

Las directrices para el empleo en el Pilar de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de la EEE contemplaron los siguientes ejes:

a) Integración de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

En este eje, se abordan los incentivos al mejoramiento de la empleabilidad de las mujeres asegurando su acceso a las políticas activas de mercado en forma proporcional a su tasa de desempleo. Se insta a prestar una atención especial a las repercusiones que para ellas tienen los regímenes fiscales y de prestaciones sociales, así como el respeto de la aplicación del principio de igualdad de remuneración por un trabajo igual o de igual valor. En consonancia con los planteamientos de las Directrices del Pilar de Empleabilidad de la EEE, se propone garantizar las condiciones necesarias para facilitar el acceso de las mujeres a la enseñanza y a la educación a lo largo de toda la vida, en particular el acceso a la formación y a las calificaciones necesarias para las carreras en tecnologías de la información.

Relacionado con el Pilar sobre desarrollo del espíritu de empresa de la EEE, se propone remover los obstáculos que impiden a las mujeres crear nuevas empresas o hacerse autónomas.

A fin de favorecer la integración de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la aplicación de las directrices la EEE, insta a los Estados miembros a desarrollar y reforzar los sistemas de consulta con los organismos encargados de la igualdad de oportunidades, aplicando procedimientos para la evaluación de las repercusiones sobre mujeres y hombres para cada directriz, y elaborando indicadores destinados a evaluar los progresos realizados en el terreno de la igualdad entre hombres y mujeres para cada directriz.

Además, con el fin de evaluar correctamente los progresos realizados, los Estados miembros deben desarrollar sistemas y procedimientos adecuados para la recogida de datos y desglosar por sexo las estadísticas de empleo.

b) Combatir la discriminación entre hombres y mujeres

Este eje tiene por objetivo promover la igualdad de oportunidades en el incremento de la tasa de ocupación, con la colaboración de los interlocutores sociales. Las acciones propuestas se refieren a la reducción de la diferencia en la tasa de desempleo entre hombres y mujeres, apoyando activamente el aumento de la tasa de empleo de las mujeres. Propone la adopción de medidas para conseguir una representación equilibrada de mujeres y de hombres en todos los sectores y profesiones y a todos los niveles; implementación de medidas positivas para fomentar la igualdad de remuneración por trabajos iguales o de valor equivalente, y para disminuir las diferencias de ingresos en la remuneración de hombres y mujeres, tanto en el sector público como en el privado. Plantea también, determinar y tratar el impacto de las políticas en estas diferencias; y si procede, recurrir más frecuentemente a medidas de promoción de la mujer, a fin de reducir las desigualdades.

La Directiva sobre igualdad de remuneraciones obliga a los Estados miembros a suprimir las discriminaciones entre hombres y mujeres que deriven de disposiciones legales, reglamentarias o administrativas que figuren en los convenios colectivos, acuerdos salariales o contratos individuales. Posteriormente, la Comisión adoptó una Comunicación relativa al Código práctico sobre la aplicación de la igualdad de retribución entre hombres y mujeres para un trabajo de igual valor, con el objeto de ofrecer consejos prácticos a los interlocutores de la negociación colectiva a nivel empresarial, sectorial e intersectorial. El código recomienda básicamente que los negociadores, ya sean empresarios o sindicatos, lleven a cabo un análisis del sistema retributivo y analicen la información necesaria para detectar cualquier discriminación con el fin de identificar las medidas a adoptar para solucionarla. El código propone asimismo un plan de acción para suprimir cualquier discriminación basada en el sexo que aparezca en las estructuras de retribución.

c) Conciliación del trabajo y la vida familiar

Considerando que las políticas sobre interrupción temporal de la actividad profesional, permiso parental, trabajo a tiempo parcial y horarios de trabajo flexibles, que redundan en beneficio tanto de los empresarios como de los trabajadores, revisten especial importancia para mujeres y hombres, se propone acelerar y supervisar regularmente la aplicación de las diversas directivas y de los acuerdos entre los interlocutores sociales sobre este tema.

