes.
- ❑ Promover el empleo rural para hombres y mujeres, incluyendo el desarrollo de cooperativas, del espíritu empresarial y la mejora de las infraestructuras.

#### *Protección social*

- ❑ Prestar mayor atención a las necesidades específicas de hombres y mujeres en materia de seguridad y salud en el trabajo, mediante el fomento, cuando corresponda, de políticas y prácticas diferenciadas en función del género.
- ❑ Mejorar los sistemas nacionales de seguridad social, de modo que sean incluyentes, no discriminatorios y tengan en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares.
- ❑ Preservar las inversiones — aun en tiempos de crisis económica — en servicios públicos y comunitarios, en particular en las zonas rurales, a fin de mitigar las exigencias del trabajo no remunerado en los hogares, que afectan especialmente a las mujeres y las niñas. Esto, junto con unas políticas nacionales integrales que tengan en cuenta la relación entre el trabajo y la familia, debería ayudar a que los hombres y las mujeres puedan equilibrar las responsabilidades laborales y familiares.
- ❑ Elegir políticas de reducción de la disparidad salarial entre hombres y mujeres que estén basadas en el seguimiento sistemático de los avances en el mercado de trabajo, la organización de las estructuras laborales, y las variaciones en las dimensiones y causas de la desigualdad salarial entre hombres y mujeres. Cuando el problema identificado sea una elevada incidencia de salarios bajos, debería examinarse la posibilidad de garantizar una política de salario mínimo eficaz y que incorpore la perspectiva de género. En los países con una importante economía formal y con mercados de trabajo con marcada diferenciación en función del género, pueden resultar más eficaces unos sistemas de clasificación por ocupaciones y de evaluación de los puestos de trabajo sin perjuicios de género.

#### *Diálogo social y tripartismo*

- ❑ Mantener un diálogo social equitativo y basado en la participación, a fin de influir en la formulación de políticas a nivel internacional, regional, nacional y de empresa. En especial, dar visibilidad a los objetivos de igualdad de género en las estrategias, indicadores, actividades e información relativos a los Programas de Trabajo Decente por País.

- ❑ Crear o reforzar los mecanismos nacionales existentes relativos a la igualdad de género, tales como las comisiones para la igualdad de oportunidades en el empleo, que incluyen los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores.
- ❑ Exigir una composición equilibrada desde el punto de vista de género en los órganos tripartitos.
- ❑ Incluir los problemas de igualdad de género, especialmente la eliminación de la discriminación, en los procedimientos de negociación colectiva.

#### *Principios y derechos en el trabajo*

- ❑ Hacer lo posible para alcanzar la ratificación universal del Convenio núm. 111 (ratificado por 168 de los 182 Estados Miembros) y del Convenio núm. 100 (que ya ha sido ratificado por 166 Estados Miembros), la mejora de las tasas de ratificación de los otros dos convenios clave en materia de igualdad (Convenios núms. 156 y 183), y por la aplicación de sus disposiciones.
- ❑ Continuar prestando asistencia técnica para mejorar la legislación nacional y otros marcos reglamentarios a fin de apoyar la aplicación de los Convenios núms. 111, 100, 156 y 183.
- ❑ Adoptar medidas a fin de garantizar la adopción y aplicación efectiva de los principios de protección de la maternidad, en especial los esfuerzos para corregir la discriminación directa e indirecta relacionada con la maternidad, y la inclusión de las prestaciones de maternidad en el sistema de seguridad social básico.
- ❑ Dar cumplimiento a las leyes y convenios colectivos a través de las administraciones del trabajo, incluidos los servicios de inspección del trabajo, los tribunales y demás entidades gubernamentales, así como en virtud de mejores alianzas con los mecanismos nacionales para la igualdad de género.

#### *Alianzas internacionales de colaboración*

- ❑ Reforzar las alianzas internacionales de colaboración con las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas en esferas en las que el mandato de cada organización tenga puntos fuertes, por ejemplo, en campañas para eliminar la violencia contra las mujeres y las niñas, en la labor con miras al logro de los ODM y a fin de garantizar el éxito de la iniciativa «Unidos en la Acción».
- ❑ Crear oportunidades para un mayor diálogo y colaboración entre las instituciones y organizaciones que se ocupan de los aspectos económicos y sociales del desarrollo, de modo que se puedan elaborar soluciones integrales, por ejemplo, en la esfera de la prestación de cuidados.
- ❑ Establecer alianzas de colaboración (con grupos e instituciones regionales, tales como la Unión Europea, la Unión Africana, la Organización de Estados Americanos, el Consejo de Cooperación del Golfo, la Comunidad del Caribe, los organizaciones de las Naciones Unidas, los sindicatos y las asociaciones sectoriales) para compartir las bases de datos existentes en el mundo del trabajo, entre las regiones y sectores y a través de ellos.
- ❑ Integrar la perspectiva de género en todos los materiales y programas de formación del sistema de las Naciones Unidas destinados a los miembros del equipo de las Naciones Unidas de Apoyo a los Países.

- ❑ Utilizar la metodología participativa de la OIT para las auditorías de género, como instrumento para la evaluación de los avances hacia la consecución del objetivo de la igualdad de género.
- ❑ Prestar asistencia para el logro de los objetivos de las Naciones Unidas sobre la igualdad de género, especialmente en los niveles superiores y entre los responsables de la formulación de políticas y en el sistema de Coordinadores Residentes.
- ❑ Incluir sistemáticamente el objetivo de la igualdad de género en la movilización de recursos, el intercambio de conocimientos y la cooperación técnica en colaboración con los donantes.

#### *Información, promoción y sensibilización*

- ❑ Organizar actividades de sensibilización basadas en investigaciones, incluidas campañas importantes adaptadas según las regiones y para el ámbito nacional y elaboradas en consulta con los interlocutores sociales y los mecanismos nacionales para la igualdad de género. Estas actividades deberían estar dirigidas a los particulares (hombres y mujeres), a las comunidades, los encargados de adoptar decisiones y las sociedades.
- ❑ Brindar apoyo a las campañas de información y de sensibilización destinadas a segmentos especialmente vulnerables de la fuerza de trabajo, como las niñas que trabajan, los trabajadores domésticos, los trabajadores rurales, los trabajadores independientes, los trabajadores ocasionales y distintas categorías de trabajadores de la economía informal.

416. El presente informe muestra que la respuesta de la OIT para promover la igualdad de género ha adquirido fortaleza y un carácter cada vez más práctico, con una marcada evolución a través del tiempo acorde con los avances en materia de desarrollo económico y social, las condiciones de trabajo en general y las mejoras en la situación de las mujeres. La continuidad de las actividades para promover la igualdad de género demuestra que la Organización, con sus interlocutores tripartitos: gobiernos, empleadores y sindicatos, ha contribuido en gran medida al reconocimiento general del principio de igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres. Esto sigue teniendo vigencia en períodos de crisis, como la actual contracción económica y financiera mundial. El hecho de que este informe presente pruebas de tantos ejemplos de investigaciones, políticas y programas que redundan en una mayor igualdad de oportunidades para hombres y mujeres es una característica distintiva del trabajo decente. La OIT sigue teniendo la firme intención de llevar las políticas a la práctica, y de poner fin a la discriminación por motivos de género en el lugar de trabajo, de una vez y para siempre. La lucha por la justicia social a través de una globalización equitativa podría poner a nuestro alcance este objetivo al acercarnos al centenario de la Organización.

## Puntos propuestos para la discusión

---

1. La globalización, con sus consecuencias tanto positivas como negativas, afecta a las mujeres y los hombres de diferentes maneras. Pese a los progresos logrados en los últimos decenios, la rápida evolución del mercado de trabajo plantea retos específicos en materia de género. ¿Cuáles son los elementos clave que deberían formar parte de las respuestas dadas en los planos internacional, nacional y de la empresa con el fin de enfrentar estos retos y de lograr la igualdad de género y el trabajo decente en un entorno en rápida evolución?
2. En vista de la crisis económica mundial actual y de sus implicaciones sociales y en materia de empleo, ¿qué medidas a mediano y largo plazo es necesario adoptar con el propósito de preservar y ampliar los logros alcanzados en materia de igualdad de género y de compensar los efectos negativos de la crisis en materia de género?
3. La discriminación directa e indirecta, los estereotipos, el acceso insuficiente a los recursos de producción y al control de los mismos, las modalidades de empleo informales y atípicas, y la falta de voz y de participación en los procesos de adopción de decisiones sólo son algunos de los retos que enfrentan las mujeres en el mercado de trabajo. ¿De qué manera pueden aplicarse los cuatro objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente con el fin de lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres de modo tangible y sostenible?
4. A la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008, ¿de qué manera puede la OIT reforzar la capacidad de los mandantes — gobiernos, y organizaciones de empleadores y de trabajadores — con el fin de lograr la igualdad de género y responder efectivamente a las necesidades de los mandantes? ¿Qué pueden hacer los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores para lograr la igualdad de género?

## Anexo

**Cuadro A. Estimación de los ingresos devengados por las mujeres y los hombres, porcentaje de la población total que vive por debajo del umbral de pobreza y estimación del porcentaje de mujeres y hombres que viven por debajo del umbral de pobreza de 1,25 dólares de los Estados Unidos, Estados Miembros de la OIT con datos disponibles, totales regionales y mundiales, 2005**

País (por orden alfabético inglés, por regiones)	Estimación de los ingresos devengados (en dólares PPA) 2005 <sup>1</sup>		Relación entre los ingresos devengados por los hombres y las mujeres	Porcentaje de la población que vive por debajo del umbral de pobreza (1,25 dólares EE.UU. al día)	Estimación de la población total en 2005 (en miles)	Estimación de la población menor de 15 años y mayor de 64 años, 2005 (en miles)	Estimación de la población de 15-64 años, 2005 (en miles)		Estimación de la población que vive por debajo del umbral de pobreza en 2005 (cifras absolutas)	
	Mujeres	Hombres					Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
<b>Total de todos los países con datos disponibles</b>					<b>6.345.756</b>	<b>2.257.378</b>	<b>2.018.568</b>	<b>2.069.811</b>	<b>829.047.000</b>	<b>522.349.000</b>
<b>Africa</b>					<b>909.055</b>	<b>407.144</b>	<b>252.964</b>	<b>248.948</b>	<b>214.365.000</b>	<b>158.343.000</b>
Argelia	3.546	10.515	3,0	6,8	32.854	11.234	10.691	10.929	1.479.000	752.000
Angola	1.787	2.898	1,6	54,3	16.095	7.861	4.198	4.036	4.901.000	3.840.000
Benin	732	1.543	2,1	47,3	8.490	3.982	2.239	2.269	2.390.000	1.629.000
Botswana	5.913	19.094	3,2	31,2	1.836	715	563	558	379.000	194.000
Burkina Faso	966	1.458	1,5	56,5	13.933	6.862	3.561	3.510	4.345.000	3.533.000
Burundi	611	791	1,3	81,3	7.859	3.752	2.124	1.983	3.410.000	2.981.000
Camerún	1.519	3.086	2,0	32,8	17.795	8.062	4.876	4.858	3.463.000	2.376.000
Cabo Verde	3.087	8.756	2,8	20,6	507	222	150	135	66.000	38.000
República Centroafricana	933	1.530	1,6	62,4	4.191	1.950	1.156	1.086	1.478.000	1.139.000
Chad	1.126	1.735	1,5	61,9	10.146	4.990	2.606	2.550	3.482.000	2.802.000
Comoras	1.337	2.643	2,0	46,1	798	356	221	221	217.000	151.000
Congo	841	1.691	2,0	54,1	3.610	1.629	1.001	981	1.156.000	797.000
Côte d'Ivoire	795	2.472	3,1	23,3	18.585	8.343	4.973	5.268	2.782.000	1.555.000
República Democrática del Congo	488	944	1,9	59,2	58.741	29.244	14.957	14.539	20.174.000	14.612.000
Djibouti	1.422	2.935	2,1	18,8	804	333	236	235	91.000	60.000
Egipto	1.635	7.024	4,3	2,0	72.850	27.804	22.517	22.529	1.004.000	446.000

País (por orden alfabético inglés, por regiones)	Estimación de los ingresos devengados (en dólares PPA) 2005 <sup>1</sup>		Relación entre los ingresos devengados por los hombres y las mujeres	Porcentaje de la población que vive por debajo del umbral de pobreza (1,25 dólares EE.UU. al día)	Estimación de la población total en 2005 (en miles)	Estimación de la población menor de 15 años y mayor de 64 años, 2005 (en miles)	Estimación de la población de 15-64 años, 2005 (en miles)		Estimación de la población que vive por debajo del umbral de pobreza en 2005 (cifras absolutas)	
	Mujeres	Hombres					Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Guinea Ecuatorial	4.635	10.814	2,3	–	484	225	132	128	–	–
Eritrea	689	1.544	2,2	–	4.527	2.053	1.277	1.197	–	–
Etiopía	796	1.316	1,7	39,0	78.986	37.398	20.993	20.595	17.417.000	13.419.000
Gabón	5.049	8.876	1,8	4,8	1.291	524	383	384	36.000	26.000
Gambia	1.327	2.525	1,9	34,3	1.617	726	446	445	325.000	230.000
Ghana	2.056	2.893	1,4	30,0	22.535	9.609	6.394	6.532	3.707.000	3.051.000
Guinea	1.876	2.734	1,5	70,1	9.003	4.181	2.388	2.433	3.471.000	2.842.000
Guinea-Bissau	558	1.103	2,0	48,8	1.597	806	403	388	453.000	327.000
Kenya	1.126	1.354	1,2	19,7	35.599	16.135	9.799	9.665	3.686.000	3.334.000
Lesotho	2.340	4.480	1,9	43,4	1.981	894	598	488	504.000	356.000
Jamahiriya Árabe Libia	4.054	13.460	3,3	–	5.918	2.020	1.858	2.040	–	–
Madagascar	758	1.090	1,4	67,8	18.643	8.753	4.979	4.911	6.925.000	5.720.000
Malawi	565	771	1,4	73,9	13.226	6.623	3.357	3.247	5.260.000	4.508.000
Malí	833	1.234	1,5	51,4	11.611	5.961	2.961	2.689	3.268.000	2.704.000
Mauritania	1.489	2.996	2,0	21,2	2.963	1.302	826	836	373.000	254.000
Mauricio	7.407	18.098	2,4	–	1.241	385	428	429	–	–
Marruecos	1.846	7.297	4,0	2,5	30.495	10.829	10.083	9.583	528.000	235.000
Mozambique	1.115	1.378	1,2	74,7	20.533	9.737	5.691	5.105	8.093.000	7.243.000
Namibia	5.527	9.679	1,8	49,1	2.020	860	591	569	574.000	418.000
Níger	561	991	1,8	65,9	13.264	6.778	3.245	3.241	4.961.000	3.777.000
Nigeria	652	1.592	2,4	64,4	141.356	66.809	37.549	36.998	55.580.000	35.467.000
Rwanda	1.031	1.392	1,4	76,6	9.234	4.243	2.630	2.361	3.819.000	3.250.000
Santo Tomé y Príncipe	1.022	3.357	3,3	–	153	70	42	40	–	–
Senegal	1.256	2.346	1,9	33,5	11.770	5.466	3.190	3.114	2.291.000	1.652.000
Sierra Leona	507	1.114	2,2	53,4	5.586	2.575	1.535	1.476	1.792.000	1.190.000



País (por orden alfabético inglés, por regiones)	Estimación de los ingresos devengados (en dólares PPA) 2005 <sup>1</sup>		Relación entre los ingresos devengados por los hombres y las mujeres	Porcentaje de la población que vive por debajo del umbral de pobreza (1,25 dólares EE.UU. al día)	Estimación de la población total en 2005 (en miles)	Estimación de la población menor de 15 años y mayor de 64 años, 2005 (en miles)	Estimación de la población de 15-64 años, 2005 (en miles)		Estimación de la población que vive por debajo del umbral de pobreza en 2005 (cifras absolutas)	
	Mujeres	Hombres					Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Sudáfrica	6.927	15.446	2,2	26,2	47.939	17.430	15.495	15.013	7.802.000	4.758.000
Sudán	832	3.317	4,0	–	36.900	16.313	10.250	10.336	–	–
Swazilandia	2.187	7.659	3,5	62,9	1.125	483	339	302	465.000	241.000
Tanzania, República Unida de	627	863	1,4	87,6	38.478	18.226	10.226	10.026	18.248.000	15.440.000
Togo	907	2.119	2,3	38,7	6.239	2.891	1.694	1.653	1.466.000	947.000
Túnez	3.748	12.924	3,4	2,6	10.105	3.264	3.404	3.436	177.000	81.000
Uganda	1.199	1.708	1,4	51,5	28.947	15.008	6.984	6.955	8.087.000	6.829.000
Zambia	725	1.319	1,8	64,3	11.478	5.583	2.964	2.932	4.240.000	3.139.000
Zimbabwe	1.499	2.585	1,7	–	13.120	5.644	3.763	3.713	–	–
<b>Américas</b>					<b>884.303</b>	<b>308.589</b>	<b>290.924</b>	<b>284.791</b>	<b>27.169.000</b>	<b>18.628.000</b>
Argentina	10.063	18.686	1,9	4,5	38.747	14.187	12.403	12.157	1.038.000	706.000
Bahamas	14.656	20.803	1,4	–	323	109	110	104	–	–
Barbados	12.868	20.309	1,6	–	292	82	107	103	–	–
Belice	4.022	10.117	2,5	–	276	115	79	81	–	–
Bolivia	2.059	3.584	1,7	19,6	9.182	3.914	2.661	2.607	1.040.000	761.000
Brasil	6.204	10.664	1,7	7,8	186.831	63.453	62.705	60.673	8.515.000	5.983.000
Canadá	25.448	40.000	1,6	–	32.271	9.927	11.119	11.224	–	–
Chile	6.871	17.293	2,5	1,1	16.295	5.372	5.479	5.444	116.000	64.000
Colombia	5.680	8.966	1,6	15,4	44.946	15.931	14.835	14.180	3.952.000	2.952.000
Costa Rica	6.983	13.271	1,9	2,4	4.327	1.479	1.397	1.452	62.000	41.000
Cuba	4.268	9.489	2,2	–	11.260	3.427	3.904	3.929	–	–
República Dominicana	4.907	11.465	2,3	5,0	9.470	3.698	2.894	2.878	293.000	178.000
Ecuador	3.102	5.572	1,8	9,8	13.061	5.029	4.013	4.019	751.000	527.000
El Salvador	3.043	7.543	2,5	14,3	6.668	2.640	2.074	1.954	597.000	353.000
Guatemala	2.267	6.990	3,1	11,7	12.710	6.030	3.510	3.170	943.000	544.000

País (por orden alfabético inglés, por regiones)	Estimación de los ingresos devengados (en dólares PPA) 2005 <sup>1</sup>		Relación entre los ingresos devengados por los hombres y las mujeres	Porcentaje de la población que vive por debajo del umbral de pobreza (1,25 dólares EE.UU. al día)	Estimación de la población total en 2005 (en miles)	Estimación de la población menor de 15 años y mayor de 64 años, 2005 (en miles)	Estimación de la población de 15-64 años, 2005 (en miles)		Estimación de la población que vive por debajo del umbral de pobreza en 2005 (cifras absolutas)	
	Mujeres	Hombres					Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Guyana	2.665	6.467	2,4	7,7	739	272	228	240	36.000	21.000
Haití	1.146	2.195	1,9	54,9	9.296	3.913	2.753	2.630	3.016.000	2.088.000
Honduras	2.160	4.680	2,2	22,2	6.834	3.016	1.945	1.873	914.000	602.000
Jamaica	3.107	5.503	1,8	0,2	2.682	1.050	836	796	4.000	3.000
México	6.039	15.680	2,6	0,7	104.266	38.149	34.123	31.994	434.000	243.000
Nicaragua	1.773	5.577	3,1	15,8	5.463	2.286	1.610	1.567	562.000	302.000
Panamá	5.537	9.636	1,7	9,2	3.232	1.175	1.021	1.036	174.000	123.000
Paraguay	2.358	6.892	2,9	9,3	5.904	2.397	1.730	1.777	354.000	195.000
Perú	4.269	7.791	1,8	8,2	27.274	10.184	8.539	8.552	1.320.000	911.000
Santa Lucía	4.501	8.805	2,0	20,9	161	57	53	51	20.000	13.000
San Vicente y las Granadinas	4.449	8.722	2,0	–	119	43	38	38	–	–
Suriname	4.426	11.029	2,5	15,5	452	163	145	144	45.000	26.000
Trinidad y Tabago	9.307	20.053	2,2	4,2	1.324	379	480	465	35.000	20.000
Estados Unidos	25.005	40.000	1,6	–	299.846	99.168	100.597	100.082	–	–
Uruguay	7.203	12.890	1,8	0,0	3.326	1.241	1.060	1.025	0	0
Venezuela, República Bolivariana de	4.560	8.683	1,9	18,4	26.726	9.701	8.478	8.546	2.948.000	1.972.000
<b>Asia y el Pacífico</b>					<b>3.677.526</b>	<b>1.258.748</b>	<b>1.176.029</b>	<b>1.242.750</b>	<b>575.573.000</b>	<b>337.019.000</b>
Australia	26.311	37.414	1,4	–	20.310	6.627	6.812	6.871	–	–
Bahrein	10.496	29.796	2,8	–	725	213	205	307	–	–
Bangladesh	1.282	2.792	2,2	49,6	153.281	59.340	45.650	48.290	46.686.000	29.402.000
Brunei Darussalam	15.658	37.506	2,4	–	374	122	121	130	–	–
Camboya	2.332	3.149	1,4	40,2	13.956	5.680	4.306	3.969	3.052.000	2.556.000
China	5.220	8.213	1,6	15,9	1.312.979	384.236	449.754	478.989	120.985.000	88.041.000
Fiji	3.928	8.103	2,1	–	828	307	256	265	–	–
India	1.620	5.194	3,2	41,6	1.134.403	430.598	338.601	365.204	313.040.000	159.325.000

País (por orden alfabético inglés, por regiones)	Estimación de los ingresos devengados (en dólares PPA) 2005 <sup>1</sup>		Relación entre los ingresos devengados por los hombres y las mujeres	Porcentaje de la población que vive por debajo del umbral de pobreza (1,25 dólares EE.UU. al día)	Estimación de la población total en 2005 (en miles)	Estimación de la población menor de 15 años y mayor de 64 años, 2005 (en miles)	Estimación de la población de 15-64 años, 2005 (en miles)		Estimación de la población que vive por debajo del umbral de pobreza en 2005 (cifras absolutas)	
	Mujeres	Hombres					Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Indonesia	2.410	5.280	2,2	21,4	226.063	76.621	74.710	74.732	30.213.000	18.255.000
Irán, República Islámica del	4.475	11.363	2,5	1,5	69.421	23.075	22.942	23.404	649.000	357.000
Japón	17.802	40.000	2,2	–	127.897	43.013	42.156	42.728	–	–
Jordania	2.566	8.270	3,2	0,4	5.544	2.239	1.593	1.712	14.000	7.000
Corea, República de	12.531	31.476	2,5	–	47.870	13.442	16.961	17.466	–	–
Kuwait	12.623	36.403	2,9	–	2.700	689	736	1.275	–	–
República Democrática Popular Lao	1.385	2.692	1,9	44,0	5.664	2.452	1.626	1.586	1.471.000	1.019.000
Libano	2.701	8.585	3,2	–	4.011	1.439	1.332	1.239	0	0
Malasia	5.751	15.861	2,8	0,5	25.653	9.170	8.098	8.385	90.000	48.000
Mongolia	1.413	2.799	2,0	22,4	2.581	847	870	864	353.000	225.000
Nepal	1.038	2.072	2,0	55,1	27.094	11.547	7.970	7.577	8.892.000	6.042.000
Nueva Zelanda	20.666	29.479	1,4	–	4.097	1.377	1.377	1.343	–	–
Omán	4.516	23.880	5,3	–	2.507	913	656	938	–	–
Pakistán	1.059	3.607	3,4	22,6	158.081	64.894	45.045	48.141	23.603.000	12.108.000
Papua Nueva Guinea	2.140	2.960	1,4	35,8	6.070	2.608	1.718	1.744	1.187.000	987.000
Filipinas	3.883	6.375	1,6	22,6	84.566	33.810	25.238	25.518	10.959.000	8.170.000
Qatar	9.211	37.774	4,1	–	796	184	173	440	–	–
Samoa	3.338	8.797	2,6	–	184	83	48	53	–	–
Arabia Saudita	4.031	25.678	6,4	–	23.612	8.810	6.196	8.606	–	–
Singapur	20.044	39.150	2,0	–	4.327	1.213	1.542	1.572	–	–
Islas Salomón	1.345	2.672	2,0	–	472	205	130	138	–	–
Sri Lanka	2.647	6.479	2,4	14,0	19.121	5.862	6.730	6.528	1.722.000	945.000
República Árabe Siria	1.907	5.684	3,0	–	18.894	7.511	5.643	5.739	–	–
Tailandia	6.695	10.732	1,6	0,4	63.003	18.569	22.823	21.612	147.000	105.000
Emiratos Árabes Unidos	8.329	33.555	4,0	–	4.104	860	899	2.345	–	–

País (por orden alfabético inglés, por regiones)	Estimación de los ingresos devengados (en dólares PPA) 2005 <sup>1</sup>		Relación entre los ingresos devengados por los hombres y las mujeres	Porcentaje de la población que vive por debajo del umbral de pobreza (1,25 dólares EE.UU. al día)	Estimación de la población total en 2005 (en miles)	Estimación de la población menor de 15 años y mayor de 64 años, 2005 (en miles)	Estimación de la población de 15-64 años, 2005 (en miles)		Estimación de la población que vive por debajo del umbral de pobreza en 2005 (cifras absolutas)	
	Mujeres	Hombres					Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Vanuatu	2.601	3.830	1,5	–	215	93	61	62	–	–
Viet Nam	2.540	3.604	1,4	21,5	85.029	29.927	27.639	27.462	10.143.000	8.096.000
Yemen	424	1.422	3,4	17,5	21.096	10.171	5.411	5.514	2.367.000	1.331.000
<b>Europa y Asia Central</b>					<b>874.872</b>	<b>282.898</b>	<b>298.651</b>	<b>293.323</b>	<b>11.940.000</b>	<b>8.359.000</b>
Albania	3.728	6.930	1,9	0,9	3.154	1.093	1.040	1.020	16.000	11.000
Armenia	3.893	6.150	1,6	10,6	3.018	993	1.096	928	185.000	136.000
Austria	18.397	40.000	2,2	–	8.292	2.650	2.788	2.854	–	–
Azerbaiyán	3.960	6.137	1,5	0,0	8.352	2.707	2.930	2.715	1.000	1.000
Belarús	6.236	9.835	1,6	0,0	9.795	2.944	3.532	3.319	0	0
Bélgica	22.182	40.000	1,8	–	10.398	3.569	3.391	3.438	–	–
Bosnia y Herzegovina	2.864	4.341	1,5	0,2	3.915	1.225	1.365	1.325	4.000	3.000
Bulgaria	7.176	11.010	1,5	0,0	7.745	2.398	2.688	2.658	0	0
Croacia	10.587	15.687	1,5	0,0	4.551	1.490	1.537	1.525	0	0
Chipre	16.805	27.808	1,7	–	836	268	292	277	–	–
República Checa	13.992	27.440	2,0	0,0	10.192	2.947	3.611	3.635	0	0
Dinamarca	28.766	39.288	1,4	–	5.417	1.836	1.773	1.808	–	–
Estonia	12.112	19.430	1,6	0,0	1.344	427	477	440	0	0
Finlandia	26.795	37.739	1,4	–	5.246	1.746	1.731	1.769	–	–
Francia	23.945	37.169	1,6	–	60.991	21.164	19.932	19.895	–	–
Georgia	1.731	5.188	3,0	13,4	4.473	1.485	1.565	1.423	401.000	200.000
Alemania	21.823	37.461	1,7	–	82.652	27.395	27.252	28.005	–	–
Grecia	16.738	30.184	1,8	–	11.100	3.614	3.708	3.778	–	–
Hungría	14.058	22.098	1,6	0,0	10.086	3.124	3.531	3.431	0	0
Islandia	28.637	40.000	1,4	–	296	100	96	99	–	–
Irlanda	21.076	40.000	1,9	–	4.143	1.320	1.402	1.422	–	–

País (por orden alfabético inglés, por regiones)	Estimación de los ingresos devengados (en dólares PPA) 2005 <sup>1</sup>		Relación entre los ingresos devengados por los hombres y las mujeres	Porcentaje de la población que vive por debajo del umbral de pobreza (1,25 dólares EE.UU. al día)	Estimación de la población total en 2005 (en miles)	Estimación de la población menor de 15 años y mayor de 64 años, 2005 (en miles)	Estimación de la población de 15-64 años, 2005 (en miles)		Estimación de la población que vive por debajo del umbral de pobreza en 2005 (cifras absolutas)	
	Mujeres	Hombres					Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Israel	20.497	31.345	1,5	–	6.692	2.544	2.082	2.066	–	–
Italia	18.501	39.163	2,1	–	58.646	19.779	19.412	19.455	–	–
Kazajstán	6.141	9.723	1,6	3,1	15.211	4.902	5.347	4.962	274.000	201.000
Kirguistán	1.414	2.455	1,7	21,8	5.204	1.920	1.661	1.622	664.000	471.000
Letonia	10.951	16.842	1,5	0,0	2.302	714	822	766	0	0
Lituania	12.000	17.349	1,4	0,4	3.425	1.099	1.203	1.123	8.000	6.000
Luxemburgo	20.446	40.000	2,0	–	457	149	152	155	–	–
Malta	12.834	25.623	2,0	–	403	123	138	142	–	–
Moldova, República de	1.634	2.608	1,6	8,1	3.877	1.204	1.374	1.299	183.000	133.000
Países Bajos	25.625	39.845	1,6	–	16.328	5.316	5.450	5.561	–	–
Noruega	30.749	40.000	1,3	–	4.639	1.589	1.502	1.548	–	–
Polonia	10.414	17.493	1,7	0,1	38.196	11.298	13.556	13.342	23.000	16.000
Portugal	15.294	25.881	1,7	–	10.528	3.428	3.595	3.505	–	–
Rumania	7.443	10.761	1,4	0,8	21.628	6.583	7.563	7.481	91.000	71.000
Rusia, Federación de	8.476	13.581	1,6	0,2	143.953	41.586	53.080	49.287	134.000	96.000
Eslovaquia	11.777	20.218	1,7	0,3	5.387	1.536	1.936	1.915	8.000	6.000
Eslovenia	17.022	27.779	1,6	0,0	1.999	595	693	712	0	0
España	18.335	36.324	2,0	–	43.397	13.561	14.773	15.063	–	–
Suecia	29.044	36.059	1,2	–	9.038	3.130	2.907	3.000	–	–
Suiza	25.056	40.000	1,6	–	7.424	2.385	2.530	2.509	–	–
Tayikistán	992	1.725	1,7	21,5	6.550	2.833	1.890	1.827	812.000	596.000
Ex República Yugoslava de Macedonia	4.676	9.734	2,1	0,5	2.034	627	697	709	6.000	4.000
Turquía	4.385	12.368	2,8	2,7	72.970	24.720	23.820	24.430	1.305.000	680.000
Turkmenistán	6.108	9.596	1,6	24,8	4.833	1.762	1.558	1.514	684.000	515.000

País (por orden alfabético inglés, por regiones)	Estimación de los ingresos devengados (en dólares PPA) 2005 <sup>1</sup>		Relación entre los ingresos devengados por los hombres y las mujeres	Porcentaje de la población que vive por debajo del umbral de pobreza (1,25 dólares EE.UU. al día)	Estimación de la población total en 2005 (en miles)	Estimación de la población menor de 15 años y mayor de 64 años, 2005 (en miles)	Estimación de la población de 15-64 años, 2005 (en miles)		Estimación de la población que vive por debajo del umbral de pobreza en 2005 (cifras absolutas)	
	Mujeres	Hombres					Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Ucrania	4.970	9.067	1,8	0,1	46.918	14.424	16.924	15.569	28.000	19.000
Reino Unido	26.242	40.000	1,5	–	60.245	20.511	19.947	19.787	–	–
Uzbekistán	1.547	2.585	1,7	46,3	26.593	10.084	8.300	8.209	7.113.000	5.194.000

– = No se dispone de datos.

