

INFORME REGIONAL TRABAJO DECENTE E IGUALDAD DE GÉNERO EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE: POLÍTICAS PARA MEJORAR EL ACCESO Y LA CALIDAD DE LOS EMPLEOS DE LAS MUJERES EN LA REGIÓN





Propuesta del Informe Regional

Entregar **recomendaciones de políticas públicas** para promover el acceso igualitario de las mujeres a las oportunidades de trabajo decente, para contribuir a su autonomía económica y a la reducción de la pobreza.

**Es un trabajo conjunto de las agencias de las Naciones Unidas
OIT, ONU Mujeres, PNUD, CEPAL y FAO**



Antecedentes

El empleo y las condiciones de vida de las mujeres son variables clave para el desarrollo equitativo y sostenible de América Latina y el Caribe.



Incorporar la dimensión de género en el debate sobre las **estrategias de desarrollo**

La superación de los problemas que afectan a las mujeres requiere caminar en la dirección de **sociedades más inclusivas e igualitarias.**

Para eso, es necesario invertir en la construcción de la igualdad de género, donde la **autonomía económica** de las mujeres juega un papel fundamental.

Esta se construye con la generación de **trabajo decente** para las mujeres, con **protección social** y **sistemas para el cuidado**, incorporando el trabajo productivo y el reproductivo y el ejercicio de los derechos de las mujeres

Las mujeres en los mercados de trabajo de la región

- En el período, mejores indicadores:
 - crecimiento de la ocupación (especialmente de las mujeres)
 - disminución del desempleo
 - formalización de los empleos
 - ampliación de la protección social
- Persisten los mecanismos de discriminación de género en el mercado laboral:
 - en los escenarios de crecimiento
 - en los impactos de la crisis

