

2030

La Agenda 2030 y la autonomía económica de las mujeres En Centroamérica y República Dominicana

Año 1, Volumen 1

2030

La Agenda 2030 y la autonomía económica de las mujeres En Centroamérica y República Dominicana

Año 1, Volumen 1

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

OIT.

Fascículos del mundo del trabajo. La Agenda 2030 y la autonomía económica de las mujeres en Centroamérica y República Dominicana.

San José OIT / Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana, 2017 52p.

Mujeres, género y desarrollo, empoderamiento de las mujeres, objetivos de desarrollo sostenible, América Central, República Dominicana.

14.04.1

ISSN 2523-5036 (Versión impresa)

ISSN 2523-5044 (Versión electrónica)

Datos de catalogación de la OIT

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.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

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 y los productos digitales de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y redes de distribución digital, u ordenándose a: ilo@turpin-distribution.com. Para más información, visite nuestro sitio web: www.ilo.org/publns o <http://www.ilo.org/americas/publicaciones/> [sitio web regional].

Impreso en Costa Rica

Este fascículo está basado en el documento “La autonomía económica de las mujeres en el corazón de la Agenda 2030, el camino para que nadie quede atrás”, cuyas autoras son: Larraitz Lexartza, Ana Carcedo y María José Chaves. 2017. Con la coordinación de María José Chamorro.

Dirección: Carmen Moreno

Edición Alely Pinto

Diseño: Ester Molina Figuls

Índice

Introducción	5
La Agenda 2030 y la autonomía económica de las mujeres en Centroamérica y República Dominicana	7
1. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) una oportunidad para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres	7
2. Un punto de partida desfavorable y un futuro inquietante	9
3. Retos estratégicos para alcanzar el ODS 8 y sus metas	17
4. El futuro del trabajo de las mujeres en Centroamérica y República Dominicana.....	41
Anexo	47
Bibliografía	48

Introducción

Con esta publicación, la Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana da inicio a la serie “*Fascículos del Mundo del Trabajo*” que busca constituirse en una puesta en común sobre varios de los temas contenidos en la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible aprobada, en 2015, por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

En cada una de las ediciones de esta serie, diferentes expertos abordarán tópicos prioritarios, particularmente los relacionados con el Trabajo Decente. Esto, con el propósito de contribuir a la generación y divulgación de conocimiento que permita tomar decisiones informadas y sustentadas a la hora de trazar e implementar políticas para promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente en la región.

Empezar este esfuerzo abordando el tema de la autonomía económica de las mujeres es reconocer la prioridad que reviste el promover el empoderamiento de las mujeres para lograr la igualdad de género. Y es que, ya lo señala el objetivo 5 de la Agenda 2030, para la mayoría de las mujeres, la principal fuente de independencia económica y de dignidad es el trabajo.

Estamos conscientes de que esta región presenta grandes desafíos en materia de promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Por eso consideramos que esta publicación es un valioso aporte que permitirá a sus lectores advertir las relaciones que existen entre esa realidad y varios de los objetivos y metas que conforman la agenda 2030 de Desarrollo Sostenible, en cuya consecución todos y todas tenemos un papel que desempeñar con el compromiso de No dejar a nadie atrás.

Carmen Moreno
Directora

Oficina de la OIT para América Central,
Haití, Panamá y República Dominicana



La Agenda 2030 y la autonomía económica de las mujeres en Centroamérica y República Dominicana

1. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) una oportunidad para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres

En septiembre de 2015 la Asamblea General de Naciones Unidas aprueba el documento *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, que representa el compromiso consensuado más ambicioso que hasta el momento se ha dado en la comunidad internacional con el propósito de lograr el bienestar de la humanidad en equilibrio con el planeta.

Este documento dibuja con claridad el futuro deseado. Pretende un mundo sin hambre ni pobreza, libre de violencia y temor, con acceso a educación de calidad, atención sanitaria y protección social, en el que esté garantizado el bienestar físico, mental y social de todas las personas. Los países se comprometen a *crear las condiciones necesarias para un crecimiento económico sostenible, inclusivo y sostenido, una prosperidad compartida y el trabajo decente para todos, así como a construir sociedades pacíficas, justas e inclusivas, a proteger los derechos humanos y promover la igualdad entre los géneros.*

Los 17 ODS y sus 169 metas asociadas recorren dimensiones estratégicas sobre las que se requiere trabajar para alcanzar ese mundo proyectado. Se trata de un proyecto ambicioso que pretende preocuparse más por quienes están en condición de mayor rezago, por lo que los países firmantes afirman “*Al emprender juntos este gran viaje, prometemos que nadie se quedará atrás...*”

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible es una gran oportunidad para dar un salto significativo en la erradicación de las desigualdades, en particular la existente entre mujeres y hombres.

Esta aspiración está recogida y concretada no solo en el **ODS 5. Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las**

niñas y en sus 9 metas. En forma explícita, 18 metas de 7 de los ODS diferentes al 5 hacen referencia a las mujeres, las niñas o a aspectos de género. Y sin duda, desde la óptica de la igualdad, más allá de estas 27 metas, todos los ODS requieren una concreción particular para evitar las generalizaciones que desdibujan y relegan a las mujeres.

Se reconoce el carácter universal, indivisible e interrelacionado de los ODS, de manera que es claro que el rezago en la consecución de cualquiera de los 17 ODS representa un obstáculo mayor para alcanzar el resto. Esta concepción reta las estrategias y propuestas nacionales sectorializadas, algo que ha caracterizado las políticas públicas en Centroamérica y República Dominicana.

Asimismo, en el marco la integralidad de la propuesta, los Estados explícitamente entienden la centralidad del ODS 5.

La consecución de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas contribuirá decisivamente al progreso respecto de todos los Objetivos y metas. No es posible realizar todo el potencial humano y alcanzar el desarrollo sostenible si se sigue negando a la mitad de la humanidad el pleno disfrute de sus derechos humanos y sus oportunidades.

Como se analizará en los siguientes apartados, en lo que atañe a las mujeres y las niñas se cuenta en la subregión con suficiente evidencia empírica para identificar las fuertes vinculaciones e interdependencias existentes, en particular, entre los **Objetivo 1. Poner fin a la pobreza en todas sus formas y en todo el mundo, Objetivo 5. Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas, Objetivo 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos y Objetivo 10. Reducción de las desigualdades.**

En este contexto, **la deuda histórica que persiste en la región de Centroamérica y República Dominicana con respecto a la autonomía económica de las mujeres pone en jaque la consecución de los ODS.** Por ejemplo, aunque en Centroamérica y República Dominicana la brecha de género al interior de la población que carece de ingresos propios se haya venido reduciendo desde los años 90, esta sigue siendo dramática. Datos analizados por la Comisión Económica para

América Latina (CEPAL) señalan que para el año 2014 la proporción de mujeres que carecían de ingresos propios duplicó la de los hombres en todos los países de la subregión¹ (CEPAL, 2016c). Es de destacar que en Guatemala son más de la mitad de las mujeres (51%) las que carecen de ingresos propios (CEPAL, 2016c).

Este es uno de los indicadores más relevantes de la desigualdad de género, por su magnitud, porque habla de la falta de autonomía económica de las mujeres, y porque evidencia el poco avance de nuestras sociedades en esta materia. En este contexto las mujeres quedan en un riesgo aumentado de pobreza, tanto si se mide por nivel de ingresos como desde el enfoque multidimensional.

2. Un punto de partida desfavorable y un futuro inquietante

La Agenda 2030 se suscribe en un momento difícil para América Latina y el Caribe. Esta región, que a diferencia de otras logró atravesar la crisis de 2008-2009 sin grandes sobresaltos, vivió en los últimos años una desaceleración económica que OIT cataloga como *crisis a cámara lenta* (OIT, 2015: 22 y 16). Para el año 2016 el Fondo Monetario Internacional (FMI) estimó una contracción económica de -0,6%, mientras la CEPAL considera que podría llegar a -0,9% (OIT, 2016: 19-20). Centroamérica y República Dominicana, a pesar de partir de condiciones más desfavorables, parece resistir frente a esta desaceleración, de manera que se espera que registre un crecimiento económico positivo, con niveles similares a los de 2015, alrededor del 3,8% (OIT, 2016: 21).

Esta crisis que ha perjudicado el mercado laboral latinoamericano tampoco ha hecho tanta mella en la subregión centroamericana. Esto se evidencia en indicadores como el desempleo, que a nivel continental aumentó en 2015 tras cinco años de disminución, alcanzando el 6,8% ese año, y 8,1% en 2016 (OIT, 2016: 13). Mientras que en Centroamérica el aumento del desempleo ha sido más ligero pasando de 5,3% en el III trimestre de 2015 a 5,5% en el III trimestre de 2016 (OIT, 2016: 31).

1 No hay cifras disponibles para Nicaragua.

A pesar de recibir un menor impacto de la crisis, la subregión enfrenta condiciones económicas y sociales marcadamente más desfavorables que sus vecinos del sur. Así, en Centroamérica se encuentran los países más desiguales del continente. El coeficiente de Gini, que va de 0 (para representar la ausencia de desigualdad) a 1 (para representar la desigualdad máxima), fue en 2015 de 0,469 para América Latina. Sin embargo, todos los países de la subregión, salvo República Dominicana², presentaron niveles de desigualdad por encima del promedio regional, siendo Guatemala el país latinoamericano más desigual (CEPAL, 2016c: 7-8). Otros indicadores también dan cuenta del rezaño de Centroamérica con respecto a Suramérica. La pobreza en 2013 fue de 28,1% a nivel latinoamericano, mientras que en los países de Centroamérica y República Dominicana, salvo Costa Rica y Panamá, superan por mucho el promedio regional. El porcentaje de personas en condición de pobreza fue de 40,9% en El Salvador, de 40,7% en República Dominicana, de 54,8% en Guatemala, de 58,3% en Nicaragua y de 69,2% en Honduras (CEPAL, 2014: 95-96)³.

Por otro lado, esta subregión enfrenta retos urgentes en materia de seguridad y estabilidad que también condicionan la consecución de los ODS. A continuación se plantean algunos elementos e indicadores que permiten perfilar este panorama.

2.1 El trabajo de las mujeres en Centroamérica y República Dominicana

Las mujeres en la subregión enfrentan importantes desventajas para generar ingresos propios y la inserción laboral. Como ya se ha señalado, una proporción importante de mujeres no cuenta con ingresos propios. Esto es particularmente significativo, si se considera que la pobreza monetaria es la privación que más contribuyó en 2012 a la pobreza multidimensional de la subregión, que en países como Nicaragua, Honduras y Guatemala fue superior al 80% (CEPAL, 2014: 85-87).

2 No hay información disponible para Nicaragua.

3 Datos de El Salvador y República Dominicana corresponden a 2013, de Nicaragua a 2009, de Honduras a 2010 y de Guatemala a 2006.

Esta situación está estrechamente ligada a las limitaciones para la inserción y la permanencia de las mujeres en el mercado laboral. En este sentido, es de destacar que la tasa de participación femenina en las últimas décadas y hasta 2012 ha mantenido una tendencia sostenida a crecer, en contraste con la masculina que, aunque sigue siendo sensiblemente superior, ha estado disminuyendo. Sin embargo, en 2013 y 2014 las mujeres disminuyeron su participación, por efecto desaliento⁴ en Costa Rica (de 43,9% a 43%), El Salvador (de 49,3% a 47,8%) y Nicaragua (de 65,1% a 63%) (OIT, 2016: 88).

Por otra parte, la tasa de participación laboral femenina varía según los ingresos familiares, moviéndose ambos en el mismo sentido, lo que repercute en el aporte de las mujeres a dichos ingresos. En los países de la región, estos aportes no llegan a representar el 40% de los que hacen los hombres y esta proporción es menor cuando los hogares pertenecen al primer quintil. Las diferencias al comparar el peso de los aportes femeninos en los ingresos laborales entre los hogares del primer y el último quintil llegan a ser superiores a 20% en algunos países como Panamá o Costa Rica (CEPAL, 2014: 198) (Ver Gráfico en Anexo 1).

Llaman la atención las grandes diferencias que se dan en Panamá y Costa Rica, países donde hay menor tasa de participación femenina y esta es muy superior entre mujeres de hogares de niveles más altos. En Panamá las tasas de participación femenina en el primer y en el último quintil son 28,2% y 65,5% respectivamente y en Costa Rica 31,8% y 59,1% (CEPAL, 2015: 13). En consecuencia, si no se mejora masivamente la preparación de las mujeres, una mayor participación laboral femenina no necesariamente disminuirá la pobreza de los hogares ni las desigualdades entre ellos.