<sup>1</sup> Debido a la falta de datos sobre los ingresos desglosados por sexo, el ingreso devengado por las mujeres y los hombres se han estimado, a grosso modo, sobre la base de la relación entre el salario no agrícola de las mujeres y el salario no agrícola de los hombres, los porcentajes de mujeres y hombres de la población económicamente activa, la población total de hombres y mujeres y el PIB por habitante (paridad del poder adquisitivo (PPA) en dólares de los Estados Unidos). Para calcular los valores de la relación entre los salarios se han utilizado datos correspondientes al año más reciente disponible entre 1996 y 2005. Para mayores informaciones sobre los métodos de cálculo, véase la Nota técnica 1, en PNUD: *Informe sobre el desarrollo humano 2007-2008 La lucha contra el cambio climático: Solidaridad frente a un mundo dividido* (Nueva York, 2007).

Fuentes: Adaptado del PNUD: *Informe sobre el desarrollo humano 2007-2008 La lucha contra el cambio climático: Solidaridad frente a un mundo dividido* (Nueva York, 2007), cuadro 28, y Banco Mundial: Povcalnet, en <http://iresearch.worldbank.org/PovcalNet/povcalNet.html>, consultado en octubre de 2008. La estimación del ingreso devengado (PPA en dólares de los Estados Unidos) se calculó sobre la base de datos relativos al PIB por habitante (PPA en dólares de los Estados Unidos) y los datos sobre la población procedentes del Banco Mundial: World Development Indicators 2007 (CD-ROM) (Washington, D.C., 2007), a menos que se indique otra cosa en el cuadro 28 del PNUD, *op. cit.*; datos de la OIT sobre los salarios: base de datos LABORSTA, en <http://laborsta.ilo.org>, consultado en abril de 2007; datos de la OIT sobre la población económicamente activa: Indicadores Clave del Mercado de Trabajo, cuarta edición (CD-ROM) (Ginebra, 2005). Datos sobre ciertos países extraídos de A. Heston, R. Summers y B. Aten: Penn World Table Version 6.2, University of Pennsylvania, Center for International Comparisons of Production, Income and Prices, Filadelfia, <http://pwt.econ.upenn.edu>, consultado en junio de 2007. Los datos difieren de la definición reconocida.

**Cuadro B. Proyecciones del número de mujeres de 15 a 49 años, estimaciones del número de mujeres embarazadas en edad de trabajar, 2010, 2020 y 2050, y de mujeres embarazadas en la fuerza de trabajo, 2010 y 2020, Estados Miembros de la OIT con datos disponibles y totales regionales**

País (por orden alfabético inglés, por regiones)	Mujeres de 15 a 49 años							
	Proyecciones del número de mujeres			Estimaciones del número de mujeres embarazadas en edad de trabajar			Estimaciones del número de mujeres embarazadas en la fuerza de trabajo	
	2010	2020	2050	2010	2020	2050	2010	2020
<b>Total de todos los países con datos disponibles</b>	<b>1.744.861.000</b>	<b>1.858.287.000</b>	<b>2.068.812.000</b>	<b>136.217.000</b>	<b>135.339.000</b>	<b>123.425.000</b>	<b>78.239.000</b>	<b>80.447.000</b>
<b>Africa</b>	<b>236.388.000</b>	<b>295.164.000</b>	<b>524.096.000</b>	<b>36.215.000</b>	<b>38.644.000</b>	<b>39.537.000</b>	<b>21.363.000</b>	<b>23.064.000</b>
Argelia	10.237.000	10.988.000	11.028.000	726.000	707.000	613.000	322.000	347.000
Angola	4.242.000	5.587.000	11.998.000	861.000	1.007.000	1.133.000	650.000	758.000
Benin	2.257.000	3.059.000	5.918.000	383.000	421.000	445.000	207.000	228.000
Botswana	439.000	418.000	710.000	48.000	47.000	42.000	22.000	22.000
Burkina Faso	3.458.000	4.742.000	9.961.000	688.000	774.000	826.000	546.000	619.000
Burundi	2.159.000	2.726.000	7.211.000	449.000	550.000	795.000	418.000	514.000
Camerún	4.395.000	5.370.000	8.822.000	646.000	639.000	588.000	349.000	351.000
Cabo Verde	152.000	185.000	249.000	16.000	16.000	15.000	6.000	6.000
República Centroafricana	1.024.000	1.245.000	2.100.000	162.000	164.000	150.000	111.000	113.000
Chad	2.445.000	3.308.000	7.881.000	520.000	605.000	694.000	339.000	399.000
Comoras	224.000	295.000	444.000	28.000	29.000	28.000	17.000	17.000
Congo	1.015.000	1.435.000	2.037.000	134.000	137.000	138.000	73.000	75.000
Côte d'Ivoire	4.759.000	6.054.000	9.195.000	693.000	693.000	626.000	439.000	499.000
República Democrática del Congo	14.757.000	20.143.000	50.349.000	3.375.000	4.058.000	4.716.000	1.381.000	1.486.000
Djibouti	213.000	265.000	380.000	24.000	25.000	24.000	13.000	14.000
Egipto	20.860.000	24.688.000	29.160.000	1.858.000	1.817.000	1.614.000	448.000	442.000
Guinea Ecuatorial	123.000	151.000	315.000	21.000	24.000	25.000	11.000	13.000
Eritrea	1.230.000	1.673.000	3.066.000	199.000	201.000	216.000	121.000	122.000

País (por orden alfabético inglés, por regiones)	Mujeres de 15 a 49 años							
	Proyecciones del número de mujeres			Estimaciones del número de mujeres embarazadas en edad de trabajar			Estimaciones del número de mujeres embarazadas en la fuerza de trabajo	
	2010	2020	2050	2010	2020	2050	2010	2020
Etiopía	20.550.000	26.523.000	49.081.000	3.316.000	3.562.000	3.585.000	2.507.000	2.701.000
Gabón	376.000	443.000	521.000	35.000	34.000	31.000	22.000	22.000
Gambia	417.000	531.000	950.000	61.000	65.000	66.000	37.000	38.000
Ghana	134.000	172.000	10.600.000	707.000	713.000	666.000	497.000	509.000
Guinea	2.343.000	3.090.000	5.951.000	388.000	422.000	449.000	322.000	350.000
Guinea-Bissau	399.000	550.000	1.408.000	91.000	112.000	143.000	58.000	72.000
Kenya	9.246.000	12.166.000	22.837.000	1.531.000	1.583.000	1.672.000	1.086.000	1.131.000
Lesotho	465.000	449.000	654.000	58.000	55.000	44.000	27.000	26.000
Liberia	836.000	1.117.000	3.254.000	207.000	257.000	339.000	115.000	144.000
Jamahiriya Árabe Libia	1.759.000	2.018.000	2.190.000	146.000	128.000	122.000	68.000	78.000
Madagascar	4.997.000	6.636.000	11.887.000	744.000	799.000	830.000	588.000	634.000
Malawi	3.172.000	4.178.000	8.646.000	596.000	671.000	714.000	514.000	586.000
Malí	3.479.000	4.848.000	9.304.000	633.000	728.000	800.000	477.000	555.000
Mauritania	833.000	1.101.000	1.611.000	104.000	106.000	105.000	59.000	60.000
Mauricio	350.000	347.000	306.000	19.000	18.000	16.000	9.000	9.000
Marruecos	9.297.000	10.243.000	9.723.000	652.000	628.000	529.000	202.000	206.000
Mozambique	5.207.000	6.331.000	10.853.000	849.000	859.000	832.000	704.000	711.000
Namibia	540.000	617.000	799.000	55.000	57.000	51.000	26.000	29.000
Níger	3.469.000	4.935.000	13.293.000	761.000	990.000	1.504.000	558.000	732.000
Nigeria	33.839.000	43.214.000	77.297.000	6.051.000	6.098.000	5.611.000	2.645.000	2.669.000
Rwanda	2.572.000	3.203.000	6.164.000	465.000	487.000	488.000	381.000	402.000
Santo Tomé y Príncipe	45.000	57.000	76.000	5.000	5.000	5.000	2.000	2.000
Senegal	3.280.000	4.205.000	6.693.000	446.000	455.000	445.000	261.000	269.000
Sierra Leona	1.417.000	1.820.000	3.641.000	282.000	321.000	346.000	171.000	196.000
Somalia	2.238.000	2.995.000	5.652.000	392.000	438.000	463.000	247.000	277.000



País (por orden alfabético inglés, por regiones)	Mujeres de 15 a 49 años							
	Proyecciones del número de mujeres			Estimaciones del número de mujeres embarazadas en edad de trabajar			Estimaciones del número de mujeres embarazadas en la fuerza de trabajo	
	2010	2020	2050	2010	2020	2050	2010	2020
Sudáfrica	12.409.000	12.064.000	14.294.000	1.063.000	1.001.000	818.000	544.000	512.000
Sudán	10.026.000	12.337.000	18.823.000	1.241.000	1.276.000	1.214.000	298.000	308.000
Swazilandia	259.000	248.000	379.000	32.000	31.000	26.000	11.000	11.000
Tanzania, República Unida de	10.106.000	12.728.000	23.484.000	1.618.000	1.662.000	1.529.000	1.423.000	1.468.000
Togo	1.682.000	2.236.000	3.820.000	250.000	259.000	231.000	129.000	134.000
Túnez	3.068.000	3.122.000	2.702.000	174.000	171.000	147.000	67.000	80.000
Uganda	7.287.000	10.975.000	24.998.000	1.558.000	1.868.000	2.215.000	1.260.000	1.525.000
Zambia	2.889.000	3.668.000	6.310.000	480.000	501.000	492.000	341.000	355.000
Zimbabwe	3.413.000	3.665.000	5.071.000	378.000	371.000	319.000	234.000	238.000
<b>Las Américas</b>	<b>242.881.000</b>	<b>258.682.000</b>	<b>266.768.000</b>	<b>15.935.000</b>	<b>15.434.000</b>	<b>14.086.000</b>	<b>10.284.000</b>	<b>10.485.000</b>
Argentina	10.291.000	11.229.000	11.349.000	698.000	676.000	604.000	484.000	521.000
Bahamas	95.000	101.000	99.000	6.000	6.000	5.000	4.000	4.000
Barbados	73.000	65.000	49.000	3.000	3.000	3.000	3.000	2.000
Belice	79.000	95.000	118.000	7.000	7.000	6.000	4.000	4.000
Bolivia	2.529.000	3.054.000	3.681.000	261.000	249.000	197.000	169.000	169.000
Brasil	53.955.000	57.288.000	56.751.000	3.634.000	3.402.000	2.956.000	2.413.000	2.366.000
Canadá	8.188.000	8.095.000	8.421.000	347.000	372.000	440.000	276.000	308.000
Chile	4.554.000	4.567.000	4.251.000	253.000	250.000	225.000	112.000	125.000
Colombia	13.212.000	14.264.000	13.714.000	863.000	837.000	722.000	641.000	671.000
Costa Rica	1.262.000	1.366.000	1.366.000	79.000	76.000	71.000	46.000	53.000
Cuba	3.021.000	2.536.000	1.683.000	115.000	111.000	82.000	69.000	69.000
República Dominicana	2.580.000	2.819.000	3.340.000	231.000	228.000	184.000	124.000	137.000
Ecuador	3.703.000	4.183.000	4.072.000	278.000	266.000	217.000	199.000	209.000
El Salvador	2.008.000	2.318.000	2.350.000	156.000	152.000	126.000	86.000	93.000
Granada	28.000	29.000	20.000	2.000	2.000	1.000	–	–

País (por orden alfabético inglés, por regiones)	Mujeres de 15 a 49 años							
	Proyecciones del número de mujeres			Estimaciones del número de mujeres embarazadas en edad de trabajar			Estimaciones del número de mujeres embarazadas en la fuerza de trabajo	
	2010	2020	2050	2010	2020	2050	2010	2020
Guatemala	3.502.000	4.590.000	7.361.000	459.000	476.000	402.000	168.000	183.000
Guyana	213.000	198.000	97.000	12.000	11.000	5.000	6.000	6.000
Haití	2.393.000	2.769.000	3.823.000	271.000	268.000	232.000	170.000	183.000
Honduras	2.049.000	2.531.000	2.995.000	201.000	198.000	162.000	129.000	136.000
Jamaica	722.000	708.000	617.000	53.000	50.000	35.000	31.000	30.000
México	32.099.000	34.504.000	28.404.000	2.023.000	1.828.000	1.468.000	928.000	914.000
Nicaragua	1.610.000	1.975.000	1.931.000	140.000	135.000	104.000	54.000	55.000
Panamá	916.000	1.022.000	1.164.000	70.000	69.000	62.000	43.000	46.000
Paraguay	1.742.000	2.147.000	2.392.000	154.000	152.000	136.000	117.000	123.000
Perú	8.003.000	9.027.000	8.900.000	587.000	572.000	478.000	399.000	427.000
Santa Lucía	47.000	47.000	48.000	3.000	3.000	3.000	2.000	2.000
San Vicente y las Granadinas	34.000	33.000	21.000	2.000	2.000	1.000	2.000	1.000
Suriname	122.000	119.000	86.000	9.000	8.000	5.000	4.000	3.000
Trinidad y Tabago	374.000	341.000	268.000	20.000	18.000	15.000	11.000	10.000
Estados Unidos	74.909.000	77.098.000	86.866.000	4.352.000	4.374.000	4.583.000	3.122.000	3.138.000
Uruguay	860.000	902.000	766.000	50.000	47.000	40.000	36.000	36.000
Venezuela, República Bolivariana de	7.708.000	8.662.000	9.765.000	599.000	586.000	516.000	432.000	461.000
<b>Asia y el Pacífico</b>	<b>1.044.293.000</b>	<b>1.097.535.000</b>	<b>1.106.110.000</b>	<b>73.556.000</b>	<b>71.535.000</b>	<b>61.026.000</b>	<b>39.819.000</b>	<b>40.436.000</b>
Afganistán	7.734.000	10.736.000	20.556.000	1.441.000	1.797.000	2.019.000	620.000	855.000
Australia	5.204.000	5.296.000	5.704.000	263.000	281.000	304.000	193.000	211.000
Bahrein	199.000	219.000	243.000	13.000	12.000	13.000	4.000	5.000
Bangladesh	40.605.000	47.971.000	62.679.000	3.989.000	3.965.000	3.470.000	2.265.000	2.263.000
Brunei Darussalam	120.000	141.000	167.000	8.000	8.000	9.000	4.000	4.000
Camboya	4.146.000	4.872.000	6.205.000	399.000	415.000	371.000	318.000	333.000
China	367.889.000	337.141.000	266.010.000	17.718.000	17.677.000	14.510.000	14.794.000	14.780.000

País (por orden alfabético inglés, por regiones)	Mujeres de 15 a 49 años							
	Proyecciones del número de mujeres			Estimaciones del número de mujeres embarazadas en edad de trabajar			Estimaciones del número de mujeres embarazadas en la fuerza de trabajo	
	2010	2020	2050	2010	2020	2050	2010	2020
Fiji	229.000	238.000	209.000	17.000	16.000	11.000	10.000	10.000
India	304.778.000	346.496.000	384.443.000	26.788.000	24.957.000	20.234.000	9.689.000	9.133.000
Indonesia	65.099.000	69.228.000	65.365.000	4.239.000	3.826.000	3.380.000	2.305.000	2.190.000
Irán, República Islámica del	21.959.000	23.553.000	21.536.000	1.174.000	1.228.000	1.146.000	588.000	701.000
Iraq	8.172.000	10.560.000	15.755.000	941.000	1.018.000	1.021.000	226.000	288.000
Japón	27.335.000	24.964.000	16.461.000	1.011.000	864.000	736.000	647.000	566.000
Jordania	1.641.000	2.032.000	2.440.000	155.000	146.000	130.000	53.000	61.000
República de Corea	12.872.000	11.400.000	6.686.000	433.000	396.000	288.000	241.000	229.000
Kuwait	760.000	894.000	1.103.000	52.000	51.000	59.000	31.000	34.000
República Democrática Popular Lao	1.639.000	2.069.000	2.285.000	160.000	158.000	126.000	92.000	92.000
Líbano	1.028.000	1.087.000	1.154.000	74.000	72.000	62.000	33.000	37.000
Malasia	7.180.000	8.173.000	8.976.000	552.000	528.000	476.000	297.000	330.000
Mongolia	827.000	886.000	736.000	49.000	47.000	39.000	29.000	28.000
Myanmar	15.132.000	16.111.000	12.787.000	870.000	807.000	678.000	613.000	580.000
Nepal	7.740.000	9.574.000	13.322.000	814.000	846.000	794.000	448.000	484.000
Nueva Zelanda	1.020.000	992.000	1.048.000	57.000	56.000	55.000	42.000	42.000
Omán	692.000	875.000	1.044.000	61.000	66.000	61.000	19.000	33.000
Pakistán	43.722.000	54.323.000	70.105.000	4.681.000	4.869.000	4.322.000	1.806.000	2.514.000
Papua Nueva Guinea	1.652.000	2.028.000	2.908.000	188.000	195.000	181.000	136.000	142.000
Filipinas	23.849.000	27.794.000	34.384.000	2.272.000	2.178.000	1.841.000	1.397.000	1.482.000
Qatar	179.000	212.000	254.000	14.000	14.000	14.000	6.000	6.000
Samoa	43.000	46.000	49.000	4.000	4.000	3.000	2.000	2.000
Arabia Saudita	6.881.000	8.795.000	10.948.000	631.000	646.000	594.000	138.000	177.000
Singapur	1.165.000	1.058.000	815.000	37.000	43.000	37.000	24.000	32.000
Islas Salomón	134.000	172.000	241.000	15.000	16.000	15.000	9.000	9.000

País (por orden alfabético inglés, por regiones)	Mujeres de 15 a 49 años							
	Proyecciones del número de mujeres			Estimaciones del número de mujeres embarazadas en edad de trabajar			Estimaciones del número de mujeres embarazadas en la fuerza de trabajo	
	2010	2020	2050	2010	2020	2050	2010	2020
Sri Lanka	5.758.000	5.714.000	3.866.000	290.000	273.000	208.000	117.000	110.000
República Árabe Siria	5.741.000	7.066.000	8.359.000	542.000	508.000	451.000	243.000	265.000
Tailandia	18.275.000	17.830.000	13.781.000	913.000	838.000	718.000	674.000	628.000
Timor-Leste	279.000	364.000	908.000	52.000	63.000	76.000	32.000	39.000
Emiratos Árabes Unidos	1.050.000	1.300.000	1.540.000	72.000	70.000	81.000	32.000	38.000
Vanuatu	59.000	72.000	113.000	7.000	7.000	7.000	5.000	6.000
Viet Nam	25.854.000	27.343.000	25.669.000	1.643.000	1.557.000	1.363.000	1.326.000	1.269.000
Yemen	5.652.000	7.910.000	15.256.000	915.000	1.016.000	1.123.000	311.000	428.000
<b>Europa y Asia Central</b>	<b>221.299.000</b>	<b>206.906.000</b>	<b>171.838.000</b>	<b>10.511.000</b>	<b>9.726.000</b>	<b>8.776.000</b>	<b>6.773.000</b>	<b>6.462.000</b>
Albania	843.000	845.000	697.000	52.000	49.000	38.000	30.000	28.000
Armenia	858.000	764.000	444.000	38.000	32.000	23.000	22.000	20.000
Austria	1.952.000	1.696.000	1.579.000	77.000	79.000	81.000	58.000	61.000
Azerbaiyán	2.626.000	2.486.000	1.888.000	143.000	139.000	107.000	106.000	115.000
Belarús	2.517.000	2.187.000	1.287.000	89.000	77.000	57.000	66.000	58.000
Bélgica	2.367.000	2.196.000	2.076.000	109.000	108.000	104.000	73.000	74.000
Bosnia y Herzegovina	974.000	874.000	549.000	34.000	32.000	25.000	28.000	27.000
Bulgaria	1.786.000	1.558.000	841.000	65.000	53.000	39.000	38.000	32.000
Croacia	1.057.000	949.000	666.000	41.000	40.000	36.000	29.000	28.000
Chipre	231.000	235.000	239.000	11.000	12.000	13.000	8.000	9.000
República Checa	2.463.000	2.247.000	1.535.000	92.000	82.000	73.000	64.000	59.000
Dinamarca	1.243.000	1.211.000	1.105.000	60.000	61.000	57.000	46.000	46.000
Estonia	325.000	291.000	218.000	14.000	13.000	12.000	9.000	9.000
Finlandia	1.158.000	1.095.000	1.057.000	59.000	60.000	57.000	45.000	46.000
Francia	13.785.000	13.179.000	13.613.000	742.000	721.000	711.000	500.000	488.000
Georgia	1.138.000	979.000	560.000	46.000	41.000	29.000	20.000	18.000

País (por orden alfabético inglés, por regiones)	Mujeres de 15 a 49 años							
	Proyecciones del número de mujeres			Estimaciones del número de mujeres embarazadas en edad de trabajar			Estimaciones del número de mujeres embarazadas en la fuerza de trabajo	
	2010	2020	2050	2010	2020	2050	2010	2020
Alemania	18.989.000	16.599.000	13.528.000	674.000	690.000	674.000	496.000	513.000
Grecia	2.663.000	2.453.000	1.916.000	102.000	94.000	95.000	70.000	69.000
Hungría	2.380.000	2.225.000	1.568.000	91.000	86.000	81.000	55.000	53.000
Islandia	75.000	76.000	69.000	4.000	4.000	4.000	4.000	3.000
Irlanda	1.140.000	1.164.000	1.271.000	68.000	63.000	67.000	49.000	48.000
Israel	1.737.000	1.984.000	2.334.000	136.000	133.000	124.000	84.000	84.000
Italia	13.011.000	11.141.000	9.700.000	516.000	460.000	472.000	312.000	290.000
Kazajstán	4.184.000	3.947.000	3.891.000	302.000	258.000	211.000	233.000	205.000
Kirguistán	1.530.000	1.651.000	1.499.000	117.000	103.000	80.000	69.000	63.000
Letonia	563.000	481.000	321.000	21.000	20.000	16.000	14.000	14.000
Lituania	872.000	745.000	475.000	31.000	30.000	23.000	21.000	22.000
Luxemburgo	122.000	129.000	160.000	6.000	7.000	8.000	4.000	4.000
Malta	95.000	94.000	79.000	4.000	4.000	4.000	2.000	3.000
República de Moldova	1.159.000	1.057.000	539.000	44.000	40.000	29.000	33.000	32.000
Montenegro	147.000	142.000	123.000	8.000	8.000	7.000	6.000	6.000
Países Bajos	3.813.000	3.566.000	3.456.000	176.000	175.000	177.000	142.000	143.000
Noruega	1.089.000	1.079.000	1.165.000	56.000	59.000	61.000	45.000	47.000
Polonia	9.634.000	8.952.000	5.183.000	360.000	320.000	242.000	238.000	223.000
Portugal	2.538.000	2.374.000	1.805.000	110.000	99.000	94.000	81.000	73.000
Rumania	5.396.000	4.916.000	2.767.000	203.000	170.000	129.000	120.000	102.000
Federación de Rusia	36.772.000	32.333.000	21.732.000	1.489.000	1.240.000	1.048.000	1.106.000	944.000
Serbia	2.516.000	2.392.000	1.953.000	127.000	117.000	104.000	87.000	87.000
Eslovaquia	1.407.000	1.300.000	825.000	53.000	47.000	39.000	37.000	35.000
Eslovenia	466.000	411.000	286.000	18.000	16.000	14.000	14.000	12.000
España	10.833.000	9.661.000	8.218.000	476.000	408.000	436.000	326.000	291.000

País (por orden alfabético inglés, por regiones)	Mujeres de 15 a 49 años							
	Proyecciones del número de mujeres			Estimaciones del número de mujeres embarazadas en edad de trabajar			Estimaciones del número de mujeres embarazadas en la fuerza de trabajo	
	2010	2020	2050	2010	2020	2050	2010	2020
Suecia	2.064.000	1.983.000	2.124.000	105.000	112.000	115.000	78.000	84.000
Suiza	1.732.000	1.581.000	1.736.000	70.000	78.000	89.000	57.000	66.000
Tayikistán	1.901.000	2.259.000	2.716.000	190.000	192.000	151.000	98.000	103.000
Ex República Yugoslava de Macedonia	529.000	495.000	313.000	22.000	20.000	15.000	12.000	11.000
Turquía	21.099.000	23.012.000	21.661.000	1.377.000	1.308.000	1.143.000	411.000	383.000
Turkmenistán	1.494.000	1.622.000	1.577.000	110.000	103.000	85.000	75.000	74.000
Ucrania	11.512.000	9.587.000	5.633.000	414.000	345.000	255.000	289.000	252.000
Reino Unido	14.456.000	13.761.000	13.937.000	734.000	752.000	754.000	550.000	572.000
Uzbekistán	8.058.000	8.942.000	8.924.000	627.000	569.000	467.000	413.000	433.000

– = no se dispone de datos.

Fuentes: Basado en ONUDAES, División de la Población, *Previsiones demográficas mundiales: Revisión de 2006* (Nueva York, 2007), y OIT, proyecciones sobre la fuerza de trabajo para 2020.