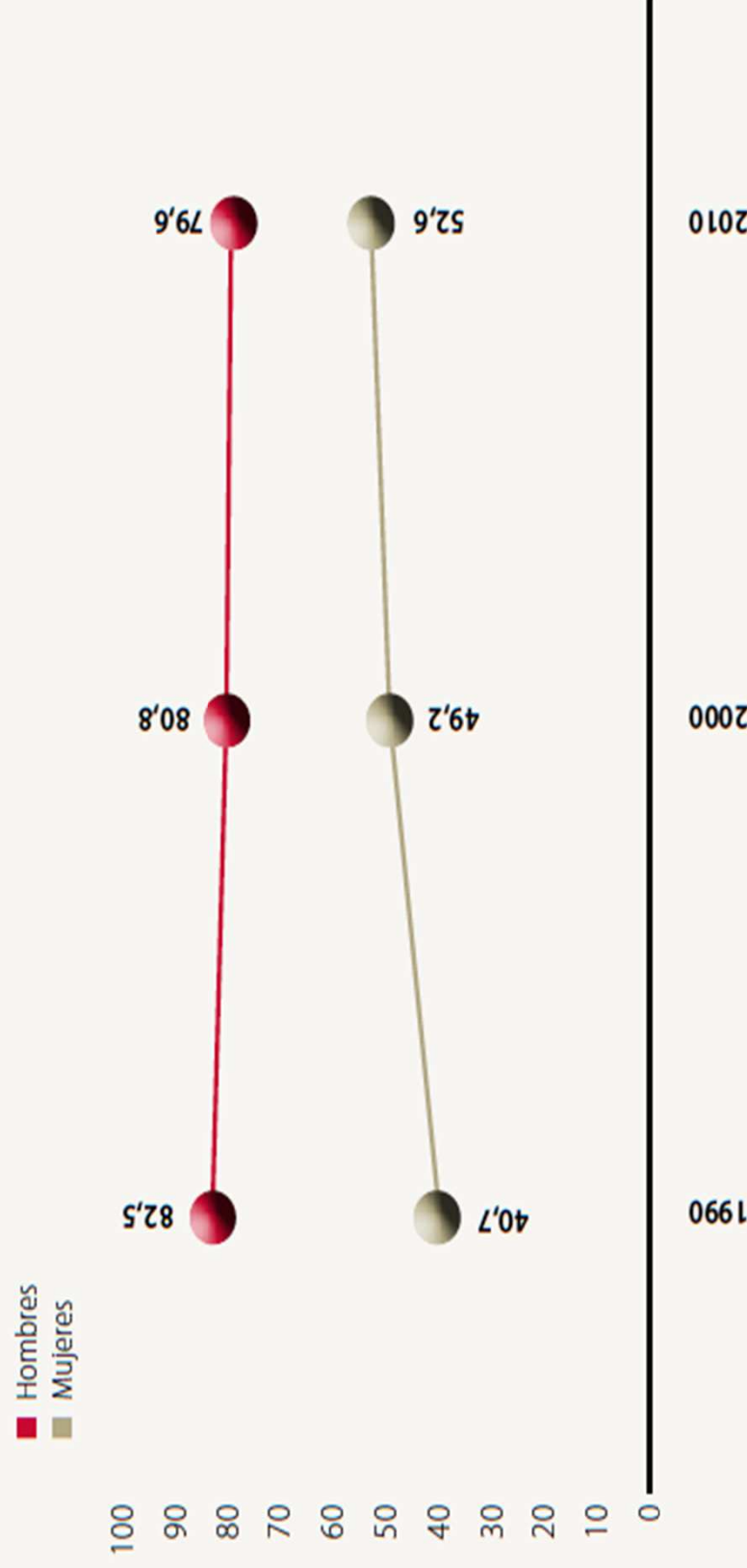


Las mujeres en el trabajo

- **Tasa de participación:** sigue siendo menor para las mujeres que la de los hombres. Varía según características personales y el contexto social.
- **Tasa de desempleo:** permanece en niveles elevados y es más alta que la de los varones.
- **Sobre-representadas** en ocupaciones de menor calidad y mayor informalidad: 54% de las mujeres y 48% de los hombres están en ocupaciones informales.
- Persiste la **segregación ocupacional horizontal y vertical**.

GRÁFICO 1

América Latina y el Caribe: tasa de participación laboral por sexo (Promedio simple, 18 países seleccionados). Años 1990, 2000, 2010 (en %)

