

**LA AUTONOMÍA
ECONÓMICA
DE LAS MUJERES
EN EL CORAZÓN
DE LA AGENDA 2030:
EL CAMINO PARA QUE
NADIE SE QUEDE ATRÁS**

**LA AUTONOMÍA
ECONÓMICA
DE LAS MUJERES
EN EL CORAZÓN
DE LA AGENDA 2030:
EL CAMINO PARA QUE
NADIE SE QUEDE ATRÁS**



Organización
Internacional
del Trabajo

Oficina Regional para América Latina y el Caribe



Índice

1 Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS): una oportunidad para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres	7
1.1 Integralidad y sinergias en los ODS	8
1.2 La autonomía económica de las mujeres, una deuda histórica que impide la consecución de los ODS	9
2 Un punto de partida desfavorable y un futuro inquietante	12
2.1 Pobreza multidimensional	12
2.2 La injusta organización social de los cuidados, en el corazón de la desigualdad y la pobreza multidimensional de las mujeres	14
2.3 Acceso al trabajo remunerado	16
3 Retos estratégicos para alcanzar el ODS 8 y sus metas	19
3.1 Los retos de la productividad y el papel estratégico de las mujeres	19
3.2 Formalización del trabajo	29
3.3 Protección social	37
3.4 Igualdad salarial	49
3.5 Mujeres y hombres jóvenes en los mercados laborales	58
3.6 Violencia en el trabajo	65

4 El futuro del trabajo de las mujeres en América Latina y el Caribe	72
4.1 La heterogeneidad productiva, obstáculo para un futuro laboral con igualdad entre mujeres y hombres	74
4.2 Sin intervenciones estratégicas, las oportunidades y riesgos de los cambios tecnológicos no se repartirán homogéneamente entre mujeres y hombres	74
4.3 Nuevas relaciones laborales que arriesgan la protección y las garantías de quienes trabajan	78
4.4 Las nuevas tecnologías que benefician a todas y todos: el reto de la distribución	80
4.5 Políticas proactivas y sostenidas para la consecución de los ODS que aseguren no dejar a las mujeres atrás	81
5 Bibliografía	85
Otros documentos consultados	92
Sitios web consultados	92



La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible representa una gran oportunidad para dar un salto muy significativo en la erradicación de las desigualdades, en particular la existente entre mujeres y hombres. Esta es parte de la visión de futuro y de transformación deseados.



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, en el que el desarrollo es pensado en términos económicos, sociales y ambientales de forma equilibrada e integrada. Se 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 que establece esta agenda recorren dimensiones estratégicas sobre las que se requiere trabajar para alcanzar ese mundo proyectado. Las 169 metas asociadas a estos 17 ODS permiten dimensionar la profundidad de mira y el alcance de los compromisos contraídos por los Estados. Se trata, en efecto, de un proyecto ambicioso que pretende preocuparse más por quienes están en la actualidad 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 representa una gran oportunidad para dar un salto muy significativo en la erradicación de las desigualdades, en particular la existente entre mujeres y hombres. Esta es parte de la visión de futuro y de transformación deseados.

“ Aspiramos a un mundo en el que todas las mujeres y niñas gocen de la plena igualdad entre los géneros y donde se hayan eliminado todos los obstáculos jurídicos, sociales y económicos que impiden su empoderamiento; un mundo justo, equitativo, tolerante, abierto y socialmente inclusivo en el que se atiendan las necesidades de los más vulnerables”.



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. De forma explícita, 18 metas de 7 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. En este sentido, uno de los principios que guiarán los procesos de seguimiento y examen a todos los niveles es que estos “se centrarán en las personas, tendrán en cuenta las cuestiones de género, respetarán los derechos humanos y prestarán especial atención a los más pobres, los más vulnerables y los más rezagados”.

1.1 | Integralidad y sinergias en los ODS

La **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible** fue precedida por los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) y representa en muchos aspectos un significativo avance en relación a la propuesta anterior. Uno de ellos es el carácter universal, indivisible e interrelacionado que se le reconoce a la agenda, a los ODS y sus metas, así como a los medios de implementación. Las carencias en la consecución de cualquiera de los 17 ODS representan un obstáculo mayor para alcanzar el resto. Esta concepción plantea el reto de abordar la tarea de manera integral, y esto demanda estrategias y propuestas nacionales que superen las visiones y prácticas sectorializadas, algo que caracteriza a las políticas públicas de la región.

Esta indivisibilidad permite leer la **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible** desde la óptica de cualquiera de sus principios y cualquiera de los ODS, ya que inevitablemente remitirá al conjunto y a cada uno del resto de objetivos. En este sentido, 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 región con suficiente evidencia empírica para identificar las

fuertes vinculaciones e interdependencias existentes¹, en particular, entre los siguientes objetivos:

► **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**

► **Objetivo 10. Reducción de las desigualdades**

1.2| La autonomía económica de las mujeres, una deuda histórica que impide la consecución de los ODS

Aunque la brecha de género ha disminuido en la población que carece de ingresos propios en América Latina y el Caribe desde los años 90, esta sigue siendo dramática. Datos analizados por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) señalan que en el año 2014 la proporción de mujeres sin ingresos propios más que duplicó la de los hombres (28,9% y 12,5%, respectivamente) (CEPAL, 2016c: 41)².

Este es uno de los indicadores más relevantes de la desigualdad de género en la región, por su magnitud y porque de forma directa habla de la falta de autonomía económica de las mujeres. Muestra, además, que en esta materia las sociedades han avanzado menos.

Sin duda, este es un reto mayor para la consecución de los ODS. En sociedades altamente mercantilizadas, con relativamente escasa inversión social de parte de los Estados –limitada a aspectos muy básicos del bienestar–, la carencia de ingresos propios que afecta a una de cada tres mujeres, además de una clara discriminación, representa una limitación mayor para el desarrollo de capacidades y potencialidades, así como para el acceso a oportunidades que la sociedad brinde. Esta situación coloca

1 ONUMUJERES ha elaborado una propuesta de indicadores de género para los 17 ODS (ONUMUJERES, 2015). Este esfuerzo ha incluido el ejercicio de identificar vinculaciones entre los diferentes indicadores propuestos y las metas incluidas en los ODS. En esta ocasión, la OIT quiere resaltar la interrelación entre erradicar la pobreza (no solo la femenina), alcanzar la igualdad de género, lograr el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente (especialmente, de las mujeres) y la reducción de las desigualdades.

2 Se considera población sin ingresos propios las personas de 15 años y más que no tienen ningún ingreso monetario individual y no estudian.



a las mujeres en un riesgo aumentado de pobreza, tanto si esta se mide por el nivel de ingresos como si se hace desde una concepción multidimensional.

De acuerdo a datos de la CEPAL, en 2010 la tasa de pobreza (medida por ingresos) de las mujeres de 25-49 años de América Latina equivale, en promedio, a 1,2 veces la de los hombres de esas mismas edades, llegando a ser 1,5 veces en países como Argentina, Chile y Uruguay (CEPAL, 2014: 72). Esta relación, lejos de disminuir, aumentó en la pasada década en la región: en 2002 por cada 100 hombres en esa condición se encontraban 109 mujeres (CEPAL, 2015: 49). Esta evolución es particularmente preocupante si se toma en cuenta que en ese mismo período, en la primera década del siglo, la región vivió un crecimiento económico sostenido superior al 4% anual, que permitió importantes logros sociales y laborales, en particular, la reducción de las tasas de pobreza (OIT, 2015: 22 y 27). Es decir, **las mujeres de América Latina y el Caribe no solo no se beneficiaron de la misma manera que los hombres del auge económico de la década anterior; para ellas, contrario a lo que vivieron ellos, esta bonanza general estuvo acompañada de mayor pobreza.**

Además, si bien se puede pensar que muchas mujeres sin ingresos propios viven en hogares que proporcionan vivienda con servicios, alimentación, educación y servicios de salud, incluso con ingresos que superan las líneas de pobreza, el acceso a estos recursos depende de la voluntad de otras personas –en general, de los hombres de las familias–, que tienen el poder de decidir qué gastos, inversiones y proyectos respaldan económicamente y cuáles no³. Para millones de mujeres en la región la desigualdad de género en grado micro –incluyendo la violencia en todas sus manifestaciones– está enmarcada en esta carencia de ingresos propios que compromete su libertad y su desarrollo y las coloca en riesgo de pobreza multidimensional.

El hecho de que aproximadamente una de cada tres mujeres no cuente con ingresos propios está asociado en gran medida a la menor tasa de participación laboral que aún tienen en relación con los hombres: del 49,6% y 75,1%, respectivamente, en 2015 (OIT, 2016: 36). Además, en algunos países de la región, como Bolivia y Perú, gran cantidad de mujeres tienen un empleo, pero no reciben remuneración, siendo este un problema que en general afecta más a las mujeres que a los hombres (CEPAL, 2014: 206 y 173). Se trata de dos factores con múltiples repercusiones: representan formas de discriminación que inciden en la falta de autonomía de las mujeres y no solo en

³ La existencia de relaciones desiguales de poder entre mujeres y hombres dentro de los hogares hace particularmente difícil la tarea de medir la pobreza de las mujeres, tanto si se enfoca desde los ingresos como si se plantea una visión multidimensional, ya que las condiciones de las mujeres no necesariamente coinciden con las de sus familias.

su pobreza; también en la pobreza de sus familias, ya que las principales fuentes de ingresos de los hogares son las retribuciones del trabajo remunerado y las jubilaciones. Se anudan así cuatro de los ODS: los relacionados con la igualdad de género (ODS 5), el trabajo (ODS 8), la pobreza (ODS 1) y la igualdad social (ODS 10).

Un estudio publicado por CEPAL en 2014 reafirma esta conclusión. En él se dimensiona el impacto que tendría sobre la pobreza de las familias la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado en igual proporción que los hombres. Dependiendo del país, los ingresos familiares aumentarían en al menos el 3% y en ocasiones sobrepasarían el 10%. El efecto sería mayor si, además, se cerraran las brechas salariales existentes (CEPAL, 2014: 38 y 39). Adicionalmente, se reduciría el índice de Gini, lo que permitiría avanzar en la reducción de las desigualdades entre familias.

Sin duda, estos impactos tienen un límite, ya que la estructura productiva y la del mercado laboral no garantizan a las mujeres obtener un empleo, ni que este sea de calidad si no se mejora su formación y se erradican las diversas expresiones de discriminación femenina en el mundo del trabajo. En este sentido, el estudio antes mencionado plantea que “la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo permitiría alcanzar avances de importancia en la reducción de la pobreza y el logro de la igualdad. Para ello, se requiere de políticas activas y decididas que impulsen e incentiven esa participación laboral y que al mismo tiempo favorezcan su mayor calidad” (CEPAL, 2014: 12).



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 y creciendo económicamente, vivió en los últimos años una desaceleración económica que la OIT cataloga como “crisis a cámara lenta” (OIT, 2015: 22 y 16). Para el año 2016 el Fondo Monetario Internacional (FMI) estima una contracción económica del -0,6%, mientras la CEPAL considera que podría llegar a -0,9%, cifras que según la OIT representan una contracción económica que afecta principalmente a los países de América del Sur (Brasil, Venezuela, Argentina y Ecuador) (OIT, 2016: 20).

Esta crisis ha impactado negativamente en el mercado laboral. Algunos indicadores que mejoraron en la década anterior frenan esta tendencia; es el caso de los salarios medios reales que en 2014 tuvieron un crecimiento de 0,3%, menor al 1,1% del año anterior. En otros casos la situación se ha deteriorado, como en lo relativo al trabajo por cuenta propia que vuelve a crecer más rápidamente que el asalariado, cuando la tendencia en los años anteriores fue la contraria. Más grave aun, en 2015 el trabajo asalariado disminuyó en términos absolutos. Así mismo, el desempleo aumentó en ese año tras cinco de disminución y alcanzó el 6,8%, y en 2016 creció más de un punto porcentual, llegando al 8,1% (OIT, 2016: 30). Solo dos indicadores parecen no haber sido aún afectados negativamente, los salarios mínimos reales y nominales, con un crecimiento interanual del 4% en el tercer trimestre de 2015, y la cobertura de protección social, que alcanzó el 62,2% en 2013 y siguió creciendo en 2014 hasta el 62,8% (OIT, 2015: 14 y 15). La cobertura de protección social corre el riesgo de disminuir si no se revierte la contracción económica y el decrecimiento del trabajo asalariado del último año.

Los pronósticos económicos y sociales son amenazadores, y lo son incluso más para amplios sectores de las mujeres. Algunos indicadores permiten perfilar este panorama.

2.1 | Pobreza multidimensional

En la región han avanzado notablemente los esfuerzos realizados para ampliar el concepto de pobreza, vinculándolo a las privaciones, lo que ha producido relevantes resultados analíticos. En este sentido destaca el ejercicio realizado por la CEPAL en el *Panorama Social 2014* (CEPAL, 2014) y el *Informe Regional sobre Desarrollo Humano para América Latina y el Caribe de 2015* (PNUD, 2016). Una limitación de la metodología



La educación es un factor
clave para aumentar
la participación de las
mujeres y, así, disminuir la
pobreza de los hogares.





empleada en este estudio es que la unidad de análisis es el hogar, lo que no permite diferenciar la condición particular de las personas que los componen. Así las cosas, no se puede extraer información específica sobre las mujeres.

Sin embargo, algunos datos permiten aproximarse a un análisis particular. Seis de las variables consideradas en el estudio de la CEPAL mencionado están asociadas a la vivienda (condiciones, tenencia y servicios básicos), lo que en principio parece afectar por igual a todas las personas que viven en ella. No obstante, la carencia de agua o de electricidad prolonga las jornadas de trabajo no remunerado de las mujeres –quienes se hacen cargo de suplir esas carencias por diferentes medios–, lo que afecta la posibilidad de desarrollo personal; en particular, en su formación y en su participación laboral.

Con relación al resto de variables, en la dimensión estándar de vida se incluye la insuficiencia de recursos, como ya se mencionó. Esto afecta en mayor proporción a las mujeres, ya sea por tener menos ingresos laborales que los hombres de la familia o porque carece de ingresos propios, al punto de que es probable que ella no tenga acceso a recursos, aunque en su hogar sí los haya. Se incluye también la carencia de bienes duraderos –en particular, aparatos electrodomésticos–, cuya carencia va a representar una sobrecarga de trabajo no remunerado para las mujeres.

El resto de variables son relativas a dos dimensiones: educación y empleo y protección social. En estos casos se valora el hogar según haya al menos una persona que no llega a estándares mínimos, lo que permite más fácilmente que sí se tome en cuenta la condición de las mujeres más excluidas en estos dos campos (CEPAL, 2014: 81 y 82).

En definitiva, aun cuando no se pueda cuantificar la pobreza multidimensional de las mujeres, porque en gran medida está subsumida en la de su familia, se puede afirmar que su incidencia e intensidad es mayor que la de los hogares a los cuales ellas pertenecen.

Otro dato relevante del estudio de la CEPAL es que en 2012 la pobreza monetaria es la privación que más contribuyó a la pobreza multidimensional de la región: en un 28% (CEPAL, 2014: 87). Esto vuelve a colocar la autonomía económica de las mujeres como factor estratégico en relación a su condición de pobreza y, vinculado a ello, la participación laboral de las mujeres, que es la principal fuente de ingresos.

2.2| La injusta organización social de los cuidados, en el corazón de la desigualdad y la pobreza multidimensional de las mujeres

La menor tasa de participación laboral femenina no es un fenómeno fortuito. Detrás de él se encuentra la división sexual del trabajo que, en las sociedades contemporáneas de la

región, altamente mercantilizadas, se articula en torno a una injusta organización social de los cuidados⁴. La división rígida entre la esfera productiva y la reproductiva mantiene a esta última en el ámbito de lo privado, de manera que las familias deben enfrentar sus necesidades de cuidados de forma aislada, por lo que la posibilidad de satisfacerlas depende de sus recursos, ya sea asumiendo directamente las tareas o adquiriendo servicios. 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, 2016c: 59) Por ejemplo, en Brasil en el año 2011, los hombres dedicaron en promedio 42 horas semanales al trabajo remunerado y las mujeres, 34; y al no remunerado, 5 y 20 horas, respectivamente. Esto representa un total de 47 horas trabajadas semanalmente por los hombres y 54 por las mujeres (CEPAL, 2015: 13).

Esta asignación privatizada del trabajo reproductivo a las familias y, dentro de ellas, a las mujeres es injusta en un sentido doble. Por un lado, favorece la desigualdad entre familias, algunas con capacidad para adquirir más y mejores servicios de cuidado, lo que a su vez repercute positivamente sobre el desarrollo de sus miembros, reproduciéndose las exclusiones sociales intergeneracionalmente. Por otro lado, 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 dependientes⁵. 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 del 60% cuando hay niñas y niños menores de 6 años, al 75% cuando tienen entre 6 y 14 y llega al 80% cuando no hay menores. Por otra parte, estas diferencias son más marcadas en los hogares del primer quintil que en los del último quintil de ingresos (CEPAL, 2014: 35). Según la CEPAL, mientras las mujeres de los

4 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).

5 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, se hace difícil conjugarlo con otras actividades como las de formación o las laborales.



hogares del primer quintil dedican hasta 65 horas semanales al trabajo no remunerado, las del quinto quintil dedican entre 20 y 40 horas. En el caso de los hombres, no se identifican diferencias significativas en el tiempo que dedican al trabajo no remunerado (CEPAL, 2016c: 61-62).

Se trata de una lógica perversa, ya que alimenta un círculo vicioso que profundiza las exclusiones múltiples de las mujeres. Los hogares de menores ingresos son altamente dependientes del trabajo doméstico no remunerado de sus mujeres. Para ellas este compromiso limita sus posibilidades tanto de trabajar remuneradamente como de formarse para optar por mejores empleos, lo que implica menores ingresos familiares y mayor dependencia del trabajo gratuito de las mujeres.

Como se verá más adelante, para muchas esta dinámica comienza a operar desde la infancia o la adolescencia, convirtiéndose en una cadena intergeneracional de transmisión de exclusiones de las mujeres.

Por lo tanto, **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 el ciclo de vida.**

2.3| Acceso al trabajo remunerado

La tasa de participación femenina en las últimas décadas y hasta 2012 ha mantenido una tendencia de crecimiento sostenida, 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 desaliento⁶; después de haber alcanzado una tasa del 49,7% en 2012, los años siguientes fueron del 49,4% y 49,1%, respectivamente. Esta menor presión sobre el mercado laboral, junto con un aumento en la ocupación producto de la bonanza económica, permitieron una paulatina disminución de la tasa de desocupación femenina: del 8,6% en 2010 al 7,3% en 2014.

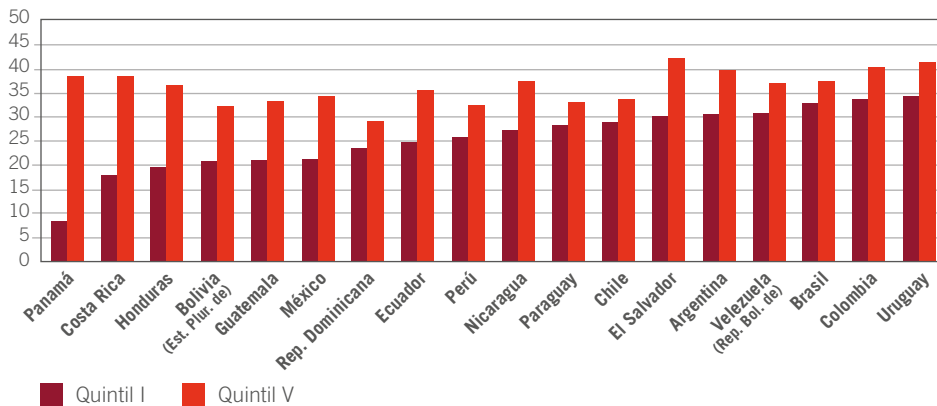
Para 2015 esta situación se revierte. Los impactos sociales de la crisis a cámara lenta y su duración animan de nuevo a las mujeres a buscar trabajo, aumentando la tasa de participación al 49,4% en el tercer trimestre de 2015. Sin embargo, en esta ocasión no

6 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.

hay suficiente demanda laboral para acogerlas, y el desempleo femenino vuelve a crecer hasta el 8,2%, cuando un año antes fue del 7,7%. **La relación de desempleo femenino y desempleo masculino se mantiene muy similar desde 2010 entre 1,4 y 1,5 (OIT, 2015: 34), lo que indica que esta es una brecha que no encuentra ocasión propicia para mejorar, ni las bonanzas ni las crisis, y que cerrarla requiere políticas activas sobre el mercado laboral.**

Por otra parte, la tasa de participación laboral femenina varía según los ingresos familiares, moviéndose ambos en el mismo sentido, lo cual 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 al 20% en algunos países (CEPAL, 2014: 198).