**Cuadro C. Niños: proyecciones de la tasa de mortalidad de los recién nacidos y de los niños, niños escolarizados y niños que trabajan, Estados Miembros de la OIT seleccionados, 2003, 2004, 2005-2010 y último año con datos disponibles**

País (por orden alfabético inglés, por regiones)	Mortalidad				Niños escolarizados					Niños que trabajan (año más reciente sobre el que se dispone de datos)									
	Proyecciones de las tasas de mortalidad de los recién nacidos (por cada 1.000 niños nacidos vivos) 2005–2010	Proyecciones de las tasas de mortalidad de los niños (probabilidad de que mueran antes de los 5 años) (por cada 1.000 niños nacidos vivos) 2005–2010	Tasa neta de escolarización en la educación primaria, 2003 o 2004 (u otro año cuando así se especifique)		Tasa de supervivencia escolar hasta el 5.º grado 2003 o 2004 (u otro año cuando así se especifique; aplicable también a los datos combinados de niñas y niños, cuando se indique «AS»: ambos sexos)		Proporción total de escolarización en la educación secundaria básica (todos los programas, de 10 a 13 años de edad) 2003 o 2004 (u otro año cuando así se especifique; aplicable también a los datos combinados de niñas y niños cuando se indique «AS»: ambos sexos)		Edad al terminar la escolaridad obligatoria	Edad mínima legal para trabajar	Estimación de la proporción de niños trabajadores de 5 a 14 años de edad (%)			Estimación de la proporción de todos los niños trabajadores que solamente trabajan (%)			Estimación de la proporción de todos los niños trabajadores que trabajan y asisten a la escuela (%)		
			Niñas	Niños	Niñas	Niños	Niñas	Niños	Niñas	Niños	Niñas y niños	Niñas y Niños	Niñas	Niños	Total niñas y niños	Niñas	Niños	Total niñas y niños	Niñas
Africa																			
Burkina Faso	116	186	35	46	78	74	14	19	16	15	44,3	31,0	37,9	69,8	71,6	70,4	30,2	28,4	29,6
Burundi	99	173	54	60	62	64	14	18	12	16	52,6	41,1	63,5	65,4	44,6	36,5	34,6	55,4	63,5
Chad	112	195	46	68	39	51	9	28	15	14	79,8	75,6	59,9	68,8	34,0	40,1	31,2	66,0	59,9
Ghana	56	91	65 (2005)	65 (2005)	65 (2005)	62 (2005)	59 (2005)	68 (2005)	15	15	24,5	24,0	24,3	37,6	37,3	37,4	62,4	62,7	62,6
Guinea	97	147	58	69	76	87	21	43	16	16	66,2	50,0	99,2	99,4	98,3	0,8	0,6	1,7	99,2
Lesotho	59	113	88	83	69	58	51	40	–	15	43,2	36,8	28,3	16,5	23,6	71,7	83,5	76,4	28,3
Madagascar	71	118	89	89	58	56	25	25	16	15	40,2	28,4	91,4	89,8	86,6	8,6	100,0	100,0	100,0
Malawi	103	167	98	93	38 (2002)	50 (2002)	37	44	eno	14	24,9	21,0	23,0	20,1	19,5	20,0	79,9	80,5	80,0
Mali	126	206	43	50	70	78	23	37	15	15	57,6	35,2	46,7	60,8	70,7	64,5	39,2	29,3	35,5
Namibia	37	71	76	71	90	87	80	68	16	14	13,7	12,2	12,9	13,8	8,1	11,1	86,2	91,9	88,9
Rwanda	112	191	75	72	49	43	17	19	13	14	46,5	38,8	41,3	42,5	25,5	58,7	57,5	74,5	41,3
Sudáfrica	39	73	89	88	87	82	97	92	15	15	26,1	23,4	24,8	6,9	7,3	6,9	93,1	92,7	93,1
Swazilandia	64	135	77	76	80	74	51	49	–	15	19,6	12,6	23,2	22,2	14,0	76,8	77,8	86,0	23,2
Togo	88	127	72	85	73	79	38	69	15	14	83,4	75,6	42,4	47,8	22,6	57,6	52,2	77,4	42,4

País (por orden alfabético inglés, por regiones)	Mortalidad				Niños escolarizados					Niños que trabajan (año más reciente sobre el que se dispone de datos)									
	Proyecciones de las tasas de mortalidad de los recién nacidos (por cada 1.000 niños nacidos vivos) 2005–2010	Proyecciones de las tasas de mortalidad de los niños (probabilidad de que mueran antes de los 5 años) (por cada 1.000 niños nacidos vivos) 2005–2010	Tasa neta de escolarización en la educación primaria, 2003 o 2004 (u otro año cuando así se especifique)		Tasa de supervivencia escolar hasta el 5.º grado 2003 o 2004 (u otro año cuando así se especifique; aplicable también a los datos combinados de niñas y niños, cuando se indique «AS»: ambos sexos)		Proporción total de escolarización en la educación secundaria básica (todos los programas, de 10 a 13 años de edad) 2003 o 2004 (u otro año cuando así se especifique; aplicable también a los datos combinados de niñas y niños cuando se indique «AS»: ambos sexos)		Edad al terminar la escolaridad obligatoria	Edad mínima legal para trabajar	Estimación de la proporción de niños trabajadores de 5 a 14 años de edad (%)			Estimación de la proporción de todos los niños trabajadores que solamente trabajan (%)			Estimación de la proporción de todos los niños trabajadores que trabajan y asisten a la escuela (%)		
			Niñas	Niños	Niñas	Niños	Niñas	Niños			Niñas	Niños	Total niñas y niños	Niñas	Niños	Total niñas y niños	Niñas	Niños	Total niñas y niños
Asia																			
Camboya	87	125	96	100	61	58	37	50	15	14	45,0	44,6	44,8	18,2	20,2	19,2	81,8	79,8	80,8
India	60	86	84	90	84 AS	84 AS	63	77	14	14	9,7	5,9	94,2	93,8	89,9	5,8	10,4	10,1	94,2
Las Américas																			
Belice	29	39	96	95	–	–	95	96	14	14	8,1	4,6	6,3	14,8	17,8	15,9	85,2	82	84
Brasil	24	30	–	–	–	–	129 (2002)	123 (2002)	14	16	7,7	3,7	5,7	7,8	5,6	7,0	92,2	94	93
República Dominicana	30	43	87	85	65	54	85	76	–	14	21,3	7,3	14,3	5,7	6,8	6,3	94,3	93,2	93,7
Guatemala	30	42	91	95	76	79	49	58	15	14	24,5	11,7	18,2	29,4	32,5	30,6	70,6	67,5	69,4
Guyana	43	59	93	94	65 (2002)	64 (2002)	118 AS	118 AS	15	15	42,5	34,7	7,9	5,7	5,6	92,1	96,7	94,4	7,9
Honduras	28	43	92	90	–	–	64	56	13	14	13,3	5,0	9,2	45,9	30,0	41,3	54,1	70,0	58,7
Trinidad y Tabago	–	18	92	92	100 AS	100 AS	86	83	12	16	5,4	5,8	21,5	0,0	21,2	87,2	100,0	78,8	12,8
Europa																			
Ucrania	15	17	82	82	–	–	93	94	15	16	3,1	1,8	2,4	2,8	1,5	2,3	97,2	98,5	97,7

– = No se dispone de datos. eno = Escolaridad no obligatoria. AS = Ambos sexos.

Los datos sobre las estimaciones de los porcentajes de niños que trabajan se presentan para todos los países en los que el programa IPEC de la OIT y su Programa de información estadística y seguimiento en materia de trabajo infantil (SIMPOC) han realizado encuestas y evaluaciones. Asimismo, se presentan datos para los países en los que se han obtenido datos similares a través de encuestas — en particular los Estudios sobre la Medición de Niveles de Vida del Banco Mundial y las Encuestas Agrupadas de Indicadores Múltiples del UNICEF. Debido a las diferencias entre los instrumentos de encuesta utilizados y a las diferentes fechas en que se efectuaron las encuestas, las estimaciones relativas a los niños trabajadores no permiten comparaciones cabales entre los países. Es necesario actuar con precaución al formular conclusiones acerca de los niveles relativos de actividad económica de los niños entre los distintos países y regiones basándose en los datos publicados.



**Cuadro D. Jóvenes: población, edad al casarse, final de la escolaridad obligatoria y admisión en el empleo, tasas de actividad, alfabetización, mujeres y hombres jóvenes de 15 a 24 años; Estados Miembros de la OIT seleccionados; últimos datos disponibles aprox. 2005**

País (por orden alfabético inglés, por regiones)	Estimación de la población de 15 a 24 años de edad (en miles), 2005		Edades importantes					Tasas de actividad de los jóvenes				Tasa de alfabetización de los jóvenes	
			Edad media al casarse (edad media de la población soltera)	Edad de fin de escolarización obligatoria	Edad mínima al casarse		Edad mínima legal para trabajar	Estimación de la proporción de jóvenes de 15 a 19 años económicamente activos (tasa de actividad %), 2006		Estimación de la proporción de jóvenes de 20 a 24 años económicamente activos (tasa de actividad %), 2006			
					Mujeres	Hombres		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres		
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres y mujeres	Mujeres	Hombres	Hombres y mujeres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Africa													
Angola	1.618	1.598	19,4	14	18	18	14	69,9	82,9	75,2	89,8	63	84
Benin	852	881	19,9	12	16	18	14	42,8	63,4	51,5	83,2	33	59
Botswana	214	217	26,9	–	14	16	14	15,4	15,9	50,7	65,0	96	92
Burkina Faso	1.346	1.376	18,9	16	19	20	15	71,0	76,8	75,6	85,9	25	38
Burundi	855	848	22,5	12	18	18	16	83,9	79,9	94,1	94,8	70	77
Camerún	1.745	1.757	20,2	na	15	18	14	34,1	38,9	53,7	84,6	–	–
República Centroafricana	430	419	19,7	14	18	18	14	60,8	67,4	65,9	89,4	47	70
Chad	957	948	18,1	15	15	18	14	53,5	45,7	62,5	64,5	23	56
Congo	396	395	22,6	16	–	–	14	46,7	57,6	48,9	83,0	–	–
Côte d'Ivoire	1.990	1.993	22,0	–	18	18	14	32,4	59,8	39,2	94,3	52	71
República Democrática del Congo	5.741	5.741	20,0	15	15	14	14	55,7	72,5	69,0	93,1	63	78
Djibouti	80	81	–	–	–	–	16	34,3	48,6	54,7	85,1	–	–
Guinea Ecuatorial	49	49	21,7	12	–	–	14	48,1	82,9	50,1	95,5	95	95
Eritrea	456	451	19,6	eno	18	18	14	50,2	68,0	65,9	93,4	–	–
Etiopía	7.818	7.825	20,5	eno	15	18	14	68,0	73,2	77,0	91,3	–	–

País (por orden alfabético inglés, por regiones)	Estimación de la población de 15 a 24 años de edad (en miles), 2005		Edades importantes				Tasas de actividad de los jóvenes				Tasa de alfabetización de los jóvenes		
			Edad media al casarse (edad media de la población soltera)	Edad de fin de escolarización obligatoria	Edad mínima al casarse		Edad mínima legal para trabajar	Estimación de la proporción de jóvenes de 15 a 19 años económicamente activos (tasa de actividad %), 2006		Estimación de la proporción de jóvenes de 20 a 24 años económicamente activos (tasa de actividad %), 2006			
					Mujeres	Hombres		Mujeres	Hombres	Mujeres			Hombres
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres y mujeres	Mujeres	Hombres	Hombres y mujeres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Gabón	142	143	22,1	16	15	18	16	48,7	49,9	61,1	86,7	–	–
Gambia	144	143	19,6	eno	–	–	14	48,5	59,2	57,5	86,8	–	–
Ghana	2.322	2.405	21,2	15	18	18	15	34,9	34,0	67,1	68,7	55	76
Guinea	869	924	18,7	16	17	18	16	69,2	70,0	78,9	85,9	34	59
Guinea-Bissau	150	148	–	–	18	18	14	62,1	78,7	66,8	92,4	–	–
Kenya	3.916	3.931	21,7	14	16	18	16	56,5	66,8	66,2	94,0	81	80
Lesotho	235	226	21,3	–	21	21	15	24,4	33,0	47,2	81,2	–	–
Liberia	329	334	20,2	16	18	21	16	47,3	48,8	56,0	83,0	–	–
Madagascar	1.813	1.814	20,6	16	18	18	15	61,6	58,0	75,5	81,2	68	73
Malawi	1.279	1.273	18,9	eno	18	18	14	76,6	71,1	85,1	90,4	71	82
Malí	1.353	1.393	18,4	15	15	18	15	65,5	68,0	70,9	79,1	17	32
Mozambique	2.011	2.004	18,0	eno	18	18	15	61,7	42,5	85,0	83,6	–	–
Namibia	213	216	26,4	16	–	–	14	18,0	19,2	45,7	55,3	93	91
Níger	1.307	1.394	17,6	16	14	16	14	66,3	89,0	71,0	94,8	23	52
Nigeria	13.400	13.915	21,4	15	–	–	15	32,0	62,0	38,2	82,0	–	–
Rwanda	1.091	1.060	22,7	13	21	21	14	60,7	59,6	79,6	87,6	77	79
Sierra Leona	526	523	19,8	15	18	18	12	57,7	78,0	65,0	97,4	37	59
Sudáfrica	4.780	4.844	27,9	15	12	14	15	32,2	34,6	51,3	80,1	94	93
Sudán	3.581	3.691	22,7	na	13	15	14	15,8	29,5	22,0	63,3	71	85
Swazilandia	136	135	26,0	–	16	18	15	19,4	28,9	37,4	87,4	90	87
Tanzanía, República	4.110	4.126	20,5	13	15	18	14	71,4	70,1	91,1	92,2	76	81

País (por orden alfabético inglés, por regiones)	Estimación de la población de 15 a 24 años de edad (en miles), 2005		Edades importantes				Tasas de actividad de los jóvenes				Tasa de alfabetización de los jóvenes		
			Edad media al casarse (edad media de la población soltera)	Edad de fin de escolarización obligatoria	Edad mínima al casarse		Edad mínima legal para trabajar	Estimación de la proporción de jóvenes de 15 a 19 años económicamente activos (tasa de actividad %), 2006		Estimación de la proporción de jóvenes de 20 a 24 años económicamente activos (tasa de actividad %), 2006			
					Mujeres	Hombres		Mujeres	Hombres	Mujeres			Hombres
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres y mujeres	Mujeres	Hombres	Hombres y mujeres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Unida de													
Togo	638	634	21,3	15	17	20	14	44,3	68,0	50,4	94,4	64	84
Uganda	2.924	2.941	19,6	–	18	16	14	70,2	72,8	75,4	84,8	71	83
Zambia	1.280	1.285	20,6	eno	21	21	15	65,7	74,6	75,7	94,1	66	73
Zimbabwe	1.645	1.641	21,1	–	16	18	14	35,1	55,8	61,9	89,8	–	–
Américas													
Bahamas	29	28	27,2	16	–	–	14	28,7	37,4	78,6	70,0	–	–
Barbados	20	21	31,8	16	16	16	15	25,5	38,3	87,1	90,1	–	–
Belice	28	29	26,2	14	18	18	14	21,2	45,0	52,2	88,0	–	–
Brasil	17.473	17.869	23,4	14	16	16	16	39,5	51,2	65,8	85,9	98	96
República Dominicana	903	933	21,3	–	–	–	14	21,9	43,1	53,0	83,8	95	93
Guatemala	1.299	1.253	20,5	15	14	16	14	31,3	57,3	35,4	87,9	78	86
Guyana	72	73	27,8	15	16	16	15	22,8	51,8	46,8	88,6	–	–
Haití	996	1.010	22,3	–	18	18	15	39,4	51,5	63,6	82,1	–	–
Honduras	744	769	20,4	13	16	18	14	37,6	70,8	58,5	92,0	91	87
Jamaica	251	252	33,2	14	18	18	15	11,9	18,4	59,1	79,6	–	–
Suriname	44	45	18,6	12	15	18	14	4,7	19,8	23,4	61,0	94	96
Trinidad y Tabago	134	136	26,8	12	12	14	16	19,8	33,2	64,9	89,1	–	–
Estados Unidos	20.737	21.721	26,3	16 <sup>1</sup>	–	–	16	46,3	45,5	73,0	79,7	...	...

País (por orden alfabético inglés, por regiones)	Estimación de la población de 15 a 24 años de edad (en miles), 2005		Edades importantes				Tasas de actividad de los jóvenes				Tasa de alfabetización de los jóvenes		
			Edad media al casarse (edad media de la población soltera)	Edad de fin de escolarización obligatoria	Edad mínima al casarse		Edad mínima legal para trabajar	Estimación de la proporción de jóvenes de 15 a 19 años económicamente activos (tasa de actividad %), 2006		Estimación de la proporción de jóvenes de 20 a 24 años económicamente activos (tasa de actividad %), 2006			
					Mujeres	Hombres		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres y mujeres	Mujeres	Hombres	Hombres y mujeres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Asia													
Camboya	1.689	1.716	22,5	15	18	20	14	58,7	40,4	80,9	85,3	79	88
China	103.792	113.557	23,3	15	–	–	16	55,8	48,8	85,8	89,7	99	99
India	102.078	109.176	19,9	14	18	21	14	22,4	42,4	30,6	82,3	68	84
Myanmar	4.929	5.005	24,5	–	–	–	15	52,4	53,9	59,7	87,5	93	96
Tailandia	5.411	5.483	23,5	16	17	17	15	18,5	33,0	64,1	77,2	98	98
Europa													
Federación de Rusia	11.997	12.306	21,8	15	16	16	16	11,1	16,2	57,0	67,4	100	100
Ucrania	3.628	3.703	21,7	15	17	18	16	10,9	12,5	57,4	72,3	100	100

– = No se dispone de información. na = No se aplica. eno = Escolaridad no obligatoria.

<sup>1</sup> En la mayoría de los Estados.

Fuente: OIT.

**Cuadro E. Número de personas alistadas en el ejército expresado como proporción estimada de la población masculina con edades comprendidas entre los 17 y medio y los 29 años, Estados Miembros de la OIT con datos y cifras regionales disponibles, 2005-2007**

País (por orden alfabético inglés, por regiones)	Número de personas alistadas en el ejército (miles) 2007	Número de hombres con edades comprendidas entre los 17 y medio y los 29 años (miles) 2005	Número de personas alistadas en el ejército expresado como proporción estimada de la población masculina con edades comprendidas entre los 17 y medio y los 29 años (%), 2005
<b>Africa</b>	<b>2.135</b>	<b>104.257</b>	<b>2,0</b>
Argelia	138	4.417	3,1
Angola	107	1.752	6,1
Benin	5	962	0,5
Botswana	9	249	3,6
Burkina Faso	11	1.610	0,7
Burundi	35	897	3,9
Cabo Verde	1	62	1,6
Camerún	14	2.084	0,7
República Centroafricana	3	467	0,6
Chad	17	1.084	1,6
Congo	10	418	2,4
Côte d'Ivoire	17	2.203	0,8
República Democrática del Congo	51	6.369	0,8
Djibouti	11	96	11,5
Egipto	469	8.714	5,4
Eritrea	202	585	34,5
Etiopía	153	8.642	1,8
Gabón	5	151	3,3
Gambia	1	171	0,6
Ghana	14	2.702	0,5
Guinea	12	993	1,2
Guinea-Bissau	9	163	5,5
Guinea Ecuatorial	1	51	2,0
Kenya	24	4.397	0,5
Lesotho	2	243	0,8
Jamahiriyá Árabe Libia	76	810	9,4
Madagascar	14	2.019	0,7
Malawi	5	1.476	0,3
Malí	7	1.276	0,5
Marruecos	201	3.607	5,6
Mauricio	0	132	0,0
Mauritania	16	347	4,6
Mozambique	11	2.222	0,5
Namibia	9	243	3,7
Níger	5	1.185	0,4

País (por orden alfabético inglés, por regiones)	Número de personas alistadas en el ejército (miles) 2007	Número de hombres con edades comprendidas entre los 17 y medio y los 29 años (miles) 2005	Número de personas alistadas en el ejército expresado como proporción estimada de la población masculina con edades comprendidas entre los 17 y medio y los 29 años (%), 2005
Nigeria	85	15.740	0,5
Rwanda	33	1.121	2,9
Senegal	14	1.333	1,1
Sierra Leona	11	583	1,9
Sudáfrica	62	5.712	1,1
Sudán	105	4.243	2,5
Tanzania, República Unida de	27	4.390	0,6
Togo	9	706	1,3
Túnez	35	1.286	2,7
Uganda	45	3.185	1,4
Zambia	15	1.356	1,1
Zimbabwe	29	1.809	1,6
<b>Américas</b>	<b>2.896</b>	<b>89.465</b>	<b>3,2</b>
Argentina	72	4.131	1,7
Bahamas	1	34	3,0
Barbados	1	27	3,8
Belice	1	33	3,0
Bolivia	46	1.014	4,5
Brasil	288	21.542	1,3
Canadá	63	2.776	2,3
Chile	76	1.632	4,7
Colombia	209	5.021	4,2
Costa Rica	0	510	0,0
Cuba	49	970	5,1
República Dominicana	25	1.029	2,4
Ecuador	57	1.472	3,9
El Salvador	16	785	2,0
Estados Unidos	1.506	26.527	5,7
Guatemala	16	1.360	1,2
Guyana	1	75	1,3
Honduras	12	795	1,5
Jamaica	3	276	1,1
México	238	10.973	2,2
Nicaragua	14	659	2,1
Panamá	0	352	0,0
Paraguay	10	693	1,4
Perú	80	3.174	2,5
Suriname	2	50	4,0
Trinidad y Tabago	3	167	1,8
Uruguay	25	313	8,0

<b>País (por orden alfabético inglés, por regiones)</b>	<b>Número de personas alistadas en el ejército (miles) 2007</b>	<b>Número de hombres con edades comprendidas entre los 17 y medio y los 29 años (miles) 2005</b>	<b>Número de personas alistadas en el ejército expresado como proporción estimada de la población masculina con edades comprendidas entre los 17 y medio y los 29 años (%), 2005</b>
Venezuela, República Bolivariana de	82	3.073	2,7
<b>Asia y el Pacífico</b>	<b>8.879</b>	<b>411.896</b>	<b>2,2</b>
Arabia Saudita	225	3.032	7,4
Australia	52	1.770	2,9
Bahrein	11	91	12,0
Bangladesh	127	18.359	0,7
Brunei Darussalam	7	45	15,5
Camboya	124	1.666	7,4
China	2.255	132.345	1,7
Corea, República de	687	4.706	14,6
Emiratos Arabes Unidos	51	791	6,5
Fiji	4	98	4,1
Filipinas	106	9.894	1,1
India	1.316	133.319	1,0
Indonesia	302	26.403	1,1
Irán, República Islámica del	545	10.104	5,4
Japón	240	9.949	2,4
Jordania	101	676	14,9
Kuwait	16	395	4,1
República Democrática Popular Lao	29	663	4,4
Libano	72	433	16,6
Malasia	109	2.904	3,8
Mongolia	9	340	2,6
Myanmar	375	5.703	6,6
Nepal	69	3.096	2,2
Nueva Zelanda	9	352	2,6
Omán	42	357	11,8
Pakistán	619	19.356	3,2
Papua Nueva Guinea	3	682	0,4
Qatar	12	121	9,9
Singapur	73	346	21,1
República Árabe Siria	308	2.541	12,1
Sri Lanka	151	2.094	7,2
Tailandia	307	6.371	4,8
Timor-Leste	1	114	0,9
Viet Nam	455	10.289	4,4
Yemen	67	2.488	2,7
<b>Europa y Asia Central</b>	<b>4.169</b>	<b>81.954</b>	<b>5,1</b>
Albania	11	320	3,4

<b>País (por orden alfabético inglés, por regiones)</b>	<b>Número de personas alistadas en el ejército (miles) 2007</b>	<b>Número de hombres con edades comprendidas entre los 17 y medio y los 29 años (miles) 2005</b>	<b>Número de personas alistadas en el ejército expresado como proporción estimada de la población masculina con edades comprendidas entre los 17 y medio y los 29 años (%), 2005</b>
Alemania	246	6.105	4,0
Armenia	44	317	13,9
Austria	40	645	6,2
Azerbaiyán	67	937	7,2
Belarús	73	982	7,4
Bélgica	40	807	5,0
Bosnia y Herzegovina	12	358	3,3
Bulgaria	51	708	7,2
República Checa	25	967	2,6
Chipre	10	80	12,5
Croacia	21	395	5,3
Dinamarca	22	395	5,6
Eslovaquia	15	571	2,6
Eslovenia	7	182	3,8
España	147	3.979	3,7
Estonia	4	128	3,1
Ex República Yugoslava de Macedonia	11	208	5,3
Finlandia	29	422	6,9
Francia	255	4.909	5,2
Georgia	11	427	2,6
Grecia	147	993	14,8
Hungría	32	930	3,4
Irlanda	10	427	2,3
Islandia	0	27	0,0
Israel	168	679	24,7
Italia	191	4.249	4,5
Kazajstán	66	1.717	3,8
Kirguistán	13	620	2,1
Letonia	5	217	2,3
Lituania	12	314	3,8
Luxemburgo	1	35	2,8
Malta	2	39	5,1
Moldova, República de	7	429	1,6
Noruega	23	359	6,4
Países Bajos	53	1.234	4,3
Polonia	142	3.997	3,6
Portugal	44	940	4,7
Reino Unido	191	4.841	3,9
Rumania	70	2.189	3,2
Rusia, Federación de	1.027	14.859	6,9



<b>País (por orden alfabético inglés, por regiones)</b>	<b>Número de personas alistadas en el ejército (miles) 2007</b>	<b>Número de hombres con edades comprendidas entre los 17 y medio y los 29 años (miles) 2005</b>	<b>Número de personas alistadas en el ejército expresado como proporción estimada de la población masculina con edades comprendidas entre los 17 y medio y los 29 años (%), 2005</b>
Suecia	28	697	4,0
Suiza	4	568	0,7
Tayikistán	8	753	1,1
Turkmenistán	26	588	4,4
Turquía	515	8.581	6,0
Ucrania	188	4.600	4,1
Uzbekistán	55	3.229	1,7

Fuentes: Información adaptada del PNUD: *Informe sobre desarrollo humano 2007/2008: La lucha contra el cambio climático: solidaridad frente a un mundo dividido* (Nueva York, 2007). Datos sobre población extraídos de UN DESA División de Población: *Previsiones demográficas mundiales: Revisión de 2006* (Nueva York, 2007).