En cualquier caso, la desventaja de las mujeres en la inserción laboral y su menor participación no son un fenómeno casual ni fortuito. Detrás de él se encuentra la división sexual del trabajo que, en las sociedades contemporáneas, altamente mercantilizadas, se articula en torno

4 Cuando las personas quisieran trabajar, pero no buscan trabajo porque no esperan encontrarlo, se consideran desalentadas y no son parte de la población económicamente activa

a una injusta organización social de los cuidados⁵. El trabajo doméstico no remunerado, asignado cultural y unilateralmente a las mujeres, es el recurso central, muy frecuentemente el único, con el que cuentan los hogares, y constituye la columna vertebral de la organización social de los cuidados. Este trabajo no pagado tampoco es reconocido como trabajo, aunque demanda jornadas laborales nada despreciables. Las encuestas de uso del tiempo dan cuenta de tendencias claras en la región; las mujeres dedican más del triple de tiempo que los hombres al trabajo no remunerado (CEPAL, 2016b: 59). Por ejemplo, en Guatemala en el año 2014, las mujeres dedicaron en promedio 36 horas semanales al trabajo no remunerado y los hombres tan solo 4,7 horas. Las cifras disponibles para el resto de países de la subregión evidencian una tendencia similar, de manera que en Panamá y Costa Rica las mujeres trabajaron de forma no pagada 35,9 y 55,2 horas semanales respectivamente, mientras que los hombres tan solo 14,1 y 20,1 (CEPAL, 2016b: 60).

Esta asignación privatizada del trabajo reproductivo a las familias y dentro de ellas a las mujeres es injusta en un sentido doble. Favorece la desigualdad entre familias, algunas con capacidad para adquirir más y mejores servicios de cuidado y, además, impone a las mujeres importantes restricciones para su formación e inserción laboral.

Como es de esperar, las limitaciones son mayores para las mujeres de hogares con personas dependientes⁶. Cuando hay niñas y niños, cuanto menores son, menor es también la participación laboral de las mujeres comparada con la de los hombres. Esta relación varía de 60% cuando hay niñas y niños menores de 6 años, a 75% cuando tienen entre 6 y 14 y llega 80% cuando no hay menores. Por otra parte, estas

5 Por cuidados podemos entender la gestión y el mantenimiento cotidiano de la vida y de la salud, la necesidad más básica y diaria que permite la sostenibilidad de la vida. Presenta una doble dimensión “material”, corporal –realizar tareas concretas con resultados tangibles, atender al cuerpo y sus necesidades fisiológicas– e “inmaterial”, afectivo-relacional –relativa al bienestar emocional (Pérez Orozco, 2006: 10).

6 Todas las personas requerimos cuidados, no solo las personas dependientes, ya que todas necesitamos contar con alimentos preparados, una vivienda limpia, vestimenta cuidada, entre otros. La atención de personas dependientes no necesariamente es lo que más tiempo exige, pero el tiempo que demanda usualmente está vinculado a horarios específicos, y en ese sentido hace difícil conjugarlo con otras actividades como las de formación o las laborales.

diferencias son más marcadas en los hogares del primer que en los del último quintil de ingresos (CEPAL, 2014: 36).

No será posible alcanzar los ODS mientras la mayoría de las mujeres, en particular las de familias de menores ingresos y las adolescentes y jóvenes, sigan sin poder formarse ni trabajar por tener que asumir trabajo doméstico en sus hogares. Cambiar esta situación requiere políticas interrelacionadas de cuido, formación y empleo, pensadas desde las realidades de las mujeres, en particular tomando en cuenta su ciclo de vida.

2.2 Violencia en Centroamérica y República Dominicana

La consecución de la Agenda 2030 en Centroamérica y República Dominicana está condicionada por el urgente reto que enfrenta la subregión en términos de seguridad ciudadana. El aumento de la violencia y la inseguridad en las últimas décadas pone en jaque las posibilidades de alcanzar directamente el ODS 11, y por tanto el conjunto de ellos dada su integralidad.

Esta situación de violencia tiene múltiples manifestaciones e importantes consecuencias que se reflejan, entre otros, en las altas tasas de homicidios. Según criterios de la OMS⁷, estas tasas alcanzan niveles epidémicos en todos los países de la subregión. La situación es particularmente alarmante en los del llamado Triángulo Norte⁸. En 2015, El Salvador y Honduras tuvieron las tasas más altas del mundo, alcanzando 108,64 homicidios por 100.000 habitantes y 63,75 homicidios por 100.000 habitantes respectivamente. Guatemala también se encuentra entre los países con más homicidios a nivel mundial, presentando una tasa de 31,21 homicidios por 100.000 habitantes. El resto de los países tuvieron tasas significativamente inferiores a las de sus vecinos del norte, oscilando entre 10 por 100.000 y 20 por 100.000 (UNODC, 2017).

7 La OMS considera la tasa de 10 por 100.000 como epidémica.

8 Guatemala, El Salvador y Honduras.

Más allá del homicidio, el *Informe de Desarrollo Humano (2013-2014)* para América Latina del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) hace referencia a la presencia generalizada de seis amenazas derivadas de la violencia: *el delito callejero, la violencia y el crimen ejercidos en contra y por los jóvenes, la violencia de género, la corrupción, la violencia ilegal por parte de actores estatales y la delincuencia organizada* (PNUD, 2013: 7).

Factores políticos, económicos y sociales han generado en la subregión el caldo de cultivo para alimentar esta situación de violencia, a la que hasta el momento no se le logra poner freno. En este sentido, el hecho de que la subregión sea clave para las de redes narcotráfico es un factor importante. Se estima que el 90% de la cocaína que llega a Estados Unidos lo hace por el corredor centroamericano; el valor agregado de este flujo representaría el 5% del PIB regional. Esto es particularmente preocupante ya que en las áreas con mayor presencia del narcotráfico los índices de violencia tienden a superar en más del 100% los de otras áreas sin esta presencia (BM, 2011: ii).

Otro elemento relevante tiene que ver con la presencia de las pandillas de barrio (maras) y el crimen organizado. Se estima que en la subregión existen más de 900 pandillas en las que participan 70.000 personas, principalmente hombres. Sin embargo, aunque con frecuencia se cree que las maras son responsables de la situación de violencia de la subregión, la realidad es que sus actividades explican solo *una parte mínima de la violencia (diversas fuentes sugieren que quizás el 15 por ciento de los homicidios se relacionan con las maras)* (BM, 2011: ii-iii). En cualquier caso, su impacto negativo en la vida de quienes habitan en los barrios marginales de las capitales del Triángulo Norte es muy importante.

Por otro lado, el fácil acceso a armas de fuego, marca las manifestaciones de violencia. Algunos estudios señalan que en 2007 en Centroamérica había aproximadamente 4,5 millones de armas pequeñas, la gran mayoría portadas ilegalmente. Esto explica que las armas de fuego estén presentes en la mayoría de los crímenes violentos (BM, 2011: iii).

Sumado a estos factores, la institucionalidad de los países está debilitada y enfrenta importantes limitaciones para garantizar el acceso a la justicia y la prevención. El caso de Honduras da clara cuenta de esta situación. En este país, *en 2006 se presentaron 63.537 denuncias penales, de las cuales 49.198 se remitieron a investigación y solamente 1.015 terminaron en condena.* (BM, 2011: iii). Esto ha generado que la impunidad tienda a ser generalizada, lo que a su vez alienta a los criminales y desincentiva a las víctimas a realizar denuncias.

Sin embargo, la impunidad no solo se debe a la limitada respuesta institucional, también está vinculada a situaciones en las que son actores del Estado quienes ejercen la violencia de manera ilegal. Son dos tipos de grupos los que participan de esta violencia. En primer lugar, operan grupos en los que participan miembros de los aparatos de seguridad del Estado como militares, policías, jueces, legisladores y funcionarios públicos. En el segundo grupo estarían quienes no teniendo ninguna vinculación formal con las instituciones del Estado cuentan con *la dirección, el patrocinio y la protección de funcionarios estatales* (Mazzei 2009; Schlichte 2009 citados por, PNUD, 2013: 86). Este sería el caso, por ejemplo, de *grupos paramilitares, defensas civiles, grupos de vigilantes y escuadrones que son promovidos, respaldados o tolerados por las instituciones gubernamentales* (PNUD, 2013: 86). No hay cifras que den cuenta de la magnitud de esta situación, sin embargo, la percepción de la ciudadanía evidencia su gravedad. Según una encuesta realizada por PNUD⁹, el 44% de las personas afirman que la policía está involucrada en el crimen.

En este escenario de violencia generalizada e impunidad, el aumento de la violencia contra las mujeres no es sorprendente. Así, desde 2000 se viene produciendo en Centroamérica y República Dominicana *una escalada de homicidios de mujeres que es también, y fundamentalmente, una escalada de femicidios* (Carcedo et al., 2010: 96). Esta escalada no se explica solo como consecuencia del aumento de la violencia social, ya que los países del Triángulo Norte enfrentaban altas tasas de homicidio antes del aumento de la tasa de homicidios de mujeres (Ibidem). Tiene que ver con múltiples factores, donde la impunidad y la discriminación contra las mujeres son determinantes.

9 LAPOP PNUD (2012)

Esta situación de inseguridad tiene profundos impactos, *afecta profundamente las capacidades y las libertades de las personas, la manera como construyen la vida en sociedad y su relación con las instituciones del Estado*. Asimismo, *la inseguridad genera importantes costos, desde el gasto público de las instituciones y los gastos privados de los ciudadanos para procurarse seguridad, hasta los costos irreparables en la vida y en la integridad física de las personas* (PNUD, 2013: 93).

Así, son muchas las personas que se ven obligadas a cambiar su cotidianidad (PNUD, 2013: 93). En el caso del Triángulo Norte esto se evidencia en la migración, ya que el 9% de la población ha decidido migrar en los últimos años (PAPTN, s.f.:2). La violencia vivida en el entorno personal y familiar es una de las razones más frecuentemente señaladas como causa de migración de mujeres en la región mesoamericana (Giménez, 2016, p. 68).

A nivel colectivo la inseguridad deteriora el espacio público y acenúa la desigualdad. Asimismo, tiene importantes consecuencias para *la sociedad en su conjunto con costos altos en términos del PIB, del gasto público e incluso en la esperanza de vida* (PNUD, 2013: 93). De hecho, según estimaciones conservadoras del Banco Mundial el costo del crimen en Centroamérica¹⁰ -considerando costos sociales de encarcelamiento y victimización, gasto público y gasto privado- representaría más del 4% de PIB (BM, 2017: 24).

En esta situación de creciente inseguridad, las mujeres ven limitados sus posibilidades de movimiento y desarrollo, incluso para generar ingresos propios. Algunos estudios señalan que los pequeños emprendimientos de las mujeres en los países del Triángulo Norte se ven amenazados por grupos delictivos que pretenden cobrarles extorsiones. En consecuencia, las mujeres se ven obligadas a emplear estrategias para que sus iniciativas para la generación de ingresos no sean públicas ni evidentes, limitando así sus posibilidades de crecimiento (Carcedo et al., 2014: 20).

Para las mujeres la inseguridad tiene además impactos específicos, que con frecuencia se traducen en un fuerte control sobre sus vidas y

10 Sin considerar República Dominicana.

sus cuerpos. El despojo de la autonomía de las mujeres se naturaliza al punto que redes delincuenciales se atribuyen la potestad de determinar cuál debe ser la apariencia física de estas. Por ejemplo, en Honduras las maras han llegado a prohibir que las mujeres de un barrio se tiñan el pelo de un color determinado (La Tribuna, 2015).

El anterior análisis evidencia la urgencia en adoptar medidas efectivas para erradicar la violencia y garantizar la seguridad ciudadana. Esta es una condición *sine qua non* para el desarrollo de la subregión. Del mismo modo, una estrategia que lleve a un escenario de garantía de la seguridad ciudadana deberá atender de manera adecuada a la especificidad de la violencia contra las mujeres.

3. Retos estratégicos para alcanzar el ODS 8 y sus metas

En la agenda 2030 el ODS 8: *Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos* se vincula directamente con las competencias de la OIT. Las 12 metas establecidas para este ODS recorren aspectos vinculados a la producción y la productividad, a la producción y consumo eficientes de los recursos mundiales, al mercado laboral, al comercio y a los servicios financieros, y enfatizan en algunos aspectos particulares, entre otros, el empleo de calidad, la remuneración igual por trabajo de igual valor, la educación y el desempleo juvenil, el trabajo esclavo y la trata. La última meta hace mención explícita a *aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo*.