GRÁFICO 1 | América Latina (18 países). Aporte de las mujeres al total del ingreso laboral del hogar en el primer y el quinto quintil (alrededor de 2012) (porcentajes)



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

Llaman la atención las grandes diferencias que se dan en Panamá y Costa Rica, países donde hay menos tasa de participación femenina y esta es notablemente superior entre las mujeres de hogares de niveles más altos de educación. En Panamá las tasas de participación femenina en el primer y en el último quintil son del 28,2% y 65,5%, respectivamente; y en Costa Rica, del 31,8% y 59,1% (CEPAL, 2015: 13). La educación es, por tanto, un factor clave para aumentar la participación de las mujeres y, así, disminuir la pobreza de los hogares.



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. Estos aspectos para la OIT se convierten en ejes estratégicos de acción para lograr que la Agenda 2030 no deje atrás a 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 con la producción y la productividad, con la producción y consumo eficientes de los recursos mundiales, con el mercado laboral, con el comercio y con 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 de forma positiva, algo 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.

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

Para la consecución de la Agenda 2030 en América Latina y el Caribe, los problemas de productividad existentes se colocan como un reto central, ineludible. No solo porque



afectan el desempeño del ODS 8. Además, y sobre todo, por las múltiples implicaciones que tiene para la consecución de otros ODS; especialmente, para hacer realidad el principio de “no dejar a nadie atrás”.

Los datos muestran diversos problemas relacionados con la productividad de la región. El primero es un importante rezago en comparación con el conjunto de la economía mundial. En las dos últimas décadas los niveles de productividad de América Latina y el Caribe son aproximadamente la mitad de los que tienen los países con los niveles más altos, y esta brecha no disminuye, sino que tiende a aumentar. Además, aun cuando la productividad regional ha aumentado en los últimos años, lo ha hecho a ritmos menores que el resto de la economía, siendo inferior al promedio mundial (OIT, 2015b: 9). Las razones tras esta creciente brecha son diversas; entre ellas, la “falta de inversión, rezago tecnológico, brechas de infraestructura, déficits educativos” (OIT, 2014: 22).

METAS DEL ODS 8 VINCULADAS A LA PRODUCTIVIDAD

Meta 2. Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrando la atención en sectores de mayor valor añadido y uso intensivo de mano de obra.

Meta 3. Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de empleo decente, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y alentar la oficialización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, entre otras cosas mediante el acceso a servicios financieros.

En la región existe también una gran heterogeneidad productiva, de carácter estructural, dentro 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. Estas heterogeneidades no solo afectan negativamente a los aparatos productivos porque representan una desarmonización no deseada que frena el crecimiento; tienen además fuertes impactos en la población. Para el año 2014 en América Latina solo el 16,7% de la fuerza laboral se ubicaba en sectores de alta productividad, frente al 83,3% que estaba en sectores de media y baja productividad (CEPAL, 2016c: 69). Esto genera fuertes disparidades en los mercados laborales y constituye un eslabón estratégico de la cadena de exclusiones que convierten a la región en la más desigual del planeta.

Aumentar la productividad y disminuir las brechas estructurales internas es la apuesta por un desarrollo basado en inversión para la innovación, fortalecimiento de los recursos tecnológicos y el uso intensivo de trabajo calificado, lo que redundará en una mayor calidad del empleo, distanciándose de las propuestas basadas en sobreexplotación de los recursos naturales y los bajos salarios. Como señala la CEPAL: “En el largo plazo hay un círculo virtuoso entre menores brechas sociales, menores brechas de productividad y un crecimiento más dinámico y sostenido” (CEPAL, 2010: 43).

Identificar las causas de la baja productividad es el primer paso para adoptar políticas efectivas para combatirla. La OIT ha señalado como causas de los niveles de baja productividad “la falta de adecuación de los servicios públicos, la existencia de entornos generalmente débiles para los negocios, la amplitud de la economía informal y la absorción reducida de las nuevas tecnologías”, entre otras (OIT, 2016f: 25).

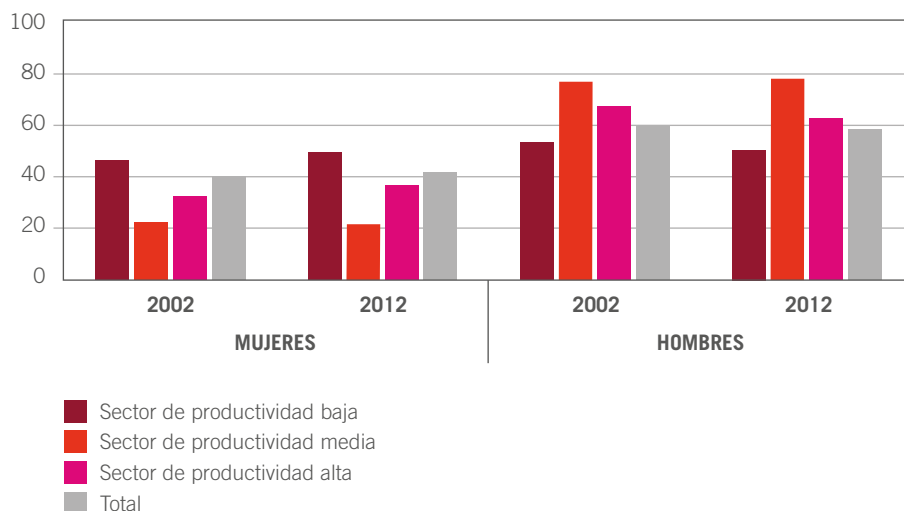
En este contexto, **la ocupación en sectores de baja productividad está asociada a menores niveles educativos, bajos salarios, escasa cobertura de seguridad social, más inseguridad en el trabajo y frecuentemente ausencia de contrato.** Se trata de trabajos de mala calidad que generan círculos viciosos e intergeneracionales de exclusiones múltiples; se limitan las opciones educativas propias y familiares, así como las oportunidades de crecimiento profesional y de promoción laboral; se amenaza el acceso a servicios de salud; y los ingresos frecuentemente son insuficientes para cubrir necesidades personales y familiares de vivienda, alimentación y otros aspectos básicos.

La baja productividad del trabajo y las consecuencias que esto tiene no se reparten por igual entre mujeres y hombres. **La gran mayoría de las trabajadoras (78,1%) se ocupa en sectores de baja productividad, cifra que es mucho menor en el caso de los hombres (55,5%). En los sectores de productividad media trabajan el 35,2% de los hombres y solo el 14,3% de las mujeres; y en los sectores de alta productividad se ubica a una minoría de hombres (9%), pero la proporción de mujeres es aun menor (7,7%)** (CEPAL, 2016c: 69).

El reparto es notablemente desigual. Si las mujeres representaron en el año 2012 el 41% del total de personas ocupadas en la región, su participación laboral en los sectores de baja productividad fue del 49%. A esta sobrerrepresentación femenina hay que añadirle la subrepresentación en los sectores de productividad media (22,3% del total) y alta (37,4%). Los hombres, por el contrario, están sobrerrepresentados en los sectores de productividad media (78% del total cuando su participación en la ocupación es del 59%) y alta (63%) y subrepresentados en los de productividad baja (51%) (véase el Gráfico 2).



GRÁFICO 2 I América latina (18 países). Distribución de las personas ocupadas según nivel de productividad del sector por sexo (circa 2002 y 2012) (porcentajes)



Fuente: Elaboración propia a partir de CEPAL, 2014: 191.

Este problema está asociado a la segregación por sexo que caracteriza el mercado laboral en la región. En América Latina y el Caribe las mujeres, a pesar de haber aumentado su participación laboral, aún se concentran en pocas ocupaciones –muchas de ellas, fuertemente feminizadas–, mientras que los hombres se distribuyen en una gama más amplia de ocupaciones. Se trata de una segregación horizontal del mercado laboral que hereda las tradicionales diferencias vinculadas a la división sexual del trabajo, en la que a las mujeres se les asignan tareas vinculadas al cuidado y el servicio de otros, afines al trabajo reproductivo que históricamente ellas han realizado en sus hogares.

El sector de servicios sociales, comunales y personales, uno de los de baja productividad, es el que reúne al mayor número de mujeres, y su participación casi triplica la de los hombres (40,7% de mujeres y 15,6% de hombres) (CEPAL, 2016c: 69). En particular, el trabajo doméstico ocupa al 14,3% de las mujeres trabajadoras de la región (OIT, 2016b: 12). El comercio, otro sector de baja productividad, es también de concentración femenina; este sector y el de servicios sociales, comunales y personales reúnen al 68,1% de las trabajadoras de la región. Por otra parte, una de cada 10 mujeres trabaja en la agricultura, otra actividad de baja productividad, llegando a ser una de cada 3 en Bolivia; gran parte de las mujeres en la agricultura trabajan sin recibir remuneración (CEPAL, 2014: 186 y 191).

La segregación horizontal por sexo del mercado de trabajo –una de las vías por las que las mujeres quedan concentradas en ocupaciones de baja productividad– constituye parte del núcleo duro de la discriminación laboral femenina. Ha mantenido su intensidad en los últimos años a pesar de una notable mayor tasa de participación de las mujeres que en décadas pasadas (CEPAL, 2014b: 168).

La segregación vertical por sexo del mercado laboral favorece igualmente la concentración de mujeres en ocupaciones de baja productividad. A pesar de que los niveles de formación promedio de la fuerza de trabajo femenina crecen continuamente y han superado a los de los hombres en casi todos los países de América Latina, las mujeres están concentradas en los niveles jerárquicos inferiores.

Una encuesta realizada por la OIT en 2013 a más de 1.200 empresas de 44 países del mundo en desarrollo⁷ reveló que solo el 21% de los cargos de directores generales estaban en manos de mujeres. De las 431 empresas que tenían junta directiva y contestaron, en el 30% no había ninguna mujer y solo el 13% estaban integradas por un número similar de hombres y mujeres (entre el 40% y el 60%) (OIT, 2015c: 43). Tratándose de América Latina, esta misma encuesta muestra que en Brasil y México las mujeres representan entre el 5% y el 10% de los puestos directivos empresariales, mientras que en Chile son menos del 5% (OIT, 2015c: 11).

En ocasiones, la segregación horizontal por sexo se convierte en vertical. La gran mayoría de las empresas encuestadas reportan que las mujeres, cuya presencia ha aumentado en los niveles de gerencia media, están en las áreas de recursos humanos, relaciones públicas y comunicaciones, finanzas y administración. Una de las consecuencias de la concentración de mujeres en estas áreas es que les dificulta la llegada a la alta gerencia, ya que la ruta para llegar a puestos de alta dirección es acumular experiencia en las áreas de operaciones, ventas, investigaciones, pero principalmente en gerencia.

Las diferentes expresiones de discriminación laboral representan pérdidas múltiples. Las mujeres están subempleadas, reciben menos ingresos de los que por su formación podrían alcanzar si el mercado no las relegara, sus desarrollos profesionales se ven truncados y las empresas pierden la oportunidad de ganar en productividad⁸.

⁷ De América Latina se incluyeron Brasil, Chile y México.

⁸ Otro factor interconectado con la baja productividad de las mujeres es que, a diferencia de los hombres, la categoría ocupacional en la que más presentes están es la de trabajadora por cuenta propia. Este aspecto se tratará en otra sección de este documento.



Todos los elementos antes mencionados y que se relacionan con la inserción de las mujeres en sectores de baja productividad remiten a la división sexual del trabajo que se manifiesta de forma directa en el mundo laboral. Se trata de un factor estructural social que aún organiza la vida en todos los países de la región, y que asigna espacios, tareas y valores diferenciados a hombres y mujeres.

Las segregaciones horizontal y vertical del mercado laboral comienzan con anterioridad a que las mujeres incursionen en él. En todos los niveles de educación, y en particular en la formación para el trabajo, se marcan las líneas que separan las ocupaciones definidas socialmente como masculinas y aquellas que se consideran femeninas.

Aun en ocasiones en las que se logra una participación paritaria de mujeres y hombres en los centros de formación, se llega a mantener una fuerte segregación interna en áreas y carreras, así como en niveles de titulación. Esto ocurre en particular en los Institutos de Formación Profesional (IFP) de Centroamérica y República Dominicana en los que la matrícula femenina ha mostrado un importante aumento en los últimos años, superando la de los hombres, salvo en Guatemala y Honduras. Sin embargo, cuando se analiza la matrícula en las diferentes áreas formativas, se encuentra una alta segregación por sexo. En todos los IFP existe un 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).

Las mismas razones que apartan a las mujeres de los empleos formales y de calidad son las que las excluyen de una formación para el trabajo igualitaria. Cabe señalar que entre las personas jóvenes que no estudian ni trabajan, la gran mayoría son mujeres, dan como razón para encontrarse en esa condición el tener que asumir tareas domésticas (véase la sección de mujeres y hombres jóvenes en el mercado laboral). La educación y la formación para el trabajo son claves para romper la lógica de las exclusiones tempranas por la vía de las uniones y embarazos precoces, la injusta organización de los cuidados y el sexismo tras la segregación horizontal y vertical en la formación para el trabajo y el empleo.

Si se supera la falta de oportunidades que muchas mujeres, especialmente las más jóvenes, 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.

Políticas y buenas prácticas en América Latina y el Caribe

En la búsqueda de 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.

En América Latina y el Caribe, las PAMT han ganado importancia en los últimos diez años. Según un estudio realizado en algunos países del sur de América⁹, estos esfuerzos se han centrado en políticas de capacitación (44% de las acciones identificadas), seguidas por iniciativas de apoyo al trabajo por cuenta propia y el microemprendimiento (28%). También se identifican acciones dirigidas a los servicios del mercado de trabajo (12%), programas de empleo público (11%) y subvenciones al empleo (5%) (OIT, 2016f: 72). El éxito de estas iniciativas sobre el aumento de la productividad tendría importantes efectos positivos para la región: “si se redujera la brecha de productividad con los Estados Unidos a la mitad (...), el ingreso per cápita de América Latina y el Caribe podría duplicarse” (Powell citado en OIT, 2016f: 25).

Las PAMT, sin embargo, no han logrado hasta el momento consolidarse de manera amplia. Por ejemplo, en Centroamérica y República Dominicana los países no disponen de políticas laborales integradas. “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 general en los niveles generales de productividad no implica necesariamente que su impacto se traduzca en mejores condiciones para las mujeres. El trabajo femenino, relegado a ocupaciones y nichos de baja productividad, no se beneficiará de estas mejoras si no se realizan acciones específicas que así lo favorezcan. En este sentido, **es esencial impulsar estrategias dirigidas a aumentar la participación de las mujeres en áreas de mayor productividad, como asalariadas y como emprendedoras, así como a promover su inclusión en puestos de responsabilidad y decisión.**

9 Argentina, Brasil, Colombia, Ecuador, Perú y Uruguay.



Se señaló con anterioridad que la segregación que empuja a las mujeres a las áreas de baja productividad inicia antes de su inserción laboral. Esta segregación horizontal del mercado laboral es reflejo de la segregación presente también en los sistemas educativos y de formación profesional.

En este sentido, entre las buenas prácticas que se identifican en la región destaca el impulso de políticas de género en los centros de formación. El Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) de Costa Rica es pionero en este tipo de iniciativas. Desde 2013 implementa su Política de Igualdad de Género, que busca, entre otros, reducir gradualmente la segregación en la matrícula a través de campañas específicas y de acciones afirmativas (OIT, 2013: 47 y sigs.).

La segregación vertical requiere igualmente ser atendida si se busca aumentar la productividad del trabajo de las mujeres. Aunque es complejo hacer un balance sobre los efectos de su participación en puestos directivos, se han identificado algunos factores que se relacionan con mejoras de la productividad en aquellas empresas donde sí las hay. La OIT identifica que las “empresas que promueven el ascenso de mujeres a los cargos más altos, suelen ser las que invierten mucho en investigación, innovación y tecnología” (OIT, 2015c: 10). Aunque no se trate necesariamente de una relación causal, esta correlación habla de culturas empresariales más innovadoras tanto en el terreno técnico como en el de recursos humanos.

La gama de medidas que las empresas implementan para promover la participación de las mujeres en puestos directivos es amplia. Las más utilizadas están orientadas directamente a la contratación, retención y ascenso de las mujeres; a impulsar programas de *mentoring* y *coaching*; a compatibilizar la vida familiar con la laboral, entre otras.

Además, son numerosos los programas que en la región se dedican a la **promoción de emprendimientos y de proyectos productivos**. De hecho, es frecuente que un solo país tenga diferentes acciones de este tipo, adscritas, además, a diversas instituciones que ofrecen apoyo mediante fondos no reembolsables, créditos con condiciones flexibles y bajas tasas de interés o capacitación técnica. En algunos casos, se promueven los proyectos productivos mediante la creación de cooperativas. Muchas de estas medidas derivan de los programas de combate a la pobreza y se dirigen a aquellos sectores de la población con mayor exclusión social. En la mayoría de casos, buscan crear o fortalecer microempresas o pequeñas empresas.

Entre este tipo de acciones se identifican programas dirigidos específicamente a las mujeres, prácticamente en todos los países y suelen ser las principales beneficiarias, aunque los programas no sean específicos para ellas.

Otra característica importante es que con frecuencia las metas de dichos programas se consideran cumplidas cuando alcanzan cuotas de participación determinadas. Así, es poco frecuente encontrar evaluaciones que permitan conocer los impactos en las condiciones de vida y en los ingresos de las mujeres.

En aquellos casos en los que sí se dispone de información acerca de los resultados de los programas, su alcance tiende a ser moderado y en ocasiones contradictorio. Recientemente la OIT realizó una revisión sistemática y rigurosa de 23 estudios que analizan el impacto de programas que brindan apoyo a empresas, ejecutados en América Latina, África Subsahariana, Asia y Europa del Este, entre 2010 y 2014. El foco de atención fue el impacto que tuvieron sobre las empresas de las mujeres, analizando en particular los efectos sobre la creación, sobrevivencia y crecimiento de las empresas, las prácticas empresariales y la capacidad de tomar decisiones de las mujeres. Los programas fueron diversos y, en general, incorporaron componentes de finanzas (incluyendo donaciones), formación empresarial y asistencia técnica, aunque no todos ellos de cada programa.

Los hallazgos más relevantes indican que **las intervenciones que combinan los aspectos financieros y los de formación empresarial son más efectivos para impulsar la formación de empresas de mujeres que cuando se ofrece cada uno de estos componentes por separado. Igualmente, para el crecimiento de empresas de mujeres ya existentes parecen ser más efectivos los programas que combinan formación empresarial y seguimiento con asistencia técnica, así como los que combinan donaciones con formación empresarial. Cuando se trata de apoyar las microempresas de mujeres, concluye este estudio, se requiere que las intervenciones se dirijan a otras barreras más allá de las financieras y de formación empresarial** (OIT, 2014b: 1).

En nuestro continente, una evaluación realizada por la FAO al Programa de la Mujer en el Sector Agrario (PROMUSAG) de México evidencia que solo el 50% de las mujeres participantes lograron mejorar sus ingresos por medio de ese programa (Salazar y Salazar, 2014: 42).

En cualquier caso, estos programas no buscan la incursión de las mujeres en áreas de mayor productividad. Con frecuencia, reproducen los esquemas que encasillan a las mujeres en actividades poco productivas, de manera que terminan realizando sus



emprendimientos en estas actividades. Asimismo, si bien en algunos casos facilitan el acceso a recursos para las mujeres, no logran flexibilizar los requisitos para que accedan a créditos de manera sistemática y generalizada.

Tampoco incluyen medidas que busquen promocionar la corresponsabilidad social de los cuidados. Casi siempre se asume implícitamente que las mujeres deben simultanear el trabajo remunerado y el no remunerado que cargan en solitario. En ocasiones, además, son los mismos programas los que tienden a reforzar los roles marcados por la división sexual del trabajo. Esto es así particularmente en los programas de transferencias monetarias condicionadas, que en algunos casos aumentan la carga de trabajo no remunerado que deben hacer las mujeres (CEPAL, 2013: 70).

En este sentido, es esencial que los programas para el fomento del emprendimiento y la “empresarialidad” de las mujeres hagan énfasis explícito en trascender la segregación ocupacional, favoreciendo que incursionen en áreas más productivas y con mayor innovación. Asimismo, es importante que estas estrategias consideren acciones que les permitan emprender sin tener que responder de manera simultánea a responsabilidades de cuidado. Finalmente, es urgente avanzar en el levantamiento de las barreras que impiden el acceso a crédito para las mujeres, de manera que puedan realizar mayores inversiones para aumentar la productividad y la innovación de sus negocios.



3.2 | Formalización del trabajo

La calidad del empleo es una preocupación central en contextos que, como el latinoamericano, presentan bajos índices de desempleo, aunque una alta informalidad¹⁰. 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 2014, pasando del 50,1% al 46,5% (OIT, 2014: 11). Sin embargo, para el año 2015 repuntó al 46,8% y se proyecta que para el año 2016 ocurra un nuevo aumento (OIT, 2016: 38).

Es decir, cerca de la mitad de la población ocupada de la región sigue trabajando en condiciones de informalidad.

METAS DEL ODS 8 VINCULADAS A LA FORMALIZACIÓN

Meta 2. Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrando la atención en sectores de mayor valor añadido y uso intensivo de mano de obra.