**Cuadro F1. Número estimado de mujeres y hombres en la fuerza de trabajo (población económicamente activa) y en edad de trabajar, principales grupos de edad, Estados Miembros de la OIT con datos y cifras regionales estimadas, 2000**

País (por orden alfabético inglés, por regiones)	Fuerza de trabajo (Población económicamente activa)						Personas en edad de trabajar					
	15 a 24 años de edad		25 a 39 años de edad		40 a 64 años de edad		15 a 24 años de edad		25 a 39 años de edad		40 a 64 años de edad	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
<b>Africa</b>	<b>41.589.000</b>	<b>58.498.000</b>	<b>47.033.000</b>	<b>72.729.000</b>	<b>35.421.000</b>	<b>55.098.000</b>	<b>82.247.000</b>	<b>83.364.000</b>	<b>76.945.000</b>	<b>75.928.000</b>	<b>62.203.000</b>	<b>58.622.000</b>
Argelia	886.000	2.274.000	1.415.000	3.371.000	752.000	2.172.000	3.380.000	3.506.000	3.437.000	3.528.000	2.504.000	2.436.000
Angola	1.011.000	1.177.000	972.000	1.183.000	737.000	810.000	1.373.000	1.355.000	1.257.000	1.212.000	939.000	856.000
Benin	356.000	542.000	385.000	627.000	315.000	460.000	702.000	718.000	635.000	652.000	530.000	485.000
Botswana	71.000	85.000	117.000	153.000	79.000	102.000	201.000	202.000	183.000	173.000	141.000	120.000
Burkina Faso	837.000	953.000	812.000	932.000	568.000	600.000	1.118.000	1.142.000	971.000	960.000	679.000	622.000
Burundi	586.000	553.000	512.000	476.000	461.000	373.000	663.000	651.000	530.000	483.000	483.000	378.000
Camerún	697.000	1.023.000	876.000	1.295.000	663.000	974.000	1.523.000	1.530.000	1.376.000	1.352.000	1.125.000	1.047.000
Cabo Verde	17.000	33.000	21.000	40.000	11.000	17.000	50.000	49.000	44.000	42.000	34.000	20.000
República Centroafricana	242.000	286.000	248.000	316.000	249.000	254.000	384.000	372.000	343.000	324.000	309.000	262.000
Chad	463.000	450.000	492.000	646.000	426.000	510.000	792.000	783.000	720.000	701.000	576.000	529.000
Comoras	38.000	52.000	44.000	67.000	31.000	45.000	74.000	75.000	68.000	68.000	48.000	46.000
Congo	210.000	286.000	172.000	300.000	155.000	208.000	340.000	338.000	305.000	302.000	234.000	213.000
Côte d'Ivoire	634.000	1.321.000	613.000	1.513.000	505.000	1.317.000	1.747.000	1.759.000	1.415.000	1.531.000	1.162.000	1.376.000
República Democrática del Congo	3.051.000	4.055.000	2.835.000	4.216.000	2.109.000	3.009.000	4.975.000	4.975.000	4.365.000	4.313.000	3.415.000	3.100.000
Djibouti	32.000	47.000	45.000	67.000	33.000	49.000	70.000	71.000	70.000	71.000	55.000	52.000
Egipto	1.314.000	3.110.000	1.853.000	6.210.000	1.129.000	6.002.000	6.873.000	7.105.000	6.641.000	6.551.000	6.479.000	6.474.000
Guinea Ecuatorial	20.000	37.000	20.000	38.000	21.000	33.000	42.000	42.000	40.000	39.000	37.000	34.000

País (por orden alfabético inglés, por regiones)	Fuerza de trabajo (Población económicamente activa)						Personas en edad de trabajar					
	15 a 24 años de edad		25 a 39 años de edad		40 a 64 años de edad		15 a 24 años de edad		25 a 39 años de edad		40 a 64 años de edad	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Eritrea	229.000	310.000	203.000	310.000	156.000	204.000	382.000	377.000	324.000	315.000	265.000	210.000
Etiopía	4.898.000	5.571.000	5.038.000	6.034.000	3.328.000	4.426.000	6.682.000	6.678.000	6.278.000	6.162.000	4.932.000	4.644.000
Gabón	72.000	85.000	86.000	115.000	63.000	86.000	128.000	126.000	121.000	118.000	94.000	93.000
Gambia	65.000	86.000	85.000	122.000	75.000	102.000	121.000	120.000	133.000	128.000	116.000	110.000
Ghana	1.091.000	1.107.000	1.618.000	1.738.000	1.306.000	1.398.000	2.023.000	2.087.000	1.899.000	1.929.000	1.541.000	1.520.000
Guinea	571.000	652.000	676.000	775.000	550.000	618.000	768.000	817.000	757.000	806.000	643.000	652.000
Guinea-Bissau	81.000	106.000	79.000	116.000	59.000	88.000	128.000	127.000	123.000	118.000	97.000	90.000
Kenya	2.136.000	2.742.000	2.211.000	2.778.000	1.542.000	1.749.000	3.408.000	3.423.000	2.845.000	2.828.000	1.963.000	1.830.000
Lesotho	87.000	125.000	104.000	107.000	92.000	99.000	216.000	205.000	168.000	112.000	163.000	110.000
Liberia	157.000	205.000	158.000	268.000	122.000	185.000	305.000	309.000	274.000	275.000	204.000	193.000
Jamahiriya Arabe Libia	115.000	363.000	229.000	577.000	108.000	481.000	623.000	644.000	568.000	594.000	425.000	523.000
Madagascar	1.049.000	1.044.000	1.337.000	1.446.000	1.007.000	1.090.000	1.559.000	1.563.000	1.519.000	1.506.000	1.175.000	1.127.000
Malawi	924.000	926.000	936.000	938.000	699.000	698.000	1.166.000	1.160.000	1.044.000	964.000	788.000	728.000
Mali	827.000	973.000	781.000	916.000	573.000	591.000	1.175.000	1.205.000	986.000	949.000	744.000	625.000
Mauritania	123.000	178.000	164.000	238.000	122.000	171.000	259.000	259.000	258.000	247.000	205.000	183.000
Mauricio	38.000	69.000	77.000	146.000	64.000	128.000	106.000	108.000	146.000	151.000	151.000	146.000
Marruecos	782.000	2.108.000	1.130.000	3.110.000	722.000	2.347.000	3.084.000	3.181.000	3.343.000	3.301.000	2.750.000	2.505.000
Mozambique	1.377.000	1.150.000	1.693.000	1.435.000	1.269.000	1.161.000	1.811.000	1.731.000	1.849.000	1.473.000	1.373.000	1.185.000
Namibia	60.000	69.000	127.000	160.000	74.000	100.000	181.000	183.000	189.000	185.000	142.000	126.000
Níger	758.000	1.083.000	747.000	1.045.000	560.000	688.000	1.106.000	1.180.000	999.000	1.060.000	726.000	705.000
Nigeria	4.207.000	8.596.000	5.071.000	9.998.000	5.266.000	7.757.000	11.506.000	11.877.000	10.373.000	10.481.000	8.522.000	8.112.000

País (por orden alfabético inglés, por regiones)	Fuerza de trabajo (Población económicamente activa)						Personas en edad de trabajar					
	15 a 24 años de edad		25 a 39 años de edad		40 a 64 años de edad		15 a 24 años de edad		25 a 39 años de edad		40 a 64 años de edad	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Rwanda	665.000	643.000	677.000	607.000	476.000	432.000	875.000	836.000	727.000	627.000	527.000	457.000
Santo Tomé y Príncipe	3.000	10.000	6.000	12.000	3.000	7.000	17.000	17.000	12.000	12.000	9.000	8.000
Senegal	584.000	784.000	620.000	885.000	486.000	579.000	1.057.000	1.062.000	973.000	915.000	765.000	625.000
Sierra Leona	260.000	354.000	257.000	420.000	208.000	355.000	414.000	411.000	434.000	422.000	391.000	361.000
Somalia	468.000	620.000	413.000	665.000	282.000	469.000	703.000	699.000	687.000	669.000	510.000	475.000
Sudáfrica	2.044.000	2.719.000	3.318.000	4.997.000	2.121.000	3.908.000	4.605.000	4.620.000	5.383.000	5.179.000	4.624.000	4.252.000
Sudán	612.000	1.604.000	906.000	2.805.000	698.000	2.164.000	3.304.000	3.403.000	3.284.000	3.313.000	2.633.000	2.546.000
Swazilandia	35.000	63.000	44.000	73.000	24.000	57.000	116.000	111.000	97.000	75.000	78.000	66.000
Tanzanía, República Unida de	2.953.000	2.959.000	2.976.000	3.076.000	2.382.000	2.295.000	3.575.000	3.583.000	3.151.000	3.141.000	2.588.000	2.365.000
Togo	272.000	443.000	274.000	471.000	213.000	346.000	547.000	543.000	493.000	479.000	388.000	360.000
Túnez	281.000	511.000	378.000	1.068.000	176.000	808.000	971.000	1.017.000	1.132.000	1.122.000	946.000	929.000
Uganda	1.802.000	2.009.000	1.656.000	1.852.000	1.241.000	1.207.000	2.454.000	2.467.000	1.917.000	1.938.000	1.395.000	1.274.000
Zambia	789.000	934.000	675.000	923.000	401.000	619.000	1.112.000	1.116.000	915.000	935.000	698.000	646.000
Zimbabwe	709.000	1.013.000	851.000	1.053.000	709.000	750.000	1.453.000	1.446.000	1.144.000	1.097.000	882.000	791.000
<b>Américas</b>	<b>35.019.000</b>	<b>49.495.000</b>	<b>63.766.000</b>	<b>88.609.000</b>	<b>61.334.000</b>	<b>83.481.000</b>	<b>71.281.000</b>	<b>72.860.000</b>	<b>95.116.000</b>	<b>93.489.000</b>	<b>102.325.000</b>	<b>96.705.000</b>
Argentina	1.407.000	2.136.000	2.427.000	3.490.000	2.457.000	3.669.000	3.250.000	3.309.000	3.753.000	3.742.000	4.590.000	4.274.000
Bahamas	14.000	15.000	35.000	32.000	21.000	24.000	28.000	27.000	39.000	37.000	34.000	31.000
Barbados	12.000	14.000	32.000	34.000	27.000	29.000	21.000	21.000	36.000	36.000	37.000	33.000
Belice	9.000	17.000	12.000	24.000	7.000	17.000	25.000	26.000	25.000	25.000	17.000	18.000
Bolivia	348.000	485.000	597.000	786.000	510.000	640.000	790.000	802.000	845.000	825.000	730.000	674.000
Brasil	8.879.000	12.898.000	14.086.000	19.190.000	10.766.000	15.406.000	17.191.000	17.430.000	20.851.000	20.175.000	19.358.000	17.891.000

País (por orden alfabético inglés, por regiones)	Fuerza de trabajo (Población económicamente activa)						Personas en edad de trabajar					
	15 a 24 años de edad		25 a 39 años de edad		40 a 64 años de edad		15 a 24 años de edad		25 a 39 años de edad		40 a 64 años de edad	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Canadá	1.265.000	1.392.000	2.780.000	3.273.000	3.302.000	3.983.000	2.012.000	2.116.000	3.491.000	3.557.000	4.921.000	4.864.000
Chile	292.000	515.000	908.000	1.774.000	790.000	1.649.000	1.231.000	1.265.000	1.874.000	1.881.000	1.927.000	1.837.000
Colombia	1.983.000	2.632.000	3.752.000	4.765.000	2.414.000	3.601.000	3.962.000	4.046.000	5.103.000	4.879.000	4.356.000	3.960.000
Costa Rica	129.000	259.000	211.000	452.000	146.000	359.000	366.000	385.000	450.000	471.000	396.000	402.000
Cuba	206.000	393.000	1.051.000	1.567.000	668.000	1.263.000	733.000	766.000	1.610.000	1.647.000	1.504.000	1.453.000
República Dominicana	289.000	553.000	530.000	938.000	302.000	670.000	833.000	860.000	963.000	977.000	709.000	723.000
Ecuador	568.000	807.000	927.000	1.313.000	696.000	1.058.000	1.212.000	1.241.000	1.349.000	1.359.000	1.150.000	1.126.000
El Salvador	221.000	441.000	416.000	601.000	283.000	445.000	660.000	673.000	703.000	641.000	558.000	493.000
Guatemala	375.000	798.000	388.000	854.000	282.000	706.000	1.156.000	1.114.000	1.035.000	896.000	825.000	764.000
Guyana	28.000	57.000	48.000	82.000	35.000	54.000	81.000	81.000	95.000	87.000	73.000	61.000
Haití	426.000	568.000	492.000	686.000	376.000	508.000	877.000	884.000	758.000	714.000	649.000	533.000
Honduras	248.000	536.000	339.000	626.000	229.000	425.000	657.000	676.000	636.000	645.000	459.000	447.000
Jamaica	94.000	116.000	242.000	266.000	168.000	220.000	235.000	228.000	309.000	281.000	241.000	241.000
México	3.700.000	6.993.000	5.685.000	10.834.000	3.774.000	7.860.000	10.147.000	10.029.000	12.172.000	11.196.000	9.492.000	8.584.000
Nicaragua	141.000	398.000	216.000	459.000	142.000	314.000	537.000	548.000	488.000	474.000	348.000	326.000
Panamá	97.000	178.000	206.000	348.000	140.000	266.000	268.000	277.000	353.000	357.000	295.000	296.000
Paraguay	311.000	389.000	395.000	560.000	264.000	421.000	531.000	546.000	556.000	569.000	450.000	457.000
Perú	1.122.000	1.556.000	1.960.000	2.808.000	1.333.000	2.253.000	2.540.000	2.607.000	2.862.000	2.915.000	2.428.000	2.410.000
Santa Lucía	7.000	10.000	13.000	16.000	8.000	13.000	15.000	15.000	18.000	17.000	15.000	14.000
San Vicente y las Granadinas	6.000	9.000	9.000	13.000	5.000	8.000	13.000	13.000	13.000	14.000	9.000	9.000
Suriname	6.000	16.000	29.000	43.000	17.000	31.000	42.000	42.000	51.000	51.000	43.000	39.000

País (por orden alfabético inglés, por regiones)	Fuerza de trabajo (Población económicamente activa)						Personas en edad de trabajar					
	15 a 24 años de edad		25 a 39 años de edad		40 a 64 años de edad		15 a 24 años de edad		25 a 39 años de edad		40 a 64 años de edad	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Trinidad y Tabago	55.000	84.000	96.000	140.000	76.000	129.000	132.000	135.000	152.000	149.000	158.000	151.000
Estados Unidos	11.848.000	13.478.000	23.874.000	29.631.000	30.589.000	34.913.000	19.137.000	20.017.000	31.437.000	31.755.000	43.685.000	41.791.000
Uruguay	127.000	194.000	265.000	331.000	270.000	350.000	259.000	268.000	348.000	345.000	450.000	409.000
República Bolivariana de Venezuela	806.000	1.558.000	1.745.000	2.673.000	1.237.000	2.197.000	2.340.000	2.413.000	2.741.000	2.772.000	2.418.000	2.394.000
<b>Asia y el Pacífico</b>	<b>142.742.000</b>	<b>212.672.000</b>	<b>278.174.000</b>	<b>421.237.000</b>	<b>206.463.000</b>	<b>357.968.000</b>	<b>300.668.000</b>	<b>319.598.000</b>	<b>411.506.000</b>	<b>434.024.000</b>	<b>376.194.000</b>	<b>391.659.000</b>
Afganistán	793.000	1.738.000	823.000	2.139.000	591.000	1.641.000	2.146.000	2.312.000	2.018.000	2.180.000	1.614.000	1.710.000
Australia	873.000	921.000	1.516.000	1.946.000	1.793.000	2.310.000	1.287.000	1.332.000	2.195.000	2.116.000	2.906.000	2.875.000
Bahrein	12.000	36.000	36.000	134.000	10.000	81.000	52.000	61.000	83.000	135.000	49.000	85.000
Bangladesh	6.576.000	9.729.000	8.481.000	14.235.000	6.064.000	10.543.000	12.695.000	13.457.000	13.713.000	14.580.000	10.668.000	11.057.000
Brunei Darussalam	11.000	17.000	29.000	45.000	11.000	33.000	31.000	31.000	47.000	46.000	27.000	37.000
Camboya	855.000	723.000	1.135.000	1.175.000	979.000	856.000	1.244.000	1.246.000	1.329.000	1.215.000	1.208.000	906.000
China	70.837.000	74.316.000	157.757.000	175.901.000	100.788.000	150.421.000	95.870.000	103.085.000	171.895.000	180.106.000	154.487.000	165.636.000
Fiji	37.000	48.000	52.000	88.000	45.000	79.000	81.000	85.000	88.000	91.000	85.000	84.000
India	24.600.000	63.800.000	44.111.000	114.981.000	39.536.000	95.654.000	92.047.000	99.063.000	108.935.000	118.584.000	99.802.000	104.200.000
Indonesia	8.963.000	14.244.000	14.128.000	24.483.000	12.715.000	20.146.000	20.889.000	21.338.000	25.023.000	25.338.000	22.023.000	21.234.000
Irán, República Islámica del	2.293.000	4.162.000	2.689.000	6.346.000	1.590.000	4.714.000	7.717.000	8.078.000	6.587.000	6.771.000	5.539.000	5.352.000
Iraq	428.000	1.529.000	645.000	2.522.000	257.000	1.423.000	2.463.000	2.562.000	2.545.000	2.628.000	1.732.000	1.733.000
Japón	3.658.000	3.907.000	8.351.000	13.214.000	13.624.000	20.006.000	7.859.000	8.241.000	13.231.000	13.619.000	21.964.000	21.660.000
Jordania	110.000	296.000	178.000	613.000	66.000	285.000	504.000	537.000	532.000	634.000	323.000	349.000
Corea, República de	548.000	716.000	1.723.000	2.779.000	1.447.000	2.542.000	1.646.000	1.715.000	2.883.000	2.997.000	2.824.000	2.775.000

País (por orden alfabético inglés, por regiones)	Fuerza de trabajo (Población económicamente activa)						Personas en edad de trabajar					
	15 a 24 años de edad		25 a 39 años de edad		40 a 64 años de edad		15 a 24 años de edad		25 a 39 años de edad		40 a 64 años de edad	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Kuwait	40.000	77.000	174.000	542.000	46.000	283.000	154.000	177.000	276.000	546.000	147.000	318.000
República Democrática Popular Lao	248.000	320.000	319.000	482.000	239.000	349.000	506.000	518.000	515.000	501.000	415.000	383.000
Líbano	59.000	187.000	194.000	363.000	113.000	299.000	315.000	322.000	402.000	376.000	382.000	325.000
Malasia	858.000	1.266.000	1.423.000	2.589.000	999.000	2.172.000	2.112.000	2.214.000	2.585.000	2.632.000	2.343.000	2.417.000
Mongolia	129.000	166.000	191.000	293.000	114.000	179.000	263.000	267.000	302.000	302.000	198.000	193.000
Myanmar	2.763.000	3.508.000	4.281.000	5.272.000	3.532.000	4.268.000	4.793.000	4.851.000	5.536.000	5.463.000	4.773.000	4.547.000
Nepal	1.201.000	1.515.000	1.391.000	2.153.000	1.028.000	1.686.000	2.325.000	2.437.000	2.498.000	2.295.000	2.139.000	1.884.000
Nueva Zelandia	152.000	169.000	309.000	376.000	394.000	474.000	254.000	258.000	446.000	411.000	568.000	554.000
Omán	34.000	146.000	61.000	433.000	20.000	209.000	231.000	269.000	202.000	441.000	125.000	232.000
Pakistán	2.996.000	10.307.000	4.879.000	13.556.000	3.626.000	11.086.000	13.729.000	14.670.000	13.036.000	14.010.000	11.174.000	11.881.000
Papua Nueva Guinea	300.000	307.000	454.000	478.000	292.000	345.000	494.000	532.000	581.000	575.000	375.000	417.000
Filipinas	2.861.000	4.622.000	4.412.000	7.936.000	3.799.000	6.045.000	7.583.000	7.842.000	8.051.000	8.169.000	6.578.000	6.443.000
Qatar	2.000	19.000	29.000	138.000	15.000	114.000	37.000	42.000	60.000	142.000	40.000	118.000
Samoa	5.000	10.000	10.000	19.000	6.000	13.000	15.000	18.000	18.000	19.000	13.000	14.000
Arabia Saudita	142.000	969.000	621.000	3.079.000	145.000	1.664.000	1.888.000	2.012.000	2.184.000	3.165.000	1.293.000	1.884.000
Singapur	119.000	121.000	390.000	524.000	308.000	567.000	241.000	259.000	536.000	537.000	638.000	644.000
Islas Solomón	23.000	30.000	25.000	41.000	16.000	27.000	43.000	46.000	42.000	43.000	29.000	29.000
Sri Lanka	580.000	1.102.000	1.126.000	2.340.000	890.000	2.108.000	1.874.000	1.927.000	2.327.000	2.455.000	2.269.000	2.487.000
República Árabe Siria	695.000	1.429.000	672.000	1.710.000	366.000	1.003.000	1.901.000	1.958.000	1.709.000	1.720.000	1.157.000	1.100.000
Tailandia	2.649.000	3.182.000	6.454.000	7.157.000	5.774.000	7.240.000	5.458.000	5.540.000	7.854.000	7.452.000	8.021.000	7.712.000
Timor-Leste	23.000	37.000	29.000	63.000	33.000	60.000	55.000	72.000	51.000	66.000	62.000	66.000

País (por orden alfabético inglés, por regiones)	Fuerza de trabajo (Población económicamente activa)						Personas en edad de trabajar					
	15 a 24 años de edad		25 a 39 años de edad		40 a 64 años de edad		15 a 24 años de edad		25 a 39 años de edad		40 a 64 años de edad	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Emiratos Arabes Unidos	47.000	201.000	145.000	936.000	40.000	499.000	201.000	309.000	316.000	945.000	135.000	507.000
Vanuatu	13.000	14.000	17.000	18.000	12.000	14.000	18.000	18.000	20.000	19.000	14.000	15.000
Viet Nam	5.853.000	5.698.000	8.323.000	8.835.000	4.802.000	5.452.000	7.890.000	8.029.000	9.367.000	9.204.000	6.929.000	6.678.000
Yemen	356.000	1.088.000	591.000	1.303.000	338.000	1.078.000	1.757.000	1.868.000	1.488.000	1.496.000	1.126.000	1.118.000
<b>Europa y Asia Central</b>	<b>24.967.000</b>	<b>32.693.000</b>	<b>71.465.000</b>	<b>91.025.000</b>	<b>77.544.000</b>	<b>97.021.000</b>	<b>63.799.000</b>	<b>65.866.000</b>	<b>97.223.000</b>	<b>98.069.000</b>	<b>134.274.000</b>	<b>125.385.000</b>
Albania	124.000	149.000	229.000	285.000	199.000	323.000	268.000	252.000	334.000	318.000	365.000	381.000
Armenia	75.000	71.000	247.000	261.000	275.000	307.000	277.000	261.000	343.000	289.000	444.000	362.000
Austria	232.000	297.000	769.000	948.000	674.000	963.000	463.000	484.000	975.000	1.013.000	1.278.000	1.279.000
Azerbaiyán	314.000	377.000	821.000	885.000	568.000	674.000	736.000	729.000	1.052.000	941.000	878.000	806.000
Belarús	302.000	373.000	955.000	973.000	1.057.000	1.072.000	748.000	782.000	1.100.000	1.088.000	1.648.000	1.418.000
Bélgica	200.000	246.000	914.000	1.108.000	780.000	1.172.000	611.000	634.000	1.117.000	1.159.000	1.618.000	1.626.000
Bosnia y Herzegovina	122.000	149.000	368.000	423.000	393.000	469.000	276.000	283.000	447.000	447.000	651.000	597.000
Bulgaria	144.000	172.000	588.000	678.000	762.000	849.000	559.000	587.000	810.000	826.000	1.375.000	1.276.000
Croacia	120.000	143.000	374.000	431.000	370.000	517.000	304.000	317.000	463.000	465.000	763.000	727.000
Chipre	24.000	35.000	64.000	79.000	63.000	97.000	59.000	62.000	87.000	82.000	117.000	112.000
República Checa	311.000	410.000	815.000	1.084.000	1.152.000	1.351.000	765.000	799.000	1.083.000	1.124.000	1.731.000	1.661.000
Dinamarca	207.000	235.000	497.000	569.000	622.000	713.000	302.000	312.000	589.000	612.000	868.000	879.000
Estonia	34.000	48.000	114.000	129.000	164.000	155.000	97.000	101.000	142.000	137.000	239.000	198.000
Finlandia	163.000	171.000	412.000	489.000	658.000	681.000	323.000	337.000	508.000	529.000	883.000	884.000
Francia	987.000	1.306.000	5.002.000	5.991.000	5.908.000	7.026.000	3.757.000	3.926.000	6.348.000	6.335.000	9.200.000	8.994.000
Georgia	102.000	157.000	326.000	426.000	505.000	549.000	364.000	359.000	530.000	495.000	732.000	633.000



País (por orden alfabético inglés, por regiones)	Fuerza de trabajo (Población económicamente activa)						Personas en edad de trabajar					
	15 a 24 años de edad		25 a 39 años de edad		40 a 64 años de edad		15 a 24 años de edad		25 a 39 años de edad		40 a 64 años de edad	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Alemania	2.165.000	2.593.000	7.131.000	9.235.000	8.246.000	10.743.000	4.473.000	4.690.000	9.333.000	9.887.000	13.769.000	13.856.000
Grecia	275.000	362.000	862.000	1.211.000	753.000	1.335.000	756.000	828.000	1.235.000	1.268.000	1.730.000	1.645.000
Hungría	242.000	328.000	696.000	959.000	931.000	1.041.000	736.000	769.000	1.038.000	1.071.000	1.783.000	1.596.000
Islandia	15.000	15.000	27.000	30.000	33.000	38.000	21.000	22.000	31.000	32.000	38.000	39.000
Irlanda	153.000	189.000	310.000	396.000	246.000	430.000	325.000	336.000	424.000	421.000	522.000	524.000
Israel	182.000	176.000	430.000	519.000	455.000	560.000	506.000	534.000	631.000	627.000	759.000	704.000
Italia	1.117.000	1.519.000	4.281.000	6.247.000	3.630.000	6.693.000	3.276.000	3.410.000	6.797.000	6.921.000	9.434.000	9.106.000
Kazajstán	644.000	742.000	1.543.000	1.632.000	1.451.000	1.471.000	1.323.000	1.341.000	1.743.000	1.697.000	2.019.000	1.729.000
Kirguistán	203.000	266.000	404.000	503.000	311.000	363.000	482.000	487.000	543.000	538.000	468.000	430.000
Letonia	51.000	73.000	205.000	223.000	264.000	248.000	166.000	172.000	251.000	246.000	413.000	339.000
Lituania	75.000	103.000	343.000	362.000	390.000	382.000	243.000	249.000	392.000	387.000	567.000	477.000
Luxemburgo	8.000	10.000	38.000	51.000	29.000	52.000	25.000	26.000	53.000	54.000	66.000	68.000
Malta	16.000	19.000	15.000	38.000	13.000	50.000	29.000	30.000	37.000	39.000	65.000	64.000
República de Moldova	155.000	167.000	400.000	409.000	422.000	471.000	375.000	383.000	459.000	441.000	666.000	569.000
Países Bajos	636.000	682.000	1.449.000	1.848.000	1.381.000	2.064.000	906.000	945.000	1.856.000	1.941.000	2.544.000	2.605.000
Noruega	161.000	182.000	411.000	472.000	517.000	593.000	264.000	276.000	497.000	515.000	671.000	689.000
Polonia	1.067.000	1.340.000	3.043.000	3.747.000	3.771.000	4.226.000	3.216.000	3.347.000	3.875.000	3.986.000	6.260.000	5.855.000
Portugal	300.000	384.000	955.000	1.063.000	993.000	1.233.000	732.000	757.000	1.159.000	1.144.000	1.629.000	1.495.000
Rumania	660.000	916.000	1.849.000	2.225.000	2.201.000	2.535.000	1.732.000	1.808.000	2.366.000	2.426.000	3.495.000	3.259.000
Federación de Rusia	4.202.000	5.359.000	13.339.000	14.534.000	16.584.000	16.372.000	11.584.000	11.854.000	15.854.000	15.715.000	25.352.000	21.416.000
Serbia	268.000	430.000	750.000	1.061.000	729.000	1.178.000	779.000	834.000	1.074.000	1.127.000	1.642.000	1.601.000

País (por orden alfabético inglés, por regiones)	Fuerza de trabajo (Población económicamente activa)						Personas en edad de trabajar					
	15 a 24 años de edad		25 a 39 años de edad		40 a 64 años de edad		15 a 24 años de edad		25 a 39 años de edad		40 a 64 años de edad	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Eslovaquia	192.000	233.000	474.000	572.000	521.000	612.000	451.000	469.000	586.000	600.000	842.000	781.000
Eslovenia	50.000	62.000	198.000	212.000	186.000	232.000	140.000	147.000	217.000	225.000	326.000	325.000
España	1.216.000	1.593.000	3.547.000	4.822.000	2.573.000	4.798.000	2.908.000	3.055.000	5.003.000	5.159.000	6.016.000	5.841.000
Suecia	249.000	268.000	758.000	850.000	1.121.000	1.212.000	499.000	524.000	908.000	946.000	1.402.000	1.430.000
Suiza	280.000	290.000	653.000	801.000	827.000	1.050.000	415.000	411.000	832.000	831.000	1.192.000	1.156.000
Tayikistán	195.000	233.000	414.000	565.000	224.000	330.000	610.000	617.000	642.000	630.000	422.000	422.000
Ex República Yugoslava de Macedonia	50.000	77.000	143.000	209.000	127.000	215.000	162.000	169.000	223.000	230.000	293.000	287.000
Turquía	1.862.000	4.057.000	2.443.000	7.836.000	1.745.000	5.197.000	6.681.000	6.926.000	8.048.000	8.394.000	6.923.000	6.856.000
Turkmenistán	194.000	237.000	409.000	476.000	268.000	306.000	446.000	452.000	512.000	503.000	399.000	364.000
Ucrania	1.361.000	1.591.000	4.384.000	4.644.000	5.222.000	5.260.000	3.618.000	3.677.000	5.241.000	5.086.000	8.660.000	7.185.000
Reino Unido	2.313.000	2.610.000	5.035.000	6.015.000	5.919.000	7.175.000	3.546.000	3.590.000	6.680.000	6.417.000	9.067.000	8.877.000
Uzbekistán	949.000	1.248.000	2.031.000	2.499.000	1.311.000	1.638.000	2.465.000	2.506.000	2.755.000	2.705.000	2.050.000	1.962.000
Fuente: OIT.												