Se plantea la necesidad de contar con una oferta suficiente de servicios de calidad de cuidado infantil y de asistencia a otras personas a cargo, a fin de favorecer la incorporación de hombres y mujeres, y su permanencia en el mercado laboral. En este sentido, destaca que es esencial alcanzar un reparto equitativo de las responsabilidades familiares. Señala que las personas que se reincorporan al mercado de trabajo después de una ausencia pueden también tener calificaciones que hayan quedado obsoletas y experimentar dificultades a la hora de acceder a actividades de formación. Debe por lo tanto facilitarse la reinserción de mujeres y hombres en el mercado de trabajo tras una ausencia.

Con este fin, los Estados miembros, deben elaborar, aplicar y promover políticas de apoyo a la familia, incluidos servicios de cuidado de los niños y otras personas a cargo, que sean asequibles, de fácil acceso y de elevada calidad, así como regímenes de permiso parental o de otro tipo.

Asimismo, se propone estudiar el establecimiento de un objetivo nacional, en función de su situación particular, para incrementar la disponibilidad de los servicios asistenciales para los niños, niñas y otras personas a cargo; y, prestar especial atención a la situación de las mujeres y de los hombres que desean reincorporarse a la vida activa remunerada tras una ausencia, estudiando la manera de suprimir progresivamente los obstáculos que dificultan la reincorporación.

DIÁLOGO NACIONAL POR EL EMPLEO URUGUAY 2011



Organización
Internacional
del Trabajo

Copyright © Organización Internacional del Trabajo, 2011.

2
JUNIO 2011

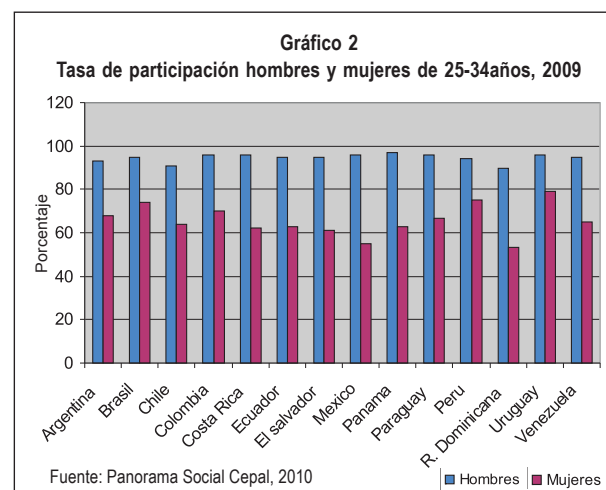
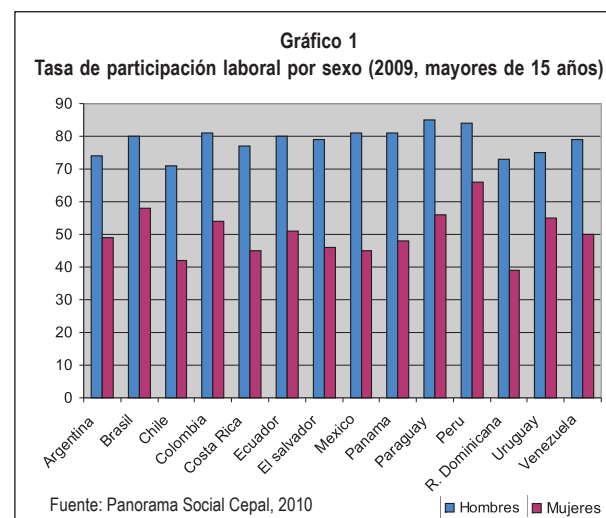
Políticas para impulsar el empleo de las mujeres

Actualmente, 54 de cada 100 mujeres latinoamericanas en edad de trabajar se encuentran ocupadas o buscando activamente un empleo. América Latina se encuentra en una posición intermedia, entre los países europeos (que presentan las tasas más altas) y los países árabes (que presentan las más bajas).