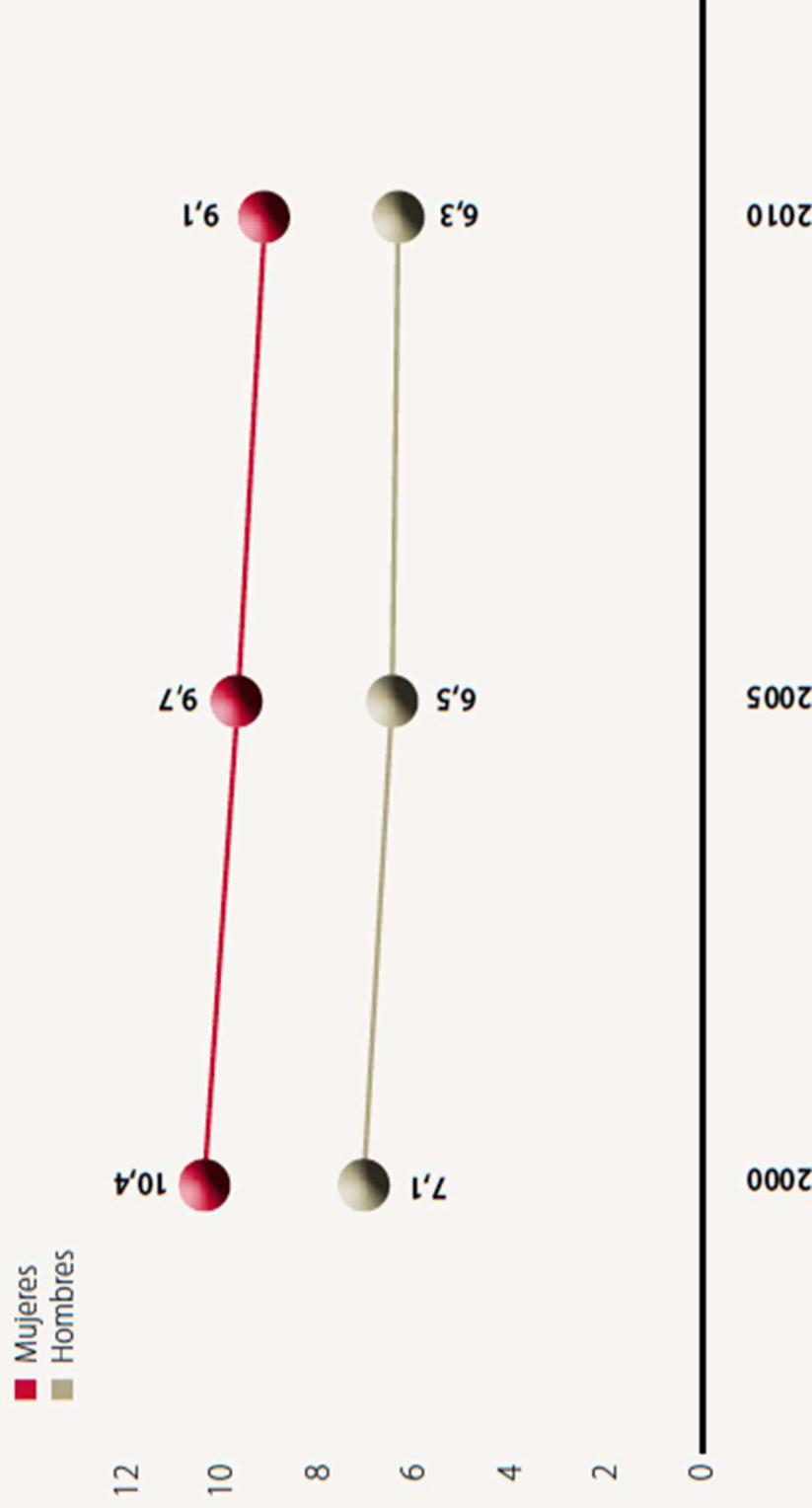


Fuente: CEPAL. Tabulaciones especiales a partir de las encuestas de hogares de los países.
Elaboración: OIT.

Notas: (1) la tasa de participación se refiere al cociente que resulta de la división de la población económicamente activa entre la población en edad de trabajar multiplicado por cien.
(2) Se incluyen datos de los siguientes países: Argentina (total urbano 1990-2000-2010); datos nacionales para Bolivia (Estado Plurinacional de) (1989-2000-2007), Brasil (1990-2001-2009), Chile (1990-2000-2009), Colombia (1991-2002-2010), Costa Rica (1990-2000-2010), Ecuador (1990-2000-2010), El Salvador (1990-2001-2010), Honduras (1990-2001-2010), México (1990-2000-2010), Panamá (1991-2001-2010), Paraguay (1990-2001-2010), Perú (1990-2001-2010), República Dominicana (1990-2002-2010), Uruguay (1990-2000-2010) y Venezuela (República Bolivariana de) (1990-2000-2010).

GRÁFICO 2

América Latina y el Caribe: tasa de desempleo por sexo
(Promedio simple, 16 países seleccionados). Alrededor 2000, 2005 y 2010 (en %)