**Cuadro F2. Número estimado de mujeres y hombres en la fuerza de trabajo (población económicamente activa) y en edad de trabajar, principales grupos de edad, Estados Miembros de la OIT con datos y cifras regionales disponibles, 2020**

País (orden alfabético inglés, por regiones)	Fuerza de trabajo (población económicamente activa)						Personas en edad de trabajar					
	15 a 24 años		25 a 39 años		40 a 64 años		15 a 24 años		25 a 39 años		40 a 64 años	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
<b>Africa</b>	<b>62.511.000</b>	<b>84.705.000</b>	<b>83.092.000</b>	<b>128.398.000</b>	<b>56.396.000</b>	<b>90.911.000</b>	<b>121.424.000</b>	<b>123.730.000</b>	<b>130.415.000</b>	<b>133.951.000</b>	<b>99.095.000</b>	<b>98.555.000</b>
Argelia	913.000	2.005.000	2.999.000	5.187.000	2.390.000	4.606.000	2.946.000	3.063.000	5.263.000	5.415.000	5.426.000	5.500.000
Angola	1.706.000	2.004.000	1.810.000	2.252.000	1.253.000	1.422.000	2.394.000	2.362.000	2.346.000	2.308.000	1.610.000	1.516.000
Benin	570.000	921.000	788.000	1.291.000	560.000	926.000	1.253.000	1.296.000	1.307.000	1.358.000	960.000	990.000
Botswana	61.000	77.000	118.000	211.000	37.000	83.000	196.000	198.000	195.000	234.000	83.000	96.000
Burkina Faso	1.504.000	1.606.000	1.652.000	1.930.000	1.098.000	1.213.000	2.064.000	2.127.000	1.954.000	2.038.000	1.289.000	1.284.000
Burundi	978.000	970.000	1.178.000	1.205.000	725.000	700.000	1.102.000	1.094.000	1.223.000	1.216.000	763.000	709.000
Camerún	922.000	1.241.000	1.499.000	2.329.000	934.000	1.502.000	2.124.000	2.137.000	2.395.000	2.440.000	1.640.000	1.638.000
Cabo Verde	20.000	34.000	39.000	79.000	22.000	49.000	65.000	65.000	84.000	83.000	72.000	64.000
República Centroafricana	348.000	422.000	385.000	533.000	255.000	303.000	553.000	540.000	538.000	544.000	318.000	312.000
Chad	848.000	769.000	962.000	1.132.000	691.000	821.000	1.481.000	1.473.000	1.350.000	1.342.000	900.000	871.000
Comoras	56.000	80.000	81.000	125.000	62.000	98.000	114.000	117.000	125.000	127.000	103.000	101.000
Congo	312.000	451.000	333.000	571.000	254.000	370.000	653.000	652.000	574.000	581.000	382.000	375.000
Côte d'Ivoire	877.000	1.880.000	1.213.000	2.749.000	636.000	1.758.000	8.971.000	8.934.000	8.185.000	8.188.000	5.489.000	5.371.000
República Democrática del Congo	5.597.000	7.366.000	5.318.000	8.029.000	3.473.000	5.216.000	2.466.000	2.458.000	2.703.000	2.776.000	1.689.000	1.833.000
Djibouti	45.000	70.000	72.000	112.000	52.000	83.000	104.000	106.000	114.000	116.000	91.000	90.000
Egipto	1.416.000	3.059.000	3.347.000	10.849.000	1.885.000	10.027.000	8.230.000	8.428.000	11.028.000	10.900.000	11.112.000	10.921.000
Guinea Ecuatorial	39.000	64.000	31.000	61.000	25.000	39.000	73.000	73.000	60.000	63.000	40.000	41.000
Eritrea	387.000	548.000	438.000	680.000	299.000	454.000	686.000	695.000	694.000	692.000	504.000	468.000
Etiopía	8.077.000	8.927.000	9.000.000	10.941.000	5.315.000	7.122.000	11.200.000	11.253.000	11.225.000	11.339.000	7.958.000	7.784.000

País (orden alfabético inglés, por regiones)	Fuerza de trabajo (población económicamente activa)						Personas en edad de trabajar					
	15 a 24 años		25 a 39 años		40 a 64 años		15 a 24 años		25 a 39 años		40 a 64 años	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Gabón	97.000	123.000	137.000	196.000	98.000	132.000	178.000	181.000	194.000	203.000	145.000	145.000
Gambia	108.000	150.000	140.000	210.000	130.000	181.000	207.000	208.000	224.000	222.000	203.000	194.000
Ghana	1.334.000	1.409.000	2.818.000	3.212.000	2.212.000	2.413.000	2.767.000	2.884.000	3.357.000	3.493.000	2.653.000	2.703.000
Guinea	973.000	1.045.000	1.138.000	1.314.000	858.000	949.000	1.323.000	1.410.000	1.274.000	1.386.000	984.000	1.048.000
Guinea-Bissau	160.000	210.000	139.000	214.000	95.000	144.000	248.000	247.000	220.000	217.000	155.000	147.000
Kenya	2.925.000	3.841.000	4.281.000	5.446.000	2.612.000	3.489.000	4.877.000	4.898.000	5.453.000	5.560.000	3.352.000	3.647.000
Lesotho	66.000	96.000	128.000	192.000	53.000	65.000	200.000	193.000	210.000	204.000	103.000	77.000
Liberia	263.000	286.000	262.000	444.000	181.000	268.000	514.000	520.000	448.000	466.000	298.000	296.000
Jamahiriya Arabe Libia	127.000	342.000	744.000	940.000	477.000	857.000	591.000	620.000	915.000	954.000	942.000	976.000
Madagascar	1.903.000	1.939.000	2.406.000	2.654.000	1.848.000	2.053.000	2.775.000	2.776.000	2.744.000	2.738.000	2.169.000	2.114.000
Malawi	1.657.000	1.629.000	1.527.000	1.687.000	916.000	941.000	2.020.000	2.048.000	1.670.000	1.766.000	982.000	991.000
Mali	1.452.000	1.508.000	1.609.000	1.738.000	1.104.000	1.044.000	2.139.000	2.219.000	1.965.000	2.005.000	1.341.000	1.224.000
Mauritania	205.000	301.000	286.000	425.000	229.000	340.000	447.000	448.000	449.000	444.000	386.000	365.000
Mauricio	34.000	44.000	86.000	149.000	116.000	186.000	97.000	100.000	150.000	153.000	234.000	228.000
Marruecos	662.000	1.998.000	1.698.000	4.282.000	1.674.000	4.505.000	3.154.000	3.234.000	4.549.000	4.588.000	5.188.000	4.932.000
Mozambique	1.986.000	1.673.000	2.413.000	2.590.000	1.687.000	1.517.000	2.793.000	2.795.000	2.636.000	2.706.000	1.829.000	1.575.000
Namibia	82.000	96.000	188.000	269.000	80.000	131.000	260.000	263.000	285.000	309.000	168.000	175.000
Níger	1.559.000	2.190.000	1.473.000	2.061.000	1.083.000	1.415.000	2.243.000	2.387.000	1.948.000	2.093.000	1.390.000	1.450.000
Nigeria	6.029.000	13.391.000	8.958.000	18.734.000	7.580.000	12.185.000	18.127.000	19.053.000	18.609.000	19.603.000	12.511.000	12.839.000
Rwanda	850.000	879.000	1.336.000	1.375.000	818.000	730.000	1.252.000	1.221.000	1.454.000	1.413.000	926.000	795.000
Santo Tomé y Príncipe	4.000	10.000	11.000	25.000	6.000	17.000	20.000	21.000	26.000	26.000	20.000	18.000
Senegal	795.000	1.058.000	1.184.000	1.748.000	860.000	1.108.000	1.617.000	1.637.000	1.842.000	1.808.000	1.414.000	1.262.000
Sierra Leona	469.000	664.000	452.000	742.000	334.000	572.000	760.000	755.000	753.000	745.000	621.000	581.000

País (orden alfabético inglés, por regiones)	Fuerza de trabajo (población económicamente activa)						Personas en edad de trabajar					
	15 a 24 años		25 a 39 años		40 a 64 años		15 a 24 años		25 a 39 años		40 a 64 años	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Somalia	820.000	1.102.000	726.000	1.159.000	596.000	968.000	1.246.000	1.257.000	1.186.000	1.165.000	1.036.000	982.000
Sudáfrica	1.932.000	2.743.000	3.286.000	5.880.000	1.857.000	4.137.000	4.863.000	4.978.000	5.384.000	6.079.000	4.684.000	4.656.000
Sudán	882.000	1.850.000	1.442.000	4.708.000	1.192.000	3.941.000	4.709.000	4.856.000	5.260.000	5.429.000	4.606.000	4.588.000
Swazilandia	34.000	66.000	53.000	133.000	10.000	31.000	120.000	119.000	117.000	137.000	37.000	35.000
Tanzania, República Unida de	4.224.000	4.248.000	5.225.000	5.621.000	3.327.000	3.593.000	5.302.000	5.338.000	5.543.000	5.748.000	3.634.000	3.724.000
Togo	425.000	725.000	526.000	942.000	362.000	628.000	913.000	907.000	956.000	955.000	703.000	667.000
Túnez	289.000	391.000	777.000	1.461.000	600.000	1.496.000	788.000	839.000	1.478.000	1.544.000	1.807.000	1.780.000
Uganda	3.562.000	3.642.000	3.926.000	4.089.000	2.363.000	2.410.000	4.941.000	4.988.000	4.463.000	4.470.000	2.595.000	2.623.000
Zambia	1.177.000	1.416.000	1.153.000	1.636.000	447.000	837.000	1.684.000	1.690.000	1.568.000	1.657.000	770.000	872.000
Zimbabwe	750.000	1.146.000	1.301.000	1.856.000	625.000	836.000	1.574.000	1.569.000	1.722.000	1.905.000	780.000	882.000
<b>Américas</b>	<b>39.725.000</b>	<b>46.360.000</b>	<b>86.231.000</b>	<b>107.003.000</b>	<b>101.010.000</b>	<b>119.388.000</b>	<b>77.447.000</b>	<b>80.083.000</b>	<b>114.429.000</b>	<b>115.146.000</b>	<b>152.326.000</b>	<b>143.608.000</b>
Argentina	1.740.000	2.236.000	4.296.000	4.706.000	4.671.000	5.011.000	3.327.000	3.430.000	4.948.000	5.028.000	6.245.000	5.939.000
Bahamas	16.000	16.000	40.000	35.000	35.000	40.000	30.000	30.000	45.000	41.000	59.000	53.000
Barbados	9.000	11.000	25.000	28.000	36.000	43.000	16.000	16.000	28.000	29.000	53.000	52.000
Belice	13.000	21.000	30.000	42.000	20.000	34.000	32.000	33.000	42.000	43.000	39.000	38.000
Bolivia	535.000	750.000	974.000	1.277.000	1.056.000	1.142.000	1.105.000	1.144.000	1.317.000	1.337.000	1.252.000	1.186.000
Brasil	9.450.000	10.597.000	19.628.000	22.849.000	19.632.000	23.034.000	17.184.000	17.728.000	25.162.000	25.129.000	32.442.000	29.494.000
Canadá	1.383.000	1.455.000	3.210.000	3.593.000	4.787.000	5.037.000	2.003.000	2.107.000	3.690.000	3.803.000	6.288.000	6.305.000
Chile	297.000	311.000	1.300.000	1.836.000	1.415.000	2.494.000	1.263.000	1.305.000	2.110.000	2.152.000	2.939.000	2.850.000
Colombia	2.640.000	2.916.000	5.625.000	6.121.000	5.674.000	6.456.000	4.528.000	4.719.000	6.205.000	6.270.000	7.872.000	7.248.000
Costa Rica	176.000	225.000	510.000	650.000	515.000	681.000	400.000	422.000	636.000	668.000	744.000	761.000
Cuba	182.000	328.000	762.000	1.070.000	1.130.000	1.770.000	644.000	680.000	1.078.000	1.137.000	2.108.000	2.112.000
República Dominicana	382.000	518.000	874.000	1.208.000	862.000	1.141.000	924.000	958.000	1.263.000	1.292.000	1.335.000	1.284.000

País (orden alfabético inglés, por regiones)	Fuerza de trabajo (población económicamente activa)						Personas en edad de trabajar					
	15 a 24 años		25 a 39 años		40 a 64 años		15 a 24 años		25 a 39 años		40 a 64 años	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Ecuador	846.000	947.000	1.566.000	1.779.000	1.603.000	1.803.000	1.375.000	1.426.000	1.831.000	1.847.000	2.036.000	1.966.000
El Salvador	271.000	324.000	702.000	868.000	697.000	863.000	757.000	781.000	975.000	981.000	1.109.000	988.000
Guatemala	649.000	1.251.000	796.000	1.663.000	557.000	1.113.000	1.809.000	1.806.000	1.948.000	1.766.000	1.558.000	1.220.000
Guyana	23.000	43.000	49.000	77.000	59.000	91.000	60.000	62.000	82.000	83.000	119.000	103.000
Haití	589.000	684.000	1.002.000	1.244.000	542.000	842.000	1.003.000	1.028.000	1.270.000	1.281.000	945.000	880.000
Honduras	556.000	775.000	815.000	1.135.000	660.000	873.000	916.000	952.000	1.124.000	1.161.000	947.000	943.000
Jamaica	81.000	113.000	224.000	294.000	232.000	295.000	240.000	253.000	313.000	320.000	373.000	329.000
México	3.321.000	4.056.000	8.342.000	13.388.000	9.690.000	15.176.000	10.238.000	10.234.000	14.869.000	14.154.000	18.852.000	16.727.000
Nicaragua	183.000	517.000	425.000	864.000	323.000	675.000	686.000	706.000	890.000	892.000	746.000	701.000
Panamá	131.000	161.000	342.000	425.000	411.000	482.000	329.000	343.000	435.000	448.000	552.000	546.000
Paraguay	537.000	570.000	831.000	960.000	621.000	768.000	770.000	796.000	956.000	974.000	870.000	859.000
Perú	1.555.000	1.718.000	3.444.000	3.937.000	3.138.000	4.049.000	2.879.000	2.976.000	3.991.000	4.070.000	4.398.000	4.339.000
Santa Lucía	7.000	10.000	19.000	21.000	15.000	20.000	13.000	14.000	23.000	23.000	25.000	23.000
San Vicente y las Granadinas	5.000	6.000	13.000	14.000	12.000	15.000	9.000	9.000	15.000	15.000	17.000	18.000
Suriname	5.000	16.000	28.000	49.000	27.000	46.000	39.000	40.000	52.000	54.000	68.000	66.000
Trinidad y Tabago	34.000	48.000	99.000	161.000	102.000	169.000	83.000	85.000	165.000	166.000	218.000	202.000
Estados Unidos	12.645.000	13.508.000	26.377.000	32.575.000	38.770.000	40.982.000	21.777.000	22.880.000	34.711.000	35.679.000	53.164.000	51.572.000
Uruguay	138.000	210.000	333.000	378.000	423.000	453.000	271.000	283.000	381.000	393.000	561.000	537.000
Rep. Bolivariana de Venezuela	1.326.000	2.019.000	3.550.000	3.756.000	3.295.000	3.790.000	2.737.000	2.837.000	3.874.000	3.910.000	4.392.000	4.267.000
<b>Asia y el Pacífico</b>	<b>142.401.029</b>	<b>215.183.060</b>	<b>321.199.046</b>	<b>492.864.094</b>	<b>330.000.035</b>	<b>558.588.083</b>	<b>325.599.000</b>	<b>346.806.000</b>	<b>486.957.000</b>	<b>515.781.000</b>	<b>617.545.000</b>	<b>630.160.000</b>
Afganistán	1.924.000	3.734.000	2.269.000	4.638.000	1.548.000	3.316.000	4.604.000	4.938.000	4.397.000	4.728.000	3.274.000	3.450.000
Australia	937.000	972.000	1.784.000	2.135.000	2.769.000	2.850.000	1.346.000	1.402.000	2.397.000	2.464.000	3.855.000	3.724.000
Bahrein	16.000	42.000	52.000	131.000	21.000	159.000	66.000	72.000	101.000	132.000	121.000	180.000

País (orden alfabético inglés, por regiones)	Fuerza de trabajo (población económicamente activa)						Personas en edad de trabajar					
	15 a 24 años		25 a 39 años		40 a 64 años		15 a 24 años		25 a 39 años		40 a 64 años	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Bangladesh	8.025.000	11.845.000	13.152.000	21.572.000	10.175.000	20.169.000	16.257.000	16.943.000	21.332.000	22.128.000	20.675.000	21.369.000
Brunei Darussalam	13.000	21.000	39.000	63.000	22.000	53.000	39.000	41.000	67.000	65.000	65.000	67.000
Camboya	1.119.000	1.024.000	2.101.000	2.312.000	1.446.000	1.391.000	1.661.000	1.713.000	2.428.000	2.421.000	1.838.000	1.486.000
China	58.733.000	64.035.000	137.735.000	157.796.000	148.475.000	226.376.000	84.195.000	93.540.000	149.541.000	162.709.000	248.198.000	254.274.000
Fiji	37.000	46.000	69.000	109.000	79.000	117.000	77.000	82.000	104.000	112.000	123.000	126.000
India	29.549.000	67.238.000	62.541.000	157.902.000	65.194.000	154.535.000	113.041.000	119.312.000	154.457.000	163.263.000	166.700.000	172.223.000
Indonesia	7.939.000	13.543.000	18.952.000	29.468.000	23.641.000	35.103.000	20.405.000	21.013.000	30.274.000	30.360.000	38.337.000	37.627.000
República Islámica del Irán	2.169.000	2.859.000	7.963.000	11.739.000	5.171.000	8.463.000	5.677.000	5.947.000	12.315.000	12.819.000	10.797.000	10.895.000
Iraq	907.000	2.471.000	1.546.000	4.457.000	762.000	3.208.000	3.991.000	4.127.000	4.492.000	4.626.000	3.940.000	3.958.000
Japón	2.513.000	2.628.000	7.249.000	9.783.000	13.623.000	18.788.000	5.866.000	6.171.000	9.990.000	10.404.000	21.122.000	21.286.000
Jordania	217.000	422.000	452.000	871.000	262.000	796.000	717.000	750.000	860.000	900.000	842.000	957.000
República de Corea	602.000	676.000	1.597.000	2.605.000	1.956.000	3.573.000	1.753.000	1.814.000	2.692.000	2.777.000	3.977.000	3.908.000
Kuwait	82.000	106.000	335.000	554.000	222.000	699.000	245.000	261.000	401.000	563.000	444.000	824.000
República Democrática Popular Lao	395.000	505.000	558.000	885.000	435.000	667.000	782.000	809.000	900.000	917.000	759.000	729.000
Líbano	63.000	199.000	327.000	481.000	244.000	511.000	326.000	337.000	483.000	492.000	621.000	563.000
Malasia	1.221.000	1.536.000	2.832.000	3.736.000	1.745.000	3.685.000	2.661.000	2.801.000	3.586.000	3.763.000	4.196.000	4.211.000
Mongolia	124.000	150.000	261.000	412.000	244.000	402.000	250.000	261.000	415.000	424.000	444.000	432.000
Myanmar	2.512.000	3.242.000	5.813.000	6.984.000	6.155.000	7.291.000	4.574.000	4.670.000	7.366.000	7.346.000	8.391.000	7.786.000
Nepal	1.724.000	2.227.000	2.577.000	3.922.000	2.108.000	2.916.000	3.435.000	3.581.000	4.206.000	4.195.000	3.845.000	3.310.000
Nueva Zelandia	174.000	186.000	336.000	404.000	594.000	596.000	280.000	296.000	441.000	464.000	725.000	669.000
Omán	73.000	164.000	265.000	454.000	118.000	459.000	291.000	309.000	401.000	459.000	323.000	531.000
Pakistán	6.699.000	14.773.000	15.468.000	23.678.000	10.757.000	18.441.000	19.232.000	20.412.000	24.898.000	26.489.000	20.301.000	21.620.000
Papua Nueva Guinea	475.000	508.000	669.000	799.000	611.000	634.000	761.000	814.000	858.000	955.000	785.000	775.000

País (orden alfabético inglés, por regiones)	Fuerza de trabajo (población económicamente activa)						Personas en edad de trabajar					
	15 a 24 años		25 a 39 años		40 a 64 años		15 a 24 años		25 a 39 años		40 a 64 años	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Filipinas	4.483.000	6.129.000	9.419.000	12.040.000	9.056.000	11.187.000	9.375.000	9.766.000	12.280.000	12.563.000	12.369.000	12.108.000
Qatar	4.000	25.000	50.000	190.000	50.000	238.000	64.000	72.000	85.000	203.000	113.000	255.000
Samoa	6.000	11.000	10.000	17.000	9.000	22.000	20.000	23.000	17.000	17.000	21.000	24.000
Arabia Saudita	306.000	1.544.000	1.647.000	4.375.000	542.000	3.699.000	3.038.000	3.182.000	3.975.000	4.508.000	3.312.000	4.271.000
Singapur	136.000	134.000	418.000	508.000	499.000	764.000	270.000	290.000	477.000	510.000	969.000	965.000
Islas Salomón	33.000	43.000	44.000	75.000	35.000	60.000	65.000	70.000	73.000	78.000	63.000	65.000
Sri Lanka	29	60	46	94	35	83	1.567.000	1.618.000	2.547.000	2.647.000	3.604.000	3.774.000
República Arabe Siria	983.000	1.920.000	1.910.000	3.282.000	1.253.000	2.567.000	2.365.000	2.461.000	3.186.000	3.287.000	2.818.000	2.793.000
Tailandia	1.826.000	2.687.000	6.947.000	7.419.000	9.397.000	9.961.000	4.908.000	5.018.000	7.848.000	7.878.000	12.104.000	11.037.000
Timor-Leste	79.000	100.000	113.000	180.000	65.000	110.000	135.000	140.000	178.000	181.000	115.000	128.000
Emiratos Arabes Unidos	108.000	305.000	400.000	1.332.000	242.000	1.477.000	359.000	500.000	587.000	1.344.000	565.000	1.510.000
Vanuatu	20.000	21.000	26.000	31.000	23.000	25.000	26.000	26.000	32.000	32.000	27.000	27.000
Viet Nam	5.274.000	5.162.000	11.458.000	12.361.000	9.562.000	11.136.000	7.595.000	7.829.000	12.843.000	13.019.000	14.469.000	13.965.000
Yemen	901.000	1.950.000	1.815.000	3.164.000	890.000	2.144.000	3.280.000	3.395.000	3.427.000	3.539.000	2.298.000	2.258.000
<b>Europa y Asia Central</b>	<b>19.148.000</b>	<b>25.384.000</b>	<b>71.334.000</b>	<b>86.610.000</b>	<b>94.712.000</b>	<b>109.414.000</b>	<b>50.914.000</b>	<b>53.155.000</b>	<b>92.951.000</b>	<b>94.577.000</b>	<b>155.754.000</b>	<b>146.332.000</b>
Albania	110.000	145.000	248.000	335.000	260.000	331.000	244.000	259.000	401.000	403.000	502.000	457.000
Armenia	39.000	41.000	285.000	330.000	280.000	310.000	158.000	180.000	406.000	381.000	539.000	387.000
Austria	189.000	245.000	647.000	743.000	998.000	1.126.000	399.000	428.000	755.000	824.000	1.516.000	1.569.000
Azerbaiyán	332.000	363.000	1.139.000	1.207.000	1.056.000	920.000	602.000	648.000	1.251.000	1.248.000	1.587.000	1.295.000
Belarús	157.000	207.000	902.000	932.000	994.000	912.000	426.000	439.000	1.084.000	1.085.000	1.741.000	1.504.000
Bélgica	166.000	237.000	784.000	923.000	1.068.000	1.212.000	573.000	592.000	953.000	990.000	1.800.000	1.840.000
Bosnia y Herzegovina	107.000	113.000	359.000	387.000	469.000	472.000	202.000	213.000	387.000	396.000	713.000	682.000
Bulgaria	60.000	90.000	453.000	588.000	669.000	738.000	312.000	329.000	696.000	726.000	1.297.000	1.248.000



País (orden alfabético inglés, por regiones)	Fuerza de trabajo (población económicamente activa)						Personas en edad de trabajar					
	15 a 24 años		25 a 39 años		40 a 64 años		15 a 24 años		25 a 39 años		40 a 64 años	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Croacia	85.000	90.000	343.000	387.000	394.000	456.000	219.000	230.000	423.000	438.000	788.000	759.000
Chipre	24.000	26.000	102.000	109.000	112.000	117.000	55.000	57.000	111.000	114.000	166.000	150.000
República Checa	149.000	157.000	725.000	934.000	1.373.000	1.469.000	447.000	469.000	955.000	996.000	1.836.000	1.836.000
Dinamarca	208.000	255.000	404.000	463.000	699.000	758.000	344.000	362.000	497.000	508.000	937.000	947.000
Estonia	16.000	24.000	101.000	129.000	167.000	156.000	60.000	64.000	139.000	144.000	227.000	199.000
Finlandia	159.000	158.000	404.000	483.000	627.000	663.000	291.000	306.000	490.000	521.000	855.000	868.000
Francia	931.000	1.272.000	4.550.000	5.321.000	6.745.000	7.158.000	3.648.000	3.828.000	5.584.000	5.803.000	10.295.000	9.986.000
Georgia	50.000	107.000	203.000	401.000	477.000	563.000	222.000	244.000	468.000	467.000	763.000	624.000
Alemania	1.775.000	2.055.000	6.013.000	7.122.000	11.233.000	11.578.000	4.036.000	4.232.000	7.570.000	7.795.000	14.871.000	14.826.000
Grecia	168.000	211.000	865.000	1.062.000	1.398.000	1.701.000	538.000	568.000	1.032.000	1.114.000	2.103.000	2.129.000
Hungría	110.000	128.000	673.000	850.000	1.040.000	1.144.000	486.000	510.000	935.000	973.000	1.778.000	1.717.000
Islandia	15.000	16.000	28.000	33.000	45.000	50.000	21.000	22.000	34.000	34.000	52.000	52.000
Irlanda	121.000	158.000	407.000	449.000	695.000	721.000	278.000	289.000	479.000	484.000	875.000	878.000
Israel	221.000	178.000	633.000	697.000	766.000	789.000	645.000	681.000	828.000	861.000	1.119.000	1.092.000
Italia	731.000	893.000	3.294.000	4.019.000	5.701.000	7.797.000	2.665.000	2.826.000	4.382.000	4.565.000	10.809.000	10.756.000
Kazajstán	476.000	537.000	1.691.000	1.760.000	1.960.000	1.767.000	962.000	986.000	1.911.000	1.889.000	2.481.000	2.085.000
Kirguistán	206.000	300.000	514.000	700.000	537.000	608.000	506.000	525.000	769.000	777.000	813.000	738.000
Lituania	27.000	40.000	183.000	219.000	268.000	253.000	93.000	98.000	236.000	244.000	392.000	349.000
Lituania	36.000	52.000	322.000	343.000	412.000	417.000	153.000	162.000	368.000	378.000	598.000	529.000
Luxemburgo	7.000	9.000	45.000	53.000	61.000	73.000	31.000	32.000	56.000	56.000	100.000	100.000
Malta	12.000	12.000	37.000	45.000	32.000	51.000	22.000	23.000	43.000	45.000	68.000	71.000
República de Moldova	93.000	104.000	462.000	500.000	418.000	529.000	212.000	223.000	531.000	540.000	737.000	656.000
Países Bajos	744.000	842.000	1.276.000	1.502.000	1.831.000	2.353.000	990.000	1.036.000	1.506.000	1.578.000	2.939.000	3.014.000

País (orden alfabético inglés, por regiones)	Fuerza de trabajo (población económicamente activa)						Personas en edad de trabajar					
	15 a 24 años		25 a 39 años		40 a 64 años		15 a 24 años		25 a 39 años		40 a 64 años	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Noruega	196.000	217.000	390.000	431.000	650.000	675.000	302.000	315.000	461.000	474.000	802.000	814.000
Polonia	490.000	532.000	3.439.000	4.026.000	3.532.000	4.044.000	1.844.000	1.943.000	4.225.000	4.383.000	6.720.000	6.517.000
Portugal	227.000	281.000	830.000	889.000	1.531.000	1.603.000	579.000	607.000	946.000	964.000	2.034.000	1.990.000
Rumania	237.000	250.000	1.535.000	1.853.000	2.044.000	2.455.000	1.035.000	1.086.000	2.171.000	2.245.000	3.838.000	3.683.000
Federación de Rusia	1.993.000	2.707.000	13.955.000	14.616.000	16.120.000	15.305.000	6.742.000	7.023.000	15.547.000	15.252.000	25.485.000	20.798.000
Serbia	310.000	334.000	927.000	1.117.000	926.000	1.245.000	586.000	630.000	1.078.000	1.149.000	1.713.000	1.735.000
Eslovaquia	103.000	102.000	468.000	580.000	591.000	734.000	267.000	279.000	593.000	615.000	996.000	968.000
Eslovenia	21.000	42.000	169.000	186.000	226.000	264.000	87.000	92.000	179.000	191.000	360.000	367.000
España	724.000	1.023.000	3.055.000	3.587.000	5.437.000	7.154.000	2.107.000	2.229.000	3.724.000	3.871.000	8.732.000	8.752.000
Suecia	250.000	274.000	736.000	855.000	1.182.000	1.265.000	496.000	533.000	900.000	957.000	1.483.000	1.503.000
Suiza	278.000	287.000	630.000	643.000	1.056.000	1.033.000	398.000	405.000	707.000	679.000	1.328.000	1.236.000
Tayikistán	258.000	332.000	673.000	895.000	413.000	509.000	790.000	811.000	1.064.000	1.044.000	859.000	746.000
Ex Rep. Yugoslava de Macedonia	30.000	53.000	148.000	215.000	171.000	259.000	117.000	125.000	228.000	240.000	354.000	355.000
Turquía	1.971.000	4.873.000	3.079.000	8.949.000	3.105.000	9.662.000	7.024.000	7.258.000	9.910.000	10.094.000	12.586.000	12.690.000
Turkmenistán	200.000	243.000	644.000	744.000	503.000	580.000	467.000	475.000	781.000	781.000	790.000	710.000
Ucrania	603.000	816.000	3.858.000	4.119.000	4.408.000	4.430.000	1.865.000	1.940.000	4.654.000	4.473.000	7.852.000	6.254.000
Reino Unido	2.367.000	2.496.000	4.993.000	5.744.000	7.243.000	7.861.000	3.671.000	3.760.000	6.222.000	6.431.000	10.376.000	9.998.000
Uzbekistán	1.366.000	1.457.000	3.713.000	4.135.000	2.789.000	3.144.000	2.697.000	2.783.000	4.281.000	4.357.000	4.149.000	3.873.000

Fuente: OIT.