La participación laboral de la población adulta joven (25-34 años) es más alta que la del promedio de la población en edad de trabajar. Además, la brecha por sexo es menor, ya que las mujeres jóvenes tienen una mayor participación laboral, a pesar de que se encuentran en plena etapa reproductiva.

Entre 1990 y 2009 la participación laboral femenina aumentó en la región en más de 10 puntos porcentuales y se espera que esta tendencia continúe. Este fenómeno obedece a múltiples factores:

- **Necesidad de las familias de contar con los aportes de ambos miembros de la pareja** (e incluso de los hijos en los casos de las familias más pobres), debido a la mayor desocupación masculina, el aumento de la informalidad y la precariedad de los empleos. Esta tendencia es también una respuesta frente a la pérdida de poder adquisitivo de los salarios y de los cambios en los patrones de consumo y estilos de vida, los cuales están determinando nuevas necesidades a ser satisfechas.
- **Aumento de la jefatura de hogar femenina, y por lo tanto del papel de la mujer como única o principal proveedora de ingresos al hogar.** Alrededor de un tercio de los hogares de la región dependen de los ingresos que aporta una mujer que mantiene sin pareja a su familia
- **Incremento en el nivel educacional y en las expectativas de desarrollo autónomo de las mujeres.** Sus trayectorias laborales han adquirido una mayor importancia, especialmente para las mujeres jóvenes y esto ha llevado a incorporar la identidad laboral en sus proyectos de vida.
- **Aumento de las oportunidades de empleo en sectores desempeñados tradicionalmente por mujeres.**



La elaboración de esta nota estuvo a cargo de María Elena Valenzuela, Socióloga y Especialista Regional de Género y Empleo de la OIT. La autora es Coordinadora del proyecto Género, Pobreza y Empleo y el Fondo para la Igualdad de género en el Cono Sur. La responsabilidad de las opiniones expresadas aquí incumbe exclusivamente a su autora, y su publicación no significa que OIT las sancione.

Sin embargo, esta creciente incorporación de las mujeres al mercado laboral no se encuentra exenta de obstáculos que expresan la persistencia de inequidades de género. La tasa de participación de las mujeres sigue siendo notoriamente menor que la de los hombres. Sus niveles de desocupación son mayores y el período durante el cual permanecen desempleadas es más largo. Las mujeres continúan estando sobre-representadas en el subempleo, y en las ocupaciones de menor calidad y mayor informalidad. Persiste la segregación ocupacional horizontal y vertical, que concentra a las mujeres en un número relativamente reducido de ocupaciones y las mantiene en los puestos más bajos de la pirámide jerárquica. Por último, todavía se observa una importante brecha de género en los ingresos del trabajo, a pesar del aumento en el nivel de educación de las mujeres.

Una de las raíces principales de la persistencia de estas inequidades es la división sexual tradicional del trabajo. La paulatina mayor incorporación de las mujeres en el mercado laboral no se ha dado con una simultánea incorporación, de la misma magnitud, de los hombres a las tareas domésticas y de cuidado. Tampoco se ha producido una consecuente ampliación de la oferta de servicios públicos de cuidado, ni una reorganización de la vida social para atender las demandas de las familias con una mujer a cargo o con dos proveedores. Como resultado, éstas responsabilidades continúan concentradas principalmente en las mujeres.

La ya desventajosa situación que viven las mujeres es aun peor para aquellas de menor nivel educativo y situación socio-económica baja, así como para indígenas y afrodescendientes. Ellas enfrentan inserciones laborales más inestables y de peor calidad. Su acceso a los servicios de cuidado es también usualmente menor.