Meta 3. Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de empleo decente, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y alentar la oficialización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, entre otras cosas mediante el acceso a servicios financieros

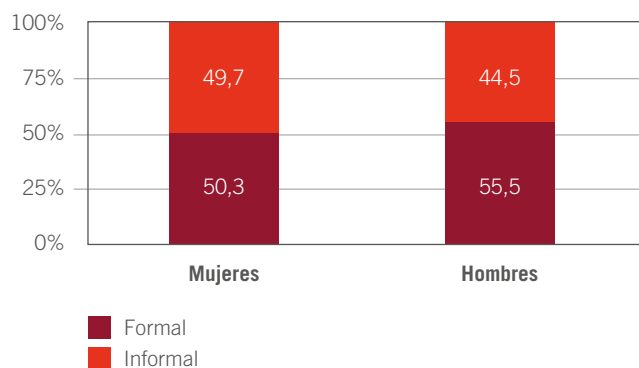
Meta 8. Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios

Meta 12. Para 2020, desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo.

¹⁰ 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).



GRÁFICO 3 I América Latina y el Caribe. Empleo formal e informal por sexo (2013) (porcentajes)



Fuente: OIT, 2014:10

Las altas tasas de informalidad en la región preocupan porque “representa una amenaza al desarrollo económico, competencia desleal para las empresas y un espacio donde se producen frecuentes violaciones a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, dando lugar a casos de trabajo infantil, trabajo forzoso y discriminación” (OIT, 2014: 18).

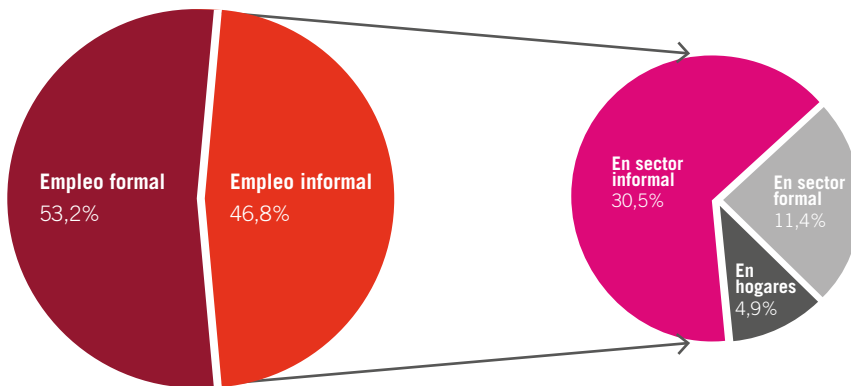
Como en el caso de otros indicadores vinculados a la calidad del empleo (subempleo, desempleo, ingreso), también en relación a la formalidad del empleo las mujeres se encuentran en situación de desventaja con respecto a los hombres. En 2013, la informalidad femenina era del 49,7 %, frente al 44,5% de la masculina (OIT, 2014: 13).

El empleo informal no solo se refiere al empleo dentro del sector informal, definido por las características de las unidades de producción; incluye también el empleo informal fuera del sector informal definido por las características de los puestos de trabajo (OIT, 2014: 9-10). Hay que considerar, de igual manera, el empleo informal que se realiza en hogares, que es particularmente necesario destacar cuando se trata de empleo femenino. Analizar estos tres componentes del empleo informal permite apreciar su heterogeneidad, así como evidenciar la necesidad de ajustar el diseño de políticas de acuerdo a las características diferenciadas de cada componente. Asimismo, se requiere un análisis diferenciado de la informalidad de las mujeres dentro de cada componente para identificar elementos clave a la hora de considerar estrategias para la formalización del empleo femenino. Sin embargo, en general, no existen estadísticas desagregadas que permitan conocer la situación de las mujeres en el empleo informal en el sector informal y en el empleo informal en el sector formal.

El empleo informal en el sector informal representó en 2013 el 30,5% del total de las personas ocupadas¹¹. 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).

El empleo informal en sector formal representó el 11,4% del total. En este caso, la informalidad está ligada al incumplimiento del marco normativo ya sea por desconocimiento, por incapacidad económica o por debilidad institucional para la fiscalización (OIT, 2014: 11).

GRÁFICO 4 | América Latina y el Caribe. Empleo formal y empleo informal por sector* (2013)
(porcentajes)



* No incluye trabajo en el sector agrícola.

Fuente: OIT, 2014: 9.

El empleo informal en el sector de los hogares, por su parte, representó un 4,9% del empleo total (OIT, 2014: 11). Este dato explica en parte la sobrerrepresentación de las mujeres en la informalidad, ya que el trabajo doméstico en América Latina y el Caribe es una actividad altamente feminizada (el 93% son mujeres), con un importante peso en la ocupación femenina (14,2% del total) (OIT, 2014c: 77) y alta informalidad entre las mujeres (77,5%) (OIT, 2014: 12).

11 Se excluye de este análisis a las personas ocupadas en el trabajo agrícola.

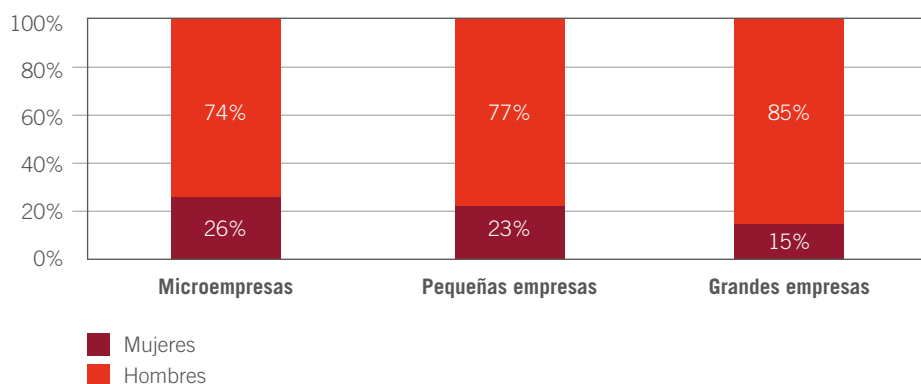


Al analizar el empleo informal por categorías ocupacionales, las mujeres están sobrerrepresentadas como “trabajadores familiares sin remuneración” (OIT, 2015i: 32). La división sexual del trabajo dentro y fuera de los hogares facilita la invisibilización del trabajo femenino en los negocios familiares; usualmente este se considera una ayuda a los esfuerzos familiares y no un trabajo que debe ser remunerado y cubierto por garantías sociales.

La misma división sexual del trabajo es responsable de que muchas mujeres vean el autoempleo como la mejor opción –en ocasiones, la única posibilidad– para responder a las responsabilidades de atención y cuidado familiares al mismo tiempo que generan ingresos. **El autoempleo frecuentemente implica realizar una actividad productiva dentro del propio hogar. Esto puede limitar el crecimiento de los emprendimientos cuando el hogar termina consumiendo parte de los bienes e ingresos del negocio.** Este es un riesgo particular de los emprendimientos femeninos; las cifras de la Encuesta de Condiciones de Vida de Guatemala muestran que “los miembros del hogar tienen el doble de probabilidades de consumir productos de las empresas de propiedad de mujeres que de las de hombres” (Banco Mundial, 2010: 44).

Dentro del empleo informal las mujeres están subrepresentadas en la categoría “empleadores”, y lo están incluso más como empleadoras en el conjunto de las empresas. Esto se explica por la relación entre el tamaño de las empresas y la informalidad.

GRÁFICO 5 | América Latina y el Caribe. Propiedad de las empresas por tamaño y sexo (2013) (porcentajes)



Fuente: OIT, 2015b: 22.

Las micro y pequeñas empresas (MYPE) son las que más empleo crean en la región (OIT, 2015b: 12), pero también donde se concentra gran parte del empleo informal.

Se estima que en 2013 existían alrededor de 11 millones de unidades económicas con al menos una persona trabajadora, además de la empleadora. La mayoría, cerca de 10 millones, corresponden a MYPE y aproximadamente un millón a medianas y grandes empresas (OIT, 2015b: 12). La informalidad es mayor en las empresas de menor tamaño; el empleo en empresas de hasta 10 personas es informal casi en un 60%. Es más, “los trabajadores por cuenta propia y las empresas de hasta 10 personas explican casi el 70% de todo el empleo informal de la región” (OIT, 2015b: 32). La mayoría de las empresas pertenecen a hombres, pero la participación de las mujeres como empleadoras aumenta a medida que disminuye el tamaño de la empresa. Ellas representan el 15% de quienes poseen grandes empresas, el 23% cuando se trata de las pequeñas empresas y el 26% en el caso de las microempresas (OIT, 2015b: 22).

Numerosas investigaciones reportan que las pequeñas empresas enfrentan gran diversidad de obstáculos; entre los más comunes: la falta de acceso al financiamiento, la competencia del sector informal, el sistema tributario, una fuerza de trabajo con educación inadecuada y delitos, robo y desorden interno (Banco Mundial, 2012 citado por OIT, 2015b: 18). Estos obstáculos son en general mayores en el caso de las mujeres. Ellas, por ejemplo, enfrentan limitaciones específicas 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 MIPYME (BCCR, 2013: 35). Otra causa identificada de mayor desventaja para las mujeres es la menor participación en las redes que dan acceso a contactos financieros y empresariales (OIT, 2015i: 32).

El aumento de la participación y la ocupación de las mujeres en la última década¹² tiene relación en gran medida con el aumento de su vinculación a las MYPE. Es aquí donde enfrentan peores condiciones laborales (OIT, 2015i: 29-30).

Las responsabilidades familiares, socialmente asignadas de manera exclusiva a las mujeres, tienen un alto impacto en la informalidad femenina. Así, el autoempleo es más frecuente en el caso de las mujeres con personas dependientes a su cargo, ya que de alguna manera les permite compatibilizar el trabajo remunerado y las responsabilidades familiares. **Una familia numerosa en niños y niñas y miembros inactivos tiene un efecto positivo en la incorporación al empleo formal de los hombres, pero negativo en el caso de las mujeres** (OIT, 2015i: 32).

12 En 2013 las mujeres representaron el 41% del total de la ocupación frente al 39% en 2003.



Además, mujeres cuyos compañeros están autoempleados con frecuencia se unen a los negocios de ellos. Finalmente, en los períodos de crisis tiende a aumentar el empleo informal de las mujeres debido a la disminución de los ingresos en las familias. También en este tipo de circunstancias las mujeres se ocupan mayoritariamente en el sector informal (OIT, 2015i: 32).

Esta situación de desventaja se agrava además en el caso de algunos grupos de mujeres, como las migrantes o las jóvenes. Tanto migrantes dentro de los países como migrantes internacionales tienen mayores probabilidades de terminar en la economía informal. En ambas situaciones estas mujeres no tienen posibilidades para subsistir periodos largos sin ingresos. Esto, sumado al desconocimiento de los mercados laborales en destino y a la falta de redes para acceder a empleo formal, las coloca en una situación de gran vulnerabilidad. Así mismo, las dificultades para acceder a un estatus migratorio regular también inciden en la informalidad de sus empleos. De hecho, “mientras más restrictiva la política migratoria y mayor el diferencial de ingresos respecto del país de origen, mayores son las probabilidades que los migrantes engrosen las filas de la informalidad” (OIT, 2015i: 33).

La informalidad entre la población joven (15-24 años) es significativamente superior que entre las personas adultas (mayores de 25): del 55,7% y 44,9%, respectivamente en 2013 (OIT, 2014: 15). Una vez más, **la informalidad es más alta entre la población femenina. En 2011 afectaba al 56,9% de las mujeres jóvenes y 54,7% de los hombres jóvenes** (OIT, 2013b: 65). Esto es particularmente preocupante si se considera que los estudios realizados muestran que quienes inician su trayectoria laboral con empleos por cuenta propia tienden a quedar al margen de la formalidad y su transición hacia esta no resulta muy probable (OIT, 2014: 16).

Políticas para la formalización en América Latina y el Caribe

Según el informe sobre transición de la economía informal a la economía formal presentado a la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT en 2014, la adopción de enfoques integrados para la formalización ha logrado resultados más robustos que aquellos que enfocan 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 igualdad 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 América Latina y el Caribe los esfuerzos para promover la formalidad son cada vez más frecuentes, lo que probablemente ha contribuido a la reducción de la informalidad en los últimos años. Esto sin duda representa un notable avance en una región en la que durante décadas el empleo informal tuvo una tendencia al aumento (OIT, 2014: 18).

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. Según el análisis realizado por la OIT en 10 países que lograron reducir su tasa de informalidad, no se ha incorporado totalmente el enfoque integrado, pero sí se han empleado cuatro de las vías principales para favorecer el tránsito hacia la formalidad. En primer lugar, destacan las medidas para dinamizar la productividad con acciones de política económica (monetaria, fiscal, crediticia), fomento de sectores, estímulo a encadenamientos productivos y otras medidas que se dirigen específicamente a promover y monitorear la productividad del trabajo y de las empresas. En segundo lugar, se han desarrollado acciones en el ámbito normativo y hacia la simplificación de trámites, realizándose a la vez campañas informativas. En tercer lugar, se han implementado políticas de incentivos, usualmente de carácter tributario, y en ocasiones extendiendo la protección social mediante mecanismos no convencionales a trabajadores independientes, rurales, trabajadoras domésticas y microempresas. Finalmente, se han desarrollado medidas dirigidas a mejorar la fiscalización, fomentando una cultura de cumplimiento y fortaleciendo las instituciones a cargo (OIT, 2014: 19).

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 exige 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: por un lado, la corresponsabilidad en las tareas familiares y, por otro, la mejora de las condiciones para el cuentapropismo y el emprendimiento de las mujeres**, aspectos que se abordaron con mayor detalle en la sección dedicada a la productividad. Igualmente, **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 también alcanzan a las mujeres.**



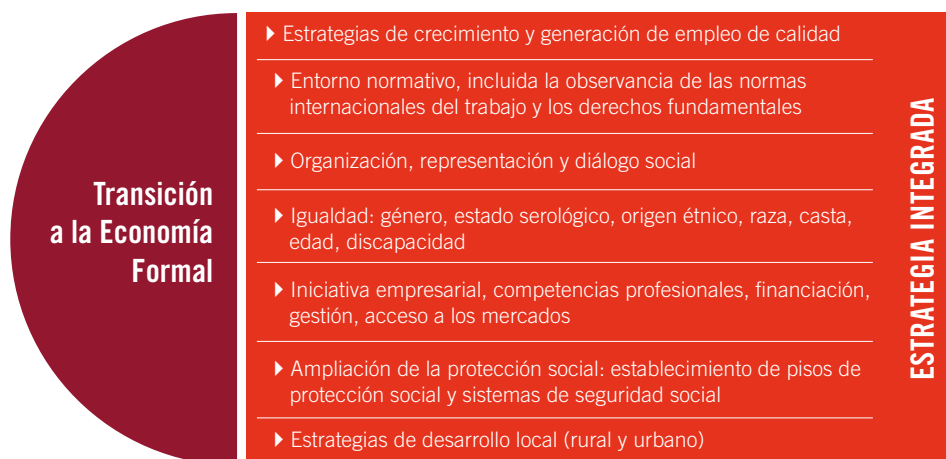
Asimismo, las acciones de evaluación y seguimiento deben observar específicamente la evolución de la informalidad de las mujeres.

De igual manera, **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 la región se identifican algunas experiencias exitosas en este campo: destacan las de Uruguay, Argentina, Chile y Ecuador, que han combinado diferentes medidas; algunas, novedosas. Entre estas medidas se cuentan las reformas jurídicas que reconocen a esta ocupación los mismos derechos que contempla el régimen laboral general, la fijación de salarios mínimos y su equiparación con trabajos de calificación similar, la flexibilización de los esquemas de aseguramiento, las campañas para promover la afiliación, el fortalecimiento de la fiscalización, los incentivos económicos para el cumplimiento de las normas, medidas para garantizar el diálogo social y campañas de información y sensibilización (OIT, 2016b: 41).

El enfoque integrado planteado por la OIT sintetiza las estrategias para la formalización. Este enfoque se centra en la necesidad de abordar la igualdad como un eje de estas estrategias. Como ya se ha señalado, esto implica la adopción de medidas específicas en cada ámbito propuesto, así como monitorear y evaluar los impactos diferenciados para las mujeres.

GRÁFICO 6 | Enfoque integrado de la transición a la economía formal



3.3| 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. Asimismo, además de contribuir a la reducción de la pobreza, la exclusión, la vulnerabilidad y las desigualdades, también “estimula la demanda agregada de bienes y servicios al incrementar los ingresos, que a su vez pueden crear nuevas oportunidades comerciales para las empresas del sector privado” (OIT, 2015d).

El mundo del trabajo no es el único escenario en el que se define el acceso a la protección social, pero es clave “porque su funcionamiento condiciona en buena medida el grado en que es posible equilibrar la arquitectura social a partir de fuentes diversas como los ingresos familiares, la protección contributiva y la cobertura por rentas generales” (Cecchini et. al. 2015: 173).

METAS DEL ODS 8 VINCULADAS CON LA PROTECCIÓN SOCIAL

Meta 5. Para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

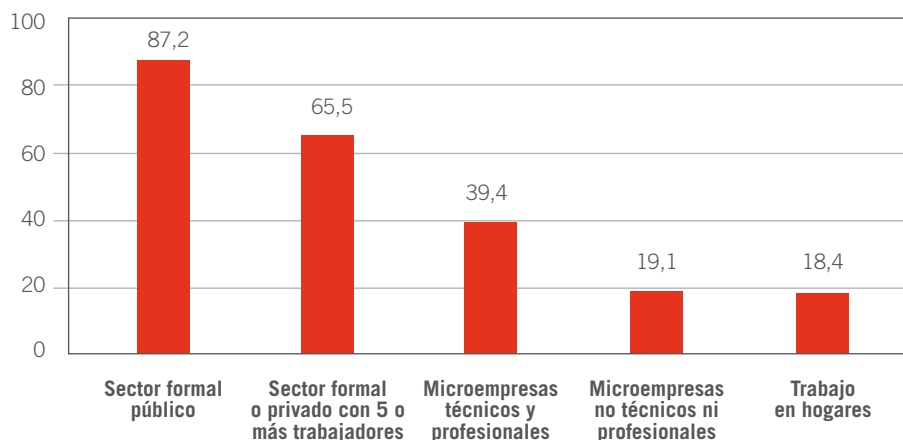
Meta 8. Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

Meta 12. Para 2020, desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo.

En la región latinoamericana 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 región presentan altos niveles de desigualdad y segmentación, y en consecuencia no han logrado funcionar como puerta de entrada a la protección social. En promedio tan solo el 55,4% de las personas asalariadas de la región cuentan con afiliación a la seguridad social (Cecchini et. al., 2015: 174). En cualquier caso, la situación en la región es dispar. Algunos países han logrado cubrir a buena parte de la población en edad activa; en otros muchos, por el contrario, el alcance es limitado.



GRÁFICO 7 | Gráfico 6. América Latina y el Caribe. Personas trabajadoras con cobertura de seguridad social por sector (2013) (porcentajes)



Fuente: Cecchini, S. y otros (eds.), 2015: 174.

Los mercados laborales de la región integran sectores formales y sectores informales, asociados en general, aunque no de forma estricta, a alta y a baja productividad, respectivamente. El mayor o menor acceso a la protección social guarda relación con esta segmentación. Entre las trabajadoras y los trabajadores del sector formal la afiliación es alta, siendo la más alta en las personas del sector público (87,8%), seguida por las asalariadas en empresas con 5 o más trabajadoras y trabajadores (65,5%). La tasa de afiliación es significativamente inferior en el caso de quienes se ocupan en el sector informal: el 39,4% entre profesionales o técnicos que trabajan en microempresas, el 19,1% en el caso de personas asalariadas que trabajan en microempresas sin ser técnicas ni profesionales, y el 18,4% en las trabajadoras domésticas (Cecchini et. al. 2015: 174).

En la sección de este documento dedicada a la informalidad se analizaron las limitaciones que enfrentan las mujeres para vincularse al empleo formal. Destacan, entre ellas, las condiciones de mayor desprotección en el empleo doméstico, las responsabilidades familiares o las limitaciones para el acceso al crédito. En cualquier caso, y habida cuenta de que el acceso a la protección social se vincula fundamentalmente con el empleo, es necesario considerar inicialmente los obstáculos para la inserción laboral de las mujeres, y después analizar los obstáculos para que esta inserción se dé en condiciones de formalidad e igualdad. Al observar las brechas entre mujeres y hombres en el acceso y la permanencia en el mercado laboral –que

se traducen en mayores tasas de desempleo y subempleo, menores salarios, mayor informalidad y segregación—, no es de extrañar que la brecha contributiva¹³ entre hombres y mujeres sea significativa. “En 2008, en Latinoamérica y el Caribe, sólo el 15% de las mujeres contribuían a los sistemas de seguridad social en comparación al 25% de los hombres” (Naciones Unidas, 2010: 100).