**Cuadro F3. Tasas de actividad económica estimadas y previstas, mujeres y hombres, principales grupos de edad, Estados Miembros de la OIT con datos y cifras regionales disponibles, 2000 y 2020**

País (por orden alfabético inglés, por regiones)	2000						2020					
	15 a 24 años		25 a 39 años		40 a 64 años		15 a 24 años		25 a 39 años		40 a 64 años	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
<b>Africa</b>	<b>50,6</b>	<b>70,2</b>	<b>61,1</b>	<b>95,8</b>	<b>56,9</b>	<b>94,0</b>	<b>51,5</b>	<b>68,5</b>	<b>63,7</b>	<b>95,9</b>	<b>56,9</b>	<b>92,2</b>
Argelia	26,2	64,9	41,2	95,5	30,0	89,2	31,0	65,5	57,0	95,8	44,0	83,7
Angola	73,6	86,9	77,3	97,6	78,5	94,6	71,3	84,8	77,2	97,6	77,8	93,8
Benin	50,7	75,5	60,6	96,2	59,4	94,8	45,5	71,1	60,3	95,1	58,3	93,5
Botswana	35,3	42,1	63,9	88,4	56,0	85,0	31,1	38,9	60,5	90,2	44,6	86,5
Burkina Faso	74,9	83,5	83,6	97,1	83,7	96,5	72,9	75,5	84,5	94,7	85,2	94,5
Burundi	88,4	84,9	96,6	98,6	95,4	98,7	88,7	88,7	96,3	99,1	95,0	98,7
Camerún	45,8	66,9	63,7	95,8	58,9	93,0	43,4	58,1	62,6	95,5	57,0	91,7
Cabo Verde	34,0	67,3	47,7	95,2	32,4	85,0	30,8	52,3	46,4	95,2	30,6	76,6
República Centroafricana	63,0	76,9	72,3	97,5	80,6	96,9	62,9	78,1	71,6	98,0	80,2	97,1
Chad	58,5	57,5	68,3	92,2	74,0	96,4	57,3	52,2	71,3	84,4	76,8	94,3
Comoras	51,4	69,3	64,7	98,5	64,6	97,8	49,1	68,4	64,8	98,4	60,2	97,0
Congo	61,8	84,6	56,4	99,3	66,2	97,7	47,8	69,2	58,0	98,3	66,5	98,7
Côte d'Ivoire	36,3	75,1	43,3	98,8	43,5	95,7	9,8	21,0	14,8	33,6	11,6	32,7
República Democrática del Congo	61,3	81,5	64,9	97,8	61,8	97,1	227,0	299,7	196,7	289,2	205,6	284,6
Djibouti	45,7	66,2	64,3	94,4	60,0	94,2	43,3	66,0	63,2	96,6	57,1	92,2
Egipto	19,1	43,8	27,9	94,8	17,4	92,7	17,2	36,3	30,4	99,5	17,0	91,8
Guinea Ecuatorial	47,6	88,1	50,0	97,4	56,8	97,1	53,4	87,7	51,7	96,8	62,5	95,1
Eritrea	59,9	82,2	62,7	98,4	58,9	97,1	56,4	78,8	63,1	98,3	59,3	97,0
Etiopía	73,3	83,4	80,2	97,9	67,5	95,3	72,1	79,3	80,2	96,5	66,8	91,5
Gabón	56,3	67,5	71,1	97,5	67,0	92,5	54,5	68,0	70,6	96,6	67,6	91,0
Gambia	53,7	71,7	63,9	95,3	64,7	92,7	52,2	72,1	62,5	94,6	64,0	93,3

País (por orden alfabético inglés, por regiones)	2000						2020					
	15 a 24 años		25 a 39 años		40 a 64 años		15 a 24 años		25 a 39 años		40 a 64 años	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Ghana	53,9	53,0	85,2	90,1	84,8	92,0	48,2	48,9	83,9	92,0	83,4	89,3
Guinea	74,3	79,8	89,3	96,2	85,5	94,8	73,5	74,1	89,3	94,8	87,2	90,6
Guinea-Bissau	63,3	83,5	64,2	98,3	60,8	97,8	64,5	85,0	63,2	98,6	61,3	98,0
Kenya	62,7	80,1	77,7	98,2	78,6	95,6	60,0	78,4	78,5	97,9	77,9	95,7
Lesotho	40,3	61,0	61,9	95,5	56,4	90,0	33,0	49,7	61,0	94,1	51,5	84,4
Liberia	51,5	66,3	57,7	97,5	59,8	95,9	51,2	55,0	58,5	95,3	60,7	90,5
Jamahiriya Árabe Libia	18,5	56,4	40,3	97,1	25,4	92,0	21,5	55,2	81,3	98,5	50,6	87,8
Madagascar	67,3	66,8	88,0	96,0	85,7	96,7	68,6	69,8	87,7	96,9	85,2	97,1
Malawi	79,2	79,8	89,7	97,3	88,7	95,9	82,0	79,5	91,4	95,5	93,3	95,0
Malí	70,4	80,7	79,2	96,5	77,0	94,6	67,9	68,0	81,9	86,7	82,3	85,3
Mauritania	47,5	68,7	63,6	96,4	59,5	93,4	45,9	67,2	63,7	95,7	59,3	93,2
Mauricio	35,8	63,9	52,7	96,7	42,4	87,7	35,1	44,0	57,3	97,4	49,6	81,6
Marruecos	25,4	66,3	33,8	94,2	26,3	93,7	21,0	61,8	37,3	93,3	32,3	91,3
Mozambique	76,0	66,4	91,6	97,4	92,4	98,0	71,1	59,9	91,5	95,7	92,2	96,3
Namibia	33,1	37,7	67,2	86,5	52,1	79,4	31,5	36,5	66,0	87,1	47,6	74,9
Níger	68,5	91,8	74,8	98,6	77,1	97,6	69,5	91,7	75,6	98,5	77,9	97,6
Nigeria	36,6	72,4	48,9	95,4	61,8	95,6	33,3	70,3	48,1	95,6	60,6	94,9
Rwanda	76,0	76,9	93,1	96,8	90,3	94,5	67,9	72,0	91,9	97,3	88,3	91,8
Santo Tomé y Príncipe	17,6	58,8	50,0	100,0	33,3	87,5	20,0	47,6	42,3	96,2	30,0	94,4
Senegal	55,3	73,8	63,7	96,7	63,5	92,6	49,2	64,6	64,3	96,7	60,8	87,8
Sierra Leona	62,8	86,1	59,2	99,5	53,2	98,3	61,7	87,9	60,0	99,6	53,8	98,5
Somalia	66,6	88,7	60,1	99,4	55,3	98,7	65,8	87,7	61,2	99,5	57,5	98,6
Sudáfrica	44,4	58,9	61,6	96,5	45,9	91,9	39,7	55,1	61,0	96,7	39,6	88,9
Sudán	18,5	47,1	27,6	84,7	26,5	85,0	18,7	38,1	27,4	86,7	25,9	85,9
Swazilandia	30,2	56,8	45,4	97,3	30,8	86,4	28,3	55,5	45,3	97,1	27,0	88,6

País (por orden alfabético inglés, por regiones)	2000						2020					
	15 a 24 años		25 a 39 años		40 a 64 años		15 a 24 años		25 a 39 años		40 a 64 años	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Tanzanía, República Unida de	82,6	82,6	94,4	97,9	92,0	97,0	79,7	79,6	94,3	97,8	91,6	96,5
Togo	49,7	81,6	55,6	98,3	54,9	96,1	46,5	79,9	55,0	98,6	51,5	94,2
Túnez	28,9	50,2	33,4	95,2	18,6	87,0	36,7	46,6	52,6	94,6	33,2	84,0
Uganda	73,4	81,4	86,4	95,6	89,0	94,7	72,1	73,0	88,0	91,5	91,1	91,9
Zambia	71,0	83,7	73,8	98,7	57,4	95,8	69,9	83,8	73,5	98,7	58,1	96,0
Zimbabwe	48,8	70,1	74,4	96,0	80,4	94,8	47,6	73,0	75,6	97,4	80,1	94,8
<b>Américas</b>	<b>49,1</b>	<b>67,9</b>	<b>67,0</b>	<b>94,8</b>	<b>59,9</b>	<b>86,3</b>	<b>51,3</b>	<b>57,9</b>	<b>75,4</b>	<b>92,9</b>	<b>66,3</b>	<b>83,1</b>
Argentina	43,3	64,6	64,7	93,3	53,5	85,8	52,3	65,2	86,8	93,6	74,8	84,4
Bahamas	50,0	55,6	89,7	86,5	61,8	77,4	53,3	53,3	88,9	85,4	59,3	75,5
Barbados	57,1	66,7	88,9	94,4	73,0	87,9	56,3	68,8	89,3	96,6	67,9	82,7
Belice	36,0	65,4	48,0	96,0	41,2	94,4	40,6	63,6	71,4	97,7	51,3	89,5
Bolivia	44,1	60,5	70,7	95,3	69,9	95,0	48,4	65,6	74,0	95,5	84,3	96,3
Brasil	51,6	74,0	67,6	95,1	55,6	86,1	55,0	59,8	78,0	90,9	60,5	78,1
Canadá	62,9	65,8	79,6	92,0	67,1	81,9	69,0	69,1	87,0	94,5	76,1	79,9
Chile	23,7	40,7	48,5	94,3	41,0	89,8	23,5	23,8	61,6	85,3	48,1	87,5
Colombia	50,1	65,1	73,5	97,7	55,4	90,9	58,3	61,8	90,7	97,6	72,1	89,1
Costa Rica	35,2	67,3	46,9	96,0	36,9	89,3	44,0	53,3	80,2	97,3	69,2	89,5
Cuba	28,1	51,3	65,3	95,1	44,4	86,9	28,3	48,2	70,7	94,1	53,6	83,8
República Dominicana	34,7	64,3	55,0	96,0	42,6	92,7	41,3	54,1	69,2	93,5	64,6	88,9
Ecuador	46,9	65,0	68,7	96,6	60,5	94,0	61,5	66,4	85,5	96,3	78,7	91,7
El Salvador	33,5	65,5	59,2	93,8	50,7	90,3	35,8	41,5	72,0	88,5	62,8	87,3
Guatemala	32,4	71,6	37,5	95,3	34,2	92,4	35,9	69,3	40,9	94,2	35,8	91,2
Guyana	34,6	70,4	50,5	94,3	47,9	88,5	38,3	69,4	59,8	92,8	49,6	88,3
Haití	48,6	64,3	64,9	96,1	57,9	95,3	58,7	66,5	78,9	97,1	57,4	95,7
Honduras	37,7	79,3	53,3	97,1	49,9	95,1	60,7	81,4	72,5	97,8	69,7	92,6

País (por orden alfabético inglés, por regiones)	2000						2020					
	15 a 24 años		25 a 39 años		40 a 64 años		15 a 24 años		25 a 39 años		40 a 64 años	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Jamaica	40,0	50,9	78,3	94,7	69,7	91,3	33,8	44,7	71,6	91,9	62,2	89,7
México	36,5	69,7	46,7	96,8	39,8	91,6	32,4	39,6	56,1	94,6	51,4	90,7
Nicaragua	26,3	72,6	44,3	96,8	40,8	96,3	26,7	73,2	47,8	96,9	43,3	96,3
Panamá	36,2	64,3	58,4	97,5	47,5	89,9	39,8	46,9	78,6	94,9	74,5	88,3
Paraguay	58,6	71,2	71,0	98,4	58,7	92,1	69,7	71,6	86,9	98,6	71,4	89,4
Perú	44,2	59,7	68,5	96,3	54,9	93,5	54,0	57,7	86,3	96,7	71,4	93,3
Santa Lucía	46,7	66,7	72,2	94,1	53,3	92,9	53,8	71,4	82,6	91,3	60,0	87,0
San Vicente y las Granadinas	46,2	69,2	69,2	92,9	55,6	88,9	55,6	66,7	86,7	93,3	70,6	83,3
Suriname	14,3	38,1	56,9	84,3	39,5	79,5	12,8	40,0	53,8	90,7	39,7	69,7
Trinidad y Tabago	41,7	62,2	63,2	94,0	48,1	85,4	41,0	56,5	60,0	97,0	46,8	83,7
Estados Unidos	61,9	67,3	75,9	93,3	70,0	83,5	58,1	59,0	76,0	91,3	72,9	79,5
Uruguay	49,0	72,4	76,1	95,9	60,0	85,6	50,9	74,2	87,4	96,2	75,4	84,4
República Bolivariana de Venezuela	34,4	64,6	63,7	96,4	51,2	91,8	48,4	71,2	91,6	96,1	75,0	88,8
<b>Asia y el Pacífico</b>	<b>47,5</b>	<b>66,5</b>	<b>67,6</b>	<b>97,1</b>	<b>54,9</b>	<b>91,4</b>	<b>43,7</b>	<b>62,0</b>	<b>66,0</b>	<b>95,6</b>	<b>53,4</b>	<b>88,6</b>
Afganistán	37,0	75,2	40,8	98,1	36,6	96,0	41,8	75,6	51,6	98,1	47,3	96,1
Australia	67,8	69,1	69,1	92,0	61,7	80,3	69,6	69,3	74,4	86,6	71,8	76,5
Bahrein	23,1	59,0	43,4	99,3	20,4	95,3	24,2	58,3	51,5	99,2	17,4	88,3
Bangladesh	51,8	72,3	61,8	97,6	56,8	95,4	49,4	69,9	61,7	97,5	49,2	94,4
Brunei Darussalam	35,5	54,8	61,7	97,8	40,7	89,2	33,3	51,2	58,2	96,9	33,8	79,1
Camboya	68,7	58,0	85,4	96,7	81,0	94,5	67,4	59,8	86,5	95,5	78,7	93,6
China	73,9	72,1	91,8	97,7	65,2	90,8	69,8	68,5	92,1	97,0	59,8	89,0
Fiji	45,7	56,5	59,1	96,7	52,9	94,0	48,1	56,1	66,3	97,3	64,2	92,9
India	26,7	64,4	40,5	97,0	39,6	91,8	26,1	56,4	40,5	96,7	39,1	89,7
Indonesia	42,9	66,8	56,5	96,6	57,7	94,9	38,9	64,5	62,6	97,1	61,7	93,3
República Islámica del Irán	29,7	51,5	40,8	93,7	28,7	88,1	38,2	48,1	64,7	91,6	47,9	77,7

País (por orden alfabético inglés, por regiones)	2000						2020					
	15 a 24 años		25 a 39 años		40 a 64 años		15 a 24 años		25 a 39 años		40 a 64 años	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Iraq	17,4	59,7	25,3	96,0	14,8	82,1	22,7	59,9	34,4	96,3	19,3	81,1
Japón	46,5	47,4	63,1	97,0	62,0	92,4	42,8	42,6	72,6	94,0	64,5	88,3
Jordania	21,8	55,1	33,5	96,7	20,4	81,7	30,3	56,3	52,6	96,8	31,1	83,2
República de Corea	33,3	41,7	59,8	92,7	51,2	91,6	34,3	37,3	59,3	93,8	49,2	91,4
Kuwait	26,0	43,5	63,0	99,3	31,3	89,0	33,5	40,6	83,5	98,4	50,0	84,8
República Democrática Popular Lao	49,0	61,8	61,9	96,2	57,6	91,1	50,5	62,4	62,0	96,5	57,3	91,5
Libano	18,7	58,1	48,3	96,5	29,6	92,0	19,3	59,1	67,7	97,8	39,3	90,8
Malasia	40,6	57,2	55,0	98,4	42,6	89,9	45,9	54,8	79,0	99,3	41,6	87,5
Mongolia	49,0	62,2	63,2	97,0	57,6	92,7	49,6	57,5	62,9	97,2	55,0	93,1
Myanmar	57,6	72,3	77,3	96,5	74,0	93,9	54,9	69,4	78,9	95,1	73,4	93,6
Nepal	51,7	62,2	55,7	93,8	48,1	89,5	50,2	62,2	61,3	93,5	54,8	88,1
Nueva Zelandia	59,8	65,5	69,3	91,5	69,4	85,6	62,1	62,8	76,2	87,1	81,9	89,1
Omán	14,7	54,3	30,2	98,2	16,0	90,1	25,1	53,1	66,1	98,9	36,5	86,4
Pakistán	21,8	70,3	37,4	96,8	32,5	93,3	34,8	72,4	62,1	89,4	53,0	85,3
Papua Nueva Guinea	60,7	57,7	78,1	83,1	77,9	82,7	62,4	62,4	78,0	83,7	77,8	81,8
Filipinas	37,7	58,9	54,8	97,1	57,8	93,8	47,8	62,8	76,7	95,8	73,2	92,4
Qatar	5,4	45,2	48,3	97,2	37,5	96,6	6,3	34,7	58,8	93,6	44,2	93,3
Samoa	33,3	55,6	55,6	100,0	46,2	92,9	30,0	47,8	58,8	100,0	42,9	91,7
Arabia Saudita	7,5	48,2	28,4	97,3	11,2	88,3	10,1	48,5	41,4	97,0	16,4	86,6
Singapur	49,4	46,7	72,8	97,6	48,3	88,0	50,4	46,2	87,6	99,6	51,5	79,2
Islas Salomón	53,5	65,2	59,5	95,3	55,2	93,1	50,8	61,4	60,3	96,2	55,6	92,3
Sri Lanka	30,9	57,2	48,4	95,3	39,2	84,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
República Arabe Siria	36,6	73,0	39,3	99,4	31,6	91,2	41,6	78,0	59,9	99,8	44,5	91,9
Tailandia	48,5	57,4	82,2	96,0	72,0	93,9	37,2	53,5	88,5	94,2	77,6	90,3
Timor-Leste	41,8	51,4	56,9	95,5	53,2	90,9	58,5	71,4	63,5	99,4	56,5	85,9

País (por orden alfabético inglés, por regiones)	2000						2020					
	15 a 24 años		25 a 39 años		40 a 64 años		15 a 24 años		25 a 39 años		40 a 64 años	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Emiratos Arabes Unidos	23,4	65,0	45,9	99,0	29,6	98,4	30,1	61,0	68,1	99,1	42,8	97,8
Vanuatu	72,2	77,8	85,0	94,7	85,7	93,3	76,9	80,8	81,3	96,9	85,2	92,6
Viet Nam	74,2	71,0	88,9	96,0	69,3	81,6	69,4	65,9	89,2	94,9	66,1	79,7
Yemen	20,3	58,2	39,7	87,1	30,0	96,4	27,5	57,4	53,0	89,4	38,7	95,0
<b>Europa y Asia Central</b>	<b>39,1</b>	<b>49,6</b>	<b>73,5</b>	<b>92,8</b>	<b>57,8</b>	<b>77,4</b>	<b>37,6</b>	<b>47,8</b>	<b>76,7</b>	<b>91,6</b>	<b>60,8</b>	<b>74,8</b>
Albania	46,3	59,1	68,6	89,6	54,5	84,8	45,1	56,0	61,8	83,1	51,8	72,4
Armenia	27,1	27,2	72,0	90,3	61,9	84,8	24,7	22,8	70,2	86,6	51,9	80,1
Austria	50,1	61,4	78,9	93,6	52,7	75,3	47,4	57,2	85,7	90,2	65,8	71,8
Azerbaiyán	42,7	51,7	78,0	94,0	64,7	83,6	55,1	56,0	91,0	96,7	66,5	71,0
Belarús	40,4	47,7	86,8	89,4	64,1	75,6	36,9	47,2	83,2	85,9	57,1	60,6
Bélgica	32,7	38,8	81,8	95,6	48,2	72,1	29,0	40,0	82,3	93,2	59,3	65,9
Bosnia y Herzegovina	44,2	52,7	82,3	94,6	60,4	78,6	53,0	53,1	92,8	97,7	65,8	69,2
Bulgaria	25,8	29,3	72,6	82,1	55,4	66,5	19,2	27,4	65,1	81,0	51,6	59,1
Croacia	39,5	45,1	80,8	92,7	48,5	71,1	38,8	39,1	81,1	88,4	50,0	60,1
Chipre	40,7	56,5	73,6	96,3	53,8	86,6	43,6	45,6	91,9	95,6	67,5	78,0
República Checa	40,7	51,3	75,3	96,4	66,6	81,3	33,3	33,5	75,9	93,8	74,8	80,0
Dinamarca	68,5	75,3	84,4	93,0	71,7	81,1	60,5	70,4	81,3	91,1	74,6	80,0
Estonia	35,1	47,5	80,3	94,2	68,6	78,3	26,7	37,5	72,7	89,6	73,6	78,4
Finlandia	50,5	50,7	81,1	92,4	74,5	77,0	54,6	51,6	82,4	92,7	73,3	76,4
Francia	26,3	33,3	78,8	94,6	64,2	78,1	25,5	33,2	81,5	91,7	65,5	71,7
Georgia	28,0	43,7	61,5	86,1	69,0	86,7	22,5	43,9	43,4	85,9	62,5	90,2
Alemania	48,4	55,3	76,4	93,4	59,9	77,5	44,0	48,6	79,4	91,4	75,5	78,1
Grecia	36,4	43,7	69,8	95,5	43,5	81,2	31,2	37,1	83,8	95,3	66,5	79,9
Hungría	32,9	42,7	67,1	89,5	52,2	65,2	22,6	25,1	72,0	87,4	58,5	66,6
Islandia	71,4	68,2	87,1	93,8	86,8	97,4	71,4	72,7	82,4	97,1	86,5	96,2



País (por orden alfabético inglés, por regiones)	2000						2020					
	15 a 24 años		25 a 39 años		40 a 64 años		15 a 24 años		25 a 39 años		40 a 64 años	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Irlanda	47,1	56,3	73,1	94,1	47,1	82,1	43,5	54,7	85,0	92,8	79,4	82,1
Israel	36,0	33,0	68,1	82,8	59,9	79,5	34,3	26,1	76,4	81,0	68,5	72,3
Italia	34,1	44,5	63,0	90,3	38,5	73,5	27,4	31,6	75,2	88,0	52,7	72,5
Kazajistán	48,7	55,3	88,5	96,2	71,9	85,1	49,5	54,5	88,5	93,2	79,0	84,7
Kirguistán	42,1	54,6	74,4	93,5	66,5	84,4	40,7	57,1	66,8	90,1	66,1	82,4
Letonia	30,7	42,4	81,7	90,7	63,9	73,2	29,0	40,8	77,5	89,8	68,4	72,5
Lituania	30,9	41,4	87,5	93,5	68,8	80,1	23,5	32,1	87,5	90,7	68,9	78,8
Luxemburgo	32,0	38,5	71,7	94,4	43,9	76,5	22,6	28,1	80,4	94,6	61,0	73,0
Malta	55,2	63,3	40,5	97,4	20,0	78,1	54,5	52,2	86,0	100,0	47,1	71,8
República de Moldova	41,3	43,6	87,1	92,7	63,4	82,8	43,9	46,6	87,0	92,6	56,7	80,6
Países Bajos	70,2	72,2	78,1	95,2	54,3	79,2	75,2	81,3	84,7	95,2	62,3	78,1
Noruega	61,0	65,9	82,7	91,7	77,0	86,1	64,9	68,9	84,6	90,9	81,0	82,9
Polonia	33,2	40,0	78,5	94,0	60,2	72,2	26,6	27,4	81,4	91,9	52,6	62,1
Portugal	41,0	50,7	82,4	92,9	61,0	82,5	39,2	46,3	87,7	92,2	75,3	80,6
Rumania	38,1	50,7	78,1	91,7	63,0	77,8	22,9	23,0	70,7	82,5	53,3	66,7
Federación de Rusia	36,3	45,2	84,1	92,5	65,4	76,4	29,6	38,5	89,8	95,8	63,3	73,6
Serbia	34,4	51,6	69,8	94,1	44,4	73,6	52,9	53,0	86,0	97,2	54,1	71,8
Eslovaquia	42,6	49,7	80,9	95,3	61,9	78,4	38,6	36,6	78,9	94,3	59,3	75,8
Eslovenia	35,7	42,2	91,2	94,2	57,1	71,4	24,1	45,7	94,4	97,4	62,8	71,9
España	41,8	52,1	70,9	93,5	42,8	82,1	34,4	45,9	82,0	92,7	62,3	81,7
Suecia	49,9	51,1	83,5	89,9	80,0	84,8	50,4	51,4	81,8	89,3	79,7	84,2
Suiza	67,5	70,6	78,5	96,4	69,4	90,8	69,8	70,9	89,1	94,7	79,5	83,6
Tayikistán	32,0	37,8	64,5	89,7	53,1	78,2	32,7	40,9	63,3	85,7	48,1	68,2
Ex República Yugoslava de Macedonia	30,9	45,6	64,1	90,9	43,3	74,9	25,6	42,4	64,9	89,6	48,3	73,0
Turquía	27,9	58,6	30,4	93,4	25,2	75,8	28,1	67,1	31,1	88,7	24,7	76,1

País (por orden alfabético inglés, por regiones)	2000						2020					
	15 a 24 años		25 a 39 años		40 a 64 años		15 a 24 años		25 a 39 años		40 a 64 años	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Turkmenistán	43,5	52,4	79,9	94,6	67,2	84,1	42,8	51,2	82,5	95,3	63,7	81,7
Ucrania	37,6	43,3	83,6	91,3	60,3	73,2	32,3	42,1	82,9	92,1	56,1	70,8
Reino Unido	65,2	72,7	75,4	93,7	65,3	80,8	64,5	66,4	80,2	89,3	69,8	78,6
Uzbekistán	38,5	49,8	73,7	92,4	64,0	83,5	50,6	52,4	86,7	94,9	67,2	81,2
Fuente: OIT.												