Las mujeres quieren y necesitan trabajar (remuneradamente)

El trabajo remunerado es fundamental para la dignidad, autonomía y realización de las mujeres y juega un rol central en sus vidas. Es, también, la principal vía para obtener un ingreso y por lo tanto imprescindible para acceder a bienes y servicios que contribuyan a satisfacer sus necesidades y deseos. También es la vía de acceso a la cobertura de derechos sociales y reconocimiento social. Por esto, generar las condiciones para que todas las mujeres puedan ejercer su derecho a un trabajo remunerado (de calidad) y superar las inequidades de género en el mercado laboral constituye un elemento central para la autonomía y el empoderamiento económico de las mujeres. Además, las mujeres aportan a sus hogares ingresos que constituyen un elemento clave para el sustento de las familias y la superación de la pobreza. Ampliar las oportunidades de las mujeres para insertarse en el mercado de trabajo en empleos de calidad repercute por lo tanto en el bienestar de los hogares, el combate a la pobreza y la generación de riqueza.

Diversos estudios muestran que una proporción importante de las mujeres adultas que no están ocupadas ni buscando trabajo estarían dispuestas a ocuparse si hubiera empleos disponibles para ellas y si pudieran resolver las necesidades de cuidado de la familia. La proporción de mujeres interesadas en insertarse laboralmente aumenta a medida que disminuye el nivel socio-económico del hogar. Las mujeres pertenecientes a hogares de bajos ingresos tienen menores tasas de participación laboral, aunque son justamente las que más necesitan aportar ingresos a sus hogares. Ellas enfrentan las mayores desventajas para insertarse laboralmente ya que tienen un menor nivel de educación y por lo tanto una gama restringida de ocupaciones a las que pueden acceder, los ingresos a los que pueden aspirar son muy bajos, carecen de redes y habilidades sociales para la búsqueda de empleo, enfrentan con inseguridad áreas geográficas y sociales que les son desconocidas. A esto se agrega el peso de las responsabilidades familiares y las tareas domésticas, que se convierten en barreras importantes frente a patrones culturales tradicionales y la ausencia de políticas integrales que permitan atender las necesidades de la familia en las distintas etapas del ciclo de vida. Asimismo se suman algunos fenómenos cada vez más corrientes en las grandes urbes como los largos tiempos de traslado (que pueden llegar a sumar hasta 4 horas a la jornada diaria) y la inseguridad en algunos barrios.

A pesar de todo, las mujeres valoran contar con una ocupación y los estudios longitudinales muestran que existe una importante cantidad de mujeres que ingresa al mercado de trabajo en períodos de alza del empleo, en trabajos temporales o cuando las condiciones familiares lo permiten (por ejemplo en períodos de vacaciones de los hijos) y que su retiro de la fuerza de trabajo es involuntario. El desafío por lo tanto no está solo en permitir el ingreso de mujeres al mercado de trabajo, sino en lograr un empleo para ellas, y su permanencia como ocupadas.

Como enfrentar la insuficiencia de la oferta laboral

La preocupación por contar con un mercado laboral apropiado para cumplir con las proyecciones de crecimiento económico y la sostenibilidad del sistema de seguridad social es una preocupación cada vez más frecuente en la región y fue una de las prioridades de la Estrategia Europea de Empleo (EEE) a partir de la década de los noventa. Las metas establecidas por el Consejo Europeo de Lisboa en 1997 eran la de alcanzar una tasa de participación laboral global del 70% para el año 2010. Esta meta se lograría fundamentalmente a través de un aumento importante en la tasa de participación laboral de las mujeres, que debería alcanzar el 60% para esa fecha¹.

¹ La tasa de participación laboral global de los 27 países de la UE alcanzó el año 2010 al 64,2%, con un aumento de la participación laboral de las mujeres, que alcanzó el 58,2 % y una caída en la participación masculina, que llegó al 70,1 % <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tsiem010&language=en>

¿Contribuye este programa o política a enfrentar el fenómeno de la baja tasa de participación laboral de la mujer? ¿Facilita su inserción?

¿Qué grupo de mujeres se ven beneficiadas y mejoran sus posibilidades de inserción en el mercado laboral?
¿Cuál es el mecanismo a través del cuál se propicia la inserción de las mujeres en el mercado laboral?
¿Puede este mecanismo sostenerse más allá de la existencia del programa, o depende de la continuidad del mismo? En este sentido, ¿consigue el programa una transformación estructural para mejorar las posibilidades de inserción laboral de las mujeres? Si sí, ¿cómo lo logra? Si no, ¿cuáles son los obstáculos?