Estas metas, al igual que ocurre con el conjunto de los ODS, están entrelazadas e interconectadas porque las realidades no son divisibles. Por esta razón, las políticas dirigidas a algún objetivo concreto frecuentemente impactan en otros, no siempre en forma positiva, lo que es particularmente cierto cuando se trata de las mujeres. Por poner un ejemplo, las políticas de combate a la pobreza se dirigen a aliviar las necesidades económicas de las familias, pero en ocasiones terminan fomentando los roles tradicionales de las mujeres y limitando sus posibilidades de lograr o fortalecer su autonomía económica. Todo esto

obliga a pensar en dirigirse a los problemas más estructurales y con respuestas más integrales o al menos mejor coordinadas.

Al tratar de mirar más en profundidad el panorama para las mujeres dibujado en el apartado anterior, es decir, al tratar de sacar una radiografía y no solo una foto, algunos aspectos vinculados al ODS 8 y sus metas se vuelven centrales por constituir el núcleo duro de las exclusiones y las discriminaciones multidimensionales de las mujeres. En esta sección se ahonda en estos aspectos, que para la OIT se convierten en ejes estratégicos de acción para lograr que la Agenda 2030 no deje atrás a las mujeres, y por tanto sus objetivos y metas se puedan alcanzar.

Los retos de la productividad y el papel estratégico de las mujeres

Para la consecución de la agenda 2030 los problemas de productividad se colocan como un reto central, ineludible, ya que la región enfrenta un importante rezago en este aspecto en comparación con el conjunto de la economía mundial. En las dos últimas décadas los niveles de productividad de América Latina y el Caribe han sido aproximadamente la mitad de los que tienen los países con los niveles más altos, y esta brecha no disminuye, sino que tiende a aumentar (OIT, 2015b: 9). Las razones tras esta creciente brecha son diversas, entre otras *falta de inversión, rezago tecnológico, brechas de infraestructura, déficits educativos* (OIT, 2014: 22).

El panorama no es más favorable para los países de la subregión. Si entre los años 2000 y 2011, la productividad cayó 0,04% por año para Latinoamérica en su conjunto, entre los países de la subregión esta tendencia fue en general más marcada. Por ejemplo, Honduras tuvo en el mismo periodo caídas mucho mayores (1,6% por año). Países como Guatemala y Costa Rica enfrentaron tendencias similares (BM, 2016b: 3- 4).

También existe gran heterogeneidad productiva, de carácter estructural, al interior de los países, entre sectores de la economía, así como entre ocupaciones. Las innovaciones productivas en las industrias y empresas con mayor inversión tecnológica no permean el conjunto

de la economía, sino que conviven con una estructura de baja productividad con la que establecen escasos encadenamientos. Además de impactar negativamente a los aparatos productivos, esto tiene fuertes impactos en la población. Así, en 2014 el porcentaje de la fuerza laboral que se ubicaba en la subregión en sectores de alta productividad era inferior al 10% en todos los países salvo en Costa Rica (CEPAL, 2016d). Esto es particularmente significativo si se considera que el aumento de la productividad y la disminución de las brechas estructurales redundan en mayor calidad del empleo.

Esta situación es especialmente alarmante en el caso de las mujeres, ya que a diferencia de los hombres la gran mayoría de las trabajadoras se ocupa en el sector de baja productividad. Algunos países ocupan en este sector a más del 80% de la mano de obra femenina. Este es el caso de República Dominicana, Guatemala y Nicaragua con cifras de 83,3%, 80,6% y 80,2% respectivamente. Estos porcentajes se reducen de manera significativa en el caso de los hombres, siendo de 61,3%, 77,2% y 72,6%. En el resto de países de la subregión la participación de las mujeres en el sector de baja productividad también es muy marcada, 76,8% en El Salvador, 76,8% en Honduras, 76,6% en Costa Rica y 76,4% en Panamá. Es en estos dos últimos países y en República Dominicana donde la brecha entre mujeres y hombres es mayor, siendo en los tres casos superior al 20% (CEPAL, 2016d).

Las mujeres quedan atrapadas en actividades de baja productividad debido, entre otros factores, a la segregación horizontal. En la subregión las seis ocupaciones que en 2011 tuvieron mayor participación femenina (comercio, trabajo doméstico, mozos y peones agrícolas, enseñanza, administración y cocina) reunían a más de la mitad del total de mujeres ocupadas (51,1%). En el caso de los hombres, las 13 ocupaciones más frecuentes para ellos (trabajo agrícola no calificado, comercio, construcción, trabajo agrícola calificado, conducción y porteo, mecánica, vigilancia y seguridad, elaboración de productos alimenticios, enseñanza, fabricación de prendas de vestir, otros servicios personales y peones de carga) no alcanzaban a cubrir la mitad de su ocupación. Esto evidencia una mayor diversificación (Carcedo et al. 2013: 34-36).

La segregación vertical por sexo del mercado laboral favorece igualmente la concentración de mujeres en ocupaciones de baja productividad. No se disponen cifras para Centroamérica y República Dominicana, pero un estudio reciente muestra que en América Latina, las mujeres están infrarepresentadas en los niveles jerárquicos superiores, siendo tan solo el 8,5% de quienes integran las juntas de administración de las empresas, el 9,2% de las ejecutivas de las compañías y el 4,2% de quienes tienen cargos de dirección ejecutiva en la región. (BID, 2016: 3).

Es de destacar que las segregaciones horizontal y vertical del mercado laboral comienzan durante las etapas de educación y formación para el trabajo, donde se marcan las líneas que separan las ocupaciones definidas socialmente como masculinas y como femeninas. Un estudio realizado en los Institutos de Formación Profesional (IFP) de Centroamérica y República Dominicana, evidencian esta situación. La matrícula femenina en los IFPs ha aumentado significativamente en los últimos años, superando la de los hombres en todos los países, salvo en Guatemala y Honduras. Sin embargo, cuando se analiza la matrícula por áreas formativas, se encuentra una alta segregación por sexo. En todos los IFPs existe un importante porcentaje de especialidades con una sobrerrepresentación de hombres o mujeres superior al 60%. Así, las mujeres se concentran en estudios relacionados con el trabajo doméstico, la enseñanza, la administración o la cocina (Carcedo et al., 2014: 66 – 74).

Si se supera la falta de oportunidades que muchas mujeres encuentran para formarse, y se elimina la discriminación sexista del mercado laboral, la creciente incorporación femenina al mercado laboral se podrá convertir en un factor estratégico para aumentar la productividad en la región. Por el contrario, si se mantiene la inercia de las múltiples discriminaciones, el trabajo de las mujeres seguirá alimentando las industrias intensivas en mano de obra barata, frenando la productividad de los países y de la región.

En la búsqueda por aumentar la productividad, y en particular la del trabajo de las mujeres, son de particular relevancia las Políticas Activas

del Mercado del Trabajo (PAMT). Con ellas se pretende, entre otros, incrementar la cantidad y la calidad del trabajo incidiendo tanto en la oferta como en la demanda mediante, por ejemplo, políticas de capacitación, iniciativas de apoyo al trabajo por cuenta propia y el microemprendimiento, acciones dirigidas a los servicios del mercado de trabajo, programas de empleo público o subvenciones al empleo.

Las PAMT sin embargo no han logrado hasta el momento consolidarse de manera amplia en la subregión, ya que los países no disponen de políticas laborales integradas y coordinadas con otras políticas sectoriales relevantes.

Las políticas activas de empleo existentes surgen y operan de manera dispersa, sin un marco de integración fuerte entre ellas ni tampoco con otras políticas nacionales como las políticas marco-económicas o bien las políticas de género las cuales operan en la práctica como “mundos separados (OIT, 2012: 76).

Esta falta de vinculación entre la PAMT y las políticas de género, es particularmente preocupante, ya que una mejora en los niveles generales de productividad no implica necesariamente que su impacto se traduzca en mejores condiciones para las mujeres.

En cualquier caso, en la subregión si se han identificado algunas medidas específicas dirigidas combatir la segregación horizontal y vertical, y en consecuencia, a promover la participación de las mujeres a sectores de mayor productividad. Este es el caso del impulso de políticas de género en los IFPs. Por ejemplo, el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) en Costa Rica implementa desde 2013 su Política de Igualdad de Género buscando, entre otros, reducir gradualmente la segregación en la matrícula a través de campañas específicas y de acciones afirmativas (OIT, 2013: 47 y sigs.).

También se han identificado numerosos programas que en la región se dedican a la promoción de emprendimientos y de proyectos productivos. Sin embargo, por si mismos, estos programas no garantizan la incursión de las mujeres en áreas no tradicionales para ellas.

En resumen, **es urgente revisar y consolidar las PAMT, y su articulación con las políticas de género, haciendo énfasis en que los procesos formativos garanticen condiciones para incentivar la participación de las mujeres en áreas tecnológicas y de innovación, los mercados de trabajo tengan estímulos para la contratación de mujeres en áreas técnicas y que los programas de impulso al emprendimiento brinden acceso a crédito y formación a las mujeres y fomenten su incursión en sectores de mayor productividad.**

Formalización del trabajo

La calidad del empleo es una preocupación central en contextos que, como el de Centroamérica y República Dominicana, presentan bajos índices de desempleo, pero una alta informalidad¹¹. Reducir la informalidad es un reto urgente para lograr un desarrollo incluyente, ya que *la persistencia de una economía informal muy extendida es incompatible con la realización de avances importantes en la consecución de los objetivos del trabajo decente y mina la capacidad de las empresas para ser más productivas* (OIT, 2014: 9).

Las cifras para América Latina y el Caribe dan cuenta de una reducción sostenida de la tasa de empleo informal entre 2009 y 2013, pasando de 50,1% a 46,8% (OIT, 2014: 11). Sin embargo, esta tasa latinoamericana se sobrepasa en la mayoría de los países de la subregión. Solo Costa Rica y Panamá contaban en 2013 con tasas inferiores, de 30,7% y de 40,4% respectivamente, mientras que en Honduras o Guatemala la gran mayoría de fuerza de trabajo está en la informalidad, 72,8% y 73,6%. La informalidad es inferior en El Salvador y República Dominicana, 65,6% y 51,2%, pero también supera la media regional (OIT, 2014: 53-54)¹².

Por otro lado, en 2013, la informalidad femenina era superior a la masculina en todos los países de la subregión. Las brechas más marcadas entre mujeres y hombres se presentan en El Salvador y Costa Rica,

11 La informalidad se refiere a “formas de empleo que se encuentran al margen del conjunto de derechos socio-laborales definidos en la legislación nacional, siendo uno de ellos el no pago de la contribución a la seguridad social producto de la relación laboral” (OIT, 2014: 10).

12 No hay cifras disponibles para Nicaragua.

donde informalidad femenina supera en 13,3% y en 9,2% a la masculina (OIT, 2014: 53).

Dentro de la heterogénea composición del trabajo informal, según cifras de 2010 en Centroamérica y República Dominicana las mujeres estaban sobrerrepresentadas en el empleo informal dentro del sector informal y en el empleo informal en el sector doméstico. Así, 46% de las ocupadas de la subregión tenían un empleo informal en el sector informal, mientras que solo 42,5% de los ocupados estaban en la misma situación (OIT, 2013d: 47-48). En este componente se encuentran principalmente personas empleadoras y trabajadoras por cuenta propia, y el personal asalariado de unidades de producción informales no registradas. En la mayoría de los casos, dificultades como la escasez de capital y el pequeño volumen de las actividades impiden el alcance de niveles de productividad suficiente para su formalización (OIT, 2014: 11).

En este sentido, numerosas investigaciones muestran que las mujeres autoempleadas y microempresarias, enfrentan importantes limitaciones para el acceso a crédito por carecer frecuentemente de propiedades, activos o garantes. El caso de Costa Rica ilustra esta situación. En este país centroamericano, en 2011 las mujeres obtuvieron tan solo el 0,53% del crédito nacional destinado a MIPYMES (BCCR, 2013: 35). Otra causa identificada de mayor desventaja para las mujeres es la menor participación en redes para hacer contactos financieros y empresariales (OIT, 2015e: 32). Sin duda, **esta falta de acceso a capital es un freno en el camino a la formalización.**

Por otro lado, la informalidad en el sector doméstico, también impactó de manera mucho más marcada a las mujeres, afectando a 11,3% de las ocupadas y tan solo a 0,7% de los ocupados (OIT, 2013d: 47-48).