**Cuadro G1. Esperanza de vida prevista al nacer, mujeres y hombres, Estados Miembros de la OIT  
con datos disponibles, 2008, 2018 y 2048**

País (por orden alfabético inglés, por regiones)	Esperanza de vida prevista al nacer (años)					
	2008		2018		2048	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
<b>Africa</b>						
Argelia	73,7	70,9	76,1	72,8	80,9	77,1
Angola	44,3	41,2	48,2	45,0	60,2	56,2
Benin	57,8	55,6	62,5	60,2	71,8	69,6
Botswana	50,7	50,5	54,0	54,7	67,9	65,8
Burkina Faso	56,6	52,6	60,1	55,7	70,6	65,7
Burundi	51,0	48,1	54,6	51,3	65,9	61,7
Camerún	50,8	50,0	54,9	53,3	65,7	63,2
Cabo Verde	74,5	68,3	76,7	70,7	81,2	75,7
República Centroafricana	46,1	43,3	49,4	46,4	61,1	56,2
Chad	52,0	49,3	55,5	52,8	67,0	63,5
Comoras	67,4	63,0	71,4	66,6	78,4	73,4
Congo	56,6	54,0	59,7	56,9	69,5	66,1
Côte d'Ivoire	49,3	47,5	52,8	51,3	63,5	61,8
República Democrática del Congo	47,7	45,2	51,0	48,2	62,5	59,3
Djibouti	56,0	53,6	61,1	58,3	70,5	67,1
Egipto	73,6	69,1	76,1	71,4	80,9	76,2
Guinea Ecuatorial	52,8	50,4	57,4	54,8	67,6	64,4
Eritrea	60,3	55,6	63,7	59,7	71,7	67,7
Etiopía	54,3	51,7	58,3	55,6	69,1	65,5
Gabón	57,1	56,4	62,6	62,0	69,9	69,0
Gambia	60,3	58,6	64,2	63,2	72,5	70,4

País (por orden alfabético inglés, por regiones)	Esperanza de vida prevista al nacer (años)					
	2008		2018		2048	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Ghana	60,5	59,6	64,2	62,8	72,2	69,7
Guinea	57,6	54,4	62,9	59,3	74,1	69,8
Guinea-Bissau	47,9	44,9	51,8	49,1	63,4	60,2
Kenya	55,2	53,0	60,2	57,1	69,0	65,4
Lesotho	42,3	42,9	45,3	47,1	56,4	55,3
Liberia	46,6	44,8	50,3	48,5	61,6	59,4
Jamahiriya Arabe Libia	76,9	71,7	78,7	73,6	82,6	77,7
Madagascar	61,3	57,7	64,9	60,3	73,6	69,0
Malawi	48,4	48,1	51,5	51,5	61,7	58,8
Malí	56,6	52,1	60,4	56,0	70,4	65,8
Mauritania	66,0	62,4	69,2	65,3	75,8	71,5
Mauricio	76,2	69,5	77,6	71,3	81,6	75,9
Marruecos	73,4	69,0	75,9	71,3	80,8	76,1
Mozambique	42,4	41,7	45,6	45,6	58,8	55,6
Namibia	53,1	52,5	54,0	54,7	63,3	61,7
Níger	56,0	57,8	60,2	61,5	70,4	69,1
Nigeria	47,3	46,4	50,8	49,9	62,9	61,4
Rwanda	47,8	44,6	52,6	48,7	64,0	59,8
Santo Tomé y Príncipe	67,4	63,6	69,9	65,7	76,1	71,7
Senegal	65,1	61,1	67,8	63,3	73,6	68,5
Sierra Leona	44,2	41,0	47,0	43,7	58,8	54,8
Somalia	49,4	46,9	53,5	50,8	65,5	62,0
Sudáfrica	49,7	48,8	51,8	52,1	64,1	61,2
Sudán	60,1	57,1	63,9	60,6	72,3	68,5
Swazilandia	39,4	39,8	40,9	43,7	54,0	53,9

País (por orden alfabético inglés, por regiones)	Esperanza de vida prevista al nacer (años)					
	2008		2018		2048	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Tanzania, República Unida de	53,6	51,4	57,4	55,0	67,6	64,6
Togo	60,1	56,7	63,9	60,2	72,0	68,1
Túnez	76,0	71,9	77,9	73,4	82,1	77,5
Uganda	52,2	50,8	57,6	55,5	66,5	64,0
Zambia	42,5	42,1	46,8	46,6	59,0	55,9
Zimbabwe	42,7	44,1	49,8	50,6	65,7	62,8
<b>Américas</b>						
Argentina	79,1	71,6	80,8	73,3	84,5	77,0
Bahamas	76,3	70,6	78,6	72,9	83,5	78,0
Barbados	79,8	74,4	81,2	76,2	84,1	79,1
Belice	79,2	73,3	79,3	72,5	82,9	78,4
Bolivia	67,7	63,4	71,0	66,6	79,0	74,0
Brasil	76,1	68,8	78,3	71,2	83,0	76,0
Canadá	82,9	78,3	84,1	79,9	87,5	83,2
Chile	81,5	75,5	82,8	76,7	85,4	79,0
Colombia	76,6	69,2	78,4	71,4	82,0	76,0
Costa Rica	81,2	76,5	82,4	77,5	84,7	79,5
Cuba	80,4	76,2	82,0	77,8	85,0	80,8
República Dominicana	75,5	69,3	77,4	71,1	81,1	74,6
Ecuador	78,0	72,1	79,5	73,6	83,0	77,1
El Salvador	74,9	68,8	77,1	70,8	82,0	75,5
Granada	70,4	67,0	72,2	68,5	78,3	74,0
Guatemala	73,8	66,7	76,1	69,1	81,5	74,5
Guyana	69,9	64,2	73,1	67,7	78,7	73,5
Haití	62,8	59,1	66,4	62,4	76,6	71,8

País (por orden alfabético inglés, por regiones)	Esperanza de vida prevista al nacer (años)					
	2008		2018		2048	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Honduras	73,7	66,9	75,7	69,4	80,4	74,4
Jamaica	75,2	70,0	76,5	71,6	79,8	75,2
México	78,6	73,7	80,6	75,8	83,5	78,9
Nicaragua	76,0	69,9	78,9	72,6	81,6	75,2
Panamá	78,2	73,0	79,9	74,4	83,5	77,5
Santa Lucía	75,6	71,9	77,6	73,6	81,8	77,7
San Vicente y las Granadinas	73,8	69,5	75,6	71,2	79,5	75,2
Suriname	73,6	67,0	75,5	69,2	80,1	74,8
Trinidad y Tabago	71,8	67,8	75,0	70,9	80,9	76,4
Estados Unidos de América	80,8	75,6	82,1	76,8	85,7	80,4
Uruguay	79,9	72,8	81,4	74,6	84,7	78,5
Venezuela, República Bolivariana de	76,8	70,9	78,6	72,6	82,7	76,5
<b>Asia y el Pacífico</b>						
Afganistán	43,8	43,9	47,2	47,2	58,9	58,5
Australia	83,6	78,9	84,8	80,6	88,0	84,1
Bahrein	77,5	74,3	79,1	75,7	82,9	79,2
Bangladesh	65,0	63,2	69,5	66,8	77,6	73,6
Brunei Darussalam	79,7	75,0	81,0	76,0	83,7	78,7
Camboya	61,9	57,3	67,0	63,4	76,2	71,8
China	74,8	71,3	76,9	73,2	81,3	77,4
Fiji	71,1	66,6	72,9	68,2	78,6	73,8
India	66,4	63,2	70,4	66,6	77,9	73,4
Indonesia	72,7	68,7	75,7	71,4	80,8	76,4
Irán, República Islámica del	72,6	69,4	75,3	71,6	80,4	76,3
Iraq	61,5	57,8	70,6	66,9	78,3	73,8

País (por orden alfabético inglés, por regiones)	Esperanza de vida prevista al nacer (años)					
	2008		2018		2048	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Japón	86,1	79,0	87,9	80,5	90,9	83,3
Jordania	74,5	70,8	76,7	72,8	81,3	77,1
Corea, República de	82,2	75,0	83,8	76,6	87,1	79,9
Kuwait	79,9	76,0	81,2	77,3	84,4	80,5
República Democrática Popular Lao	65,8	63,0	70,1	66,7	77,8	73,5
Líbano	74,2	69,9	76,0	71,7	80,8	76,4
Malasia	76,7	72,0	78,5	73,8	82,4	77,8
Mongolia	69,9	63,9	72,4	67,3	78,6	73,9
Myanmar	65,3	59,1	69,5	63,9	77,3	71,9
Nepal	64,2	63,2	68,8	66,8	77,3	73,6
Nueva Zelanda	82,2	78,2	83,4	79,9	86,8	83,5
Omán	77,5	74,2	79,4	75,9	83,1	79,4
Pakistán	65,8	65,2	69,1	68,4	77,0	74,4
Papua Nueva Guinea	60,4	54,6	62,7	57,3	69,7	65,8
Filipinas	73,9	69,5	76,3	71,7	81,0	76,4
Qatar	76,4	75,2	78,2	76,6	82,2	79,9
Samoa	74,9	68,5	77,0	71,0	81,4	75,8
Arabia Saudita	75,3	70,9	77,3	72,8	81,6	77,1
Singapur	81,9	78,0	83,2	79,2	86,7	82,6
Sri Lanka	76,2	68,8	77,6	70,2	80,9	74,3
República Árabe Siria	76,1	72,3	78,0	74,0	82,1	77,9
Tailandia	75,0	66,5	76,6	69,1	81,1	74,9
Timor-Leste	61,7	60,0	66,6	64,2	76,3	72,3
Emiratos Árabes Unidos	81,5	77,2	82,8	78,4	86,3	81,9
Vanuatu	72,1	68,3	74,9	70,7	80,2	75,8

País (por orden alfabético inglés, por regiones)	Esperanza de vida prevista al nacer (años)					
	2008		2018		2048	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Viet Nam	76,2	72,3	78,4	74,2	82,5	78,2
Yemen	64,4	61,1	68,9	65,1	77,3	72,7
<b>Europa y Asia Central</b>						
Albania	79,7	73,4	81,0	75,0	84,3	78,7
Armenia	75,1	68,4	76,5	69,9	80,0	74,3
Austria	82,6	76,9	83,8	78,2	87,2	81,7
Azerbaiyán	71,2	63,8	73,5	65,6	77,6	71,2
Belarús	75,2	63,1	76,4	65,0	80,0	71,2
Bélgica	82,3	76,5	83,6	77,8	87,0	81,3
Bosnia y Herzegovina	77,4	72,2	78,6	73,5	82,3	77,5
Bulgaria	76,7	69,5	78,0	71,2	81,8	75,9
Croacia	79,2	72,3	80,5	74,0	83,3	77,8
Chipre	81,6	76,5	82,9	77,8	86,0	81,0
República Checa	79,5	73,4	81,1	75,1	84,9	79,1
Dinamarca	80,6	76,0	82,0	77,4	85,2	80,7
Estonia	76,8	65,9	78,4	68,8	82,4	75,4
Finlandia	82,4	76,1	83,7	78,0	87,0	81,5
Francia	84,1	77,1	85,3	78,4	88,5	81,8
Georgia	74,8	67,1	76,1	68,6	79,6	73,1
Alemania	82,1	76,5	83,4	77,9	86,8	81,4
Grecia	81,9	77,1	83,2	78,4	86,6	81,8
Hungría	77,4	69,2	79,1	71,5	82,8	76,3
Islandia	83,3	80,2	84,5	81,3	87,7	84,5
Irlanda	81,4	76,5	82,7	77,8	86,2	81,3
Israel	82,8	78,6	84,0	80,1	87,3	83,4



País (por orden alfabético inglés, por regiones)	Esperanza de vida prevista al nacer (años)					
	2008		2018		2048	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Italia	83,5	77,5	84,6	78,8	87,9	82,1
Kazajstán	72,4	61,6	75,3	65,7	80,4	73,0
Kirguistán	69,9	62,0	72,0	64,3	77,3	70,9
Letonia	77,7	67,3	79,3	70,0	83,4	75,7
Lituania	78,3	67,5	79,8	70,1	83,4	75,8
Luxemburgo	81,6	75,7	83,0	77,1	86,4	80,7
Malta	81,4	77,3	82,7	78,6	86,2	82,0
Moldova, República de	72,5	65,1	74,2	67,0	78,5	72,8
Montenegro	76,8	72,4	78,1	73,7	81,9	77,1
Países Bajos	81,9	77,5	83,0	78,8	85,9	82,1
Noruega	82,5	77,8	83,8	79,3	87,2	82,7
Polonia	79,8	71,3	81,1	73,2	84,3	77,4
Portugal	81,2	75,0	82,5	76,5	85,7	79,9
Rumania	76,1	69,0	78,0	71,3	82,1	76,1
Rusia, Federación de	72,6	59,0	73,7	60,8	77,9	68,5
Serbia	76,3	71,7	77,7	73,1	81,7	77,2
Eslovaquia	78,5	70,7	80,0	72,7	83,5	77,1
Eslovenia	81,5	74,1	82,9	75,7	86,3	79,6
España	84,2	77,7	85,4	78,9	88,6	82,3
Suecia	83,0	78,7	84,2	80,3	87,0	83,5
Suiza	84,2	79,0	85,3	80,2	88,6	83,3
Tayikistán	69,4	64,1	71,4	66,0	76,6	71,5
Ex República Yugoslava de Macedonia	76,6	71,8	77,9	73,2	81,8	77,2
Turquía	74,3	69,4	76,1	71,3	80,9	76,1
Turkmenistán	67,5	59,0	70,4	62,1	76,4	69,6

País (por orden alfabético inglés, por regiones)	Esperanza de vida prevista al nacer (años)					
	2008		2018		2048	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Ucrania	73,8	62,1	75,1	64,5	79,1	71,0
Reino Unido	81,6	77,2	82,9	78,5	86,4	81,9
Uzbekistán	70,4	64,0	72,3	65,9	77,2	71,5
Fuente: División de Población de las Naciones Unidas.						

**Cuadro G2. Esperanza de vida prevista, mujeres y hombres a los 50, 60, 70 y 80 años de edad, Estados Miembros de la OIT con datos disponibles\*, 2008, 2018 y 2048**

País (orden alfabético inglés, por regiones)	Esperanza de vida prevista (años)																							
	2008								2018								2048							
	50 años		60 años		70 años		80 años		50 años		60 años		70 años		80 años		50 años		60 años		70 años		80 años	
	Mujeres (M)	Hombres (H)	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
Africa																								
Argelia	28,3	25,9	19,7	17,4	12,3	10,4	6,8	5,5	29,3	26,6	20,5	18,0	12,8	10,8	7,1	5,7	32,8	29,1	23,7	20,2	15,5	12,5	9,0	6,8
Angola	21,8	19,4	15,0	13,3	9,3	8,1	5,3	4,6	22,6	20,4	15,6	13,9	9,6	8,5	5,5	4,8	25,1	22,8	17,5	15,8	10,9	9,7	6,1	5,5
Benin	24,9	22,3	16,8	14,9	9,9	8,7	5,1	4,6	25,9	23,4	17,6	15,7	10,4	9,2	5,3	4,8	28,9	26,4	19,9	17,9	12,0	10,6	6,1	5,5
Botswana	22,8	18,7	16,2	13,4	9,8	8,3	5,4	4,9	21,7	19,0	15,7	13,5	9,5	8,5	5,2	5,0	25,7	22,9	18,3	15,9	11,6	9,9	6,7	5,7
Burkina Faso	23,3	20,1	15,4	13,2	9,2	8,0	5,0	4,6	24,3	21,2	16,1	13,9	9,4	8,3	4,9	4,6	28,1	24,7	19,0	16,3	11,0	9,5	5,3	4,9
Burundi	23,3	21,1	16,2	14,5	10,0	8,9	5,7	5,1	23,9	21,8	16,6	14,9	10,3	9,2	5,8	5,2	26,5	24,3	18,6	16,9	11,6	10,5	6,5	5,9
Camerún	23,3	21,3	16,3	14,7	10,1	9,1	5,7	5,2	24,0	22,0	16,8	15,3	10,4	9,4	5,9	5,4	26,5	24,6	18,7	17,2	11,7	10,7	6,5	6,1
Cabo Verde	27,8	24,3	19,1	16,4	11,7	10,0	6,3	5,6	29,3	25,2	20,4	17,1	12,7	10,4	7,0	5,8	32,9	27,8	23,8	19,1	15,6	11,8	9,0	6,5
República Centroafricana	22,4	19,1	15,9	13,5	9,8	8,4	5,6	4,9	23,1	19,8	16,4	14,0	10,2	8,7	5,8	5,1	25,8	22,3	18,2	15,8	11,3	9,9	6,3	5,8
Chad	23,7	21,0	16,0	14,0	9,3	8,2	4,9	4,4	24,4	21,6	16,5	14,5	9,7	8,4	5,0	4,5	27,4	24,3	18,8	16,4	11,2	9,7	5,7	5,1
Comoras	25,4	22,8	17,4	15,4	10,6	9,4	5,8	5,3	26,5	23,7	18,2	16,0	11,1	9,8	6,0	5,4	30,6	26,4	21,7	18,0	13,8	11,0	7,7	6,0
Congo	23,6	20,7	16,3	14,2	9,9	8,7	5,5	5,0	24,2	21,4	16,8	14,6	10,2	9,0	5,6	5,1	26,9	23,8	18,7	16,3	11,4	10,0	6,1	5,6
Côte d'Ivoire	23,2	20,2	15,8	13,6	9,2	8,0	4,8	4,3	23,9	21,0	16,3	14,1	9,5	8,3	4,9	4,4	26,8	23,7	18,5	16,1	11,0	9,5	5,6	5,0
República Democrática del Congo	22,6	20,4	15,6	14,0	9,6	8,5	5,5	4,9	23,2	21,0	16,0	14,4	9,9	8,8	5,7	5,0	25,8	23,7	18,1	16,4	11,2	10,2	6,3	5,8
Djibouti	23,3	21,0	15,9	14,2	9,7	8,7	5,5	5,0	24,4	22,1	16,7	15,0	10,2	9,1	5,7	5,2	26,5	23,9	18,3	16,2	11,2	9,9	6,1	5,5
Egipto	27,6	24,4	18,9	16,5	11,3	9,9	5,8	5,4	29,0	25,3	20,0	17,1	12,2	10,4	6,4	5,6	32,6	28,1	23,4	19,4	15,2	12,0	8,6	6,6
Guinea Ecuatorial	23,9	22,0	16,5	15,2	10,2	9,3	5,8	5,3	24,7	23,0	17,1	15,8	10,6	9,7	6,0	5,5	26,8	25,1	18,7	17,4	11,7	10,8	6,6	6,2
Eritrea	22,9	18,8	15,9	12,9	10,2	8,4	6,2	5,3	24,3	20,2	17,0	13,9	11,0	8,9	6,6	5,5	28,1	23,6	20,0	16,2	13,0	10,4	7,8	6,3
Etiopía	23,9	21,9	16,5	15,0	10,2	9,2	5,8	5,3	24,8	22,8	17,2	15,7	10,7	9,7	6,0	5,5	27,5	25,5	19,3	17,7	12,0	11,0	6,7	6,2
Gabón	25,3	22,9	17,9	16,1	11,1	10,0	6,2	5,7	26,2	24,4	18,6	17,1	11,5	10,7	6,4	6,1	27,8	26,4	19,8	18,6	12,4	11,7	6,9	6,7

País (orden alfabético inglés, por regiones)	Esperanza de vida prevista (años)																							
	2008								2018								2048							
	50 años		60 años		70 años		80 años		50 años		60 años		70 años		80 años		50 años		60 años		70 años		80 años	
	Mujeres (M)	Hombres (H)	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
Gambia	24,0	22,2	15,9	14,7	9,3	8,7	4,9	4,7	25,2	23,6	16,8	15,5	9,7	8,9	4,9	4,6	29,6	26,7	20,8	18,0	12,9	10,6	7,0	5,4
Ghana	25,5	23,9	17,8	16,5	11,0	10,2	6,2	5,8	26,4	24,8	18,5	17,2	11,5	10,7	6,4	6,1	28,7	26,8	20,2	18,7	12,7	11,8	7,0	6,7
Guinea	24,9	22,3	16,8	14,8	9,9	8,7	5,1	4,6	26,1	23,3	17,8	15,6	10,5	9,1	5,4	4,8	30,0	26,5	20,9	18,0	12,7	10,7	6,5	5,5
Guinea-Bissau	22,7	20,3	15,7	13,9	9,7	8,5	5,5	4,8	23,5	21,4	16,3	14,7	10,0	9,0	5,7	5,1	26,1	23,9	18,2	16,6	11,3	10,3	6,4	5,9
Kenya	24,4	21,7	17,2	15,3	10,7	9,5	6,0	5,5	25,4	22,9	17,8	16,0	11,1	9,9	6,2	5,7	27,6	25,1	19,5	17,6	12,2	11,0	6,8	6,3
Lesotho	21,1	16,3	15,3	12,0	9,3	7,6	5,1	4,6	21,3	17,6	15,5	12,8	9,3	8,1	5,1	4,8	24,5	20,3	17,5	14,5	10,7	9,0	5,8	5,3
Liberia	21,4	19,2	14,7	13,1	9,0	8,1	5,1	4,7	22,1	19,9	15,1	13,5	9,3	8,3	5,3	4,8	24,4	22,0	16,8	15,0	10,3	9,2	5,7	5,2
Jamahiriya Árabe Libia	30,0	25,3	21,4	17,4	14,1	11,2	8,4	6,7	31,3	26,4	22,5	18,3	14,9	11,8	9,0	7,0	34,2	29,5	25,1	20,8	17,0	13,5	10,3	8,0
Madagascar	25,4	23,5	17,6	16,2	10,9	10,0	6,2	5,6	26,3	24,0	18,3	16,6	11,4	10,3	6,4	5,8	28,7	26,4	20,1	18,4	12,6	11,5	7,0	6,5
Malawi	23,5	19,4	16,4	13,5	9,6	8,0	4,9	4,4	24,1	20,3	16,9	14,1	9,9	8,3	5,0	4,5	27,0	22,5	19,0	15,7	11,3	9,3	5,8	4,9
Mali	25,8	22,5	17,7	15,3	11,0	9,5	6,2	5,5	26,1	23,0	17,8	15,5	10,7	9,4	5,8	5,3	28,8	25,5	19,7	17,1	11,6	10,1	5,8	5,3
Mauritania	24,7	22,5	16,0	14,6	9,0	8,3	4,4	4,4	26,4	23,9	17,4	15,6	9,8	8,9	4,6	4,5	30,1	27,2	20,8	18,5	12,4	11,0	6,1	5,8
Mauricio	29,1	24,1	20,8	16,8	13,7	11,0	8,3	6,7	30,1	25,0	21,7	17,5	14,4	11,4	8,7	6,9	33,3	28,0	24,4	19,7	16,5	12,9	10,1	7,7
Marruecos	27,6	24,9	18,9	16,8	11,4	10,1	6,0	5,4	28,8	25,7	19,9	17,4	12,1	10,5	6,4	5,6	32,5	28,1	23,4	19,3	15,2	11,9	8,7	6,4
Mozambique	22,0	18,4	15,7	13,2	9,7	8,2	5,5	4,9	22,2	19,1	16,0	13,7	9,9	8,6	5,7	5,1	25,4	21,8	18,1	15,6	11,3	9,9	6,3	5,8
Namibia	24,1	19,9	17,1	14,1	10,3	8,7	5,6	5,1	23,0	19,6	16,6	14,0	10,0	8,7	5,4	5,1	26,0	21,9	18,9	15,5	12,0	9,7	6,9	5,6
Níger	25,0	26,2	17,1	18,2	10,5	11,4	5,8	6,5	25,9	26,5	17,5	18,2	10,5	11,1	5,6	6,1	28,6	27,8	19,5	19,0	11,5	11,4	5,7	6,0
Nigeria	22,6	20,6	15,6	14,2	9,6	8,7	5,5	4,9	23,1	21,3	16,0	14,7	9,9	9,0	5,6	5,1	25,9	24,3	18,1	16,9	11,3	10,5	6,3	5,9
Rwanda	22,6	20,3	15,7	14,0	9,8	8,6	5,6	5,0	23,4	21,2	16,3	14,6	10,1	9,0	5,8	5,2	26,2	23,9	18,3	16,7	11,5	10,4	6,5	6,0
Santo Tomé y Príncipe	27,1	24,3	18,5	16,3	11,0	9,6	5,6	5,0	27,9	25,0	19,1	16,8	11,4	9,9	5,8	5,1	30,5	27,2	21,3	18,5	13,0	11,0	6,7	5,7
Senegal	25,9	23,3	17,2	15,4	10,0	9,0	5,0	4,8	26,9	24,2	18,0	16,0	10,4	9,3	5,1	4,9	29,4	26,2	20,1	17,6	11,8	10,3	5,7	5,3
Sierra Leona	21,9	19,7	14,4	13,0	8,4	7,5	4,4	4,1	22,4	20,2	14,9	13,3	8,7	7,7	4,6	4,2	25,0	22,3	16,8	14,8	9,9	8,7	5,1	4,6
Somalia	22,6	20,8	15,4	14,1	9,5	8,5	5,4	4,8	23,4	21,6	16,1	14,7	9,9	8,9	5,6	5,0	26,3	24,4	18,2	16,8	11,3	10,4	6,4	5,9
Sudáfrica	23,7	17,6	17,3	12,7	11,3	8,5	6,8	5,4	23,9	18,5	17,7	13,4	11,6	8,9	7,0	5,7	28,1	22,3	20,7	15,9	13,7	10,4	8,3	6,4
Sudán	25,2	23,2	17,5	16,0	10,9	9,9	6,1	5,6	26,2	24,1	18,2	16,7	11,4	10,4	6,4	5,9	28,5	26,3	20,0	18,4	12,5	11,5	7,0	6,5

País (orden alfabético inglés, por regiones)	Esperanza de vida prevista (años)																							
	2008								2018								2048							
	50 años		60 años		70 años		80 años		50 años		60 años		70 años		80 años		50 años		60 años		70 años		80 años	
	Mujeres (M)	Hombres (H)	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
Swazilandia	20,9	15,8	15,2	11,9	9,2	7,7	5,0	4,7	19,4	15,8	14,5	11,8	8,8	7,6	4,8	4,6	21,7	18,8	15,5	13,6	9,4	8,7	5,1	5,2
República Unida de Tanzania	24,0	21,4	16,9	15,0	10,5	9,3	5,9	5,4	25,0	22,3	17,6	15,6	10,9	9,7	6,2	5,6	27,5	25,0	19,4	17,6	12,1	11,0	6,8	6,3
Togo	25,6	22,5	17,4	15,1	10,3	8,8	5,3	4,7	26,5	23,3	18,1	15,7	10,7	9,2	5,5	4,8	29,2	25,8	20,3	17,5	12,2	10,4	6,2	5,4
Túnez	29,0	25,5	20,0	17,3	12,2	10,5	6,4	5,7	30,3	26,2	21,3	17,8	13,3	10,8	7,2	5,9	33,6	29,2	24,4	20,4	16,0	12,8	9,2	7,2
Uganda	23,6	21,3	16,6	14,8	10,3	9,2	5,8	5,3	24,5	22,4	17,3	15,6	10,7	9,7	6,1	5,6	26,7	24,6	18,9	17,3	11,8	10,8	6,6	6,2
Zambia	21,7	18,3	15,6	13,2	9,6	8,3	5,5	4,9	22,2	19,2	16,0	13,8	9,9	8,7	5,7	5,1	24,6	21,4	17,6	15,4	11,0	9,8	6,2	5,8
Zimbabwe	21,7	17,7	16,1	13,3	10,0	8,6	5,7	5,3	23,5	20,2	17,1	14,7	10,6	9,4	6,0	5,6	27,8	24,3	20,0	17,4	12,7	11,0	7,2	6,4
Américas																								
Argentina	31,8	25,9	23,0	18,1	15,2	11,6	9,0	6,9	33,1	27,1	24,2	19,1	16,1	12,4	9,7	7,4	35,9	29,6	26,7	21,3	18,2	14,0	11,1	8,5
Bahamas	31,8	27,0	23,2	19,5	15,4	13,1	9,2	8,1	33,0	27,6	24,2	19,8	16,1	13,1	9,7	8,0	35,6	30,5	26,5	22,0	18,2	14,6	11,3	8,8
Barbados	31,8	27,0	22,7	18,5	14,7	11,3	8,4	6,2	32,9	28,2	23,8	19,5	15,6	12,1	9,0	6,7	35,5	30,9	26,2	21,9	17,7	14,2	10,8	8,2
Belice	32,5	28,7	23,5	20,4	15,6	13,2	9,3	7,7	33,2	28,4	24,2	20,3	16,1	13,1	9,7	7,7	34,6	30,7	25,5	22,0	17,4	14,5	10,7	8,6
Bolivia	26,8	24,3	18,8	16,7	11,6	10,2	6,4	5,6	28,4	25,5	20,2	17,8	12,8	11,1	7,2	6,3	33,0	28,9	24,1	20,7	16,0	13,4	9,5	7,9
Brasil	30,6	26,7	22,5	19,5	15,3	13,3	9,7	8,6	31,9	27,8	23,5	20,2	16,1	13,8	10,2	8,8	35,0	29,9	26,1	21,8	18,0	14,7	11,3	9,2
Canadá	34,3	30,4	25,2	21,7	16,9	14,1	10,2	8,3	35,4	31,7	26,2	22,8	17,8	15,0	10,8	8,9	38,3	34,5	28,9	25,3	20,1	17,1	12,6	10,3
Chile	33,4	28,9	24,5	20,7	16,5	13,7	10,0	8,4	34,4	29,7	25,4	21,3	17,2	14,2	10,5	8,7	36,5	31,2	27,2	22,6	18,7	15,1	11,5	9,2
Colombia	30,5	27,3	21,9	19,3	14,4	12,5	8,6	7,4	31,7	28,2	23,0	20,1	15,3	13,1	9,2	7,8	34,2	30,3	25,2	21,8	17,1	14,4	10,4	8,7
Costa Rica	33,4	30,0	24,4	21,6	16,3	14,3	9,8	8,7	34,3	30,6	25,2	22,1	17,0	14,7	10,3	8,9	36,0	31,7	26,8	23,0	18,3	15,4	11,1	9,3
Cuba	32,3	29,1	23,5	20,8	15,6	13,6	9,3	8,1	33,6	30,2	24,6	21,7	16,5	14,3	9,9	8,6	36,1	32,3	26,8	23,5	18,3	15,8	11,2	9,6
República Dominicana	30,9	27,7	22,7	20,3	15,7	14,0	10,0	9,1	31,9	28,3	23,6	20,7	16,3	14,2	10,4	9,2	34,0	29,6	25,3	21,6	17,5	14,7	11,1	9,3
Ecuador	32,2	29,3	23,5	21,2	15,6	14,0	9,3	8,4	33,0	29,8	24,2	21,5	16,2	14,3	9,7	8,6	35,2	31,0	26,1	22,5	17,8	15,0	10,8	9,1
El Salvador	30,3	26,4	21,9	18,6	14,5	11,9	8,7	6,9	31,5	27,2	22,9	19,3	15,3	12,5	9,3	7,4	34,6	29,6	25,6	21,3	17,4	14,0	10,7	8,4
Granada	26,2	23,9	17,9	16,1	10,9	9,8	5,9	5,5	26,8	24,4	18,4	16,5	11,2	10,0	6,1	5,6	30,5	26,7	21,5	18,2	13,7	11,1	7,6	6,1
Guatemala	29,9	27,0	21,5	19,2	14,0	12,2	8,3	7,1	31,0	27,7	22,5	19,8	14,9	12,8	8,9	7,5	34,4	29,8	25,4	21,5	17,2	14,2	10,5	8,5