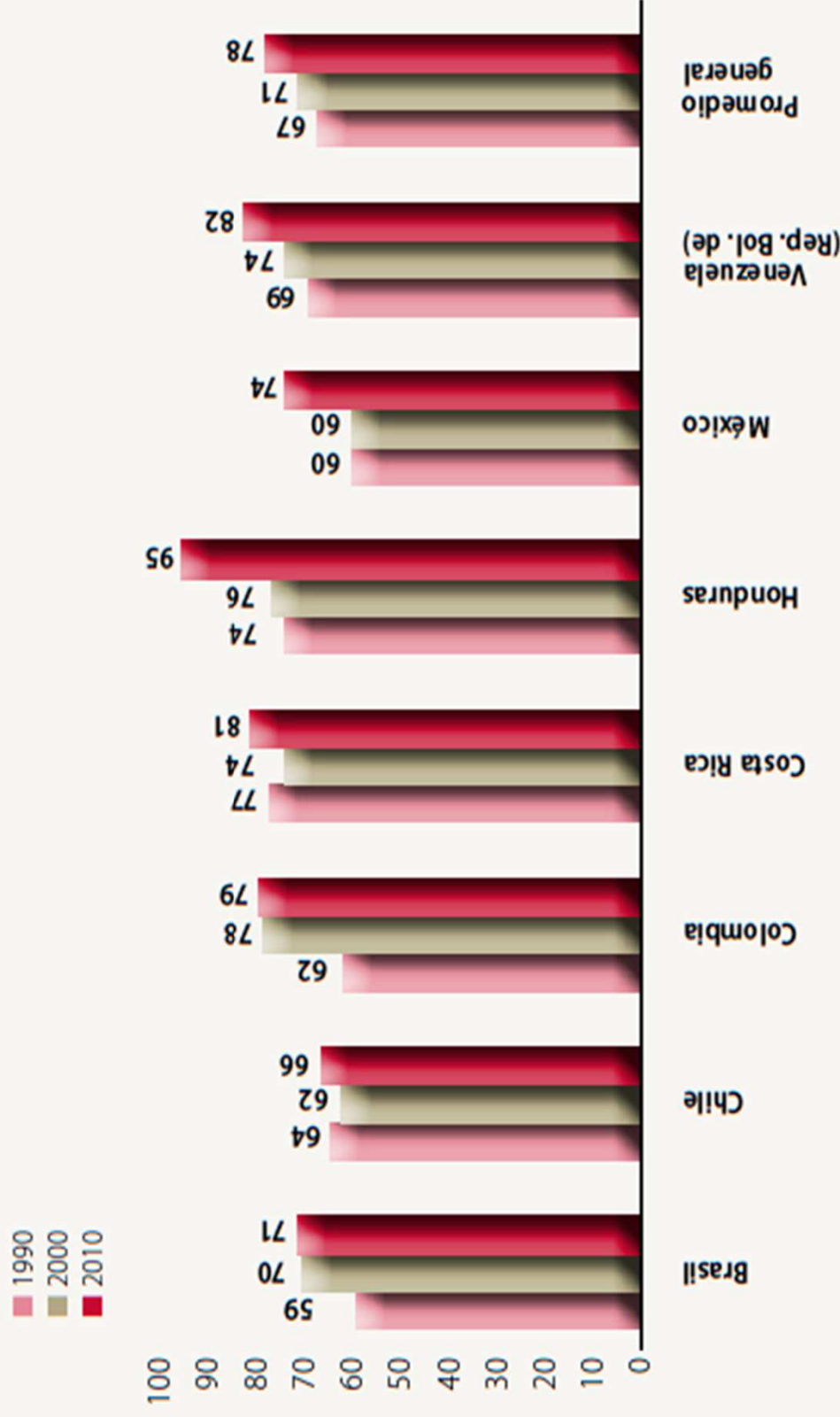
Fuente: CEPAL. Tabulaciones especiales a partir de las encuestas de hogares de los países.
Elaboración: OIT.

Notas: (1) Se incluyen datos de los siguientes países: Argentina (2000-2010), Bolivia (Estado Plurinacional de) (2000-2007), Brasil (2001-2009), Chile (2000-2009), Colombia (2002-2010), Costa Rica (2000-2010), Ecuador (2000-2010), El Salvador (2001-2010), Honduras (2001-2010), México (2000-2010), Panamá (2001-2010), Paraguay (2001-2010), Perú (2001-2010), República Dominicana (2002-2010), Uruguay (2000 urbano, 2010 nacional) y Venezuela (República Bolivariana de) (2000-2010).

Las mujeres en el trabajo

- Persiste la brecha de género en los **ingresos del trabajo** en todos los segmentos ocupacionales.
- Las desigualdades de género se potencian con aquellas derivadas de las **discriminaciones étnicas y raciales**.
- La conciliación entre la **vida laboral y familiar**, con corresponsabilidad en el cuidado, sigue siendo una meta pendiente.
- Expresiva proporción de mujeres entre los **pobres**:
 - **de ingresos**
 - **de tiempo**

América Latina y El Caribe: ingreso laboral promedio mensual de las mujeres respecto a los hombres (Promedio simple 7 países seleccionados) Alrededor 1990, 2000 y 2010. (hombres=100) (en %)



Fuente: CEPAL. Tabulaciones especiales a partir de las encuestas de hogares de los países.
Elaboración: OIT.

Notas: (1) Brasil (1992, 2001, 2009), Chile (1990, 2000, 2009), Colombia (1991, 1999, 2010), Costa Rica (1990, 1999, 2010), Honduras (1990, 1999, 2010), México (1989, 2000, 2010) y Venezuela (República Bolivariana de) (1990, 1999, 2010).

¿Cómo cambiar la desigualdad?

Solo la acción decidida de los gobiernos y de las sociedades puede revertir la desigualdad regional y la desigualdad de género, fenómenos estructurales y persistentes en la región.

Dejadas a su libre albedrío, tales inequidades tienden más a perpetuarse en el tiempo que a disolverse, tanto en escenarios adversos como favorables de crecimiento económico.

Así, el desarrollo económico de los países constituye una condición fundamental pero insuficiente para la promoción de la igualdad.