La adopción de enfoques integrados para la formalización ha logrado resultados más robustos que aquellos que abordan aspectos particulares. Este enfoque requiere priorizar aspectos como *el crecimiento económico sostenido con empleo de calidad, la mejora del entorno normativo, el fortalecimiento de la institucionalidad, la promoción del diálogo social, la organización y representación, el fomento de la igual-*

dad y la lucha contra la discriminación (por ejemplo, en los casos del empleo femenino o la migración laboral), el apoyo a la iniciativa empresarial, el desarrollo de competencias profesionales, la financiación, la ampliación de la protección social y el desarrollo económico local (OIT, 2014: 19).

En la subregión los esfuerzos para promover la formalidad son cada vez más frecuentes, sin embargo, las estrategias empleadas por los países de la región no responden a este enfoque integrado, o al menos no lo hacen por completo. **Garantizar que estas acciones tengan un impacto positivo en la formalización del empleo de las mujeres requiere retomar los postulados del enfoque integrado, y en particular incorporar de manera adecuada el eje de promoción de la igualdad en dicho enfoque. Ello requiere realizar un esfuerzo en identificar las condiciones diferenciadas que viven las mujeres y adoptar medidas específicas al respecto.**

En este sentido, disminuir la informalidad del empleo de las mujeres requiere atender con urgencia aquellas situaciones que limitan su inserción laboral en igualdad de condiciones que los hombres. Para esto **hay dos aspectos particularmente acuciantes, la corresponsabilidad en las tareas familiares y la mejora de las condiciones para el cuentapropismo y el emprendimiento de las mujeres.** Por otro lado, también es necesaria la desagregación de las cifras que dan cuenta de los impactos de las medidas adoptadas de manera que se evidencie si las mejoras alcanzan a las mujeres. Asimismo, las acciones de evaluación y seguimiento deben observar específicamente la evolución de la informalidad de las mujeres.

Por otro lado, también es necesario adoptar políticas específicas para la formalización del trabajo en el sector de los hogares. La alta informalidad de este sector, que afecta de manera mayoritaria a mujeres, difícilmente se vería impactada con políticas de corte general. En este sentido, **es particularmente urgente impulsar reformas legales para eliminar las disposiciones que discriminan a la trabajadoras de este sector** en países como Panamá, Honduras, El Salvador, Guatemala y República Dominicana. Es de destacar, que Nicaragua, y principalmente Costa Rica ya han realizado importantes avances en este sentido.

Protección social

La protección social es un elemento central a la hora de garantizar la productividad del trabajo, así como la seguridad y el bienestar de las personas y las familias, por ello es clave para la consecución de los ODS y en particular del ODS 8. El mundo del trabajo no es el único escenario en el que se define el acceso a la protección social, pero es clave. De hecho en la región latinoamericana, y de la misma forma en Centroamérica y República Dominicana, predomina un modelo de protección social “asociada al empleo” (Tokman, 2006 citado en Cecchini et al., 2015:173) o “basada en el empleo formal” (Cecchini y Martínez, 2011 citadas en Cecchini et. al: 2015: 173).

Sin embargo, los mercados laborales de la subregión presentan altos niveles de desigualdad y segmentación, y en consecuencia no han logrado funcionar como puerta de entrada a la protección social. De hecho, en la subregión la afiliación entre la población activa se ubica en torno al 33%¹³. No obstante, la situación de los países de la subregión es dispar. Por un lado en Nicaragua, Honduras, Guatemala, El Salvador y República Dominicana, las mujeres que son parte de la fuerza de trabajo tienen muy bajos niveles de cobertura que van del 22% al 28%. En el caso de los hombres, las coberturas son inferiores en Nicaragua, Honduras y República Dominicana, entre el 16% y 23%, y superiores en el caso de Guatemala y El Salvador, entre el 26% y el 29%. Por otro lado, la situación es en general mucho más favorable en Panamá y Costa Rica. Sin embargo, en ambos países los hombres tienen una cobertura sensiblemente superior a las mujeres, siendo para ellos 49,5% y 71,6% respectivamente, y para ellas 48,3% y 58,4% (OISS, 2014: 56).

Los niveles de contribución son además menores para quienes tienen menos ingresos, y es en los estratos inferiores donde las diferencias entre la contribución de mujeres y hombres son más marcadas. Así, en el quintil de ingresos más bajos, solo el 12,4% de los hombres tienen una cobertura contributiva. En el caso de las mujeres del mismo quintil la cobertura desciende a 9,3%. Entre trabajadoras y trabajadores

13 Cálculo realizado a partir de información recogida en OISS (2014), pág. 56.

con ingresos intermedios, del tercer quintil, la cobertura masculina es de 32,8% para los hombres y de 27,8% para las mujeres. Tan solo en el quinto quintil la cobertura contributiva es mayor para las mujeres (58,3%) que para los hombres¹⁴ (54,1%) (OISS, 2014: 56).

Por otro lado, los modelos de protección social se han construido respondiendo a una lógica basada en la división sexual del trabajo. Por tanto, responden mejor a la realidad de los hombres, pero no así a la de las mujeres. En concreto, no toman en cuenta que las trayectorias laborales de las mujeres tienden a ser más discontinuas, que tienen menos opciones a la promoción laboral, que con frecuencia su inserción laboral se ve interrumpida por la crianza de sus hijos e hijas, que concentran periodos más cortos de cotización y que cotizan sobre salarios menores a los de los hombres (ONU-MUJERES, PNUD, OIT, 2012: 27-32). Esto significa que **las desigualdades que enfrentan las mujeres en el mercado laboral se trasladan a un modelo de protección social que es inadecuado e insuficiente para ellas.**

Esto, además de menores coberturas contributivas durante la vida productiva, implica la exclusión de los sistemas de pensiones para las mujeres. Siendo los años del trabajo y el salario percibido los parámetros principales para la estimación de las pensiones, *las inequidades del mercado laboral se traspasan a las jubilaciones de una manera casi lineal* (CEPAL, 2016: 13). Además, los propios sistemas pueden tener sesgos que desfavorecen a las mujeres (CEPAL, 2016: 13).

Así, hay menos mujeres que hombres mayores de 65 años recibiendo pensiones contributivas. Alrededor del año 2012, las mujeres que recibían pensión contributiva eran 18,5%, frente a 27,3% de los hombres¹⁵. Además de ser menos las que tienen accesos a la pensión contributiva, también es menor el ingreso recibido como pensión. (OISS, 2014: 59).

14 Promedio simple de 6 países de Centroamérica y República Dominicana calculado a partir de información recogida en OISS (2014), pág. 56. Datos de Costa Rica (2012), Guatemala (2012), Honduras (2012), Nicaragua (2011), Panamá (2010) y República Dominicana (2012).

15 Promedios simples calculado a partir de información recogida en OISS (2014), pág. 59.

Entre las iniciativas dirigidas a la consolidación de los sistemas de protección social, destaca que en 2003 la OIT lanzó una campaña mundial para ampliar la cobertura de la seguridad social. Esta campaña tenía una estrategia bidimensional, que por un lado intentara ampliar la protección, de manera urgente, a las poblaciones más excluidas; y por otro continuara fortaleciendo la protección de acuerdo a lo establecido en el Convenio núm. 102 sobre la seguridad social (norma mínima).

Tras la crisis de 2008, el establecimiento de pisos de protección social se convirtió en una iniciativa de todas NNUU y en 2012 la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó la Recomendación núm. 202 sobre los pisos de protección social.

Con respecto a la seguridad social contributiva, es de destacar que todos los países de la subregión cuentan con normativa que reconoce el derecho a la licencia por maternidad. Sin embargo, en la mayoría de ellos el periodo reconocido está por debajo del límite mínimo de 14 semanas establecido en el C. núm. 183 (OIT et al. 2013: 113). Solo Costa Rica, El Salvador y Panamá superan este límite mínimo (OIT et al., 2013: 214). En algunos países, como El Salvador, Guatemala, Panamá y República Dominicana, se ha incorporado en la legislación la licencia por paternidad remunerada. A pesar del avance normativo, son pocos los hombres que hacen valer este derecho (OIT et al., 2013: 115). También es escaso el reconocimiento de otro tipo de derechos vinculados a la enfermedad de hijos, hijas u otras personas dependientes (OIT et al., 2013: 115).

Sin embargo, los déficits más significativos con respecto al disfrute de estos derechos, se vinculan con su cobertura. La normativa señalada es un instrumento de protección para las asalariadas, por lo que aquellas mujeres que se vinculan al trabajo remunerado desde el sector informal quedan excluidas de su ámbito de aplicación.

En lo referente a pensiones, medidas de especial relevancia son aquellas que buscan compensar las trayectorias laborales intermitentes que suelen ser frecuentes en el caso de las mujeres. En el diseño de este tipo de estrategias, *el punto central consiste en equilibrar el reconocimiento por el tiempo dedicado al cuidado y los incentivos al*

trabajo remunerado (CEPAL, 2016: 15). Sin embargo, en los países de la subregión no se han identificado medidas de este tipo.

Con respecto a la seguridad social no contributiva, de acuerdo con la Recomendación 202 de la OIT, los Pisos de Protección Social deben incluir cuatro garantías básicas con una cobertura que alcance a todas las personas residentes en un país: acceso a un conjunto de bienes y servicios que constituyen la atención de salud esencial; seguridad básica del ingreso para los niños y niñas; seguridad básica del ingreso para las personas en edad activa que no puedan obtener ingresos suficientes; seguridad básica del ingreso para las personas en edad avanzada. (ONU-MUJERES, PNUD, OIT, 2012: 54). Garantizar la universalidad en estos servicios brindará por un lado cobertura a miles de mujeres que hoy se encuentran desprotegidas.

La reducción de las brechas de género requiere además implementar diversas medidas específicas. En el ámbito de la salud, es necesario contar con políticas para la salud sexual y reproductiva de las mujeres. En este sentido, es esencial garantizar el acceso a la planificación familiar a todas mujeres. Por otro lado, deben implementarse políticas activas de empleo que garanticen la inserción de las mujeres en igualdad de condiciones. Para ello, es necesario hacer especial énfasis en la protección a la maternidad y el apoyo al emprendedurismo de las mujeres. Asimismo, las pensiones previstas para la vejez deberían compensar las limitaciones que han enfrentado las mujeres para su inserción laboral y para la cotización, de manera que sus ingresos durante la vejez no se vean penalizados.

Entre algunas medidas que ya se están impulsando en este sentido, destacan aquellas que tienen que ver con la seguridad básica del ingreso para las personas en edad avanzada. En este sentido, las estrategias para aumentar la cobertura han tenido un impacto importante. Destacan los esfuerzos realizados en algunos países por implementar programas de pensiones no contributivas. Entre los años 2000 y 2013 Costa Rica, Guatemala, El Salvador, Panamá y República Dominicana realizaron reformas con el fin de ampliar la cobertura de la población adulta mayor (Banco Mundial, 2013: 9-10). Estas iniciativas han tenido un importante impacto para las adultas mayores, ya que las beneficia-

rias de este tipo programas suelen ser en su mayoría mujeres (CEPAL, 2016: 17).

En cualquier caso, este tipo de programas enfrentan el reto de impulsar de manera paralela el aumento de la participación y de la formalización del trabajo, especialmente en el caso de las mujeres, para garantizar que a futuro sean más las personas que puedan acceder a una pensión contributiva (OCDE, Banco Mundial, BID, 2015: 10).

Finalmente, es esencial avanzar en el diseño y la implementación de políticas integrales para la corresponsabilidad social en el cuidado. Cuando se trata de la provisión de servicios de cuidado para dependientes (niñas, niños, personas adultas mayores, enfermas o con discapacidad) hasta el momento no se han logrado concretar avances significativos. Los servicios brindados por los Estados tienen coberturas bajas y un débil marco institucional de respaldo. Estos servicios no se han incorporado como ejes de las políticas públicas. Se insertan en diferentes tipos de programas, frecuentemente vinculados al combate a la pobreza, la asistencia social o la atención a grupos vulnerables (CEPAL, 2015b: 21). Destaca que, si bien los avances hasta el momento han sido reducidos, algunos países, en esta subregión particularmente Costa Rica, están tratando de consolidar sistemas nacionales de cuidado que son parte de la agenda de políticas públicas (CEPAL, 2015b: 22). Por otro lado, El Salvador, con el apoyo de la OIT y sus socios, está trabajando en el diseño y el costeo de una política integral de cuidado, misma que se está elaborando de manera participativa con los diferentes actores que tendrán un papel fundamental en su implementación.

Sin embargo, la universalización de estos servicios o el avance hacia normativas integrales de corresponsabilidad en el cuidado están aún lejos de alcanzarse. Los debates en este sentido apuntan a la inclusión del cuidado como otro pilar de la protección social (CEPAL, 2015b: 22), siguiendo los planteamientos aquí realizados con respecto a la implementación de Pisos de protección social.