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 17,2% de los hombres tiene una cobertura contributiva. En el caso de las mujeres del mismo quintil la cobertura desciende hasta el 13,8%. Entre trabajadoras y trabajadores con ingresos intermedios, del tercer quintil, la cobertura masculina es del 38,1% para los hombres y del 33,4% para las mujeres. Tan solo en el quinto quintil la cobertura contributiva es mayor para las mujeres (60%) que para los hombres (56,5%)¹⁴ (OISS, 2014: 56).

De igual modo, los modelos de protección social se han construido respondiendo a una lógica basada también en la división sexual del trabajo; históricamente han considerado al hombre (en su calidad de proveedor) como sujeto principal de la protección social, y secundariamente a su familia. Por tanto, los modelos de protección social 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 para 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 también 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, 2016b: 13). Además, los propios sistemas pueden tener sesgos que desfavorecen a las mujeres (CEPAL, 2016b: 13).

¹³ Al considerar toda la población en edad activa, no solo a la que está efectivamente ocupada.

¹⁴ Promedio simple de 17 países latinoamericanos, considerando último dato disponible por país. Argentina (2012), Bolivia (2011), Brasil (2012), Chile (2011), Colombia (2011), Costa Rica (2012), Ecuador (2012), Guatemala (2012), Honduras (2012), México (2012), Nicaragua (2011), Panamá (2010), Paraguay (2012), Perú (2012), República Dominicana (2012), Uruguay (2012) y Venezuela (2010). Tomado de: OISS, 2014: 56.



Así, hay menos mujeres que hombres mayores de 65 años recibiendo pensiones contributivas. Alrededor del año 2012, las mujeres que recibían pensión contributiva eran el 37,7%, frente al 46,5% de los hombres¹⁵. La mayor cobertura para las mujeres se registraba en Argentina (93%), siendo este el único país en que la proporción de mujeres con pensión contributiva supera a la de los hombres, y la menor, en Honduras (6,5%) (OISS, 2014: 59). Además de ser menos las que tienen accesos a la pensión contributiva, también es menor el ingreso recibido como pensión (OISS, 2014: 59).

Como ya se ha señalado, estas brechas responden a las condiciones de desventaja que enfrentan las mujeres en el mercado de trabajo y a las reglas de funcionamiento de los propios sistemas, que responden a la lógica de la división sexual del trabajo y los roles de género. Por ejemplo, cerca de la mitad de los países de la región establecen edades diferenciadas para la jubilación de hombres y mujeres. Esta medida buscaría formalmente compensar el trabajo doméstico y de cuidado realizado por las mujeres; sin embargo, en la práctica implicaría reforzar los roles de género tradicionales. Además, también tiene repercusiones negativas en el ingreso que se percibirá como pensión (CEPAL, 2016b: 14-15).

Para valorar las condiciones de acceso de las mujeres a la protección social también se requiere analizar la manera en que los Estados conciben sus políticas de bienestar, ya que los modelos que implementan no son neutros al género. En las economías de mercado son tres las principales lógicas de asignación de recursos de protección social: los mercados, en particular los laborales; el ingreso social asignado mediante transferencias; y el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, principalmente femenino (ONU-MUJERES, PNUD, OIT, 2012: 21).

Una articulación de prácticas de asignación de recursos mercantiles colectivos y familiares da lugar a regímenes de bienestar, que pueden tener un carácter estatal o un carácter informal. Entre los primeros encontramos los regímenes estatales-productivistas, que se caracterizan por la presencia pública dirigida fundamentalmente a mejorar las condiciones de la fuerza laboral y compensar las deficiencias del mercado. También estarían en este grupo los regímenes estatales-proteccionistas, en los cuales las políticas enfatizan la protección social, determinadas áreas se asumen como responsabilidad pública y no están sujetas al intercambio mercantil. Entre los regímenes de bienestar con carácter informal, podemos identificar regímenes “familiaristas” en diversos grados.

¹⁵ Estimación realizada considerando países de la Comunidad Iberoamericana, incluye cifras de España y Portugal. OISS, 2014: 59.

En estos regímenes la provisión de bienestar depende en gran medida de las familias, y dentro de estas, de las mujeres, sin que puedan acceder de forma adecuada a través de un mercado y un Estado con escasas capacidades para proveer bienestar a través de las políticas públicas (Martínez, 2007: 11-15).

TABLA 1 | Regímenes de bienestar en América Latina y sus impactos en las mujeres

	Régimen	Características	Impactos en las mujeres
Estatul	PRODUCTIVISTA: Argentina y Chile	Presencia estatal para mejorar condiciones laborales y compensar deficiencias del mercado.	Oportunidades de formación y de mejor inserción laboral. No hay un peso central del trabajo doméstico no remunerado en el bienestar.
	PROTECCIONISTA: Brasil, Costa Rica, México, Uruguay y Panamá	Presencia estatal para la protección social, asumiendo ciertas áreas como responsabilidad de política pública y no de los mercados.	Apoyo para ingresos y algunas necesidades (cuido, servicios, transferencias...) No hay un peso central del trabajo doméstico no remunerado en el bienestar.
Informal	FAMILIARISTA: Colombia, Guatemala, Ecuador, El Salvador, Perú y Venezuela ALTAMENTE FAMILIARISTA: Bolivia, Honduras, Nicaragua y Paraguay	Presencia estatal escasa, limitado acceso a los mercados, las familias asumen el grueso de la provisión de bienestar.	Soportado por el trabajo no remunerado de las mujeres en los hogares y las comunidades. Obstáculos para el desarrollo personal, educativo y profesional. No inserción o inserción laboral precaria.

Fuente: Elaboración propia a partir de Martínez, 2008: 118.

Aunque hay diferencias entre los países de la región, “los regímenes latinoamericanos son, en alguna medida, informales” (Martínez, 2007: 23). En todos hay una proporción de la población que no puede enfrentar los riesgos sociales mediante su participación en el mercado de trabajo o a través de los servicios públicos, pero hay importantes diferencias.

En Argentina y Chile se trata de regímenes de bienestar “estatal-productivista”: las políticas enfatizan en la formación de capital humano y no así en la desmercantilización. “El Estado interviene en aquellas áreas en que el mercado no resuelve o para aquella parte de la población para la cual el intercambio mercantil no es suficiente” (Martínez, 2007: 24).



En otros países como Brasil, Costa Rica, México, Uruguay y Panamá se trata de regímenes “estatal-proteccionista”. “El Estado en este caso interviene aún en áreas que podrían ser de predominio del mercado (como la seguridad social) y para población que no necesariamente se encuentra en condiciones de pobreza” (Martínez, 2007: 24).

Finalmente, están los regímenes “familiaristas” y los regímenes “altamente familiaristas” con escasa o nula participación estatal en la provisión de protección social. En el primer grupo se encuentran Guatemala, Ecuador, El Salvador, Perú, Colombia y Venezuela; y en el segundo, Bolivia, Honduras, Nicaragua y Paraguay. En este caso, el Estado tiene muy escasas capacidades y las organizaciones internacionales tienen un papel más fuerte (Martínez, 2007: 26).

En la región predominan los regímenes “familiaristas” y “altamente familiaristas”. Esto significa que buena parte de las familias de escasos recursos realizan trabajo comunitario no remunerado para servicios propios en áreas que cabría esperar que estuvieran a cargo de los Gobiernos locales o centrales, como la construcción de escuelas o su administración (Martínez, 2008: 116).

Esto significa que la protección que el Estado brinda a las personas es fragmentada, y por lo tanto, las familias se ven sobrecargadas, de manera que las estrategias de protección social comunitarias adquieren mayor importancia (Filgueira y Espejo, 2011 citados en ONU-MUJERES, PNUD, OIT, 2012: 22). Como ya se ha mencionado en este documento, dentro de las familias son las mujeres las que asumen mayoritariamente estas responsabilidades de manera no remunerada. Esto implica que los regímenes de bienestar en Latinoamérica descansan en gran medida sobre el trabajo no remunerado de las mujeres. Además de una recarga injusta para las mujeres, esta sobreexigencia también limita sus posibilidades para participar en el mercado laboral en igualdad de condiciones que los hombres, lo que genera un círculo vicioso en el que las mujeres sostienen un sistema de protección al que no logran vincularse formalmente. Esta situación hace necesario garantizar que el diseño de los sistemas de seguridad social y los pisos de protección social respondan a la realidad de las mujeres.

Iniciativas para el fortalecimiento de la protección social en América Latina y el Caribe

La OIT lanzó en 2003 una campaña mundial para ampliar la cobertura de la seguridad social a todas las personas. Esta campaña tiene una estrategia bidimensional: por un lado, propone ampliar la protección de manera urgente a las poblaciones más excluidas a través de pisos de protección social; y por otro, continuar 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. La iniciativa se conceptualiza como un conjunto de políticas sociales para garantizar seguridad de ingresos y el acceso a servicios esenciales para todas las personas, con especial énfasis en los grupos más vulnerables (OIT, 2011: xii).

Iniciativas para incorporar la dimensión de género en la seguridad social contributiva

Todos los países de América Latina y el Caribe cuentan con normativa que reconoce el derecho a la licencia por maternidad. Sin embargo, en la mayoría de ellos el periodo reconocido para la licencia por maternidad está por debajo del límite mínimo de 14 semanas establecido en el Convenio núm. 183 (OIT et al. 2013: 113). Solo Belice, Brasil, Chile, Costa Rica, Colombia, Cuba, Panamá y Venezuela igualan o superan este límite mínimo (OIT et al., 2013: 214). También El Salvador se ha sumado recientemente a esta tendencia extendiendo la licencia por maternidad de 12 a 16 semanas tanto en el sector público como en el privado.

En algunos países, como Argentina, Bahamas, Brasil, Chile, El Salvador, Ecuador, Colombia, Guatemala, República Dominicana y Uruguay, se ha incorporado en la legislación la licencia por paternidad remunerada, con duraciones que oscilan entre dos y catorce días. 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).

No obstante, 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. Además, los mecanismos de vigilancia del cumplimiento de las normas laborales, adscritos a los Ministerios de Trabajo, tienen limitaciones, en particular de financiamiento y personal, que se han agudizado a partir de la crisis del 2008 debido a los recortes de gasto público que muchos países han implementado (OIT, 2015e: 4-5).



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. Una de las estrategias en este sentido es la de otorgar bonos de contribución por cada hijo o hija, de manera que se trata de compensar las interrupciones de la actividad laboral remunerada por el cuidado. 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, 2016b: 15). Uruguay cuenta con una “bonificación por hijo” desde 2008. Concretamente, consiste en contabilizar un año adicional de trabajo por cada año para las mujeres trabajadoras, con un máximo de cinco años. (CEPAL, 2016b: 23). También Chile cuenta con un sistema de bonificación por hijo (CEPAL, 2016b: 22).

La igualdad de género, en el piso de protección social

Según la Recomendación de la OIT núm. 202, 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; y por otro lado, contribuirá a la “desfamiliarización” de los sistemas de bienestar de manera que se reduciría significativamente la carga de trabajo no remunerado que asumen las mujeres, generando más posibilidades para su inserción laboral en condiciones de trabajo decente.

Para garantizar la inclusión de las mujeres, el piso de protección social debe dar respuesta a las desigualdades sociales que estas enfrentan en diferentes sentidos. En primer lugar, ellas se encuentran en una situación de mayor desprotección, ya que tienen menor acceso a la protección social mediante el mercado de trabajo. En segundo lugar, tienen mayor vulnerabilidad, ya que asumen de manera exclusiva el trabajo no remunerado derivado de las responsabilidades familiares. Asimismo, están en una situación de exclusión social, por el menor acceso a recursos y a poder (ONU-MUJERES, PNUD, OIT, 2012: 8).

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. Al mismo tiempo, 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 emprendimiento 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 las medidas que ya se están impulsando en este sentido, destacan aquellas relacionadas 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 al menos 18 países de la región realizaron reformas con el fin de ampliar la cobertura de la población adulta mayor (Banco Mundial, 2013: 9). Estas iniciativas han tenido un importante impacto para las adultas mayores, ya que las beneficiarias de este tipo programas suelen ser en su mayoría mujeres (CEPAL, 2016b: 17).

En cualquier caso, este tipo de programas hacen frente al 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 más las personas accedan a una pensión contributiva (OCDE, Banco Mundial, BID, 2015: 10).

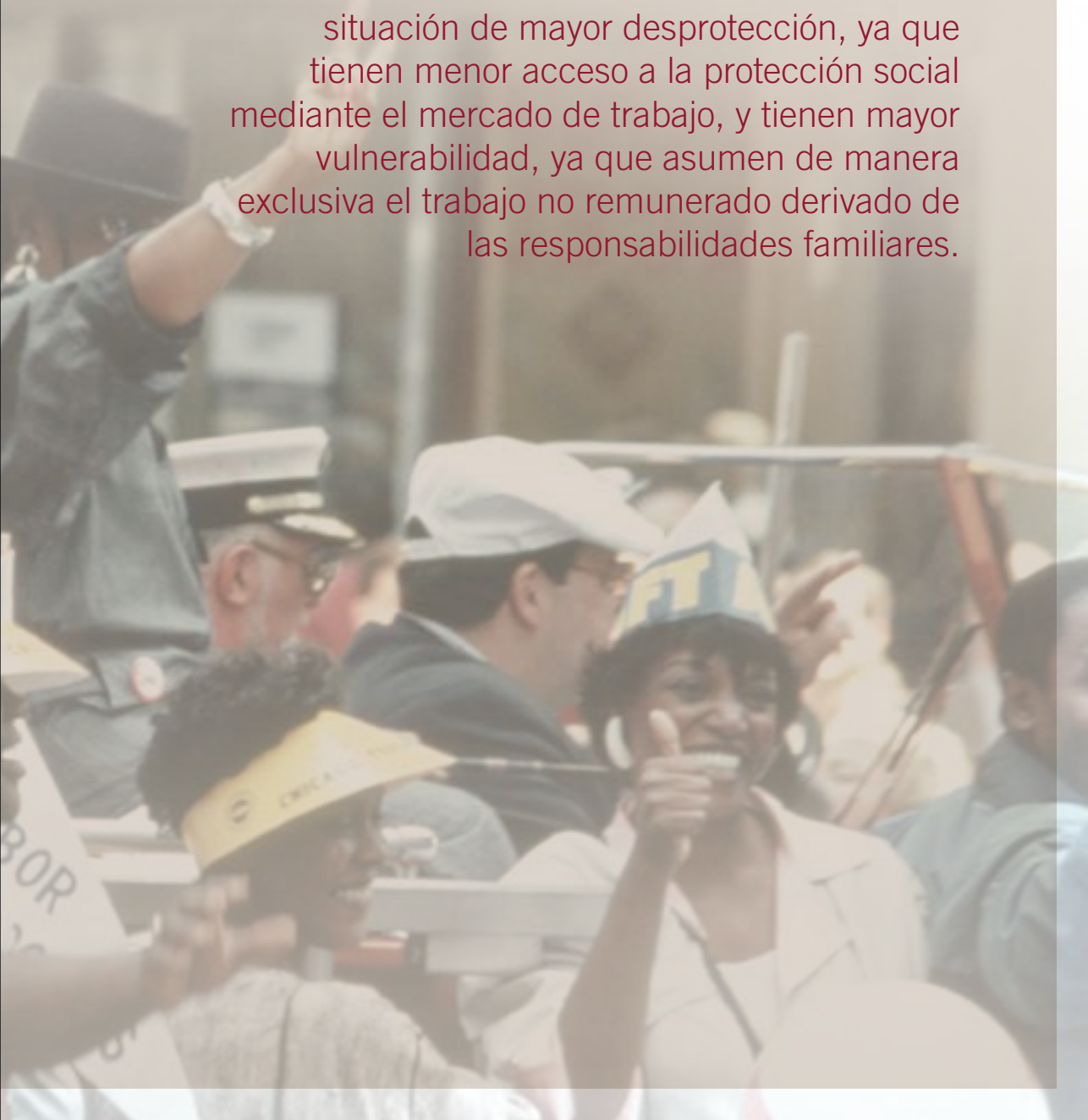
Finalmente, es esencial avanzar en el diseño y la implementación de políticas integrales para la corresponsabilidad social en el cuidado. En lo que respecta a la provisión de servicios de cuidado para dependientes (niñas, niños, personas adultas mayores, enfermas o con discapacidad) hasta el momento 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 ahora han sido reducidos, algunos países, como Uruguay o Costa Rica, están tratando de consolidar sistemas nacionales de cuidado, que son parte de la agenda de políticas públicas (CEPAL, 2015b: 22). Igualmente, 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; y se está elaborando de manera participativa con los diferentes actores que tienen que tener un rol fundamental en su implementación.



Organización
Internacional
del Trabajo

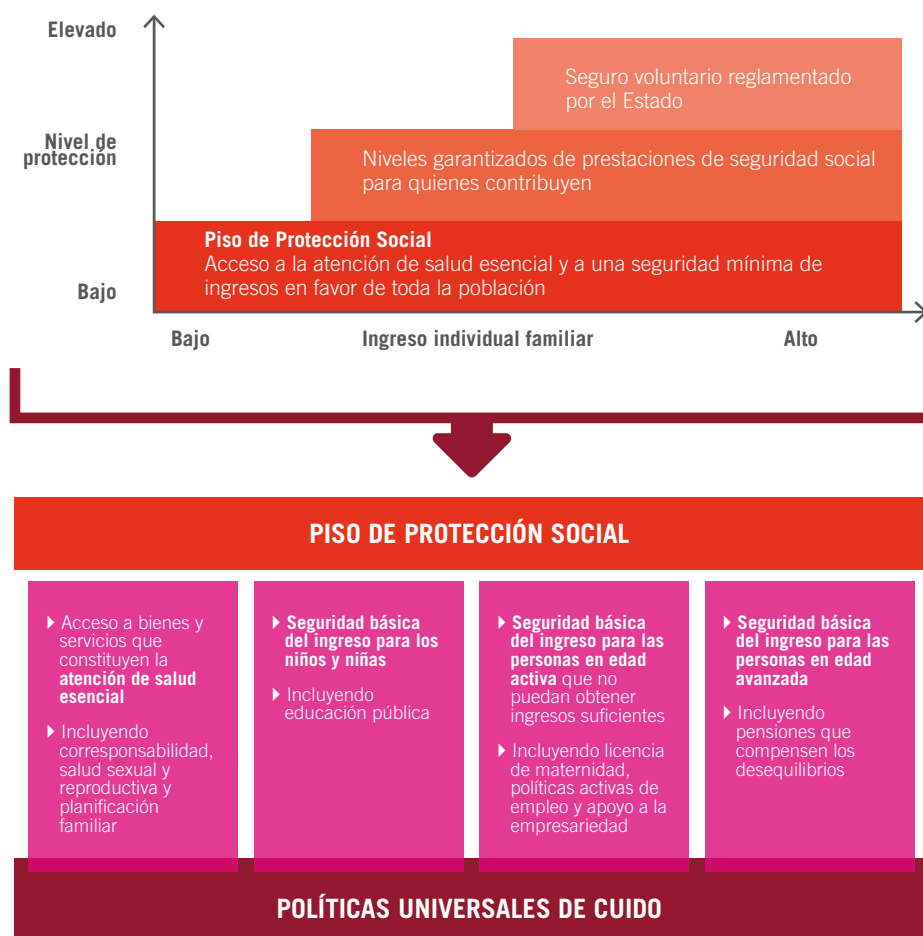


Para garantizar la inclusión de las mujeres, el piso de protección social debe dar respuesta a las desigualdades sociales que estas enfrentan en diferentes sentidos: se encuentran en una situación de mayor desprotección, ya que tienen menor acceso a la protección social mediante el mercado de trabajo, y tienen mayor vulnerabilidad, ya que asumen de manera exclusiva el trabajo no remunerado derivado de las responsabilidades familiares.





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.



3.4 | Igualdad salarial

Como ya se ha señalado, el trabajo remunerado, al igual que el no remunerado, está marcado por la lógica de la división sexual del trabajo. En lo que a las políticas salariales se refiere, esta lógica determina los criterios para definir la remuneración y las condiciones en que se lleva a cabo, de manera que el trabajo de las mujeres acaba siendo peor valorado.

Esta peor valoración implica en la práctica brechas salariales generadas por factores de discriminación directa o indirecta, legitimadas en ocasiones incluso a través del marco jurídico laboral de los países (OIT, 2013c: 23). Cuando el sexo es un criterio específico para establecer el salario se trata de una discriminación directa. Esta práctica prevalece en algunos convenios colectivos e instrumentos de salario mínimo que definen tasas salariales diferentes para mujeres y hombres, por ejemplo, en el sector agrícola (OIT, 2013c: 23). Pero también esta forma de discriminación se evidencia cuando el mismo trabajo se nombra diferente dependiendo de si lo realiza una mujer o un hombre, ya que usualmente los trabajos designados con nombres femeninos se pagan peor que los designados con nombres masculinos. Por ejemplo, *sastre*, *chef* o *subgerente* si son puestos ocupados por hombres, pero si se trata de mujeres son *costureras*, *cocineras* o *asistentes del gerente*, respectivamente (OIT, 2013c: 23).