Los países necesitan avanzar hacia un desarrollo incluyente y sostenible, **donde la dimensión de género esté manifiesta desde el comienzo.**



Avanzar este objetivo requiere la generación de empleos de calidad para trabajadores de ambos sexos, con políticas y normativas legales consistentes con este desafío.

Las políticas orientadas hacia la igualdad tienen que estar firmemente ancladas en instituciones, estructuras, presupuestos y equipos que permitan su desarrollo y continuidad.

Por eso es importante la **institucionalización del enfoque de género** en los órganos públicos, políticas y normativas nacionales y internacionales.



El trabajo y la autonomía económica de las mujeres están establecidos en casi todos los instrumentos internacionales sobre derechos humanos adoptados en las últimas décadas

Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), las resoluciones de la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación, la Xenofobia y Formas Conexas de Intolerancia de Durban y los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), entre otras.

Los convenios de la OIT sobre:

Igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) - todos países ratifican

La discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) - todos los países ratifican

Los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) - 11 países ratifican

La protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103) - 10 países ratifican

La protección de la maternidad, 2000 (núm. 183) - 2 países ratifican

A nivel regional:

Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género (1998)

Agenda Hemisférica de Trabajo Decente de las Américas (2006)

Consensos de las Conferencias Regionales sobre la Mujer de América Latina y el Caribe

Normativas sobre trabajo decente e igualdad de género

- ❖ Los países han derogado prácticamente todas las normas discriminatorias en perjuicio de la mujer en materia de acceso al empleo, su desempeño y término de la relación laboral, el tipo de empleos disponibles para ellas y, en general, en todos los aspectos relativos a las condiciones de trabajo.
- ❖ Todavía existen ocupaciones como **el trabajo doméstico**, que en la mayoría de los países está regido por una legislación especial que otorga menos protección y derechos laborales.
- ❖ Otro punto a avanzar es el relativo a la corresponsabilidad por los cuidados.



Arquitectura institucional de género

La región ha avanzado en términos de una arquitectura institucional para la promoción de la igualdad de género:

- Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres - muchos con estatus ministerial.
- Planes de Igualdad de Oportunidades – conjuntos de medidas para la incorporación del género en las políticas públicas (17 países hasta 2011).
- Espacios de promoción de la Igualdad de género en los Ministerios de Trabajo.

TODAVIA,
las políticas laborales y las más específicas dirigidas al trabajo de la mujer se caracterizan por operar en pequeña escala, de forma poco coordinada con otras políticas y muchas veces en paralelo, perdiendo así su impacto.



La dimensión de género y las políticas

Las políticas económicas y sociales no son indiferentes al género, pues sus resultados inciden de forma diversa en los distintos segmentos de la población.

Género y políticas macroeconómicas

En las políticas macroeconómicas tradicionalmente no se considera la perspectiva de género, pero hay importantes puntos pendientes:

- **la carga tributaria y su incidencia en las mujeres:** por ej., es posible presumir que, dada la regresividad que caracteriza las estructuras tributarias de la región, en última instancia son las mujeres pobres quienes pagan relativamente más impuestos que los hombres ricos.
- **los bancos centrales de los países** pueden asumir una perspectiva dual de manera que, en lugar de trabajar sólo bajo la orientación de las metas de inflación, su misión pueda consistir en la generación del máximo de empleo con el mínimo de inflación.
- Considerar como **la política cambiaria** afecta las remisas que las trabajadoras migrantes realizan a sus países de origen.



Las políticas microeconómicas también afectan a las mujeres:

Políticas de ciencia y tecnología,

Políticas sectoriales,

Políticas industriales y agrícolas

Tienen efectos directos sobre los empleos y su calidad,

Conforman estructuras productivas más o menos inclusivas, más o menos generadoras de bienestar y de equidad de género.

Tradicionalmente adscritas a las políticas sociales, **las políticas de empleo** no se resuelven solo en este ámbito y **necesitan estar coordinadas a las políticas económicas** en todos sus aspectos.

Desde una perspectiva de género, las políticas de empleo necesitan adquirir un alcance mas amplio:

- ✦ Promover la generación de puestos de trabajo;
- ✦ Promover el acceso, la progresión y la permanencia de las mujeres en el empleo con igualdad de trato y de oportunidades.