Igualdad salarial

El ODS 8 incluye 3 metas que apuntan a promover el pleno empleo, a proteger integralmente los derechos laborales y asegurar la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. Sobre este último aspecto Centroamérica y República Dominicana enfrentan importantes retos.

Diferentes estudios dan cuenta de las brechas salariales que prevalecen entre hombres y mujeres, de hecho la OIT estima que se requerirán más de 70 años para conseguir cerrar esta brecha (OIT, 2016b: 9) originada por factores de discriminación directa o indirecta. La discriminación directa ocurre cuando el sexo es un criterio específico para establecer el salario. Esto sucede en algunos convenios colectivos e instrumentos de salario mínimo que definen salarios diferentes para mujeres y hombres (OIT, 2013c: 23). En el caso de Centroamérica el salario mínimo se fija con un sistema múltiple, donde se diferencian los salarios a partir de la calificación de la persona trabajadora (Marinakakis, 2014: 15-16), pero también incide el sexo de las personas que se ocupan en esa actividad, por lo tanto, las ocupaciones donde se concentran las mujeres son peor remuneradas. Por ejemplo, en Costa Rica el trabajo doméstico tiene el salario mínimo más bajo, incluso muy por debajo del fijado para trabajadores no cualificados (Marinakakis, 2014: 18). En Guatemala el salario por hora fijado para actividades tanto agrícolas como no agrícolas es de 10.23 quetzales, mientras el de la maquila es de 9.36 quetzales (Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Acuerdo No. 303-2015). Lo mismo ocurre en El Salvador, donde el salario mensual fijado para la maquila textil y confección era de 210\$, frente a 241\$ fijados para el resto de la industria (Diario Oficial n. 119, tomo 400 del 1 de julio de 2013).

No obstante, muchas formas de discriminación ocurren de forma indirecta, algunas veces mediante sistemas que ofrecen remuneraciones adicionales al sueldo base, por ejemplo, el pago de horas extraordinarias, la antigüedad o la productividad. Esto afecta directamente la remuneración de las mujeres ya que al asumir la mayor parte de las responsabilidades familiares, no están en igualdad de condiciones con los hombres para conseguir estos pluses salariales (OIT, 2013c: 24). Incluso la maternidad es un factor de discriminación entre las mismas

mujeres. No se cuenta con cifras que den cuenta de esta situación en Centroamérica y República Dominicana, pero estudios de OIT identifican esta brecha salarial entre mujeres que son madres y las que no lo son¹⁶ en otros países de América Latina, siendo de 16,8% en Argentina y 33,2% en México (OIT, 2015c: 53).

OIT señala también que las diferencias entre hombres y mujeres con respecto al nivel educativo, la experiencia laboral, la actividad económica que desarrollan, la ubicación regional o la cantidad de horas trabajadas (factores objetivos), pueden explicar parte de la brecha salarial de género, pero no toda. Hay una parte no explicada por estos factores objetivos que responde a la discriminación de género (OIT, 2015c: 56).

A nivel de la subregión de Centroamérica y República Dominicana la brecha salarial difiere entre los países. Según datos de 2010, la brecha de ingreso entre mujeres y hombres era de 5% en Honduras y en 6% en El Salvador. Panamá, Costa Rica, Nicaragua y Guatemala presentaban brechas mayores, de 18%, 20%, 21% y 35% respectivamente (CEPAL, 2011 citado en OIT, 2012: 43).

Además de la condición de género, las investigaciones identifican el origen étnico o racial como factores que agudizan las desigualdades salariales. De acuerdo con la CEPAL **son las mujeres indígenas las que reciben menores salarios independientemente de su nivel educativo**. En la subregión no se han identificado datos que dimensionen esta situación, pero las cifras de América Latina ilustran esta tendencia. En 2013, las mujeres indígenas, con 8 años de estudio o más, recibieron como pago el equivalente a 1,9 líneas de pobreza, mientras que mujeres afrodescendientes recibieron 3,9 y mujeres ni afrodescendientes-ni indígenas 4,6. Tanto los ingresos de hombres afrodescendientes como los de hombres ni afrodescendientes-ni indígenas superaron significativamente los de las mujeres, siendo de 5,9 y 6,6 respectivamente. De esta forma, se constata que el ingreso de

16 La disparidad salarial basada en la maternidad se define como $MPG = ((Enm - Em) \div Enm) \times 100$, donde Enm equivale a la media de ingresos mensuales brutos de las mujeres que no son madres, y Em, a la media de ingresos mensuales brutos de las madres. En esta fórmula no se consideran otros factores como las horas trabajadas y el nivel de escolaridad.

los hombres ni indígenas ni afrodescendientes es más del triple que el de las mujeres indígenas con los mismos años de estudio (CEPAL, 2015c: 37).

Este panorama da cuenta del desbalance salarial entre ocupaciones similares, pero las brechas se agravan cuando se trata de trabajo diferente pero con igual valor según la aspiración del ODS 8. Al respecto la OIT en su Constitución de 1919 y en el Convenio núm. 100 sobre la igualdad de remuneración de 1953 establece que *los hombres y las mujeres deberían recibir no sólo un salario igual por un trabajo igual o similar, sino también cuando llevan a cabo un trabajo completamente diferente pero que, de acuerdo con criterios objetivos, es de igual valor* (OIT, 2013c: 2). Para esto los Estados deben establecer los mecanismos y las acciones para favorecer la *igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor* (OIT, 2013c: 28). A pesar de que todos los países de Centroamérica y República Dominicana han ratificado este Convenio aún no se han creado los mecanismos necesarios para su cumplimiento.

Por lo tanto, para subsanar la desigualdad salarial en la subregión resulta **urgente revisar las políticas de salario mínimo a la luz del principio de igual salario por trabajo de igual valor**. En este sentido, es necesario que los sistemas múltiples de fijación de salario mínimo utilizados en Centroamérica no excluyan las actividades mayoritariamente femeninas de esta protección¹⁷, ni asignen valores inferiores a actividades que concentran más mujeres y que requieren calificaciones y capacidades similares a otras con mayor salario, como se ejemplificó en Costa Rica, Guatemala y El Salvador.

Además de revisar las políticas salariales, se debe reforzar la capacidad fiscalizadora de los ministerios de trabajo para garantizar su cumplimiento¹⁸. En este sentido, **la inspección del trabajo puede jugar un rol fundamental a la hora garantizar que las empresas no fijen**

17 El Salvador, Honduras y República Dominicana, que no incluyen el trabajo doméstico en la fijación de los salarios mínimos.

18 Para 2011 el incumplimiento del salario mínimo en el sector privado era de 32,9% en Perú y el 27,6% en Costa Rica (Marinakís, 2014: 43).

salarios diferenciados para trabajos de igual valor, más allá del salario mínimo. Por ejemplo, en El Salvador en el marco del Plan Temporal Brecha Salarial, la inspección del trabajo ha realizado acciones específicas para promover la igualdad salarial. Así, durante enero de 2016 se realizaron 88 inspecciones específicas para detectar brecha salarial con una cobertura 3649 personas trabajadoras (MTPS, 2016: 19 – 20).

Garantizar la igualdad salarial en la política salarial requiere un compromiso estatal, del sector empleador y del sector sindical que participan de las negociaciones salariales. La baja representación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones tanto empresariales como sindicales limitan las posibilidades de que sus demandas sean priorizadas. En este caso, es esencial promover la participación de las mujeres sindicalistas en los espacios tripartitos.

Es impostergable llevar a la práctica los compromisos internacionales. A pesar de que todos los países cuentan con compromisos derivados de la normativa internacional y nacional, la igualdad salarial es un ámbito al que la inspección del trabajo no ha prestado suficiente atención. Todos los países de la región han ratificado el Convenio núm. 100 de la OIT, sin embargo el principio de no discriminación salarial por razón de sexo se ha normado de diferente manera (OIT et al., 2013: 112). En el caso de los países de Centroamérica solo *incorporan el principio de igualdad salarial... de acuerdo a la tesis de “igual salario por trabajo igual”* (OIT et al., 2013: 113).

Finalmente, en el ámbito de lo propositivo la OIT plantea la estrategia *Programa de igualdad salarial* donde participa el sector trabajador y el sector empleador (OIT, 2008, citado en OIT et al., 2013: 200). Esta estrategia se desarrolla en tres fases. La primera busca implicar y sensibilizar a los actores principales, generar información relevante y posicionar la igualdad salarial en la agenda nacional. La segunda busca aprobar y aplicar normativa pertinente y generar herramientas para garantizar la evaluación objetiva de los puestos de trabajo y determinar el igual valor. Y en la tercera fase evalúa y da seguimiento a las medidas incorporadas para estimar sus impactos y adaptar las estrategias para mejorar los resultados (OIT, 2013c: 80).

Mujeres y hombres jóvenes en los mercados laborales

El ODS 8 propone proteger los derechos laborales, poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de jóvenes, aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la OIT, y reducir sustancialmente la proporción de jóvenes que no están empleados, no cursan estudios y no reciben capacitación.

El cumplimiento de estas metas en Centroamérica y República Dominicana representa un reto ambicioso. Estudios recientes indican que para el año 2013 había en la región latinoamericana aproximadamente 20 millones de personas¹⁹ con edades de entre 15 y 24 años que no estudiaban ni trabajaban (Banco Mundial, 2016: 1). En Centroamérica²⁰ en 2014 la población joven excluida del sistema educativo y del mercado laboral representaba 23%, es decir 2,1 millones de jóvenes (Mazzei et al., 2015 citado en PEN, 2016: 379). A nivel de la subregión los tres países que concentran mayor población son Honduras (27,5%), Guatemala (25,1%) y El Salvador (24,2%) (OIT, 2013b: 44).

Sin embargo, el colectivo de personas jóvenes excluidas del sistema educativo y del mercado laboral no es homogéneo. En América Latina las mujeres representan el 70,2%, de las cuales el 71,1% se dedica a quehaceres domésticos (OIT, 2013b: 43). El segundo grupo (37,3%) está buscando empleo y el tercero (21%) son jóvenes que no se dedican a labores domésticas, no estudian y no están buscando empleo. El Estado de la Región confirma la misma tendencia para Centroamérica. El 90% de las personas jóvenes que no estudian ni trabajan son mujeres que realizan labores domésticas y viven en zonas rurales, es decir, son mujeres que trabajan, pero no reciben un reconocimiento social ni económico por lo que hacen (PEN, 2016: 379). El segundo grupo son jóvenes desempleados, sobre todo hombres urbanos y el

19 Según el Banco Mundial aplicando los factores de expansión de las encuestas de hogares más recientes (2013 en la mayoría de los casos), existen 17.7 millones de ninis, sin embargo extrapolando la proporción de ninis para cubrir todos los países de la región, obtenemos una cifra estimada de 20.8 millones de ninis para América Latina y el Caribe en su conjunto (2016: 1).

20 Estimación no incluye República Dominicana.

tercer grupo son jóvenes que no realizan tareas domésticas, no estudian ni tampoco buscan empleo (PEN, 2016: 378-379).

En relación con el perfil educativo, la mayoría de jóvenes que no estudian ni trabajan en Centroamérica²¹ tiene menos de 9 años de escolaridad. En Guatemala, Honduras, Nicaragua y Costa Rica la proporción oscila entre 54% y 73%. El Salvador y Panamá presentan porcentajes inferiores, siendo de 45% y 41% respectivamente (PEN, 2016: 380).

En este sentido, es importante también identificar otras aristas sobre la exclusión educativa que prevalece en la subregión. En Centroamérica la mayor parte de la población joven solo trabaja (36%), seguido por el colectivo que solo estudia (29%), en tercer lugar están quienes no estudian ni trabajan (23%) y en cuarto lugar quienes estudian y trabajan de forma simultánea (12%). Esto quiere decir que 6 de cada 10 jóvenes en la subregión están fuera del sistema educativo (PEN, 2016: 379). Sin embargo, en los últimos quince años la población escolarizada (sea que solo estudia o que estudia y trabaja) pasó de 34% a 41%, esto representa un avance que alcanza a casi todos los países de la región -excepto Nicaragua-. Costa Rica y Panamá son los países que han conseguido una mayor participación de jóvenes en el sistema educativo, siendo 61% y 52% respectivamente (PEN, 2016: 379).