METAS DEL ODS 8 VINCULADAS A LA IGUALDAD SALARIAL

Meta 5. Para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

Meta 8. Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios

Meta 12. Para 2020, desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo.

Sin embargo, muchas formas de discriminación ocurren de forma indirecta o solapada; algunas veces, mediante los sistemas que ofrecen remuneraciones diferentes del sueldo base. Por ejemplo, a través del pago por horas extraordinarias, la antigüedad o la productividad. Las mujeres asumen la mayor parte de las responsabilidades familiares, por lo que disponen de menos tiempo para acceder a estos pluses salariales (OIT, 2013c: 24).



El desbalance en la valoración del trabajo es evidente cuando se trata de ocupaciones similares, pero también se concreta cuando se trata de trabajo diferente pero con igual valor. Así lo señala la OIT en su Constitución de 1919:

“... 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).

Este principio que enfrenta la desigualdad salarial entre hombres y mujeres también se retoma en el Convenio núm. 100 sobre la igualdad de remuneración (1953). Este convenio señala que los Estados Parte deben, por medio de su legislación, establecer mecanismos para la fijación de remuneraciones para los contratos laborales y para la armonización de acciones que favorezcan 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).

En este convenio, el principio de igual salario por trabajo de igual valor es determinante para favorecer la igualdad de género. Para esto, los Estados deben “establecer la determinación del valor –y los requisitos correspondientes– de los diferentes puestos sobre la base de criterios comunes y objetivos” (OIT et al., 2013: 112).

A pesar de que todos países han ratificado el Convenio núm. 100, en la región latinoamericana persiste una marcada brecha salarial. **En 2014, las mujeres asalariadas recibían en promedio el 83,9%¹⁶ del salario que recibían los hombres. Esta brecha aumenta a medida que aumentan los años de estudio.** Así, el salario de las mujeres que tienen 0-5 años de estudios es el 77,9% del de los hombres con igual nivel de formación, mientras que el salario de las mujeres con más de 13 años de estudio representa el 74,4% del de los hombres (CEPAL, 2016). En las últimas décadas la brecha se ha ido reduciendo, de manera que el salario de las mujeres pasó de ser el 71,8% con respecto al de los hombres en 1990 al 83,9% en 2014 (CEPAL, 2016). No obstante, si el avance continúa este ritmo, la OIT estima que se requerirían más de 70 años para lograr cerrar esta brecha (OIT, 2016c: 9).

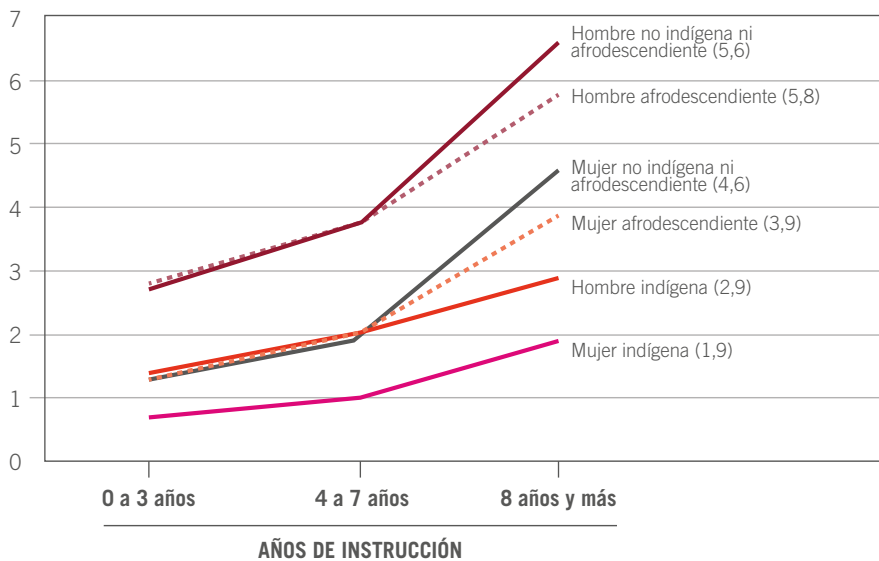
Es de destacar que este desbalance contra las mujeres es aun mayor cuando se consideran otras dimensiones como la etnia o la raza. **Las mujeres indígenas enfrentan**

16 Proporción del salario medio de las mujeres asalariadas urbanas de 20-49 años que trabajan 35 horas y más por semana con respecto al salario de los hombres de iguales características, según años de escolaridad.

mayor desventaja: reciben menores salarios independientemente de su nivel educativo.

De hecho, la brecha se amplía a medida que aumentan los años de estudio. En 2013, las mujeres indígenas con 8 años de estudio o más recibieron como pago de su trabajo el equivalente a 1,9 líneas de pobreza, mientras que mujeres afrodescendientes recibieron 3,9 y las 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: de 5,9 y 6,6, respectivamente. De esta forma, se constata que el ingreso de los hombres ni indígenas ni afrodescendientes es más del triple que el de las mujeres indígenas con los mismos años de estudio (véase el Gráfico 7) (CEPAL, 2015c: 37).

GRÁFICO 8 | América Latina (9 países). Ingresos laborales, según sexo, raza/etnia y años de escolaridad, total nacional (alrededor de 2013) (en múltiplos de líneas de pobreza)



Fuente: Tomado de: CEPAL, 2015c: 38.

Por otro lado, la OIT también ha realizado estimaciones considerando la diferente afectación de la brecha para las mujeres que son madres y para las que no lo son. Según estas estimaciones¹⁷ realizadas para un grupo de seis países de la región, existe una brecha considerable en el ingreso determinado por la maternidad. Entre

¹⁷ 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 países analizados, México es el que muestra una brecha mayor. En ese país las mujeres madres ganan 33,2% menos que las mujeres sin hijos. Este desbalance es del 27,6% en Perú, 21,7% en Brasil, 21% en Uruguay, 17,5% en Chile y 16,8% en Argentina (OIT, 2015f: 53).

Algunos enfoques más economicistas tratan de explicar esta situación considerando factores como la disminución del capital humano y conocimientos debido a las interrupciones laborales o la búsqueda de opciones laborales más compatibles con las responsabilidades familiares, como los tiempos parciales (OIT, 2015f: 52). Otros planteamientos, sin embargo, apuntan a aspectos vinculados con la organización social de los cuidados injusta, como la no contratación de mujeres con responsabilidades familiares o la insuficiente oferta de servicios de cuidado y de medidas para la conciliación. En ese sentido, también la falta de mecanismos adecuados y sólidos para la protección a la maternidad es una limitación importante (OIT, 2015f: 53).

El nivel educativo, la experiencia, la actividad económica, la ubicación regional o la intensidad laboral explican parte de la brecha salarial de género, pero no toda, pues hay una parte “no explicada”. Según el Informe Mundial sobre Salarios, estimaciones realizadas para 38 países muestran que, al realizar los ajustes en relación con la brecha salarial “no explicada”¹⁸, la disparidad salarial media casi desaparece o retrocede en cerca de la mitad de los países”. En el caso de los países latinoamericanos estudiados la disparidad salarial se revierte en Brasil, casi se anula en Chile y Uruguay y disminuye significativamente en Argentina, México y Perú (OIT, 2015f: 56).

Iniciativas para la erradicación de la brecha salarial en América Latina y el Caribe

Los avances más concretos con respecto a la igualdad salarial en la región tienen que ver con la creación y reforma de normativa específica. Todos los países de la región han aprobado el Convenio núm. 100 de la OIT. A partir del marco general que establece este convenio, el principio de no discriminación salarial por razón de sexo se ha normado de diferente manera, pudiéndose diferenciar al menos tres grandes grupos (OIT et al., 2013: 112). En un primer grupo se encuentran los países, como la República Bolivariana de Venezuela, “que establecen de manera general la prohibición de discriminación basada entre otros motivos por el sexo, sin proclamar expresamente el principio de igualdad de remuneraciones” (OIT et al., 2013: 112). Otros países, como México, Paraguay, Colombia y los países de Centroamérica, “incorporan el principio de igualdad salarial...

¹⁸ Aquella que no se puede explicar mediante elementos objetivos como (el nivel educativo, la carga horaria, etc.), si no que se debe a una situación de discriminación.

de acuerdo a la tesis de “igual salario por trabajo igual” (OIT et al., 2013: 113). En el último grupo se encuentran los países, como Brasil y Ecuador, que “prohíben la discriminación por razón de sexo en los “criterios de remuneración”, lo que constituye una formula amplia que permite abarcar situaciones de discriminación salarial directa e indirecta, y ha sido interpretado como una admisión de los métodos de evaluación objetiva promovidos por la OIT” (OIT et al., 2013: 113).

Es de destacar que Chile aprobó en 2009 una ley específica con el objetivo de combatir la brecha salarial: la Ley núm. 20.348, que resguarda el derecho a la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres.

Más allá de lo normativo, son pocas las iniciativas o buenas prácticas que se identifican en los países de la región para combatir la brecha salarial de género. En el ámbito de lo propositivo la OIT plantea desarrollar una estrategia siguiendo procesos planificados de diálogo entre el sector trabajador y el sector empleador que ha llamado “Programa de igualdad salarial” (OIT, 2008, citado en OIT et al., 2013: 200). Para la implementación de esta estrategia se proponen tres fases. En la primera fase se busca implicar y sensibilizar a los actores principales, generar información relevante y posicionar la igualdad salarial en la agenda nacional. La segunda fase procura la implementación de medidas específicas para la alcanzar la igualdad salarial aprobando y aplicando normativa pertinente y, particularmente, generando herramientas y procesos para garantizar la evaluación objetiva de los puestos de trabajo. Finalmente, la tercera fase busca garantizar la evaluación y el seguimiento de las medidas incorporadas de manera que se puedan medir los impactos y adaptar las estrategias para alcanzar mejores resultados (OIT, 2013c: 80)

La estrategia incluye diferentes tipos de acciones, algunas de ellas, para realizarse de manera simultánea. Todas ellas son relevantes, aunque destaca la creación de herramientas y mecanismos claros que permitan comparar trabajos y determinar el igual valor. En este sentido, deben establecerse criterios objetivos y libres de prejuicios de género para la evaluación de los puestos de trabajo (OIT, 2013c: 42). Los métodos de evaluación de los puestos de trabajo son procesos en los que se comparan empleos “para determinar la posición relativa de un empleo en comparación con otro en la escala salarial” (OIT, 2013c: 43). Generalmente, se emplean dos tipos de métodos para evaluar los puestos de trabajo: los métodos de evaluación global o de clasificación y los métodos analíticos de evaluación del puesto de trabajo (OIT, 2013c: 43). Los primeros establecen una jerarquía entre los empleos a partir de la importancia de los requisitos necesarios para su desempeño. Esta estrategia considera las características de la persona empleada



más que las características del empleo (OIT, 2013c: 43). Los métodos analíticos, por su parte, desglosan los empleos en componentes o factores y les asignan puntos. Estos factores consideran aspectos como las capacidades y cualificaciones adquiridas mediante la formación o la experiencia, el grado de responsabilidad que requiere el puesto de trabajo¹⁹ y el esfuerzo físico, mental o psicológico que se realizará (OIT, 2013c: 43). Este método, al determinar numéricamente el valor de un trabajo, permite compararlo con otros, de manera que empleos diferentes pueden tener un valor igual (OIT, 2013c: 43).

Los métodos analíticos de evaluación, sin embargo, fueron ideados en los años 50, en un momento en el que se daba más importancia al esfuerzo físico que requerían los empleos, esto es, a las ocupaciones tradicionalmente masculinas. A pesar de que actualmente se considera una gama de factores más amplia, a menudo las áreas en las que la mano de obra femenina es mayoritaria siguen recibiendo puntajes inferiores. Por ejemplo, se valora más la responsabilidad sobre el dinero o el equipamiento que sobre las personas, o no se valora adecuadamente el aprendizaje y la experiencia que requieren las actividades de cuidado o limpieza (OIT, 2013c: 44). Actualmente, existen diferentes herramientas creadas para evitar sesgos de género en la valoración de los trabajos²⁰.

Haciendo uso de este tipo de lógicas de valoración de los empleos, países europeos y del norte de América han seguido diferentes estrategias para impulsar la igualdad salarial. Por ejemplo, Suecia y Canadá han apostado por una normativa que establece el tipo de planes, muy detallados en el procedimiento, que deben realizar las empresas y los plazos para alcanzar resultados específicos. Holanda y el Reino Unido, por su parte, han implementado modelos cuyo éxito depende del interés y el involucramiento de las empleadoras y los empleadores. En ambos casos, las políticas incluyen procesos de asesoría a las empresas. No obstante, se enfocan más en la promoción de prácticas no discriminatorias que en la erradicación de la brecha salarial como tal. El último modelo, implementado en países como Suiza o Francia, busca eliminar tanto las prácticas discriminatorias como la brecha salarial, de manera que pretende acabar con las brechas causadas por la discriminación, pero también con aquellas debidas a diferencias en la

¹⁹ Con respecto a equipamiento, dinero u otras personas.

²⁰ Destacan métodos como: método de los pasos hacia la equidad salarial, desarrollado en Suecia; los métodos ABAKABA y EVAL FRI, desarrollados en Suiza; ISOS: un método de evaluación de empleos no sexista, desarrollado por la Universidad Politécnica de Cataluña; o el NJC JES - Sistema de Evaluación de Empleos del Consejo Conjunto Nacional del Reino Unido (OIT, 2013b: 47).

productividad. En todo caso, tanto las estrategias de apoyo a las empresas como las exigencias de cumplimiento han sido débiles (Chicha, 2006: 15).

Además de la importancia de utilizar este tipo de herramientas, en América Latina y el Caribe resulta **urgente revisar las políticas de salario mínimo a la luz del principio de “igual salario por trabajo de igual valor”**. Así, es esencial garantizar que “las políticas salariales no discriminen directa o indirectamente a los grupos vulnerables de trabajadores (por ejemplo, fijando salarios inferiores en sectores y ocupaciones donde predominan las mujeres, o excluyendo a los migrantes de la cobertura de la legislación en materia de salario mínimo)” (OIT, 2015f: 69).

Los países de la región implementan diferentes sistemas de fijación de salarios mínimos. Chile y Perú cuentan con sistemas simples que establecen un mínimo nacional general²¹. En otros países, como los centroamericanos, se aplica un sistema múltiple, diferenciando los salarios a partir de la calificación de la persona trabajadora (Marinakakis, 2014: 15-16).

En los países con sistemas simples es esencial garantizar que las ocupaciones mayoritariamente femeninas no queden excluidas de la protección del salario mínimo, como sucede en Perú cuando se trata del trabajo doméstico. De la misma manera, es fundamental garantizar que el salario de las ocupaciones feminizadas no se fije mediante regímenes excepcionales que les asignan un monto inferior al general, como sucede en Paraguay también en el trabajo doméstico²². En Ecuador y Chile igualmente ocurría una discriminación similar en contra de las trabajadoras domésticas. Sin embargo, la situación fue subsanada mediante procesos de equiparación salarial progresivos iniciados en 2007 y 2008, respectivamente (OIT, 2016b: 30-31).

En el caso de países con sistemas múltiples son también varios los aspectos que se deben considerar. En primer lugar, al igual que en la anterior modalidad, es esencial garantizar que las actividades mayoritariamente femeninas no queden excluidas de esta protección. En este caso, también se identifican países como El Salvador, Honduras y República Dominicana, que no incluyen el trabajo doméstico en la fijación de los salarios mínimos. En segundo lugar, se debe garantizar que la fijación de salarios para las diferentes ocupaciones no otorgue valores inferiores a actividades mayoritariamente femeninas que requieren calificaciones y capacidades similares a otras a las que se les reconoce mayor salario. En este sentido, se observa una vez más una brecha en contra del trabajo doméstico

²¹ En Chile se establece un nivel nacional para los trabajadores asalariados del sector privado de 18-65 años y otro inferior para los menores de 18 años y mayores de 65 años; y en Perú un nivel general de aplicación nacional para todos los asalariados del sector privado, tanto urbano como rural, excluyendo al trabajo doméstico (Marinakakis, 2014: 15-16).

²² Aspectos normativos tomados de OIT, 2016b: 23.



remunerado. Por ejemplo, en Costa Rica esta ocupación tiene el salario mínimo más bajo, incluso muy por debajo del fijado para trabajadores no cualificados (Marinakís, 2014: 18). Esto sucede también con el salario fijado para las maquilas, que concentran mucha mano de obra femenina. Así, 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 núm. 303-2015). Lo mismo ocurre en El Salvador, donde el salario mensual fijado para la maquila textil y confección era de 210 dólares, frente a los 241 dólares fijados para el resto de la industria (Diario Oficial núm. 119, tomo 400 del 1 de julio de 2013).

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 ocupen un lugar central en las agendas. En este caso, es esencial promover la participación de las mujeres sindicalistas en los espacios tripartitos para la fijación de los salarios para garantizar la no discriminación contra las mujeres.

Además de revisar las políticas salariales, se debe reforzar la capacidad fiscalizadora de los ministerios de trabajo para garantizar su cumplimiento. De hecho, la falta de cumplimiento del pago del salario mínimo en los países de la región es significativa. Para 2011, en el sector privado el incumplimiento²³ era del 32,9% en Perú y del 27,6% en Costa Rica (Marinakís, 2014: 43). En países como Uruguay o Chile, el incumplimiento era del 9,4% y 8,7%, respectivamente (Marinakís, 2014: 45). Estas diferencias se deben a los recursos con los que cuentan las inspecciones del trabajo, la importancia que se le asigna en la planificación de la inspección al salario mínimo, las sanciones que se pueden imponer o los procedimientos para la imposición de dichas sanciones (Marinakís, 2014: 43-49). Por ejemplo, en Costa Rica, a pesar de que se han realizado esfuerzos específicos para fiscalizar el pago del salario mínimo, los resultados han sido discretos en cuanto la reducción del incumplimiento. Esto llama la atención, particularmente si se considera que el 42% de las empresas fiscalizadas presentaba incumplimientos. La falta de eficiencia en la reducción del incumplimiento podría deberse a que “la cuantía media de las multas se encuentra en el rango más bajo, los tiempos hasta la aplicación de la sentencia son muy extensos y en la mitad de los casos detectados por la inspección, las sentencias de los tribunales han sido absolutorias” (Marinakís, 2014: 48-49).

²³ Sin considerar el trabajo doméstico remunerado.

Finalmente, **la inspección del trabajo también puede tener un rol fundamental a la hora garantizar que las empresas no fijen salarios diferenciados para trabajos de igual valor, más allá del salario mínimo.** En este sentido, la normativa chilena²⁴ explicita responsabilidades para las empresas y establece mecanismos y procedimientos para que las inspecciones del trabajo tramiten denuncias en casos de violación del principio de igualdad de remuneraciones (Díaz, 2015: 72). Sin embargo, el número de denuncias recibidas y tramitadas es bajo. Entre 2011 y 2014 tan solo se recibieron 53 denuncias relativas a esta situación (Díaz, 2015: 74). Esta baja efectividad de la ley se debe, según algunas fuentes, a la amplitud de la formulación de la ley y las limitaciones del procedimiento, ya que es muy difícil demostrar la situación de discriminación en los términos previstos en la ley (Díaz, 2015: 79).

También 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 la detección de brecha salarial con una cobertura 3.649 personas trabajadoras (MTPS, 2016: 19-20).

Sin embargo, además de contar con herramientas que permitan una adecuada valoración de los trabajos, es esencial contar con mecanismos de fiscalización que permitan garantizar el cumplimiento del principio de igual salario por trabajo de igual valor. A pesar de que todos los países cuentan con compromisos derivados de la normativa internacional y nacional, este es un ámbito al que la inspección del trabajo no ha prestado suficiente atención. Las acciones de las inspecciones del trabajo se centran en el seguimiento a otros derechos como el salario mínimo o la jornada laboral, pero no se desarrollan acciones dirigidas a garantizar la no discriminación salarial.

24 Mediante la Ley N° 20.348.



3.5| Mujeres y hombres jóvenes en los mercados laborales

Las personas jóvenes en América Latina y el Caribe enfrentan grandes retos para impulsar y consolidar su autonomía económica a medio plazo. Parte importante de esta población no tiene acceso al estudio, a la formación profesional, a un empleo decente. En el caso de las mujeres jóvenes, las limitaciones para ejercer plenamente sus derechos sexuales y reproductivos o para acceder a servicios de cuidado para personas dependientes las afecta especialmente.