Políticas de empleo con dimensión de género

Mejorar la calidad de los mercados de trabajo con igualdad de género

- Para avanzar en este terreno, se requiere disponer de una institucionalidad laboral fuerte, marcos legales claros y eficazmente aplicados, además de amplio diálogo social con la participación activa de los trabajadores y los empleadores.
- a) **Garantizar el acceso de las mujeres al mercado de trabajo**
- b) **Crear oportunidades de trabajo para las mujeres**
- c) **Garantizar empleos sin discriminación para las mujeres**
- d) **Ampliar la gama de ocupaciones para las mujeres**
- e) **Promover las políticas necesarias hacia las mujeres especialmente afectadas por la desigualdad**
 - Mujeres rurales y trabajadoras agrícolas
 - Mujeres indígenas y afrodescendientes
 - Trabajadoras migrantes
 - Trabajadoras del hogar
 - Mujeres jóvenes
- g) **Formalizar el trabajo de las mujeres**

Los servicios públicos de empleo

- Crear los SPE en aquellos países donde no existan y fortalecerlos en aquellos donde ya están en operación (Convenio sobre el servicio de empleo, 1948 (núm. 88), de la OIT)
- Los SPE deberían incorporar la perspectiva de género.
- Promover la capacitación en género de los trabajadores y trabajadoras de las instituciones de los SPE, así como en las entidades privadas (por ejemplo, los servicios privados de colocación laboral)
- Adecuar sus horarios de atención, lugares y formas de difusión, así como las metodologías de apoyo, articuladas las diferentes instancias de los SPE.
- Poner los servicios de empleo en línea con las iniciativas gubernamentales de diferentes ministerios, estados o provincias, y/o municipios para sectores, ramas, empresas

La dimensión de género en las políticas de empleo

Intermediación laboral

- Creación de un sistema de intermediación laboral público. En su operación, considerar la atención a las regiones más lejanas o aisladas, incluidas las grandes ciudades y sus entornos.
- El funcionamiento de las agencias en horarios y lugares accesibles a las mujeres teniendo en cuenta sus posibilidades de transporte y sus labores domésticas y de cuidados familiares.

Formación profesional.

- Sistemas de formación profesional integrados, distribuidos espacialmente, articulados con los sistemas educacionales y los planes de inversión y desarrollo, además de las organizaciones de trabajadores y trabajadoras.
- Revisar currículos y metodologías para incluir la dinámica de vida y trabajo de las mujeres, así como las necesidades especiales de las mujeres indígenas y afrodescendientes, además de las migrantes y, en especial, de las trabajadoras domésticas.
- Promover la certificación de competencias de las mujeres.

Seguro de desempleo

- Evaluar la posibilidad de establecer este instrumento en los países donde no existe.
- Ampliar la cobertura de mujeres, con su aplicación hacia sectores excluidos, como por ejemplo el servicio doméstico y hacer los cambios normativos necesarios para hacer crecer su cobertura.

Observatorios laborales

La institucionalidad en los mercados de trabajo

Inspección del trabajo

- Asegurar que las inspecciones laborales cuenten con recursos humanos capacitados y especializar a un grupo en el ámbito de la discriminación, acoso sexual y protección a la maternidad.

El salario mínimo

- Importancia estratégica en la corrección de las desigualdades salariales que afectan a las mujeres en el mercado de trabajo: sus incrementos ejercen un efecto mayor en los segmentos de menores ingresos, las mujeres y indígenas y afrodescendientes
- Puede beneficiar al sector informal por su efecto de “derrame”

La negociación colectiva

- Cumple un papel pionero en la promoción de la igualdad de género, acordando cláusulas que después son adoptadas por la ley.
- **Se recomienda el impulso y fortalecimiento de la negociación colectiva como mecanismo eficaz para el empoderamiento de las mujeres y de construcción de la igualdad en el empleo.**

Recomendaciones en relación al diálogo social para la constitución y desarrollo de las políticas



- Promover y garantizar la participación de las organizaciones de trabajadoras y trabajadores, de empleadores y empleadoras, de los movimientos de mujeres y de las organizaciones pertinentes de la sociedad en los procesos de creación de las políticas, consideradas todas sus etapas: definición, planificación, puesta en práctica, seguimiento y evaluación.
- Considerar con cuidado los conceptos y visiones de género que fundamentan las políticas públicas de forma de no reproducir desigualdades y estereotipos de género.
- Promover la transparencia y la divulgación permanente de los resultados de las políticas.

Gracias por la atención!