Sobre las causas de las exclusiones, el Estado de la Región y otros estudios regionales coinciden en que la condición de género es un factor determinante. En este sentido es probable que ingresar al mercado laboral sea la causa de deserción educativa de los hombres jóvenes (PREAL, 2007; BID, 2012; OIT, 2012 citado en UNESCO, 2013: 146 y PEN, 2016: 382). Mientras que **para las mujeres la exclusión está asociada a las responsabilidades del matrimonio, el embarazo²² y a las tareas domésticas durante la adolescencia** (Banco Mundial, 2016: 2-3, 34 y PEN, 2016: 382). No obstante, en Centroamérica las tasas de embarazo en adolescentes con edades entre 15 y 19 años se han reducido (PEN, 2016: 101). En Honduras y El Salvador logra-

21 Estimación no incluye República Dominicana.

22 indistintamente de que tengan compañero o no.

ron la mayor disminución (entre 35 y 38 nacimientos por cada 1.000 mujeres); aunque Honduras, junto con Guatemala y Nicaragua son los países con las tasas de fecundidad adolescente más elevadas de la región (PEN, 2016: 98).

Por otro lado, además de las exclusiones descritas anteriormente, es importante señalar que las personas jóvenes enfrentan retos particulares para la inserción laboral. La tasa de desempleo juvenil en Centroamérica ronda el 11% en contraste con el promedio nacional (5%) (PEN, 2016: 54). De hecho esta diferencia aumentó entre el periodo 2004-2008 y 2010-2013 de 5,5% a 6,6%. Visto por país el aumento más significativo ocurrió en Belice donde la brecha pasó de 7,5% a 13,1%, seguido por Costa Rica que también pasó de 7, % a 10, 1%. En el caso de Honduras la variación fue de 2,7% a 3,7%, en El Salvador de 5,0% a 5,8%, en Guatemala de 1,6% a 2,4%; mientras que Panamá fue el único país donde se redujo de 10,7% a 7,0% (PEN, 2016: 181). Si bien la situación de desempleo para mujeres y hombres refleja esta misma tendencia, siempre parte de un mayor desempleo para las mujeres.

Además del desempleo, conseguir un trabajo formal representa un reto mayor. Para el año 2011 el 37% de las personas jóvenes ocupadas cotizaban para los seguros de salud y 39,5% para el seguro de pensiones²³ (OIT, 2013b, 61). Según OIT el porcentaje de personas jóvenes que trabajan por cuenta propia aumenta a medida que descienden sus ingresos, esto podría explicar su menor contribución en los sistemas de seguridad social (OIT, 2013b, 62).

El reto que enfrenta Centroamérica y República Dominicana para mejorar las condiciones de bienestar de las personas jóvenes pasa necesariamente por fortalecer las estrategias para que permanezcan en el sistema educativo, para que mejoren sus condiciones laborales, para que accedan a servicios de salud sexual y salud reproductiva y para promover una mayor corresponsabilidad en las tareas de cuidados y de labores domésticas que tanto comprometen las oportunidades de las adolescentes y las jóvenes.

23 La fuente no especifica si incluye cotización como asalariado, voluntario u otra modalidad.

Para contrarrestar este escenario y favorecer el acceso de las personas jóvenes al mercado laboral en condiciones decentes se han impulsado programas denominados como *Primer Empleo*. Estos programas se desarrollan a partir de modalidades que implican diferentes componentes y énfasis, como: programas de capacitación e intermediación laboral (presentes con variantes en los diferentes países); contratos de formación o de aprendizaje (Honduras); subsidios a la contratación (Panamá) y regímenes especiales para jóvenes (OIT, 2015d: 12). Sin embargo, a pesar de que en toda la región son las mujeres jóvenes quienes enfrentan mayor desempleo, estas iniciativas no toman en cuenta que las responsabilidades familiares y los quehaceres domésticos representan el principal obstáculo para las oportunidades de las mujeres, desde muy temprana edad.

Por último, como se indicó anteriormente una condición de exclusión importante para las mujeres jóvenes es el embarazo. A pesar de que las tasas de fecundidad de adolescentes han descendido a nivel mundial y a nivel subregional, es fundamental no menguar los esfuerzos e impulsar programas preventivos, innovadores y sostenibles de salud sexual y salud reproductiva dirigidos a toda la población joven.

Violencia en el lugar de trabajo

La violencia ejercida en los lugares de trabajo constituye un problema al que aun en la subregión no se le presta la atención necesaria. Los estudios realizados son en gran medida de carácter cualitativo, lo que está permitiendo identificar y analizar las dinámicas involucradas en esta violencia, así como el carácter de sus efectos, pero no dimensionar la incidencia de este problema ni la magnitud de sus impactos en las personas que la viven, sus familias y comunidades, los centros de trabajo, las instituciones y la sociedad en general.

El hostigamiento sexual, una de las expresiones de la violencia en el trabajo, es tratado como una violación de derechos humanos en muchos países de la subregión, que cuentan con algún tipo de legislación para prevenirlo o sancionarlo. Sin embargo, es ampliamente conocido y aceptado que el número de procesos abiertos por esta causa solo recoge una mínima parte de las situaciones vividas por las personas

trabajadoras. Por otra parte, el acoso laboral comienza a ser reconocido en algunos países de la región como otra de las manifestaciones de la violencia en los lugares de trabajo, pero en este caso la legislación aún no es tan extendida como la relativa al hostigamiento sexual. La falta de instancias de denuncia hace particularmente difícil la tarea de estimar la incidencia del acoso laboral.

En octubre, 2016 se realizó en Ginebra una reunión tripartita de expertos sobre la violencia en el lugar de trabajo, como primer paso en el proceso de elaboración de una nueva norma sobre violencia y acoso contra hombres y mujeres en el lugar de trabajo, en que se encuentra inmerso la organización. El documento base recoge información sobre las distintas manifestaciones de la violencia en los lugares de trabajo, incluyendo la violencia física, más prevalente en los hombres según estudios realizados en Europa; la violencia psicológica o acoso, incluyendo el ciberacoso; y la violencia sexual, con mayor prevalencia en las mujeres (OIT, 2016f: 13).

En América Latina existen aún pocos estudios sobre este problema. Una encuesta realizada en Centroamérica en el año 2011 que indagó sobre las condiciones de trabajo y salud arrojó cifras preocupantes sobre la violencia vivida por las mujeres en el medio laboral. Entre un 1% de mujeres (Guatemala) y un 4,1% (El Salvador) reportan haber sido objeto al menos una vez en el año anterior de acoso o abuso sexual en el centro de trabajo y entre un 0,3% de mujeres (Panamá) y un 2,9% (Costa Rica) son blanco de la violencia física ejercida por algún un compañero de trabajo. Otras expresiones de la violencia en el medio laboral detectadas en este estudio son la imposibilidad de expresarse, situación que viven entre un 1,3% de mujeres (Honduras) y un 6,4% (Nicaragua), y recibir con retraso el salario, a lo que están expuestas entre un 0,3% de mujeres (Panamá) y un 3,9% (Costa Rica). Aunque los hombres son también blanco de la violencia en el lugar de trabajo, las mujeres lo son más frecuentemente (Benavides et al., 2013: 41).

Otro tipo de agresiones contra las mujeres en los centros de estudio y de trabajo son los cuestionamientos, por ser mujeres, a sus capacidades para aprender, completar la formación, trabajar o desempeñarse en actividades consideradas tradicionalmente como masculinas, o en

puestos de responsabilidad y decisión. Un estudio realizado en Costa Rica lo denomina acoso sexista²⁴ y está presente especialmente en aquellos centros que se dedican a actividades tradicionalmente consideradas como masculinas. Usualmente toma la forma de violencia verbal, como burlas y cuestionamientos, y es ejercida tanto por compañeros como por docentes y jefes. Ocasionalmente llega a expresiones más agresivas como esconder herramientas, negar una ayuda requerida, o encerrar a una estudiante (Carcedo et al., 2013: 64) lo que representa un boicot activo contra las mujeres que quieren adentrarse en áreas no tradicionales.

La violencia en el lugar de trabajo tiene numerosos impactos en las personas que la viven (físicos, emocionales, de salud, relacionales, laborales), generan ambientes poco propicios para el trabajo y el desarrollo profesional, es una fuente de ausentismo, bajo rendimiento y pérdida de productividad, y puede conllevar la pérdida de empleo o la renuncia de quienes la viven. Para las mujeres, una forma de evitar esta violencia, en particular el acoso sexual y la violencia sexista, es restringirse a ocupaciones altamente feminizadas.

Una de las expresiones extremas de la violencia contra los seres humanos es el trabajo forzoso y la trata para explotación laboral. Este un problema que lejos de desaparecer se extiende cada vez con más fuerza. OIT estima que 21 millones de personas en el mundo son víctimas de trabajo forzoso, de ellas, 11,4 millones son mujeres y niñas. El trabajo doméstico, la agricultura, la construcción, la manufactura y el entretenimiento son los sectores con mayores problemas de trabajo forzoso y trata, y las poblaciones migrantes e indígenas son las que mayores riesgos corren (OIT, 2016d).

La violencia laboral en todas sus manifestaciones, incluyendo el trabajo forzoso y la trata para explotación laboral, es un reto a enfrentar sin cuya erradicación no es posible alcanzar el ODS 8. Además, obstaculiza la consecución de otros ODS. En particular, y en forma directa, impide erradicar las desigualdades entre mujeres y hombres.

24 Se trata de “conductas que buscan burlarse, menospreciar, degradar, ridiculizar o aislar a las mujeres dentro del ámbito laboral o educativo como forma de expresión de la discriminación contra éstas” (Carcedo et al., 2013: 58).

Como se señaló al inicio, la legislación y las políticas públicas para proteger a las personas de la violencia que reciben en los centros de trabajo es aun limitada y en muchas ocasiones incipiente. Muchos países de la región han hecho el esfuerzo por penalizar el hostigamiento sexual, considerando que este tipo de norma conlleva una mayor protección que la legislación que aborda este problema desde el ámbito administrativo. Sin embargo, quienes denuncian encuentran frecuentemente más obstáculos para conseguir resoluciones justas y reparadoras y más repercusiones negativas en el ámbito penal que en el administrativo.

En este sentido, **es fundamental que los países reconozcan en su legislación laboral las diferentes expresiones de violencia que ocurren en el mundo del trabajo.** Esto sin desmerito de que existan mecanismos de denuncia y sanción que operen por la vía penal. Visibilizando y caracterizando las diferentes formas de violencia en los códigos de trabajo, se puede delegar responsabilidades en las áreas de inspección laboral para que verifiquen si estas situaciones se presentan o no en los lugares de trabajo, y puedan informar, sensibilizar y ser una vía efectiva para canalizar estas denuncias.

El acoso laboral y la violencia y discriminación por orientación sexual e identidad de género, encuentran aún más dificultades para ser enfrentadas como violencia laboral desde las políticas públicas. En el primer caso hay menos legislación, en el segundo hay una casi total ausencia de normas específicas, por lo que frecuentemente las personas que han vivido estas formas de violencia en el trabajo deben recurrir a reglamentos internos omisos o a las normas y mecanismos establecidos para el hostigamiento sexual (OIT, 2016c: 63).

Por otra parte, algunas de las leyes de penalización de la violencia contra las mujeres aprobadas en la región incorporan la violencia laboral, o bien incluyen como uno de los ámbitos de aplicación de la norma las relaciones laborales²⁵. En general se refieren a la discriminación en el centro de trabajo, como condicionante obstaculizador de la

25 Argentina, Bolivia, Brasil, El Salvador, Guatemala, Nicaragua, México, Panamá y Venezuela son países que cuentan con este tipo de leyes de penalización de la violencia contra las mujeres.

estabilidad y el ascenso por ser mujeres, la discriminación salarial y el hostigamiento sexual. Algunas llegan a considerar femicidio la muerte de una mujer cuando existe una relación laboral con el femicida (Guatemala, Panamá). En ocasiones estas leyes incorporan medidas para apoyar a las mujeres que viven violencia en cualquier ámbito, como movilidad geográfica y suspensión laboral con reserva del puesto de trabajo, ajustar horarios y disponer de tiempo para procesos judiciales y otras gestiones requeridas para enfrentar la violencia que viven sin que se vean afectados sus derechos (Panamá).

Hasta el momento se conoce más sobre los impactos negativos de la violencia laboral y la violencia vivida en el lugar de trabajo que de los positivos que han tenido estas normas y disposiciones. Lo que las experiencias indican, en particular las relacionadas con hostigamiento sexual, es que cualquier política que pretenda enfrentar exitosamente estas expresiones de violencia requiere de fuertes componentes de acompañamiento. La existencia de relaciones desiguales de poder en los centros de trabajo, y el hecho de que un resultado negativo puede poner en juego el empleo, son factores que desaniman a las mujeres a poner denuncias ya sean administrativas o penales. La prevención en forma de campañas sostenidas de información y sensibilización, así como el compromiso de jefaturas medias y altas con políticas de erradicación de estas expresiones de violencia, pueden marcar diferencias significativas.