En los últimos años, una de las principales preocupaciones con respecto a la juventud tiene relación con las personas jóvenes que no estudian ni trabajan ni reciben formación. Estudios recientes indican que para el año 2013 había aproximadamente 20 millones de personas²⁵ de 15-24 años que no estudiaban ni trabajaban, es decir, 1 de cada cinco jóvenes (Banco Mundial, 2016: 1). Según datos de la OIT, para el año 2011, esta población representaba el 20,2% de las personas de 15-24 años en América Latina. Esa proporción aumenta al 28,4% en el caso de las mujeres y disminuye al 12% en

²⁵ 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).

los hombres. Sin embargo, en las últimas dos décadas el porcentaje de jóvenes en esta situación ha descendido, pasando del 23,4% en 1992 al 19,3% en 2010²⁶. Esta disminución se explica principalmente por una menor cantidad de mujeres que no estudiaban ni trabajaban ni reciben formación durante ese periodo, lo que no cambia el hecho de que las mujeres sigan estando marcadamente sobrerrepresentadas entre la población de jóvenes que no estudian ni trabajan ni reciben formación (70% del total).

METAS DEL ODS 8 VINCULADAS A LAS PERSONAS JÓVENES EN LOS MERCADOS LABORALES

Meta 6. Para 2020, reducir sustancialmente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.

Meta 8. Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

Meta 12. Para 2020, desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo.

La edad es otro factor importante. Entre la población latinoamericana de 15-17 años quienes no estudian ni trabajan representan el 12,7%, pero esta proporción aumenta hasta el 23,7% entre las personas de 18-24 años. De esta manera, las mujeres de 18-24 constituyen el subgrupo más afectado: más que una de cada tres (34%) ni estudia, ni trabaja ni recibe formación. En el otro extremo se ubican los hombres de 15-17 años, quienes tienen una proporción que no estudia ni trabaja de solo el 9,6%.

TABLA 2 | América Latina (12 países seleccionados). Jóvenes que no estudian ni trabajan, por sexo y grupos de edad (alrededor de 2011) (porcentajes)

	15-17 años	18-24 años	15-24 años
Mujeres	16	34	28,4
Hombres	9,6	13,3	12
Total	12,7	23,7	20,2

Notas: (1) Se incluyen datos de los siguientes países: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, México, Panamá, Perú, Uruguay y Venezuela (República Bolivariana de). (2) Los datos de los países son nacionales, con excepción de Argentina, que corresponde a 31 aglomerados urbanos; y Brasil, que corresponde a 6 regiones metropolitanas.

Fuente: OIT et al., 2013: 87 sobre la base de la encuesta de hogares de los países.

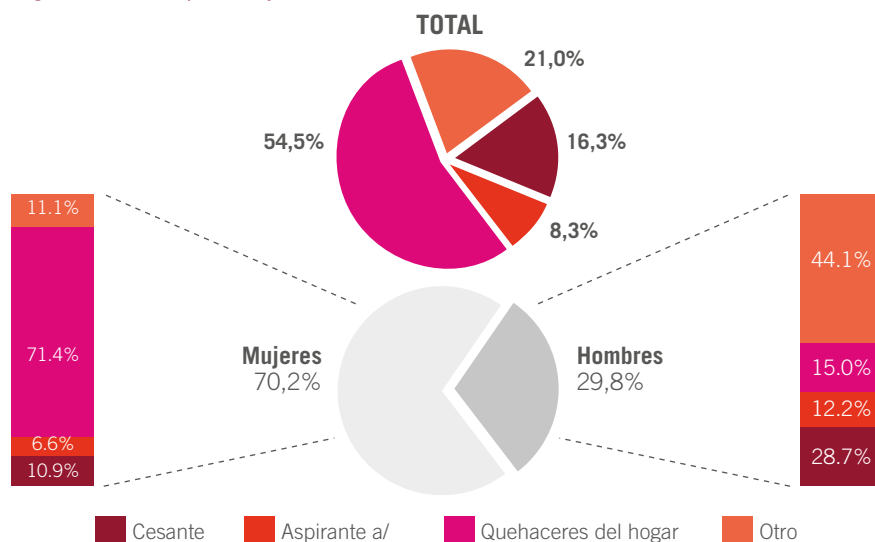
²⁶ Esta disminución proporcional se acompaña, sin embargo, de un aumento en términos absolutos de 1,8 millones (Banco Mundial, 2016: 11).



Como ya se ha señalado, **los factores que excluyen a hombres y a mujeres del sistema educativo y del mercado laboral son diferentes. La mitad de los hombres de 20-24 años en América Latina no concluye la secundaria** (OIT, 2013b: 20). Estudios recientes señalan que es probable que ingresar al mercado laboral sea una causa de la deserción educativa de los hombres jóvenes (PREAL, 2007; BID, 2012; OIT, 2012 citado en UNESCO, 2013: 146). Mientras que **para las mujeres la exclusión está asociada a las responsabilidades del matrimonio, el embarazo²⁷ y a las tareas domésticas durante la adolescencia** (Banco Mundial, 2016: 2-3, 34). Datos del UNFPA dan cuenta también de esta situación. Para el año 2013 reportan que el 12% de las adolescentes de 15-19 años estaba casada y que el 18% de las jóvenes de 20-24 años tuvo su primer parto antes de los 18 años, de las cuales el 2% fue antes de los 15 años (UNFPA, 2013: 6).

Los patrones sociales y culturales que delegan en las mujeres –sean niñas o adolescentes– las responsabilidades de los cuidados sobre otras personas y las tareas domésticas también hacen su aporte en este complejo escenario. El 71,1% de las mujeres jóvenes que no estudia ni trabaja se dedica a realizar tareas domésticas. Ellas representan el 91,8% del total de jóvenes en esta condición (OIT, 2013b: 43).

GRÁFICO 9 | América Latina (18 países). Características de jóvenes que no estudian ni trabajan según sexo. 2011 (porcentaje)



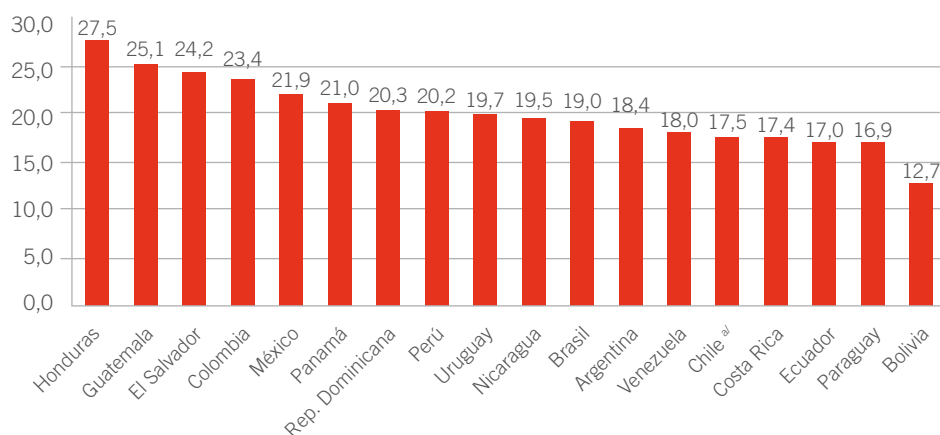
a/ Buscan trabajo por primera vez.

Fuente: OIT, 2013b: 43.

²⁷ Indistintamente de que tengan compañero o no.

En relación con los países con mayor proporción de jóvenes que no estudian ni trabajan, a partir de datos de 2011 la OIT destaca en América Latina la situación de Honduras, donde representan el 27,5%; Guatemala, con el 25,1%; y El Salvador, con el 24,2%. Mientras los países con menor proporción de jóvenes en esa condición son Ecuador (17%), Paraguay (16,9%) y Bolivia (12,7%).

GRÁFICO 10 | América Latina (18 países). Jóvenes que no estudian ni trabajan por país (2011)
(porcentajes)



^{a/} Dato correspondiente a 2009.

Fuente: OIT, 2013b: 44 sobre la base de la encuesta de hogares de los países.

Frente a este complejo escenario de millones de jóvenes sin acceso al sistema educativo ni al mercado laboral, el desempleo y las condiciones precarias de trabajo también representan obstáculos que les afectan particularmente.

Más allá de quienes no estudian ni trabajan, las personas jóvenes enfrentan importantes retos para su inserción laboral en condiciones de trabajo decente. Según la OIT, la tasa de participación laboral ha disminuido del 54,7% al 47,4% (-7,3 puntos porcentuales) en el periodo 2006-2015. Estudios recientes explican esta disminución como una consecuencia positiva de las políticas impulsadas para promover la permanencia de las y los jóvenes en el sistema educativo (OIT, 2015g: 3 y OIT, 2016: 37). En el caso particular de las mujeres la OIT señala que ellas representan el porcentaje más alto de jóvenes que solo estudia, y de mayor asistencia al sistema educativo en general (2013b: 42).

Sin embargo, la participación de hombres y de mujeres se comporta de forma diferente. Para el año 2005 la tasa de participación de los hombres jóvenes era de 65, en contraposición con un 43,3 de las mujeres: esto refleja una brecha de 21,7. Esta brecha se ha reducido levemente en la última década, principalmente por una disminución en



la participación de los hombres en el mercado de trabajo, la cual ha pasado de 65 en el año 2005 a 62,1 en 2015.

La OIT señala también que la crisis económica parece perjudicar particularmente a las personas jóvenes (de 15-24 años): en el periodo 2006-2014 la tasa de desocupación juvenil pasó del 14,7% al 13,7% (-1,0 puntos porcentuales) mientras para las personas de 25 años y más solo se redujo del 5,1% al 4,4% (-0,7 puntos porcentuales). Sin embargo, en el periodo 2014-2015 la tasa de desocupación juvenil aumentó en 1,0 punto porcentual y la de personas adultas, en 0,4 puntos porcentuales (OIT, 2016: 36-37). La situación de desempleo para mujeres y hombres refleja esta misma tendencia, pero partiendo siempre de un mayor desempleo para las mujeres. Así en el año 2009 ellas tenían 6,6% más desempleo que los hombres, en el año 2014 se reduce a 5,7% y remonta levemente a partir del año 2015 de acuerdo a la tendencia regional.

TABLA 3 | Tasas de participación y desempleo juvenil en la fuerza de trabajo en América Latina por sexo (2005-2015) (porcentajes)

Tasas de participación juvenil en la fuerza de trabajo en América Latina por sexo. 2005-2015 (porcentaje)															
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014e	2015p	2016p	2017p	2018p	2019p
América Latina y el Caribe	54,2	53,7	53,4	53,3	52,5	52,6	52,4	52,5	52,5	52,5	52,5	ND	ND	ND	ND
Hombres	65	64,4	63,9	63,7	62,7	62,8	62,3	62,3	62,2	62,1	62,1	ND	ND	ND	ND
Mujeres	43,3	42,8	42,8	42,8	42,2	42,2	42,2	42,5	42,5	42,6	42,8	ND	ND	ND	ND

Tasas de desempleo juvenil en América Latina por sexo (2007-2019) (en porcentajes)															
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014e	2015p	2016p	2017p	2018p	2019p
América Latina y el Caribe	ND	ND	14,1	13,6	15,5	15	14,3	13,5	13,4	13,4	13,9	13,9	13,8	13,8	13,8
Hombres	ND	ND	11,5	11	12,9	12,4	11,8	11,1	11,2	11,1	11,5	11,5	11,5	11,5	11,5
Mujeres	ND	ND	18,2	17,5	19,5	19	17,9	17,1	16,6	16,8	17,4	17,3	17,2	17,3	17,3

e = estimación; p = proyección.

Fuente: Elaboración propia a partir de OIT, 2015g: 90-92 sobre la base de Modelos Econométricos de Tendencias, abril de 2015.

Si bien el desempleo representa un importante desafío para las personas jóvenes, conseguir un trabajo formal es un reto mayor. Para el año 2011 el 37% de las personas jóvenes ocupadas cotizaban para los seguros de salud y el 39,5%, para el seguro de

pensiones²⁸. Diferentes factores inciden en el comportamiento de esta cobertura. Por sexo vemos que el 39,7% de las mujeres jóvenes (15-24 años) ocupadas cotizaban para el seguro de salud, mientras que solo el 35,4% de los hombres lo hacía. En el seguro de pensiones se mantiene esta tendencia: el 41,8% de las mujeres y el 38,1% de los hombres son cotizantes (OIT, 2013b: 61)

El nivel de ingreso también incide en la tasa de cobertura de la seguridad social. Las personas jóvenes ocupadas y que se ubican en el quintil más rico presentan tasas de contribución superiores que las de quienes están en el quintil más pobre. En este sentido, la OIT señala que el porcentaje de personas jóvenes que trabajan por cuenta propia aumenta a medida que decrecen sus ingresos, y esto podría explicar su menor contribución en los sistemas de seguridad social (OIT, 2013b: 62).

El reto que enfrenta América Latina 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.

Políticas y buenas prácticas para las mujeres jóvenes en América Latina y el Caribe

Para favorecer el acceso de las personas jóvenes al mercado laboral se han impulsado programas denominados “Primer Empleo”. Países como Uruguay, Chile, Brasil o Perú son pioneros en la región en la implementación de este tipo de iniciativas que iniciaron a finales de la década de los 90. A partir de 2008 los países de la región se suman a esta estrategia de manera generalizada (OIT, 2015h: 14).

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 (Brasil, Chile, Colombia, México, Honduras, Paraguay, Perú); subsidios a la contratación (Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México, Panamá); regímenes especiales para jóvenes (como las leyes de primer empleo de Uruguay y Paraguay) (OIT, 2015h: 12). A pesar de que las mujeres jóvenes enfrentan mayores cuotas de desempleo, la mayoría de estas iniciativas no cuenta con objetivos específicos para ellas. Solo en el caso de Chile más capaz se identifica una acción afirmativa a favor de las

²⁸ La fuente no especifica si incluye cotización como asalariado, voluntario u otra modalidad.



mujeres, ya que estas pueden participar hasta los 54 años, y los hombres solo hasta los 29 (Arriagada, 2014: 24).

En todo caso, son las responsabilidades familiares y las tareas domésticas el nudo crítico que obstaculiza las oportunidades de las mujeres desde muy temprana edad. Esta realidad no puede ser obviada por programas que justamente buscan incorporar a personas jóvenes en el sistema educativo y en el mercado laboral. En esta línea, Uruguay desarrolla diferentes iniciativas que, aunque carecen de evaluaciones, representan esfuerzos interesantes para dar seguimiento.

Programa Jóvenes en Red, que impulsa el Ministerio de Desarrollo Social de Uruguay, busca reintegrar a las personas jóvenes al sistema educativo y al mercado laboral. Desde el enfoque de género busca fortalecer capacidades personales para que impulsen su proyecto de vida. Además, brinda opciones de cuidado para mujeres jóvenes que estén cuidando hermanas y hermanos; y consigue un 52% de participación femenina (MIDES, 2016).

Otra iniciativa la desarrolla el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP) es el **Programa de Promoción de la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en el acceso al Empleo y a la Formación Profesional** (PROIMUJER). Este programa brinda capacitación laboral, trabaja desde un enfoque de género, brinda servicios de cuidado y acompañamiento psicológico. Tiene diferentes vías de acceso²⁹ de acuerdo al perfil de las mujeres. Para quienes tienen menos de 30 años hay una línea específica (PROIMUJER C) cuando tienen hijas e hijos a su cargo.

Como se dijo anteriormente, una de las principales limitaciones para que las mujeres jóvenes mejoren sus condiciones de vida y autonomía es el embarazo. Según datos mundiales, descendió el porcentaje de mujeres jóvenes que reportaron un parto antes de los 15 años. Sin embargo, el escenario en América Latina y el Caribe no mejora. Esta es la única región del mundo en que los partos de niñas y adolescentes de menos de 15 años aumentaron y se prevé que esa tendencia se mantenga hasta el año 2030 (UNFPA, 2013, 5). En este contexto, es fundamental impulsar y consolidar los

29 Proimujer A. Cursos regulares: Mujeres- prioritariamente de 25-55 años de edad. Puede incluir hasta un 20% de hombres en el grupo.

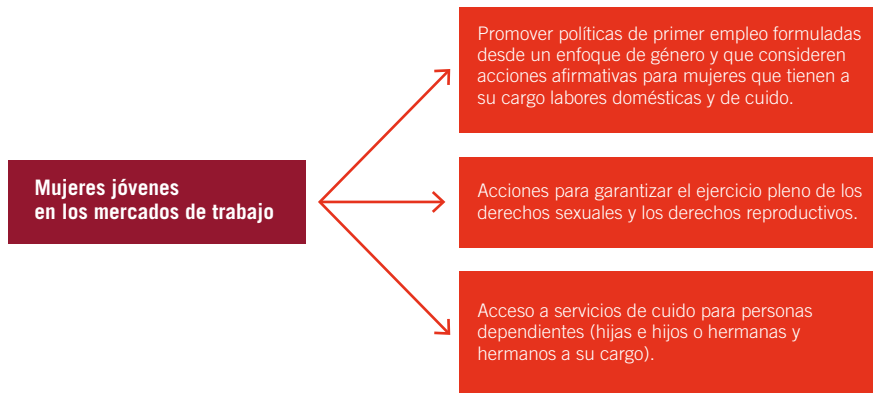
Proimujer B. Mujeres mayores de 40 años que nunca trabajaron o en situación de desempleo desde hace más de 2 años.

Proimujer C. Vida con proyectos: Mujeres menores de 30 años con hijas e hijos menores a su cargo.

Proimujer D. Sectorial: Mujeres de 25-55 años que estén trabajando o demuestren interés para ingresar al sector definido.

Proimujer E. Emprendedoras: Mujeres de 25-55 años que estén creando, formalizando o desarrollando un emprendimiento (INEFOP, 2016).

programas preventivos de salud sexual y salud reproductiva dirigidos a personas jóvenes en América Latina.



3.6| Violencia en el trabajo

La violencia ejercida en los lugares de trabajo constituye un problema al que aún en la región no se le presta la atención necesaria. Los estudios realizados son en gran medida de carácter cualitativo, y están 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 región 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 recogen una mínima parte de las situaciones vividas por las personas trabajadoras. Asimismo, 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 no está todavía 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.



METAS DEL ODS 8 VINCULADAS A LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Meta 7. Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas.

Meta 8. Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

En octubre de 2016 se realizó en Ginebra una reunión tripartita de expertos sobre la violencia en el lugar de trabajo, como primer paso en la elaboración de una nueva norma sobre violencia y acoso contra hombres y mujeres en el lugar de trabajo en el que se encuentra actualmente inmersa 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, 2016i: 13). Este informe señala que frecuentemente las personas objeto de violencia en el trabajo viven esta situación en forma constante: la violencia la ejercen tanto otras personas compañeras de trabajo como personas externas; ciertas ocupaciones conllevan mayores riesgos, en particular las que están en contacto con el público, como algunas relacionadas con la salud, la educación, el transporte y el trabajo doméstico (OIT, 2016i).

Algunos hallazgos de este estudio señalan hacia la mayor incidencia de algunas formas de violencia laboral cuando el blanco son mujeres: en particular, cuando se trata de acoso sexual (ellas con al menos el doble de incidencia que los hombres). Este riesgo más alto está asociado en parte a la división sexual del trabajo que motiva una concentración femenina en ocupaciones del sector servicios: en ellas están más expuestas a la violencia de clientes, usuarios y pacientes. Al mismo tiempo, con cierta frecuencia llega hasta el espacio laboral la violencia que viven las mujeres por parte de parejas y exparejas, como extensión de las prácticas controladoras de los agresores. Aunque no esté generada en las relaciones laborales, este tipo de violencia debe ser también tomada en cuenta en los centros de trabajo.

En América Latina y el Caribe 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). En suma, 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).

Dos investigaciones nacionales agregan información relevante. En México la Encuesta Nacional sobre las Dinámicas en las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) del año 2006 sorprende al señalar el ámbito comunitario como aquel en el que las mujeres viven más frecuentemente violencia (39,7%), situándose en segundo lugar el laboral (29,9%). A pesar de que se suele considerar que el entorno familiar es donde las mujeres corren más riesgo de violencia, esta encuesta encontró que este ámbito se sitúa en tercer lugar, con una frecuencia significativamente menor a las dos anteriores (15,9%). Con relación a la violencia en el trabajo, el 12,4% de las mujeres encuestadas vivieron acoso sexual y el 23,7% discriminación. El riesgo aumenta con menor nivel de formación: las mujeres con baja escolaridad tienen un 18% más de probabilidad de vivir violencia laboral que aquellas con nivel medio y alto, y para aquellas sin escolaridad este aumento es de un 64%. Además, entre las trabajadoras de maquilas el riesgo es más del doble del que tienen las que trabajan en dependencias públicas, escuelas o comercio. En general, “son las mujeres con menor escolaridad, alguna vez unidas, con hijos, jornaleras, en fábricas, talleres y maquilas quienes más expuestas están a la violencia laboral comparadas con las categorías de referencia” (Molina, 2010: 4, 6 y 11).

La *Primera encuesta sobre condiciones de trabajo, seguridad y salud laboral en Uruguay* encuentra porcentajes no muy altos de personas que viven alguna forma de violencia en el trabajo (discriminación, violencia física, acoso sexual), pero para la mayoría de ellas la experiencia es constante, algo similar a lo encontrado en el estudio centroamericano. Aunque esta encuesta no profundiza en todos los aspectos sobre las diferencias entre géneros, sí señala que quienes trabajan en el sector de servicios, en el que se concentran las mujeres ocupadas, reportan más frecuentemente violencia laboral (Martínez y Crego, 2013).