País (orden alfabético inglés, por regiones)	Esperanza de vida prevista (años)																							
	2008								2018								2048							
	50 años		60 años		70 años		80 años		50 años		60 años		70 años		80 años		50 años		60 años		70 años		80 años	
	Mujeres (M)	Hombres (H)	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
Guyana	28,2	24,1	20,0	16,7	12,8	10,7	7,4	6,4	29,5	25,3	21,1	17,7	13,6	11,3	7,9	6,7	32,0	27,6	23,1	19,4	15,3	12,5	9,1	7,4
Haití	24,7	23,6	17,0	16,6	10,4	10,2	5,8	5,8	26,5	24,3	18,4	16,8	11,6	10,5	6,6	6,0	32,2	28,4	23,4	20,3	15,6	13,2	9,4	7,9
Honduras	30,8	26,7	22,4	19,1	14,8	12,5	8,9	7,5	31,8	27,6	23,3	19,8	15,6	13,0	9,4	7,9	34,3	29,7	25,5	21,6	17,3	14,4	10,6	8,8
Jamaica	29,7	27,0	21,6	19,3	14,5	12,7	8,9	7,7	30,5	27,6	22,2	19,8	14,9	13,0	9,2	7,8	32,6	29,3	23,9	21,0	16,1	13,8	9,9	8,3
México	31,6	28,9	22,9	20,7	15,2	13,5	9,2	8,1	32,9	29,8	24,1	21,5	16,2	14,2	9,8	8,5	35,0	31,4	26,0	22,8	17,7	15,2	10,8	9,2
Nicaragua	30,6	27,5	22,4	19,9	15,2	13,3	9,6	8,2	32,5	28,7	23,9	20,8	16,4	13,9	10,3	8,6	34,3	29,8	25,4	21,6	17,5	14,5	10,9	8,9
Panamá	31,7	28,7	22,8	20,3	14,7	13,0	8,4	7,4	32,7	29,3	23,7	20,9	15,6	13,4	9,1	7,8	35,3	30,7	26,0	22,1	17,6	14,6	10,5	8,7
Paraguay	29,6	27,4	21,3	19,4	14,0	12,7	8,3	7,6	30,8	28,2	22,3	20,1	14,8	13,2	8,9	7,9	32,9	29,7	24,2	21,4	16,3	14,2	10,0	8,6
Perú	29,2	26,1	20,8	18,3	13,5	11,8	8,0	7,1	30,7	27,3	22,1	19,3	14,6	12,6	8,7	7,6	33,8	29,4	24,9	21,1	16,8	14,0	10,2	8,5
Santa Lucía	29,3	25,7	21,0	17,7	14,0	11,4	8,6	6,9	30,6	26,6	22,0	18,3	14,7	11,8	9,0	7,0	33,7	29,5	24,7	20,8	16,7	13,5	10,2	7,9
San Vicente y las Granadinas	27,5	24,7	18,9	16,7	11,5	10,2	6,2	5,6	28,4	25,4	19,7	17,2	12,1	10,5	6,5	5,8	31,4	27,4	22,4	18,7	14,4	11,5	8,2	6,3
Suriname	28,9	25,2	20,5	17,8	13,5	11,9	8,2	7,5	29,9	26,3	21,4	18,7	14,2	12,5	8,6	7,8	32,6	28,7	23,8	20,5	16,0	13,6	9,9	8,3
Trinidad y Tabago	27,7	24,2	19,7	16,9	12,9	10,8	7,8	6,5	29,3	25,2	21,2	17,5	14,0	11,2	8,4	6,5	32,9	28,4	24,1	20,0	16,2	12,8	9,8	7,4
Estados Unidos	33,0	28,6	24,2	20,3	16,4	13,3	10,1	7,9	34,1	29,6	25,1	21,1	17,1	13,9	10,6	8,3	37,0	32,4	27,7	23,5	19,1	15,6	11,9	9,3
Uruguay	32,4	26,5	23,5	18,5	15,4	12,0	9,0	7,1	33,5	27,8	24,5	19,6	16,3	12,8	9,6	7,7	36,0	30,5	26,8	22,0	18,2	14,6	11,0	8,9
Venezuela, República Bolivariana de	30,3	27,3	21,7	19,3	14,2	12,5	8,3	7,5	31,6	28,1	22,8	20,0	15,1	13,1	9,0	7,9	34,6	30,1	25,5	21,7	17,3	14,4	10,5	8,7
Asia y el Pacífico																								
Afganistán	20,4	19,0	13,8	12,8	8,4	7,8	4,9	4,5	21,2	19,7	14,3	13,3	8,8	8,1	5,0	4,7	23,5	21,9	16,0	14,7	9,8	9,0	5,5	5,1
Australia	34,9	30,9	25,7	22,0	17,2	14,3	10,2	8,3	35,9	32,1	26,6	23,0	18,0	15,1	10,8	8,8	38,7	34,9	29,3	25,6	20,4	17,2	12,7	10,3
Bahrein	29,8	26,8	20,9	18,4	13,1	11,3	7,2	6,3	31,1	27,8	22,1	19,2	14,1	11,9	7,9	6,6	34,2	30,8	25,0	21,9	16,6	14,1	9,8	8,1
Bangladesh	24,8	22,9	16,9	15,4	10,3	9,4	5,7	5,3	25,9	23,8	17,7	16,1	10,8	9,8	5,9	5,5	29,9	26,4	21,0	18,0	13,2	11,0	7,3	6,0
Brunei Darussalam	31,4	27,2	22,4	18,4	14,7	10,6	8,6	5,1	32,5	28,1	23,4	19,2	15,5	11,3	9,2	5,6	34,9	30,3	25,6	21,3	17,3	13,2	10,5	7,0
Camboya	24,4	21,3	16,7	14,5	10,2	8,9	5,7	5,1	25,4	22,9	17,4	15,5	10,6	9,5	5,8	5,3	29,3	25,7	20,5	17,5	12,8	10,7	7,0	5,9

País (orden alfabético inglés, por regiones)	Esperanza de vida prevista (años)																							
	2008								2018								2048							
	50 años		60 años		70 años		80 años		50 años		60 años		70 años		80 años		50 años		60 años		70 años		80 años	
	Mujeres (M)	Hombres (H)	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
China	29,4	26,3	20,7	18,2	13,2	11,5	7,6	6,6	30,6	27,2	21,7	18,9	14,1	12,0	8,1	6,9	33,5	29,8	24,4	21,0	16,2	13,5	9,7	7,8
Fiji	25,3	21,8	17,3	14,6	10,8	9,1	6,1	5,3	26,4	22,6	18,3	15,2	11,5	9,5	6,6	5,5	30,7	26,1	21,9	17,9	14,3	11,3	8,4	6,6
India	26,9	24,0	18,8	16,9	12,1	11,2	7,2	7,1	28,3	25,2	20,0	17,8	12,9	11,8	7,6	7,3	31,7	28,2	22,8	20,0	15,0	13,2	8,9	8,1
Indonesia	27,0	24,4	18,5	16,5	11,3	10,1	6,1	5,6	28,5	25,5	19,8	17,3	12,2	10,6	6,6	5,8	32,5	28,3	23,4	19,6	15,3	12,2	8,8	6,8
Irán, República Islámica del	27,2	24,5	18,5	16,5	11,0	10,0	5,7	5,4	28,4	25,4	19,5	17,2	11,7	10,4	6,1	5,7	32,3	28,2	23,1	19,5	14,9	12,1	8,4	6,7
Iraq	24,3	22,0	16,4	14,7	9,7	8,8	5,2	4,9	26,4	23,7	17,9	15,9	10,7	9,6	5,6	5,2	30,6	26,4	21,6	18,0	13,5	10,9	7,4	5,9
Japón	37,1	30,9	27,8	22,1	19,0	14,4	11,6	8,5	38,7	32,1	29,3	23,2	20,4	15,3	12,7	9,1	41,5	34,6	31,9	25,4	22,8	17,1	14,7	10,3
Jordania	28,1	25,5	19,7	17,7	12,6	11,4	7,2	6,8	29,5	26,3	20,8	18,2	13,4	11,6	7,7	6,8	33,0	29,0	23,9	20,4	15,9	13,1	9,4	7,6
República de Corea	33,5	27,0	24,3	18,6	15,9	11,6	9,1	6,5	35,0	28,4	25,6	19,8	17,1	12,5	10,1	7,1	38,0	31,4	28,5	22,5	19,7	14,6	12,2	8,5
Kuwait	31,4	28,5	22,3	19,8	14,5	12,3	8,5	6,9	32,5	29,4	23,4	20,6	15,4	13,0	9,1	7,3	35,5	32,1	26,2	23,0	17,8	15,0	10,8	8,7
República Democrática Popular Lao	25,0	22,9	17,1	15,4	10,4	9,4	5,8	5,3	26,1	23,8	17,8	16,0	10,9	9,8	5,9	5,5	30,1	26,4	21,2	18,0	13,4	11,0	7,5	6,0
Libano	27,6	24,8	19,0	16,8	11,6	10,3	6,2	5,7	28,8	25,6	20,0	17,4	12,4	10,6	6,7	5,8	32,5	28,3	23,4	19,6	15,3	12,2	8,8	6,8
Malasia	29,0	25,5	20,3	17,6	12,9	11,2	7,4	6,6	30,5	26,4	21,6	18,2	14,0	11,5	8,1	6,7	33,8	29,5	24,7	20,8	16,5	13,4	9,8	7,8
Mongolia	26,5	22,4	19,0	15,5	12,8	10,1	8,1	6,3	27,8	23,8	20,0	16,5	13,4	10,7	8,3	6,5	31,5	27,3	22,9	19,2	15,4	12,4	9,4	7,4
Myanmar	26,8	23,6	18,9	16,6	12,2	10,7	7,3	6,5	28,3	25,1	20,1	17,6	13,0	11,3	7,7	6,8	31,7	28,0	22,9	19,8	15,2	12,8	9,1	7,6
Nepal	24,7	22,9	16,8	15,4	10,3	9,4	5,7	5,3	25,7	23,8	17,6	16,1	10,7	9,8	5,9	5,5	29,7	26,5	20,8	18,0	13,1	11,0	7,2	6,0
Nueva Zelandia	33,7	30,1	24,6	21,3	16,5	13,8	9,8	8,0	34,8	31,4	25,6	22,5	17,3	14,7	10,4	8,6	37,7	34,3	28,3	25,1	19,6	16,8	12,2	10,1
Omán	29,8	26,8	21,0	18,3	13,2	11,2	7,3	6,1	31,3	27,9	22,3	19,3	14,3	11,9	8,1	6,6	34,4	30,9	25,2	22,0	16,8	14,1	10,0	8,1
Pakistán	26,3	25,1	18,2	17,4	11,6	11,4	6,8	7,0	27,4	26,1	19,1	18,2	12,2	11,9	7,1	7,3	30,9	28,6	22,1	20,2	14,4	13,3	8,4	8,0
Papua Nueva Guinea	22,7	18,6	15,7	12,7	10,1	8,2	6,1	5,2	23,7	19,3	16,5	13,2	10,6	8,6	6,4	5,3	26,7	22,5	18,9	15,4	12,2	9,9	7,3	6,0
Filipinas	27,5	24,7	19,0	16,7	11,6	10,2	6,2	5,6	29,0	25,6	20,2	17,4	12,5	10,6	6,8	5,8	32,7	28,3	23,6	19,6	15,4	12,2	8,9	6,8
Qatar	29,2	27,6	20,9	19,2	13,9	12,2	8,5	7,0	30,6	28,7	22,0	20,2	14,7	12,9	8,9	7,5	33,8	31,5	24,8	22,6	16,8	14,8	10,3	8,7
Samoa	28,7	23,5	20,3	16,1	13,2	10,3	7,9	6,2	30,1	24,7	21,6	17,0	14,2	10,9	8,5	6,5	33,4	27,9	24,4	19,5	16,4	12,5	9,9	7,4

País (orden alfabético inglés, por regiones)	Esperanza de vida prevista (años)																							
	2008								2018								2048							
	50 años		60 años		70 años		80 años		50 años		60 años		70 años		80 años		50 años		60 años		70 años		80 años	
	Mujeres (M)	Hombres (H)	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
Arabia Saudita	28,2	25,2	19,5	17,1	11,9	10,4	6,4	5,8	29,7	26,1	20,9	17,7	13,1	10,8	7,2	5,9	33,2	29,0	24,1	20,2	15,8	12,7	9,2	7,1
Singapur	33,1	29,7	23,9	21,0	15,7	13,6	9,1	8,0	34,3	30,8	25,1	21,9	16,7	14,4	9,8	8,5	37,5	33,8	28,1	24,6	19,4	16,5	11,9	9,9
Sri Lanka	29,1	24,7	20,5	17,4	13,3	11,6	7,7	7,2	30,1	25,2	21,4	17,7	13,9	11,7	8,2	7,2	32,7	27,1	23,7	18,9	15,7	12,2	9,4	7,2
República Árabe Siria	28,8	25,8	20,0	17,5	12,4	10,7	6,7	5,9	30,2	26,6	21,3	18,2	13,5	11,1	7,5	6,1	33,6	29,6	24,4	20,8	16,1	13,2	9,5	7,4
Tailandia	30,3	24,6	22,3	17,3	15,3	11,1	9,7	6,7	31,2	25,4	23,0	17,7	15,6	11,3	9,8	6,7	33,8	27,7	25,0	19,4	17,1	12,3	10,6	7,0
Timor-Leste	24,1	22,2	16,4	14,9	10,0	9,1	5,6	5,2	25,2	23,1	17,2	15,6	10,5	9,5	5,8	5,3	28,9	25,8	20,2	17,5	12,5	10,7	6,8	5,9
Emiratos Árabes Unidos	33,1	29,0	23,9	20,2	15,7	12,7	9,1	7,1	34,2	30,1	25,0	21,2	16,6	13,5	9,8	7,6	37,2	33,1	27,8	24,0	19,2	15,8	11,8	9,3
Vanuatu	26,8	24,3	18,4	16,4	11,2	10,0	6,1	5,6	28,0	25,2	19,3	17,1	11,8	10,4	6,3	5,8	32,0	27,8	23,0	19,1	14,9	11,8	8,5	6,5
Viet Nam	29,8	27,6	21,1	19,3	13,3	12,1	7,5	6,8	31,2	28,5	22,3	20,0	14,4	12,6	8,2	7,1	34,2	30,7	25,0	21,9	16,7	14,1	9,9	8,1
Yemen	24,7	22,4	16,8	15,1	10,3	9,2	5,7	5,2	25,8	23,3	17,6	15,7	10,7	9,6	5,9	5,4	29,7	26,0	20,9	17,7	13,1	10,8	7,2	5,9
Europa y Asia Central																								
Albania	32,7	27,5	23,4	18,9	14,9	11,6	8,2	6,4	33,5	28,0	24,2	19,3	15,6	11,9	8,8	6,5	35,8	30,7	26,4	21,7	17,8	13,8	10,5	7,8
Armenia	29,0	24,1	20,3	16,6	13,1	10,8	7,7	6,7	29,9	24,9	21,1	17,3	13,7	11,3	8,1	6,9	32,3	27,5	23,3	19,3	15,5	12,6	9,3	7,6
Austria	33,8	29,1	24,6	20,7	16,1	13,3	9,3	7,7	35,0	30,2	25,7	21,6	17,1	14,0	10,0	8,2	38,0	33,1	28,6	24,1	19,8	16,0	12,2	9,6
Azerbaiyán	29,5	23,8	21,1	16,6	13,9	10,9	8,3	6,7	30,3	24,5	21,7	17,1	14,4	11,2	8,6	6,9	32,0	26,8	23,2	18,8	15,5	12,3	9,3	7,4
Belarús	27,8	19,6	19,4	13,3	12,1	8,6	6,8	5,3	28,7	20,6	20,2	14,0	12,8	9,0	7,3	5,5	31,7	24,3	22,8	16,7	15,0	10,7	8,8	6,4
Bélgica	33,7	28,8	24,5	20,3	16,1	12,8	9,3	7,3	34,8	29,9	25,5	21,2	17,0	13,6	10,0	7,8	37,8	32,8	28,4	23,8	19,6	15,7	12,1	9,3
Bosnia y Herzegovina	29,7	25,4	20,9	17,5	13,3	11,0	7,6	6,4	30,7	26,2	21,8	18,0	14,1	11,3	8,1	6,5	33,7	29,2	24,6	20,5	16,4	13,2	9,7	7,6
Bulgaria	29,1	23,4	20,3	16,0	12,5	10,0	6,7	5,8	30,1	24,4	21,2	16,7	13,3	10,4	7,3	5,9	33,3	27,6	24,2	19,2	15,9	12,0	9,2	6,8
Croacia	30,8	25,3	21,8	17,5	13,8	11,0	7,6	6,4	32,0	26,6	22,9	18,5	14,7	11,7	8,3	6,7	34,4	29,5	25,2	20,9	16,7	13,5	9,9	7,9
Chipre	32,9	28,9	23,6	20,1	15,1	12,4	8,4	6,6	34,1	29,8	24,7	20,9	16,2	13,0	9,2	7,1	36,9	32,2	27,4	23,1	18,6	14,9	11,2	8,5
República Checa	30,8	25,6	21,8	17,6	13,8	10,9	7,6	6,1	32,3	26,8	23,2	18,5	14,9	11,5	8,5	6,4	35,8	30,5	26,5	21,7	17,9	14,0	10,8	8,1
Dinamarca	32,2	28,2	23,4	19,7	15,6	12,6	9,4	7,3	33,4	29,3	24,4	20,6	16,5	13,3	10,0	7,7	36,2	31,9	27,0	22,9	18,5	15,1	11,5	8,9
Estonia	29,4	22,2	20,8	15,6	13,1	10,1	7,3	6,2	30,7	23,5	22,0	16,4	14,1	10,5	8,0	6,3	33,8	27,5	24,7	19,2	16,5	12,3	9,9	7,1



País (orden alfabético inglés, por regiones)	Esperanza de vida prevista (años)																							
	2008								2018								2048							
	50 años		60 años		70 años		80 años		50 años		60 años		70 años		80 años		50 años		60 años		70 años		80 años	
	Mujeres (M)	Hombres (H)	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
Finlandia	33,7	28,5	24,5	20,0	16,0	12,7	9,1	7,2	34,8	29,9	25,5	21,2	16,9	13,6	9,9	7,9	37,8	32,6	28,4	23,6	19,6	15,5	12,0	9,2
Francia	35,4	29,6	26,2	21,1	17,6	13,7	10,5	8,0	36,4	30,6	27,1	21,9	18,4	14,3	11,1	8,4	39,3	33,4	29,8	24,4	20,9	16,3	13,1	9,8
Georgia	29,2	24,3	20,4	16,8	12,8	10,5	7,1	6,0	30,0	25,0	21,1	17,3	13,4	10,8	7,5	6,2	32,2	27,3	23,1	19,1	15,1	12,1	8,8	7,0
Alemania	33,5	28,5	24,3	20,0	16,0	12,7	9,3	7,3	34,6	29,6	25,4	20,9	16,9	13,5	10,0	7,8	37,7	32,7	28,3	23,7	19,5	15,7	12,1	9,3
Grecia	33,3	29,4	24,0	20,8	15,5	13,4	8,7	7,7	34,4	30,3	25,1	21,6	16,5	14,0	9,5	8,1	37,5	32,9	28,0	23,8	19,2	15,8	11,7	9,4
Hungría	29,6	23,0	21,0	16,0	13,2	10,2	7,4	6,0	30,9	24,4	22,1	16,9	14,2	10,7	8,1	6,2	34,1	28,0	25,0	19,6	16,7	12,5	9,9	7,2
Islandia	34,3	31,5	25,1	22,5	16,7	14,6	9,8	8,4	35,4	32,4	26,1	23,3	17,6	15,3	10,5	8,9	38,4	35,2	28,9	25,8	20,1	17,4	12,5	10,4
Irlanda	32,8	28,4	23,7	19,7	15,5	12,4	9,0	7,0	33,9	29,5	24,7	20,6	16,4	13,1	9,7	7,5	37,1	32,3	27,7	23,2	19,0	15,2	11,7	8,9
Israel	34,0	30,8	24,7	21,9	16,2	14,1	9,3	8,1	35,1	32,0	25,7	23,0	17,1	15,0	10,0	8,7	38,2	34,7	28,7	25,5	19,8	17,1	12,2	10,2
Italia	34,8	29,8	25,5	21,1	17,0	13,5	9,9	7,8	35,8	30,8	26,5	21,9	17,8	14,2	10,6	8,3	38,7	33,6	29,2	24,5	20,4	16,3	12,7	9,7
Kazajstán	26,8	20,0	18,8	13,9	12,0	9,3	7,0	6,0	28,6	21,9	20,2	15,2	13,0	10,0	7,6	6,3	32,4	25,9	23,5	18,0	15,7	11,7	9,4	7,1
Kirguistán	26,7	21,7	18,5	14,8	11,5	9,1	6,4	5,2	27,8	22,7	19,4	15,6	12,2	9,7	6,9	5,6	30,8	25,9	22,1	18,0	14,3	11,4	8,4	6,6
Letonia	30,1	22,4	21,4	15,4	13,7	9,8	7,8	5,8	31,4	23,8	22,5	16,4	14,6	10,3	8,4	6,0	34,8	27,6	25,6	19,2	17,2	12,2	10,3	7,0
Lituania	30,7	23,4	22,0	16,6	14,2	11,1	8,2	7,0	31,9	24,6	23,0	17,3	15,0	11,4	8,8	7,0	34,8	27,9	25,6	19,6	17,3	12,6	10,4	7,4
Luxemburgo	33,2	28,1	24,0	19,6	15,7	12,2	9,0	6,8	34,3	29,1	25,1	20,4	16,6	12,9	9,7	7,2	37,3	31,9	27,9	22,9	19,1	14,9	11,7	8,6
Malta	32,8	29,3	23,7	20,4	15,6	12,6	9,1	6,9	34,0	30,3	24,8	21,3	16,5	13,5	9,8	7,5	37,1	33,3	27,7	24,1	19,1	15,8	11,8	9,2
República de Moldova	25,9	21,4	17,8	14,7	11,1	9,3	6,3	5,6	27,5	22,6	19,2	15,7	12,1	10,0	6,9	6,0	30,9	26,2	22,1	18,3	14,5	11,8	8,5	7,0
Montenegro	30,4	27,2	21,6	19,7	14,0	13,7	8,1	9,0	31,5	28,0	22,6	20,3	14,9	14,1	8,8	9,3	34,2	29,7	25,1	21,5	16,9	14,6	10,3	9,2
Países Bajos	33,3	29,4	24,2	20,7	15,9	13,1	9,3	7,5	34,3	30,5	25,1	21,6	16,7	13,9	9,9	8,0	36,9	33,4	27,5	24,3	18,9	16,1	11,6	9,6
Noruega	33,7	29,9	24,5	21,0	16,1	13,3	9,3	7,5	34,9	30,9	25,6	22,0	17,1	14,1	10,1	8,0	38,0	33,6	28,5	24,4	19,7	16,2	12,2	9,5
Polonia	31,4	24,8	22,5	17,4	14,5	11,3	8,3	6,8	32,6	25,9	23,6	18,1	15,4	11,6	8,9	6,9	35,5	29,1	26,2	20,6	17,7	13,4	10,7	7,9
Portugal	32,8	27,4	23,6	18,7	15,2	11,4	8,4	6,2	33,9	28,5	24,7	19,8	16,1	12,3	9,2	6,7	36,7	31,5	27,3	22,5	18,6	14,5	11,2	8,3
Rumania	28,8	23,6	20,0	16,1	12,4	10,0	6,7	5,7	30,2	24,7	21,3	16,9	13,5	10,5	7,5	6,0	33,6	28,0	24,4	19,5	16,1	12,2	9,4	6,9
Federación de Rusia	26,8	18,6	18,7	13,0	11,7	8,5	6,6	5,3	27,8	19,5	19,5	13,6	12,3	8,9	7,0	5,5	30,9	23,5	22,3	16,3	14,5	10,5	8,5	6,4

País (orden alfabético inglés, por regiones)	Esperanza de vida prevista (años)																							
	2008								2018								2048							
	50 años		60 años		70 años		80 años		50 años		60 años		70 años		80 años		50 años		60 años		70 años		80 años	
	Mujeres (M)	Hombres (H)	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
Serbia	28,7	25,0	20,0	17,2	12,4	11,0	6,8	6,5	29,8	25,8	20,9	17,8	13,2	11,3	7,3	6,6	33,1	28,9	24,0	20,3	15,8	13,1	9,2	7,6
Eslovaquia	30,2	24,0	21,3	16,5	13,5	10,5	7,5	6,2	31,5	25,2	22,5	17,3	14,5	10,9	8,2	6,4	34,7	28,6	25,4	20,1	17,0	12,9	10,1	7,5
Eslovenia	33,0	26,3	23,9	18,1	15,7	11,2	9,1	6,3	34,2	27,6	24,9	19,1	16,6	12,0	9,8	6,8	37,3	31,0	27,9	22,2	19,2	14,4	11,8	8,4
España	35,4	29,9	26,0	21,3	17,2	13,7	10,0	7,9	36,4	30,9	27,0	22,1	18,2	14,4	10,8	8,4	39,3	33,7	29,8	24,6	20,8	16,4	13,0	9,8
Suecia	34,1	30,3	24,8	21,4	16,4	13,6	9,5	7,6	35,2	31,5	25,8	22,5	17,3	14,5	10,2	8,3	37,7	34,3	28,3	25,0	19,5	16,6	12,0	9,8
Suiza	35,4	31,1	26,1	22,2	17,5	14,4	10,4	8,4	36,4	32,0	27,1	23,1	18,4	15,1	11,1	8,8	39,4	34,7	29,8	25,5	20,9	17,1	13,2	10,3
Tayikistán	28,2	24,1	20,1	16,8	13,2	10,9	8,0	6,6	29,0	24,8	20,7	17,3	13,7	11,2	8,2	6,8	31,4	27,0	22,7	19,0	15,1	12,3	9,1	7,4
Ex República Yugoslava de Macedonia	29,1	25,0	20,4	16,9	12,9	10,3	7,3	5,7	30,1	25,8	21,3	17,5	13,6	10,7	7,8	5,9	33,3	28,9	24,1	20,1	16,0	12,7	9,5	7,1
Turquía	27,9	24,5	19,1	16,5	11,4	10,0	5,9	5,4	29,0	25,3	20,1	17,1	12,2	10,3	6,4	5,6	32,6	28,0	23,5	19,3	15,2	12,0	8,6	6,6
Turkmenistán	26,9	21,9	18,7	15,1	11,7	9,6	6,6	5,7	28,1	22,9	19,7	15,8	12,4	10,1	7,1	6,0	30,9	25,9	22,1	18,1	14,4	11,6	8,4	6,9
Ucrania	27,5	20,1	19,2	14,0	11,9	9,0	6,6	5,5	28,6	21,3	20,2	14,8	12,7	9,5	7,1	5,8	31,6	24,8	22,8	17,3	14,9	11,1	8,7	6,6
Reino Unido	33,0	29,1	24,0	20,4	15,9	13,1	9,4	7,5	34,2	30,1	25,0	21,3	16,8	13,8	10,1	8,0	37,3	32,9	27,9	23,7	19,2	15,7	11,9	9,3
Uzbekistán	27,9	23,6	19,7	16,5	12,9	10,8	7,8	6,7	28,7	24,3	20,4	17,0	13,4	11,2	8,1	6,9	31,3	26,8	22,6	18,9	15,0	12,4	9,1	7,5

Fuente: División de Población de las Naciones Unidas.