4. El futuro del trabajo de las mujeres en Centroamérica y República Dominicana

En las últimas décadas se han producido cambios significativos en el mundo de la producción y el trabajo que apuntan a un futuro de nuevas y mayores transformaciones. Son cambios complejos que no siempre permiten identificar las tendencias y sus implicaciones en el mediano y largo plazo. Sin embargo, algunos aspectos son claves para analizar los posibles impactos diferenciados que puedan tener para las mujeres estos cambios.

La región se caracteriza por una gran heterogeneidad productiva entre sectores de la economía, dentro de los sectores, entre países, incluso

dentro de ellos, entre regiones y territorios. El patrón de crecimiento y acumulación en el continente tiende a concentrar la producción en los niveles de mayor productividad, aunque la mayoría de los trabajos se encuentra en los de baja productividad, con escasa articulación entre ambos niveles. Señala el Panorama Laboral de América Latina y el Caribe 2016, que la tendencia actual en el continente a depender de la exportación de materias primas y recursos naturales, con escaso aumento de productividad, se mantendrá si no se ponen en marcha políticas de desarrollo productivo (PDP) sólidas y sostenidas, centradas en diversificación, innovación y promoción de la productividad (OIT, 2016: 50).

En el año 2014 las mujeres en el conjunto de Centroamérica están sobrerrepresentadas en los sectores de baja productividad lo que las coloca en desventaja en relación a los hombres con las consiguientes implicaciones sobre la calidad de vida de ellas y sus familias, las posibilidades de mejora profesional y laboral, y a futuro, sobre el derecho a una vejez con mínimos de seguridad material. **Si las PDP no consideran la necesidad de eliminar brechas de género en la inserción laboral según sector de productividad el panorama laboral futuro es poco halagüeño para las mujeres y esas brechas pueden aumentar.**

Los cambios tecnológicos están representando transformaciones, algunas veces drásticas, en las formas en que se organiza la producción y por tanto en los mercados de trabajo y en las relaciones laborales. Han conllevado tanto pérdidas de empleos, como creación de nuevos y transformación de los existentes. La pérdida de empleos debido a los cambios tecnológicos (automatización, tecnificación, obsolescencia) genera el temor que la mano de obra sea desplazada y la economía camine a un crecimiento sin empleo. Esto tendría consecuencias desastrosas para las personas y para la economía.

No todos los empleos corren los mismos riesgos de desaparecer; los manuales y rutinarios son más fácilmente desplazables por el uso de nuevas tecnologías. El Banco Mundial estima que, en promedio, el 49% de los empleos de América Latina (entre 40% y 64% según el país) están en riesgo de ser automatizados, y si desapareciera el rezago tecnológico en la región la cifra subiría a 67% (citado en OIT,

2016: 54). Por otra parte, los de calificación baja y media han crecido menos que los de calificación alta (en torno al 2% anual y cerca del 3,5% anual respectivamente) (OIT, 2016: 55). Para las mujeres en Centroamérica esta es una gran amenaza ya que ellas se concentran más que los hombres en ocupaciones de baja o nula calificación²⁶, aún en países como Costa Rica, Panamá y República Dominicana en los que las mujeres tienen más años en promedio de formación²⁷.

Esta tendencia es probable que se profundice en el futuro ya que las mujeres están en desventaja con relación a los hombres para aprovechar la creación de nuevos empleos tecnológicos, debido a las brechas digitales de género en el acceso a las Tecnologías de Información y Comunicación (TICs) y en los usos que de ellas se hacen. La situación es más desventajosa para las mujeres de los primeros quintiles; en Costa Rica, en el año 2014, 46,5% de las mujeres tenían acceso a internet frente al 48,6% de los hombres, pero la diferencia en el acceso entre mujeres del primer y el quinto quintil es mucho mayor, 26,3% y 46,5% respectivamente (CEPALSTAT consulta en línea). La menor participación laboral de mujeres en áreas técnicas y tecnológicas comienza desde la formación; en Centroamérica y República Dominicana se mantienen patrones discriminatorios en la formación profesional que son reforzados por el rechazo de las empresas a contratar mujeres en ese tipo de ocupaciones (Carcedo et al., 2014).

En resumen, si no se produce una intervención estratégica para variar los patrones discriminatorios de género tanto en la formación como en el mundo del trabajo, es de esperar que el desempleo tecnológico en el corto plazo afecte más a las mujeres, la generación de empleo tecnológico sea más provechado por los hombres, y aumenten las brechas en el mercado laboral tanto entre géneros como entre mujeres.

26 En el año 2014 en Costa Rica, El Salvador, Panamá y República Dominicana, en torno al 50% de las mujeres ocupadas se concentran en comercio, servicios y ocupaciones no calificadas; en el caso de los hombres esta cifra es inferior al 40% (elaboración propia a partir de CEPALSTAT consulta en línea).

27 Entre la población de 25 a 59 años, en el año 2014 la diferencia a favor de las mujeres es de 0,2 años, 0,5 años y 0,9 años respectivamente (CEPALSTAT consulta en línea). La aparente contradicción se debe a la discriminación de las mujeres en el mercado laboral.

Las innovaciones tecnológicas, junto con las dinámicas de la globalización, están **transformando las relaciones laborales con el surgimiento de nuevos modelos de empresas y nuevas formas de vinculación entre las empresas y las personas que trabajan**. La fragmentación y deslocalización de los procesos de producción de bienes y servicios es una de las características de la economía globalizada que se potencia con las TICs. Estas nuevas tecnologías permiten el teletrabajo, y también trabajar desde plataformas digitales en las que las vinculaciones pueden ser puntuales, según demanda de trabajo, o en ocasiones pierden el carácter de relación empresa contratante- persona contratada para plantearse como una relación entre dos empresas o entre una empresa y una persona cuentapropista.

Las mujeres con responsabilidades familiares frecuentemente optan por trabajos a tiempo parcial o realizados en casa, por lo que es de esperar que estas nuevas formas de relaciones de trabajo sean vistas por muchas de ellas como la posibilidad de compatibilizar el trabajo remunerado y el de cuidado. Sin embargo, **estas formas atípicas de relación laboral, en el caso de las mujeres que trabajan en su casa, tienen los riesgos aumentados de cansancio por la necesidad de cubrir largas jornadas de trabajo para alcanzar ingresos mínimos, y no distinción de tiempos y espacios entre la vida personal y el trabajo, lo que en general no les ocurre a los hombres, ya que usualmente no asumen las tareas de cuidado en el hogar. Estas situaciones pueden verse agudizadas en el futuro.**

Si este panorama se concreta, no será posible disminuir la desigualdad entre hombres y mujeres (ODS 5) y en consecuencia, tampoco la desigualdad en los países (ODS 10). Representaría un retroceso en materia de trabajo decente y un impacto negativo en las economías nacionales (ODS 8). Tendría impactos negativos sobre la pobreza (ODS 1), la erradicación del hambre (ODS 2), y la garantía de vidas sanas con bienestar (ODS 3) y educación (ODS 4).

Para contrarrestar los efectos negativos de los cambios en el mundo del trabajo y asegurarse no dejar a las mujeres atrás, es necesario impulsar políticas proactivas y sostenidas. Al respecto la OIT ha señalado la necesidad de intervenciones estatales, que en particular puedan neutralizar o contrarrestar los impactos sobre las mujeres.

Por el campo de la **educación y la formación profesional** pasa una de las rutas que concluyen en la segregación de género del mercado laboral, por esa razón **se requieren políticas que impulsen la formación de las mujeres en áreas técnicas y tecnológicas**. Estas políticas deben tener un carácter proactivo para desmontar las barreras culturales que naturalizan la división sexual del trabajo. Además, los cambios tecnológicos demandan una formación para el trabajo más compleja que la tradicional, en la que las habilidades personales y relacionales juegan un papel central.

Como se indicó anteriormente, en algunos países de la subregión las mujeres han alcanzado y en ocasiones superado los niveles de formación de los hombres, por lo cual este no es un argumento que explique las segregaciones laborales horizontal y vertical y sus consecuencias. **Las mujeres de la subregión han demostrado en esta materia que alcanzan la igualdad en lo que depende de sus esfuerzos, pero no en los que depende de las oportunidades. Los límites en el mundo del trabajo los establecen las diversas formas de discriminación laboral de género**, tanto para ingresar al mercado de trabajo (exclusión en la contratación) como para permanecer en condiciones dignas (el despido por embarazo, los salarios menores por trabajos del mismo valor y diversas formas de violencia en el trabajo como el hostigamiento sexual y el acoso laboral). En este sentido, si bien los países prohíben esas formas de discriminación, es una tarea imposter-gable **crear o revisar normas antidiscriminatorias y sus mecanismos de aplicación**; en particular las relativas a la violencia en el lugar de trabajo, y el fortalecimiento técnico, humano y financiero de **las inspecciones de trabajo**, con énfasis en la protección de los derechos de las mujeres.

Los cambios en las relaciones laborales obligan a revisar la forma en la que se legisla para proteger los derechos de las personas trabajadoras. La desregulación ha mostrado que el mercado laboral no es capaz de garantizar condiciones adecuadas de trabajo, remuneraciones justas y suficientes, y cobertura de protección social, y son escasas las empresas que optan por la autorregulación. La coyuntura ofrece la oportunidad de repensar las formas jurídicas y prácticas para proteger los derechos laborales en las relaciones atípicas, y en general

en el trabajo informal. En este sentido puede aportar la propuesta de *prestaciones transferibles* que no están vinculadas a un empleador sino a la persona que trabaja, por lo tanto estarían disponibles para todas independientemente de la categoría ocupacional. Esta una propuesta que puede ser particularmente beneficiosa para las mujeres, especialmente ayudaría en la transición del trabajo doméstico remunerado de la modalidad puertas adentro al trabajo por horas. Estas prestaciones podrían financiarse en la lógica de modelo tripartito si se reparte el aporte empresarial entre las empresas que son consumidoras finales del trabajo; y tendría la posibilidad de asignar recursos a la capacitación y actualización profesional de las personas que trabajan temporalmente. Sin embargo, esta posibilidad no cubriría a las personas cuentapropistas que prestan servicios ocasionales y no necesariamente a empresas, y las personas que no generan suficientes ingresos con su actividad -especialmente las mujeres por las brechas salariales- podrían tener problemas para el pago de su cuota. Por otra parte, es una modalidad que apunta a la cobertura de las prestaciones laborales, pero no garantiza las condiciones de jornada laboral, remuneración adecuada respetando el salario mínimo, o el reconocimiento de horas extras (OIT, 2016e: 3). En todo caso debates en torno a propuestas como estas son urgentes para pensar otras formas de regular el mercado de trabajo y las legislaciones protectoras de los derechos laborales.

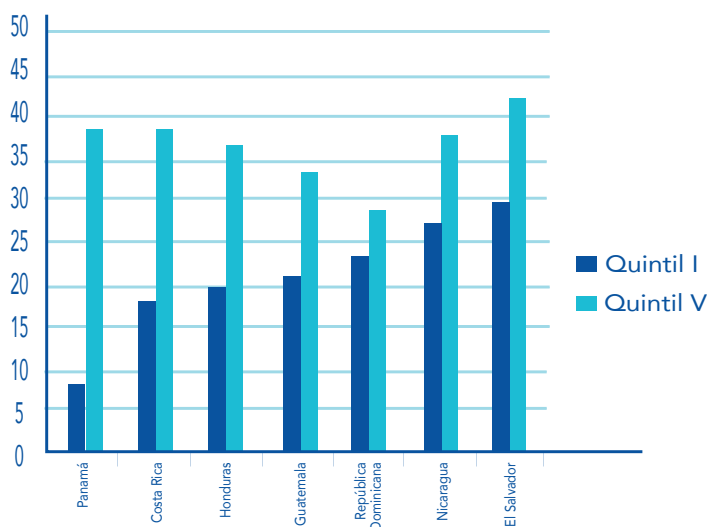
En la coyuntura actual, la discusión sobre la economía del cuidado es particularmente oportuna. Si bien existe suficiente evidencia sobre las implicaciones negativas que tiene la actual organización de los cuidados, el envejecimiento de la población podría agravarlas si no se toman medidas que transformen esa organización injusta. **Reconocer e incluir los cuidados en el conjunto de la economía de los países es una tarea urgente que puede abrir importantes oportunidades.** La corresponsabilidad entre las familias, el Estado, las empresas y las organizaciones sociales, no solo liberará a las mujeres para invertir en su desarrollo personal y profesional. Además, generará nuevas fuentes de trabajo y abre la oportunidad de profesionalizar el trabajo doméstico remunerado, una de las ocupaciones donde se han aceptado formas de discriminación laboral, incluso legales.