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 sexista”³⁰ y está presente especialmente en aquellos centros que se dedican a actividades tradicionalmente consideradas masculinas. Usualmente toma la forma de violencia verbal, como burlas y cuestionamientos, y la ejercen tanto compañeros como 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.

En ocasiones, el lugar de trabajo es un espacio al que se extiende el control y la violencia que las mujeres viven de parte de parejas y exparejas. Un estudio realizado en Chile basado en encuestas a mujeres que viven relaciones de violencia de parte de la pareja arroja cifras muy preocupantes. Entre las que trabajan o alguna vez trabajaron fuera de la casa el 63,1% indicó que la violencia ejercida por la pareja tuvo alguna vez consecuencias sobre el trabajo. Un 40,9% tuvo que ausentarse del trabajo o no ir una jornada completa, un 34,3% tuvo que pedir permiso para irse antes, un 30,3% dejó de producir o vender productos, un 23,6% rechazó o limitó su asistencia a una capacitación, un 20,2% cambió de lugar de trabajo y un 14,2% rechazó promociones. La frecuencia de estas situaciones es también alta: la mitad de estas mujeres señaló que estos hechos ocurrieron en los 12 meses anteriores (DOMOS, 2010: 69).

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 merma 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. Como señala la OIT:

“... como parte o manifestación de esta hegemonía masculina, en el patriarcado se ha dado una importante apertura a las mujeres para que se incorporen al mundo público del trabajo, pero para ello deben pagar peaje

30 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).

de entrada. Más exacto sería decir que son varios peajes en la ruta; por el momento, la referencia principal es a uno de ellos y quizá el principal de esta indagación: el acoso sexual en el trabajo” (OIT, 2013d: 78).

Una de las expresiones extremas de la violencia contra los seres humanos es el trabajo forzoso y la trata para la explotación laboral. Este problema, lejos de desaparecer, se extiende cada vez con más fuerza. La 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, las que mayores riesgos corren (OIT, 2016e).

Frecuentemente las personas que lo viven no consideran estar siendo víctimas de trabajo forzoso o de trata con fines de explotación laboral, sino de incumplimiento de acuerdos o de malas condiciones laborales. La mala calidad de los trabajos, su informalidad, la carencia de garantías, el incumplimiento de salarios mínimos y de jornadas establecidas por ley, los abusos de los empleadores y la violencia en el lugar de trabajo hace que la línea que separa los empleos precarios del trabajo forzoso y la trata con fines de explotación laboral sea muy delgada.

Las mujeres indígenas, migrantes, jóvenes, lesbianas y trans están más expuestas a estos abusos por pertenecer a grupos particularmente marginados y con más dificultades para acceder a la justicia. Un claro ejemplo es el trabajo doméstico: allí las violaciones a los derechos laborales, de partida restringidos, son además difíciles de denunciar y las inspecciones laborales encuentran fuertes limitaciones para investigarlas. En consecuencia, las condiciones de las mujeres víctimas de redes de trata con fines de explotación en el trabajo doméstico no son tan distantes de las que tienen usualmente las trabajadoras domésticas en sus países de origen.

La violencia laboral en todas sus manifestaciones—incluyendo el trabajo forzoso y la trata para explotación laboral— es un reto que se debe 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.

Acciones para prevenir y sancionar la violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo

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 aún 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.

Así las cosas, es fundamental que los países reconozcan en su legislación laboral las diferentes expresiones de violencia que ocurren en el mundo del trabajo. Esto, sin demérito 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 aun más dificultades para enfrentarse 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, 2016d: 63).

Además, algunas 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 laborales³¹. En general se refieren a la discriminación en el centro de trabajo como condicionante obstaculizador de la 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 y Bolivia). 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, Venezuela y Bolivia).

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

31 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.

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 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 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.

Como se señaló anteriormente, la Organización Internacional del Trabajo está inmersa en un proceso de elaboración de instrumentos internacionales sobre violencia y acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, los cuales protegerían a todos los trabajadores y trabajadoras de todas las formas de violencia y acoso, partiendo de un enfoque global del problema y de las estrategias para prevenirlo y enfrentarlo.





4 | El futuro del trabajo de las mujeres en América Latina y el Caribe

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. Los retos que este panorama presenta son el centro de un debate que la OIT promueve en un momento particular de su historia: los 100 años de existencia que alcanzará en 2019. Se proponen cuatro “conversaciones del centenario”: trabajo y sociedad; trabajo decente para todos; la organización del trabajo y de la producción; y la gobernanza del trabajo.

El informe *Panorama Laboral de América Latina y el Caribe 2016* dedica su tema especial a plantear “algunos aportes para la discusión sobre el futuro del trabajo en América Latina y el Caribe”, donde avanza en el análisis de tendencias en la región, identifica posibles impactos futuros de los cambios en el mundo del trabajo y señala recomendaciones para enfrentar mejor esos cambios. Este informe y los documentos producidos mundialmente por la institución permiten apuntar algunos temas particularmente relevantes para analizar el futuro del trabajo de las mujeres en América Latina y el Caribe.

El informe *Panorama Laboral de América Latina y el Caribe 2016* señala tres factores que moldean el futuro del trabajo en la región: las tendencias demográficas, el progreso tecnológico y el desarrollo productivo. Los dos primeros son relativamente previsibles conociendo las tendencias previas, pero el comportamiento de la economía no permite afirmar lo mismo del tercero.

Este informe plantea que los impactos de los cambios que se están produciendo y continuarán ocurriendo no serán homogéneos para toda la población, ni para todos los países, incluso pueden variar entre regiones del mismo país. Dependen de factores de carácter diverso, entre los que destacan: la estructura productiva, la cualificación de la mano de obra, la inversión en nuevas tecnologías y el peso de estas en el conjunto de la economía, los cambios demográficos, las políticas públicas en materia laboral, de protección social, de educación y formación para el trabajo.

En esta sección se hace un primer punteo de áreas a las que prestar atención, un análisis de posibles impactos diferenciados para las mujeres y se retoma y concretan algunas recomendaciones que la OIT ha planteado para la región y que requieren especial atención para no dejar atrás a las mujeres en los procesos de cambios en el mundo del trabajo que están ya en marcha.



Las mujeres del continente 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.





4.1 | La heterogeneidad productiva, obstáculo para un futuro laboral con igualdad entre mujeres y hombres

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 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 sólidas y sostenidas de desarrollo productivo (PDP), centradas en diversificación, innovación y promoción de la productividad (OIT, 2016: 50).

Si esta voluntad de implementar PDP no se manifiesta en los países, el panorama laboral futuro es poco halagüeño; en particular, para las mujeres, que como ya se mostró, están sobrerrepresentadas en los sectores de baja productividad (véase el Gráfico 2). Las consecuencias son bien conocidas: persistentes brechas de género en todos los indicadores laborales, con implicaciones sobre la calidad de vida de ellas y sus familias, sobre las posibilidades futuras de mejora profesional y en el mundo del trabajo, y sobre el derecho a una vejez con mínimos de seguridad material.

4.2 | Sin intervenciones estratégicas, las oportunidades y riesgos de los cambios tecnológicos no se repartirán homogéneamente entre mujeres y hombres

En las décadas recientes las innovaciones tecnológicas han impulsado de forma inédita el aumento de la productividad en algunos sectores y elevado los niveles de producción. Se estima que en el primer semestre del siglo XX, el 80% del crecimiento económico de EEUU se debe a este factor (OIT, 2016g: 1).

El uso masivo en la vida diaria de las personas y las empresas de tecnologías de información y comunicación (TIC), la inteligencia artificial, la impresión en 3D, el internet de las cosas y el internet industrial de las cosas, en un contexto de globalización, ha impactado en poco tiempo y de manera muy significativa las economías mundiales, regionales y nacionales. Ha permitido transformar la forma en que se produce, ha mejorado bienes y servicios, ha dado lugar a nuevos productos, está generando una acumulación acelerada de nuevos conocimientos, está cambiando la forma en que se

comercia y la forma en que las empresas se relacionan entre sí, por lo que se habla de la cuarta revolución industrial y de la industria 4.0, con una manufactura automatizada.

Los cambios tecnológicos están representando igualmente transformaciones –algunas veces, drásticas– en las formas de organizar 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. Así mismo, están cambiando el panorama de la vinculación de las y los trabajadores con el mercado laboral en general y con las empresas en particular, lo que afecta a las compañías, las personas trabajadoras, sus familias, las comunidades y, en términos más amplios, la economía en su conjunto.

Los cambios tecnológicos llegan con atraso a América Latina y el Caribe, por lo que mantienen una brecha digital debido a problemas estructurales como la heterogeneidad productiva y la informalidad. Sin embargo, estos cambios muestran que en pocos años pueden imponer tendencias. Desde fines de los 80 se ha extendido el uso de computadoras en las familias y las empresas; desde mitad de los 90 se generaliza la telefonía móvil pasando de que menos del 15% de la población tuviera acceso a inicios del siglo hasta la situación actual, en la que hay más teléfonos móviles que personas. También desde fines de los 90 se extiende el uso de internet y las TICs, proceso que se ha acelerado en el presente siglo; la robotización se estima que iniciará a partir de los años 20 (OIT, 2016: 51).

La pérdida de empleos debido a estos cambios (desempleo tecnológico) 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. Para las primeras, porque la organización social actual tiene el trabajo remunerado como fuente central de los ingresos personales y familiares, y como mecanismo para acceder a formas indirectas de distribución y acceso a la seguridad social. Para la economía las consecuencias serían igualmente nefastas, ya que la disminución de ingresos de gran parte de la población reduciría la demanda agregada, con el riesgo recesivo que implica.

En el pasado los avances tecnológicos representaron a corto plazo pérdida de empleos, y posteriormente, más lentamente, creación de nuevos. En la actualidad se observan ambos fenómenos; por ejemplo, la automatización está desplazando a personas trabajadoras por máquinas, pero también está creando nuevas ocupaciones y oportunidades laborales, ya que se requiere diseñar, producir, mantener y reparar esas máquinas (OIT, 2016g: 6). Por otra parte, se observa complementariedad dentro de algunos sectores entre las nuevas tecnologías y la generación de empleo, como es el caso de la banca. Los cajeros automáticos disminuyeron el número de cajas en



cada instalación bancaria, pero permitieron aumentar el número de sucursales (OIT, 2016g: 6).

Los avances tecnológicos y su aplicación, tanto en las vidas personales como en la producción, requieren desarrollo de infraestructura, transporte, programas informáticos cada vez más sofisticados, incluso la creación de instituciones nuevas. Han permeado el mundo del ocio, disparando la demanda por productos deportivos, culturales, turísticos y de entretenimiento. Estas son fuentes posibles de creación de empleo en la región.

Aún no es posible predecir el balance de este tipo de tendencias opuestas vinculadas a los cambios tecnológicos. Además, en el continente se han producido cambios demográficos de gran relevancia que afectan a la oferta de trabajo: en particular, la caída de las tasas de natalidad y el envejecimiento de la población. Debido a esto la presión demográfica sobre el mercado de trabajo disminuirá; a partir de 2016 la creación de empleo (demanda de trabajo) crecerá más que en las dos décadas anteriores, mientras disminuirá la oferta de trabajo. Esto irá cerrando el déficit de empleo, pero no lo eliminará a corto plazo (OIT, 2016: 53)³².

Además, no todos los empleos corren los mismos riesgos de desaparecer. Los de carácter manual y rutinarios son más fácilmente desplazables por el uso de nuevas tecnologías. Estos están asociados a ocupaciones de baja o nula calificación, donde se concentran las mujeres, lo que supone una amenaza para ellas mayor proporcionalmente que para los hombres. El Banco Mundial estima que, en promedio, el 49% de los empleos de América Latina (entre 40% y 64%, en función del país) están en riesgo de ser automatizados, y si desapareciera el rezago tecnológico en la región, la cifra subiría al 67% (citado en OIT, 2016: 54).

En cuanto a las tendencias de crecimiento de empleo en América Latina y el Caribe, la OIT señala que los empleos que en las dos últimas décadas más han crecido son los que requieren calificación alta: más del 3% frente al 2% para los de calificación media y algo más del 2% en los de calificación baja. Los de calificación media siguen capturando la mayoría del mercado laboral (60% del total), mientras en cada uno de los extremos se encuentra un 20% (OIT, 2016: 55).

Por el tipo de tareas que se realizan en ellos, los empleos cognitivos no rutinarios son los que más han aumentado (más del 3,5%), aunque representan en 2015 solo el 20% de la ocupación. El grueso se encuentra en los empleos rutinarios (cerca del 50%), que han

32 La estimación se realiza suponiendo un crecimiento económico anual del 2,5% y que se mantienen los actuales valores de la productividad, la elasticidad del producto-empleo y la participación de los salarios en los productos.

crecido más del 2%. Aquellos en los que se realizan actividades manuales no rutinarias son los que menos han crecido (alrededor del 2%), y representan aproximadamente uno de cada tres empleos.

La inserción actual de las mujeres del continente se realiza en la mayoría de los casos en ocupaciones de baja o nula calificación y en ocupaciones manuales rutinarias. Solo una minoría se inserta en las que requieren altas cualificaciones y son de carácter cognitivo no rutinario, que son las de mayor crecimiento del empleo.

Otro impacto esperado sobre el mercado laboral es que los cambios también conlleven transformaciones en algunas ocupaciones para vincularlas más al uso de nuevas tecnologías, lo que exige el desarrollo de nuevas capacidades y habilidades. Se espera que los recursos tecnológicos permitan un mayor desarrollo de las capacidades cognitivas, participativas y físicas de las personas, y que las tareas que estas desempeñen estén cada vez más vinculadas a diseñar, construir y probar, y no a cumplir reglas. Se requerirá creatividad, imaginación, apertura a nuevas ideas, habilidades sociales y de comunicación, capacidad de resolver problemas, aprender a lidiar con dificultades y circunstancias excepcionales que las máquinas y los robots no puedan resolver (OIT, 2016g: 8).

Esto constituye un reto mayor para los procesos de formación, que deben dar más peso al desarrollo de habilidades personales básicas y relacionales, y no centrarse únicamente en la adquisición de conocimientos que son rápidamente cambiantes. La formación que consiga que las calificaciones sean transferibles de unas ocupaciones a otras y apunte a la flexibilidad de las personas trabajadoras las protegerá mejor frente a las incertidumbres sobre las demandas futuras del mercado laboral (OIT, 2016g: 10). El papel de las familias y las empresas en este sentido no puede ignorarse.

Las mujeres de América Latina y el Caribe mantienen una importante desventaja frente a los hombres en materia de apropiación de las innovaciones tecnológicas. La primera brecha tecnológica se ha cerrado: hombres y mujeres tienen un acceso similar a las computadoras y a internet. Sin embargo, los usos que hacen de estos recursos no es similar (segunda brecha tecnológica); los de los hombres son más intensos y variados y requieren mayores habilidades y capacidades, mayor apropiación del paradigma digital (CEPAL, 2013b: 16). **Esto coloca en desventaja a las mujeres frente a un mercado laboral que a futuro demandará cada vez más el uso de nuevas tecnologías.**

Todo esto apunta a varios resultados poco esperanzadores para las mujeres de América Latina y el Caribe; es de esperar que se impongan en el mercado laboral si no se cambian



los patrones de discriminación de género que caracterizan la formación para el trabajo y el propio mercado laboral. En primer lugar, el grueso de las mujeres que trabajan o aspiran a trabajar, esa mayoría que tienen baja o nula calificación, verá encogerse la porción de empleos a los que pueden optar, perdiendo de forma desproporcionada frente a los hombres el empleo que ya tengan por la automatización o por la transformación de las habilidades requeridas para desempeñarse.

“Se prevé que las mujeres pierdan cinco puestos de trabajo por cada uno que se genere, mientras que los hombres perderán tres puestos de trabajo por cada uno que se genere” (ONU, 2017: 18). Existe el riesgo de que empeore el desempleo femenino con relación al masculino, así como la segmentación y polarización del mercado de trabajo.

En segundo lugar, la generación de nuevos empleos producto del avance tecnológico será más aprovechada por ellos si continúan teniendo más acceso a la formación técnica y tecnológica. “Dada la participación relativamente baja de las mujeres en profesiones relacionadas con la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas, en las que se prevé que se generará empleo, las mujeres solo obtendrán un nuevo empleo en estos sectores por cada 20 que se pierdan en los demás sectores, mientras que los hombres obtendrán un nuevo empleo por cada cuatro empleos perdidos en los demás sectores” (ONU, 2017: 18).

En tercer lugar, las brechas intragénero de las mujeres aumentarán producto de la polarización del mercado laboral en materia de cualificación.

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 a 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.**

4.3| Nuevas relaciones laborales que arriesgan la protección y las garantías de quienes trabajan

Las innovaciones tecnológicas y 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 TIC. Estas nuevas tecnologías de la información y de la comunicación posibilitan el teletrabajo y trabajar

desde plataformas digitales en las que las vinculaciones pueden ser puntuales, en función de la 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. Permiten también la creación de plataformas de colaboración entre profesionales o pequeñas empresas de servicios, con la posibilidad de acceder a servicios o brindarlos en mercados internacionales y mundiales.

Surgen así nuevas formas de relaciones laborales atípicas³³, que si bien pueden representar oportunidades para algunas personas (trabajo a tiempo parcial compatible con otras actividades o responsabilidades, horarios flexibles y autoadministrados, oportunidad de entrar en mercados laborales mundiales, posibilidades de colaboración entre empresas pequeñas), conllevan al mismo tiempo el riesgo de no asegurar condiciones de trabajo y retribuciones adecuadas y, en particular, la cobertura de protección social.

En América Latina y el Caribe la relación salarial típica no ha sido la predominante, no solo por el fuerte peso de la informalidad en la economía, sino también por la introducción en empresas medianas y grandes de subcontrataciones, relaciones triangulares, contratación de trabajo a destajo, trabajos temporales y otras formas de relación laboral en las que se desdibuja el vínculo de subordinación con el demandante final de trabajo o se deslocaliza la actividad. Para quienes trabajan bajo estas modalidades supone asumir diversas responsabilidades y costos que antes asumía la empresa (entre otros, costos fijos como electricidad y agua, adquisición y mantenimiento de maquinaria y equipo, incapacidades por enfermedad y licencias de maternidad), así como algunos de los riesgos (errores de producción, caída de la demanda, accidentes laborales).

En el continente, las mujeres con responsabilidades familiares que no han logrado compartirlas en la familia o delegarlas mediante contratación de servicios de cuidado frecuentemente optan por trabajos a tiempo parcial o realizados en casa. Es de esperar que muchas de ellas vean estas nuevas formas de relación laboral como la posibilidad de compatibilizar el trabajo remunerado y el de cuidado. Sin embargo, **en el caso de las mujeres que trabajan en su casa, estas formas atípicas de relación laboral 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**

³³ La relación laboral tradicional o típica se caracteriza por tres elementos: la existencia de subordinación entre empleador y persona empleada, contraprestación económica al trabajo realizado y existencia de un lugar definido de trabajo (OIT, 2016: 56).



personal y el trabajo. En general, esto no les ocurre a los hombres, ya que usualmente no asumen las tareas de cuidado en el hogar.

A largo plazo, en la región ha tendido a aumentar el trabajo asalariado y a disminuir el trabajo por cuenta propia; esto ha representado una reducción de la informalidad (OIT, 2016: 54). Esta tendencia puede revertirse en el futuro con estas nuevas formas atípicas de relación laboral si no se diseñan, aprueban y ponen en marcha medidas de carácter legislativo, judicial y administrativo que garanticen en la práctica condiciones adecuadas y garantías laborales en estas nuevas formas de trabajo.

El mundo del trabajo continuará viviendo grandes transformaciones en América latina y el Caribe: en particular, la destrucción, creación y transformación de empleos, así como los cambios en las relaciones laborales, tienen implicaciones que pueden ser muy negativas para las personas que trabajan, las empresas y las comunidades. No dejar a nadie atrás en estos procesos exige identificar y contrarrestar las posibles pérdidas. La OIT ha señalado: “Un mensaje fundamental es que los mercados solos no pueden impulsar este complejo proceso de ajuste relacionado con los cambios tecnológicos y que las políticas e instituciones proactivas y deliberadas del gobierno son fundamentales para apoyar estos procesos” (OIT, 2016g: 10).

4.4| Las nuevas tecnologías que benefician a todas y todos: el reto de la distribución

Los avances tecnológicos son resultados de procesos complejos, no lineales, progresivos, que requieren gran cantidad de recurso de diferente carácter. No dependen únicamente de las fuerzas económicas, ya que también intervienen las de carácter social y político (OIT, 2016g: 2). La forma en que los beneficios que generan estos avances se distribuyen entre todos los actores y se constituyen en un motor de desarrollo sostenible precisa decisiones que no se limitan al área de la economía.