¿Contribuye este programa o política a disminuir el desempleo femenino? ¿Contribuye a acortar la brecha de género en el desempleo?

¿Qué grupo de mujeres se ven beneficiadas y mejoran sus posibilidades de salir de la situación de desempleo?
¿Cuál es el mecanismo de salida del desempleo que promueve este programa y afecta de manera positiva especialmente a las mujeres?
¿Puede este mecanismo sostenerse más allá de la existencia del programa, o depende de la continuidad del mismo? En este sentido, ¿consigue el programa una transformación estructural para mejorar las posibilidades de salida del desempleo de las mujeres? Si sí, ¿cómo lo logra? Si no, ¿cuáles son los obstáculos?
¿Contempla, mientras tanto, este programa, el sostenimiento del ingreso de las mujeres en situación de desempleo? ¿Cuáles son las características de este apoyo? ¿Qué implicancias tienen para las alternativas de salida del desempleo de las mujeres? ¿Cuáles son las implicancias sobre las posibilidades generales de inserción laboral de las mujeres?

La experiencia muestra que el objetivo de aumentar la oferta laboral de mujeres es indisociable respecto al objetivo de la equidad de género y por lo tanto solo se puede alcanzar a través de una estrategia integral, que supere la acción parcial de medidas aisladas en el marco de las políticas activas de mercado de trabajo.

La estrategia europea se proponía acciones tanto institucionales como medidas concretas dirigidas a la disolución de las barreras estructurales para el acceso y permanencia de las mujeres en el trabajo y a hacer más atractivo su ingreso y permanencia en el mercado de trabajo.

A ello se agregaron medidas complementarias en relación al incremento necesario de la oferta de instituciones de cuidado, las políticas de conciliación entre la vida familiar y el trabajo y el impulso a los permisos parentales, entre otros.

Es sabido que la presencia de más mujeres en el mercado laboral por sí sola, no rompe necesariamente las brechas ni induce a la creación de mejores condiciones en el trabajo. También se sabe que se requieren de cambios profundos en ámbitos como la cultura y los patrones sexistas en relación al trabajo. No obstante, la acción multisectorial, las estrategias de transversalidad y la integración del principio de la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en las diversas esferas relacionadas con el empleo, representan un modelo interesante para experiencias en contextos diferentes.

Para cumplir la meta propuesta, la EEE estableció un marco institucional, invitando a los Estados miembros a lograr los siguientes objetivos:

- Aumentar el nivel de información en materia de derechos y obligaciones;
- Desarrollar medidas específicas en favor de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y fomentar el empresariado femenino y las iniciativas locales de empleo;
- Mejorar la calidad del empleo de las mujeres mediante la plena utilización de su potencial (en particular, mediante acciones en favor de la educación, la formación profesional y la aplicación de acciones positivas en las empresas);
- Reducir los obstáculos al acceso y a la participación de las mujeres en el empleo, facilitando la conciliación de las responsabilidades familiares y profesionales de mujeres y hombres;
- Desarrollar programas innovadores que ofrezcan una imagen realista y completa de la mujer en la sociedad, especialmente en los medios de comunicación;
- Alentar medidas destinadas al fomento de la participación de las mujeres en el proceso de toma de decisiones en la vida pública, económica y social.

Una estrategia de este tipo requiere de una participación y compromiso de los interlocutores sociales con la igualdad de oportunidades y de trato. Las nuevas disposiciones de la EEE permitieron al Consejo adoptar, previa consulta al Comité Económico y Social (según el procedimiento de codecisión), medidas positivas destinadas a garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y se otorgó a los Estados miembros la posibilidad de mantener o adoptar ventajas específicas para el sexo infrarrepresentado con el fin de facilitarle el ejercicio de una actividad profesional o impedir o compensar desventajas en la carrera profesional.