Las transformaciones que está viviendo el mundo del trabajo posibilitan un cambio de paradigma que va más allá de lo laboral. El trabajo remunerado ha sido la vía central para acceder a recursos de vida y a cierta protección social; sin embargo, este esquema varía rápidamente y el futuro no ofrece garantías en este sentido, por lo que se plantea la necesidad de asegurar ingresos personales y familiares que no dependan de la condición laboral, sino que esté vinculada a formas de redistribución.

Anexo

Gráfico 1

Centroamérica y República Dominicana (7 países): Aporte de las mujeres al total del ingreso laboral del hogar en el primer y el quinto quintil, alrededor de 2012



- **Fuente:** Adaptación de CEPAL sobre la base de tabulaciones de las encuestas de hogares de los respectivos países. CEPAL, 2014: 198.

Bibliografía

Banco Mundial (2011). Crimen y Violencia en Centroamérica. Un Desafío para el Desarrollo. Disponible en http://siteresources.worldbank.org/INTLAC/Resources/FINAL_VOLUME_I_SPANISH_CrimeAndViolence.pdf

Banco Mundial (2013) Más allá de las Pensiones Contributivas Catorce experiencias en América Latina. Disponible en <http://documents.worldbank.org/curated/en/624841468047055585/pdf/827240WOP12960siones0contributivas.pdf>

Banco Mundial (2016). Ninis en América Latina: 20 millones de jóvenes en busca de oportunidades. Banco Mundial: Washington, DC.

Banco Mundial (2016b). Firm Innovation and Productivity in Latin America and the Caribbean. The Engine of Economic Development. Disponible en <https://publications.iadb.org/handle/11319/7690>

Banco Mundial (2017) Los costos del crimen y de la violencia: nueva evidencia y hallazgos en América Latina y El Caribe. Disponible en <https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/8139/Los-costos-del-crimen-y-de-la-violencia-nueva-evidencia-y-hallazgos-en-America-Latina-y-el-Caribe-resumen-ejecutivo.pdf?sequence=2>

BCCR (2013). Acceso de las MIPYMES a los servicios financieros a partir de la implementación de la Ley 8634 del Sistema de Banca de Desarrollo. Disponible en http://www.bccr.fi.cr/publicaciones/sector_real/Informe_Evaluacion_BCCR_al_SBD_abr2013.pdf

Benavides et al. (2013). I Encuesta Centroamericana sobre condiciones de trabajo y salud (I ECCTS). Informe general. Estudio cuantitativo desde la perspectiva de género. Encuesta realizada por la OISS y el INSHT España, con el desarrollo técnico de SALTRA, UNA, UPF y Universidad de Texas, en ejecución de la Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo 2010-2013.

BID (2016). Female Corporate Leadership in Latin America and the Caribbean Region: Representation and Firm-Level Outcomes. Disponible en <https://publications.iadb.org/handle/11319/7386>

Carcedo et al. (2010). No olvidamos, ni aceptamos. Femicidio en Centroamérica 2000-2006. Disponible en <http://www.redfeminista-noviolenciaca.org/sites/default/files/documentos/FemicidioenCA.pdf>

Carcedo, Ana, Amador, Diana, Lexartza, Larraitz y Chaves, María José. (2013). Informe de Consultoría. Diagnóstico sobre la igualdad de género en el Instituto de Formación Profesional de Costa Rica. OIT: San José.

Carcedo, Ana, Lexartza, Larraitz y Chaves, María José. (2014). Diagnóstico. Igualdad de género en los institutos de formación profesional de América Central y República Dominicana. OIT: San José. Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_314342.pdf

Cecchini, Simone y otros (eds.) (2015) Instrumentos de protección social: caminos latinoamericanos hacia la universalización. CEPAL: Santiago. Disponible en <http://www.cepal.org/es/publicaciones/38821-instrumentos-proteccion-social-caminos-latinoamericanos-la-universalizacion>

CEPAL (2016). La brecha de género en jubilaciones y pensiones. Los casos de Argentina, Brasil, Chile y Uruguay. Disponible en <http://www.cepal.org/es/publicaciones/40650-la-brecha-genero-jubilaciones-pensiones-casos-argentina-brasil-chile-uruguay>

CEPAL (2016b). Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible. Disponible en http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40633/4/S1601248_es.pdf

CEPAL (2016c). Panorama Social América Latina 2016. Disponible en http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/41598/1/S1700178_es.pdf

CEPAL (2016d). Sitio web. Disponible en <http://oig.cepal.org/es/indicadores/distribucion-la-poblacion-ocupada-segun-nivel-productividad-sexo>

CEPAL. (2014). Panorama social 2014. CEPAL: Santiago de Chile. Disponible en <http://www.cepal.org/es/publicaciones/37626-panorama-social-america-latina-2014>

CEPAL. (2015). Observatorio de la Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. Informe anual 2013-2014. CEPAL: Santiago de Chile. Disponible en <http://www.cepal.org/es/publicaciones/37185-observatorio-de-igualdad-de-genero-de-america-latina-y-el-caribe-oig-informe>

CEPAL. (2015b). Las políticas y el cuidado en América Latina. Una mirada a las experiencias regionales. CEPAL: Santiago de Chile. Disponible en <http://www.cepal.org/es/publicaciones/37726-las-politicas-y-el-cuidado-en-america-latina-una-mirada-las-experiencias>

CEPAL. (2015c). Panorama Social 2015. CEPAL: Santiago de Chile. Disponible en http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/39965/4/S1600175_es.pdf

Giménez Sánchez, José Francisco. (2016). Factores de riesgo y necesidades de atención para las mujeres migrantes en Centroamérica. Managua: OIM.

La Tribuna (2015) Mara Salvatrucha prohíbe el pelo rubio a las mujeres de los mercados. Disponible en <http://www.latribuna.hn/2015/04/21/mara-salvatrucha-prohibe-el-pelo-rubio-a-las-mujeres-de-los-mercados/>

Marinakís, Andres (ed.) (2014). Incumplimiento con el salario mínimo en América Latina. El peso de los factores económicos e institucionales. OIT – FAO: Chile. Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_311072.pdf

MTPS (2016). Informe estadístico, enero 2016. El Salvador. Disponible en https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwj5lc_K1s7OAhUJkh4KHYCRBnAQFggjMAE&url=http%3A%2F%2Fwww.mtps.gob.sv%2Fwp-content%2Fuploads%2Fdescargas%2FInformesEstadisticos%2Fmtps-informe-estadistico-enero-2016.docx&usq=AFQjCNFD5hvOkntg3rX-VU9j1_vG26nSR3A&sig2=rRTV52E6yonGCwEeiZ6YQ&bvm=bv.129759880,d.dmo

OCDE, Banco Mundial, BID. (2015). Panorama de las Pensiones. América Latina y el Caribe. Disponible en https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/6892/Panorama_de_las_Pensiones_America_Latina_y_el_Caribe.pdf

OISS (2014). La perspectiva de género en los Sistemas de Seguridad Social en Iberoamérica. Disponible en http://www.oiss.org/IMG/pdf/LA_PERSPECTIVA_DE_GENERO_OISS_2014.pdf

OIT (2012). Políticas de empleo y equidad de género en el mercado laboral en Centroamérica y República Dominicana: acciones para construir la igualdad de trato y de oportunidades para las mujeres. Documento de pdf.

OIT (2013c). Igualdad salarial: Guía introductoria. OIT: Ginebra. Disponible en http://www.igualdaddenlaempresa.es/recursos/monograficos/docs/Guia_introductoria_Igualdad_Salarial_OIT_2013.pdf

OIT (2013d). La Economía Informal en Centroamérica y República Dominicana. Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san-jose/documents/publication/wcms_237269.pdf

OIT (2015e) Políticas para la formalización de las micro y pequeñas empresas en América Latina. Experiencias, avances y desafíos. Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_368329.pdf

OIT (2016b). Las mujeres en el trabajo. Tendencias 2016. Resumen Ejecutivo. OIT. Disponible en http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_457094/lang-es/index.htm

OIT, CEPAL, FAO, ONUMUJERES y PNUD (2013). Trabajo decente e igualdad de género. Políticas para mejorar el acceso y al calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe. CEPAL: Santiago de Chile. Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-santiago/documents/publication/wcms_233161.pdf

OIT. (2013). Política de Igualdad de Género del INA 2013. San José: OIT. Disponible en http://www.ilo.org/sanjose/programas-y-proyectos/formacion-orientacion-insercion-laboral/WCMS_207810/lang-es/index.htm

OIT. (2013b). Trabajo Decente y Juventud en América Latina. OIT: Lima. Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_235577.pdf

OIT. (2014). Panorama Temático Laboral. Transición a la formalidad en América Latina y el Caribe. OIT: Lima. Disponible en http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_315054.pdf

OIT. (2015). Panorama Laboral 2015. OIT: Lima. Disponible en http://www.ilo.org/americas/publicaciones/panorama-laboral/WCMS_435169/lang-es/index.htm

OIT. (2015b). Panorama Temático Laboral. Pequeñas empresas, grandes brechas. Empleo y condiciones de trabajo en las MYPE de América Latina y el Caribe. OIT: Lima. Disponible en <http://www19.iadb.org/intal/intalcdi/PE/2015/15711.pdf>

OIT. (2015c). Informe Mundial sobre Salarios 2014/2015: Salarios y desigualdad de ingresos. OIT: Ginebra. Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_343034.pdf

OIT. (2015d). ¿Qué sabemos sobre los programas y políticas de Primer Empleo en América Latina? OIT: Lima. Disponible en <http://www.redetis.iipe.unesco.org/wp-content/uploads/2016/06/Qu%C3%A9-sabemos-sobre-los-programas-y-pol%C3%ADticas-de-Primer-Empleo-en-Am%C3%A9rica-Latina.pdf>

OIT. (2016). Panorama Laboral 2016. OIT: Lima. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_537803.pdf

OIT. (2016c). Orgullo (PRIDE) en el trabajo. Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Costa Rica. OIT: Suiza. Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_481592.pdf

OIT. (2016d). Sitio web. Disponible en <http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/lang-es/index.htm>

OIT. (2016e). Un futuro lleno de retos para las relaciones laborales. Nota informativa 3. Ginebra: OIT.

OIT. (2016f). Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Documento base para el debate de la reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Ginebra.

ONU-MUJERES, PNUD, OIT. (2012). Combatiendo la desigualdad desde lo básico. Piso de protección social e igualdad de género. Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_190697.pdf

PAPTIN (s.f.) Triángulo Norte: Construyendo confianza, creando oportunidades. Disponible en www.un.int/honduras/sites/www.un.int/files/Honduras/1-acciones_estrategicas_del_plan_de_la_alianza_para_la_prosperidad_del_triangulo_norte_folleto_07abril20151.pdf

Pérez Orozco, Amaia. (2006). Amenaza tormenta: La crisis de los cuidados y la reorganización del sistema económico. Revista de Economía Crítica. España. Disponible en http://observatoridesc.org/sites/default/files/1_amenaza_tormenta.pdf

PNUD (2013). Informe de Desarrollo Humano (2013-2014) Seguridad Ciudadana con rostro humano: diagnóstico y propuestas para América Latina. Disponible en <http://www.undp.org/content/dam/rblac/img/IDH/IDH-AL%20Informe%20completo.pdf>

Programa Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible (2016). Quinto Informe Estado de la Región. PEN-CONARE: San José. Disponible en: <http://www.estado-nacion.or.cr/erca2016/assets/erca-2016-web.pdf>

UNESCO, 2013. Situación Educativa de América Latina y el Caribe: Hacia la educación de calidad para todos al 2015. Disponible en http://www.unesco.org/new/es/santiago/resources/single-publication/news/situacion_educativa_de_america_latina_y_el_caribe_hacia_la_educacion_de_calidad_para_todos_al_2015/#.V9pCcZjhDIU

UNODC (2017). Página web. Disponible en <https://data.unodc.org>



Organización
Internacional
del Trabajo

Oficina de la OIT para América Central, Haití,
Panamá y República Dominicana
Correo: sanjose@ilo.org
Teléfono: (506) 2207-8700
www.ilo.org/sanjose
[@OIT_AmerCentral](https://twitter.com/OIT_AmerCentral)