Las ganancias de las innovaciones tecnológicas pueden ser compartidas entre las empresas y las personas trabajadoras por dos vías fundamentalmente: el aumento de la retribución del trabajo y la disminución de las horas trabajadas. En América Latina y el Caribe los salarios medios reales han tenido un crecimiento en el periodo de bonanza previo, pero esta situación se revirtió a partir de 2014, y se espera que esta tendencia continúe (OIT, 2016: 42). La posibilidad de disminución de horas de trabajo no ha repercutido en menores jornadas laborales, lo que representaría un aumento del salario real por hora.

No ha habido, por tanto, una distribución de las ganancias de las innovaciones tecnológicas entre las y los trabajadores. Las tendencias antes analizadas de la forma en que se organiza el trabajo, y en particular las pérdidas de empleo y el surgimiento y reforzamiento de relaciones laborales informales, pueden dibujar un panorama futuro en el que se refuerce una distribución regresiva, aumentando la desigualdad en América latina y el Caribe.

En este panorama, el trabajo de las mujeres puede desarrollarse en escenarios particular y desproporcionadamente perjudiciales. **Las mujeres trabajadoras son afectadas por situaciones históricas como un mayor desempleo que los hombres, persistentes brechas salariales de género y empleos que no garantizan la protección social, mientras el trabajo doméstico no remunerado representa una transferencia de recursos económicos de las mujeres hacia la economía. Si no se interviene para erradicar estas situaciones, en el contexto de las transformaciones que está viviendo el mundo laboral, la discriminación en el hogar y en el trabajo las confinará cada vez más en empleos marginales, fuera de las corrientes que mejoren la calidad del trabajo y excluidas de participar de los beneficios de los avances tecnológicos.**

4.5| Políticas proactivas y sostenidas para la consecución de los ODS que aseguren no dejar a las mujeres atrás

En los apartados anteriores de esta sección se han identificado situaciones y dinámicas que en el futuro podrían empeorar la inserción laboral de la mayoría de las mujeres de América Latina y el Caribe, producto de los cambios que están ocurriendo en el mundo del trabajo. Si este panorama se concreta, no será posible reducir 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).

La OIT ha señalado la necesidad de las intervenciones estatales para contrarrestar los efectos negativos de los cambios en el mundo del trabajo, que en particular pueden neutralizar o contrarrestar los impactos sobre las mujeres. Se trata de políticas de desarrollo productivo planteadas desde una mirada específica sobre las mujeres, enfatizando en garantizar su igualdad de acceso a recursos y oportunidades. Se recogen algunas particularmente estratégicas: todas ellas, urgentes.



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. **Se requieren políticas que impulsen la formación de las mujeres en áreas técnicas y tecnológicas.** Estas políticas deben tener un carácter proactivo, ya que se necesita desmontar las barreras culturales que gozan de una fuerte inercia social e institucional por estar naturalizadas y tener amplia aceptación en el marco de la división sexual del trabajo. Los cambios tecnológicos demandan una formación para el trabajo más compleja que la tradicional, en la que las habilidades personales y relacionales tienen un papel central, moldeando la forma de apropiación de los conocimientos y el desarrollo de capacidades profesionales. **En el cambiante mundo del trabajo cada vez más pierden sentido las tradicionales divisiones entre las tareas consideradas masculinas y femeninas, sostenidas históricamente sobre la base de mitos que reconocen capacidades diferentes en hombres y mujeres. Aun así, sin intervenciones decididas y sostenidas, estos mitos se pueden asentar o reformular en el contexto de los avances tecnológicos y fortalecer dinámicas de exclusión de las mujeres.**

En América Latina y el Caribe no cabe el argumento de falta de formación de las mujeres para explicar las segregaciones laborales horizontal y vertical y sus consecuencias, ya que ellas han alcanzado y, en ocasiones, superado los niveles de los hombres. **Las mujeres del continente 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,** en particular, la exclusión en la contratación, el despido por embarazo, la asignación de tareas administrativas aun teniendo calificaciones técnicas, la preferencia por los hombres a la hora de las capacitaciones y las promociones, los salarios menores por trabajos del mismo valor y las diversas formas de violencia en el trabajo como el hostigamiento sexual y el acoso laboral. Si bien en los países de la región están prohibidas estas formas de discriminación –algunas son penalizadas–, frecuentemente las normas no se respetan. Surge como una tarea impostergable la **creación o revisión de normas antidiscriminatorias y sus mecanismos de aplicación:** en particular, las relativas a la violencia en el lugar de trabajo y el fortalecimiento de **las inspecciones de trabajo,** con énfasis en la protección de derechos de las mujeres dados los desproporcionados riesgos que ellas enfrentan en el cambiante mundo del trabajo. Esto implica dotar con más y mejores recursos humanos, técnicos y financieros estas entidades.

Los cambios en las relaciones laborales obligan a una revisión en la forma en que desde la legislación se protegen **los derechos de las personas trabajadoras.** El crecimiento esperado de las ocupaciones transitorias pone en cuestión las categorías ocupacionales tradicionales y renueva el reto de asegurar adecuadas condiciones de trabajo,

remuneraciones justas y suficientes y cobertura de protección social. La desregulación ha mostrado que el mercado laboral no es capaz de garantizar estos derechos, 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. La propuesta de “prestaciones transferibles” puede aportar en este sentido: en lugar de estar vinculadas a un empleador lo están a la persona que trabaja y, por tanto, estarían disponibles para todas independientemente de la categoría ocupacional. Es una propuesta que puede ser particularmente beneficiosa para las mujeres, y especialmente ayudaría a la transición que está operando en el trabajo doméstico remunerado de la modalidad puertas adentro al trabajo por horas.

Se plantea el reto de determinar la forma de financiación de estas prestaciones transferibles, aunque podría mantener el modelo tripartito si se reparte el aporte empresarial entre las empresas que son consumidoras finales del trabajo. Tendría además la posibilidad de asignar recursos a la capacitación y actualización profesional de las personas que trabajan temporalmente, ya que en estos casos las empresas no suelen incluirlas en sus planes. Esta posibilidad, sin embargo, no cubriría a las personas de la categoría cuenta propia que prestan servicios ocasionales y no necesariamente a empresas, y las personas que generan suficientes ingresos con su actividad podrían tener problemas para el pago de su cuota; dadas las brechas salariales de género, es de esperar que esta situación se presente más frecuentemente entre las mujeres. Además, 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, 2016h: 3). En todo caso, debates en torno a propuestas como estas son urgentes para pensar en otra forma de ver la regulación del mercado de trabajo y las legislaciones protectoras de los derechos laborales.

La discusión sobre la **economía del cuidado** es particularmente oportuna en la actual coyuntura de cambios acelerados en el mundo del trabajo e importantes transformaciones demográficas. Se cuenta con abundante información sobre las implicaciones negativas que tiene la actual organización de los cuidados –asignados como responsabilidad a las familias y dentro de ellas, a las mujeres– sobre las mujeres a lo largo de su ciclo de vida, su inserción laboral y las condiciones en que esta se realiza, su autonomía económica y los efectos sobre la autonomía física y la autonomía política, la subutilización de las capacidades de las mujeres trabajadoras en las economías, las oportunidades de desarrollo de las siguientes generaciones, la desigualdad y la pobreza multidimensional



de las sociedades, entre otras. El envejecimiento de la población en el continente plantea un panorama muy preocupante, en el que estas situaciones se agravarán si no hay alternativas a esa injusta organización social de los cuidados. **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, sino que además generará nuevas fuentes de trabajo. El secretario general de las Naciones Unidas ha señalado que una inversión equivalente al 2% del PIB en siete países generaría 21 millones de puestos de trabajo, el 70% de los cuales estarían ocupados por mujeres y por efecto multiplicador, en algunos países, aumentaría en un 4% el empleo de los hombres (ONU, 2016: 12 y 13). A aquellas que se desempeñen en este campo podrán tener mejores condiciones laborales; y abre la oportunidad de profesionalizar el trabajo doméstico remunerado, una de las ocupaciones que más mujeres trabajadoras concentra y en el que se han aceptado formas de discriminación laboral, incluso legales.

Las transformaciones que está viviendo el mundo del trabajo plantean la posibilidad de 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. Este esquema está variando rápidamente y el futuro no ofrece garantías en este sentido. Se plantea la necesidad de asegurar los ingresos personales y familiares que no dependan de la condición laboral, sino que esté vinculada a formas de redistribución.

Algunas de estas propuestas están en la mesa de discusión desde hace décadas. Otras se imponen por los acelerados cambios en el mundo del trabajo y de las relaciones personales. Todas ellas requieren la participación de todos los sectores para acordar nuevos pactos sociales más acordes a las realidades del continente. Todos son de carácter urgente si se quiere que no haya perdedores, que las mujeres no vean agrandar las brechas laborales, económicas y sociales en una época de gran desarrollo tecnológico y, si hay voluntad, para no dejar a ninguna atrás.

5 | Bibliografía

- Arriagada, Irma** (2014). *Mapeo de las políticas laborales y sociales para la inserción laboral de las mujeres en Chile*. ONUMUJERES, Montevideo. Disponible en: <http://www2.unwomen.org/~media/field%20office%20americas/documentos/publicaciones/mapeo%20de%20chile.pdf?v=1&d=20150831T070329>
- 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.
- 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
- Banco Mundial** (2010). *Mujeres empresarias: barreras y oportunidades en el sector privado formal en América Latina y el Caribe*. Washington DC. Disponible en http://siteresources.worldbank.org/INTLACREGTOPPOVANA/Resources/840442-1260809819258/Libro_Mujeres_Empresarias.pdf
- ____ (2013). *Más allá de las Pensiones Contributivas Catorce experiencias en América Latina*. Buenos Aires. Disponible en <http://documents.worldbank.org/curated/en/624841468047055585/pdf/827240WPOP12960siones0contributivas.pdf>
- ____ (2016). *Ninis en América Latina: 20 millones de jóvenes en busca de oportunidades*. Washington DC. Disponible en: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/22349/K8423.pdf?sequence=5>
- 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
- Carcedo, Ana, Amador, Diana, Lexartza, Larraitz y Chaves, María José** (2013). *Diagnóstico sobre la igualdad de género en el Instituto de Formación Profesional de Costa Rica*. Informe de consultoría. OIT, San José.



- Cecchini, Simone y otros (eds.)** (2015). *Instrumentos de protección social: caminos latinoamericanos hacia la universalización*. CEPAL, Santiago de Chile. Disponible en: <http://www.cepal.org/es/publicaciones/38821-instrumentos-proteccion-social-caminos-latinoamericanos-la-universalizacion>
- CEPAL** (2010). *La hora de la igualdad. Brechas por cerrar, caminos por abrir*. 33.º período de sesiones de la CEPAL. Santiago de Chile. Disponible en: http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/13309/S2010986_es.pdf
- ____ (2013). *Los bonos en la mira: aporte y carga para las mujeres. Informe anual 2012*. Serie: Observatorio de Igualdad de Género en América Latina y el Caribe. Estudios. Santiago de Chile. Disponible en: http://www.cepal.org/publicaciones/xml/7/49307/2012-1042_OIG-ISSN_WEB.pdf
- ____ (2013b). *Mujeres en la economía digital: superar el umbral de la desigualdad*. XII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Santiago de Chile. Disponible en: <http://www.cepal.org/es/publicaciones/16561-mujeres-la-economia-digital-superar-umbral-la-desigualdad>
- ____ (2014). *Panorama Social de América Latina 2014*. Serie: Panorama Social de América Latina. Santiago de Chile. Disponible en: <http://www.cepal.org/es/publicaciones/37626-panorama-social-america-latina-2014>
- ____ (2014b). *Pactos para la igualdad: Hacia un futuro sostenible*. 35.º período de sesiones de la CEPAL. Santiago de Chile. Disponible en: <http://www.cepal.org/es/publicaciones/36692-pactos-la-igualdad-un-futuro-sostenible>
- ____ (2015). *Informe anual 2013-2014. El enfrentamiento de la violencia contra las mujeres en América Latina y el Caribe*. Serie: Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. Estudios. 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>
- ____ (2015b). *Las políticas y el cuidado en América Latina. Una mirada a las experiencias regionales*. Serie: Asuntos de Género. Santiago de Chile. Disponible en: <http://www.cepal.org/es/publicaciones/37726-las-politicas-y-el-cuidado-en-america-latina-una-mirada-las-experiencias>
- ____ (2015c). *Panorama Social de América Latina 2015*. Serie: Panorama Social de América Latina. Santiago de Chile. Disponible en: <http://repositorio.cepal.org/handle/11362/39965>

- ____ (2016). *Persiste la brecha salarial entre hombres y mujeres*. Nota para la igualdad núm. 18. Serie: Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. Notas para la igualdad. Disponible en http://www.cepal.org/sites/default/files/news/files/nota_18_brechas_salarios.pdf
- ____ (2016b). *La brecha de género en jubilaciones y pensiones. Los casos de Argentina, Brasil, Chile y Uruguay*. Asuntos de género núm. 139. Serie: Asuntos de género. Disponible en: <http://www.cepal.org/es/publicaciones/40650-la-brecha-genero-jubilaciones-pensiones-casos-argentina-brasil-chile-uruguay>
- Chicha, Marie Thérèse** (2006). *A comparative analysis of promoting pay equity: models and impacts*. Documento de trabajo. OIT, Ginebra. Disponible en: http://www.ilo.int/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_wp_27_en.pdf
- Díaz Andrade, Estrella** (2015). *La desigualdad salarial entre hombres y mujeres. Alcances y limitaciones de la Ley N° 20.348 para avanzar en justicia de género*. Cuaderno de investigación núm. 55. Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, Santiago de Chile. Disponible en: http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-105461_recurso_1.pdf
- DOMOS** (2016). *Estimación del costo de la violencia contra las mujeres en Chile en el contexto intrafamiliar*. Servicio Nacional de la Mujer, Santiago de Chile. Disponible en: <http://estudios.sernam.cl/?m=e&i=187>
- Lupica, Carina** (2015). *Instituciones laborales y políticas de empleo. Avances estratégicos y desafíos pendientes para la autonomía económica de las mujeres*. Serie: Asuntos de género. CEPAL, Santiago de Chile. Disponible en: <http://repositorio.cepal.org/handle/11362/37819>
- Marinakís, Andrés** (ed.) (2014). *Incumplimiento con el salario mínimo en América Latina. El peso de los factores económicos e institucionales*. OIT/FAO, Santiago de Chile. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_311072.pdf
- Martínez Franzoni, Juliana** (2007). *Regímenes de bienestar en América Latina*. Documento de trabajo núm. 11. Fundación Carolina, Madrid. Disponible en: <http://www.fundacioncarolina.es/wp-content/uploads/2014/08/DT11.pdf>



- ____ (2008). *Domesticar la Incertidumbre en América Latina*. Serie: Instituto de Investigaciones Sociales. Editorial UCR, San José. Disponible en: http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/Costa_Rica/iis-ucr/20120726031307/Domesticar.pdf
- Martínez Iñigo, David y Crego Díaz, Antonio** (2013). *Primera encuesta de condiciones de trabajo, seguridad y salud laboral en Uruguay. Informe general*. Universidad Rey Juan Carlos, Montevideo. Disponible en: http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/Encuesta_Uruguay.pdf
- Molina, Ana Laura** (2010). “Violencia hacia las mujeres en el ámbito laboral en México”. Ponencia presentada en la X Reunión Nacional de Investigación Demográfica en México realizada en México D.F. del 3 al 6 de noviembre de 2010. Sesión: Trabajo, género y familia.
- MTPS** (2016). *Informe estadístico. Enero 2016*. San Salvador. Disponible en: <http://www.mtps.gob.sv/wp-content/uploads/descargas/InformesEstadisticos/mtps-informe-estadistico-enero-2016.pdf>
- Naciones Unidas** (2010). *El progreso de América Latina y el Caribe hacia los Objetivos de Desarrollo del Milenio: desafío para lograrlos con igualdad*. Santiago de Chile. Disponible en: <http://www.cepal.org/es/publicaciones/2977-progreso-america-latina-caribe-objetivos-desarrollo-milenio-desafio-lograrlos>
- OCDE, Banco Mundial, BID**. (2015). *Panorama de las pensiones: América Latina y el Caribe*. BID. Disponible en: <https://publications.iadb.org/handle/11319/6892>
- ONU** (2017). *El empoderamiento económico de la mujer en el cambiante mundo del trabajo*. Informe del Secretario General. Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. 61.er período de sesiones. 13-24 de marzo de 2017. Disponible en: <http://undocs.org/es/E/CN.6/2017/3>
- OISS** (2014). *Estudio sobre 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** (2006). *Violence at work*. OIT, Ginebra. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_publ_9221108406_en.pdf
- ____ (2011). *Piso de Protección Social para una globalización equitativa e inclusiva*. Informe del Grupo consultivo sobre el Piso de Protección Social. Ginebra.

Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_176521.pdf

- ____ (2011b). *Seguridad Social para la justicia social y una globalización equitativa*. 100.a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Discusión recurrente sobre la protección social (seguridad social) en virtud de la Declaración de la OIT relativa a la justicia social para una globalización equitativa. Ginebra. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_154235.pdf
- ____ (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.
- ____ (2013). *Política de Igualdad de Género del INA 2013*. San José. Disponible en: http://www.ilo.org/sanjose/programas-y-proyectos/formacion-orientacion-insercion-laboral/WCMS_207810/lang-es/index.htm
- ____ (2013b). *Trabajo Decente y Juventud en América Latina*. Lima. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_235577.pdf
- ____ (2013c). *Igualdad salarial: Guía introductoria*. OIT, Ginebra. Disponible en: http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/monograficos/docs/Guia_introductoria_Igualdad_Salarial_OIT_2013.pdf
- ____ (2013d). *Acoso sexual en el trabajo y masculinidad. Exploración con hombres de la población general: Centroamérica y República Dominicana*. San José. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_210223.pdf
- OIT, CEPAL, FAO, ONUMUJERES y PNUD** (2013). *Informe Regional. 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** (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



- ____ (2014b). *Effectiveness of Entrepreneurship Development interventions on Women Entrepreneurs*. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/publication/wcms_329356.pdf
- ____ (2014c). *Panorama Laboral de América Latina y el Caribe 2014*. Lima. Disponible en: http://www.ilo.org/americas/publicaciones/panorama-laboral/WCMS_325664/lang--es/index.htm
- ____ (2015). *Panorama Laboral de América Latina y el Caribe 2015*. OIT: Lima. Disponible en http://www.ilo.org/americas/publicaciones/panorama-laboral/WCMS_435169/lang--es/index.htm
- ____ (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>
- ____ (2015c). *La mujer en la gestión empresarial. Cobrando impulso*. OIT: Ginebra. Disponible en http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_356969/lang--es/index.htm
- ____ (2015d). Sitio web. Disponible en http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_419587/lang--es/index.htm
- ____ (2015e). *Tendencias de la inspección del trabajo frente a la formalización: experiencias de América Latina y el Caribe*. OIT. Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_370261.pdf
- ____ (2015f). *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
- ____ (2015g). *Tendencias mundiales del empleo juvenil 2015: promover la inversión en empleos decentes para los jóvenes*. OIT: Ginebra. Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_412025.pdf
- ____ (2015h). *¿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>

- ____ (2015i). *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
- ____ (2016). *Panorama Laboral 2016*. OIT: Lima. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_537803.pdf
- ____ (2016b). *Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe*. OIT: Perú. Disponible en http://www.ilo.org/americas/temas/econom%C3%ADa-informal/WCMS_480352/lang--es/index.htm
- ____ (2016c). *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
- ____ (2016d). *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: Ginebra. Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_481592.pdf
- ____ (2016e). Sitio web. Disponible en <http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/lang--es/index.htm>
- ____ (2016f). *Soluciones eficaces: Políticas activas del mercado de trabajo en América Latina y el Caribe*. OIT: Lima. Disponible en http://www.ilo.org/inst/events/WCMS_489180/lang--es/index.htm
- ____ (2016g). *Los cambios tecnológicos y el trabajo en el futuro: Cómo lograr que la tecnología beneficie a todos. La Iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo. Nota informativa 1*. Ginebra: OIT.
- ____ (2016h). *Un futuro lleno de retos para las relaciones laborales. Nota informativa 3*. Ginebra: OIT.
- ____ (2016i). *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 y 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

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 (2016). *Informe Regional sobre Desarrollo Humano para América Latina y el Caribe. Progreso multidimensional: bienestar más allá del ingreso*. PNUD: New York. Disponible en http://www.cl.undp.org/content/dam/rblac/docs/Research%20and%20Publications/IDH/UNDP_RBLAC_IDH2016Final.pdf

Salazar, Rebeca y Salazar, Gilda (2014). *Políticas públicas que promueven el empoderamiento económico de las mujeres en México*. ONUMUJERES: Montevideo. Disponible en <http://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2015/08/mapeo-mexico>

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

UNFPA (2013). *Maternidad en la niñez. Enfrentar el reto del embarazo en adolescentes*. Disponible en <http://www.unfpa.org.mx/publicaciones/SP-SWOP2013.pdf>

Otros documentos consultados

El Salvador. Diario Oficial núm. 119, tomo 400, de 1 de julio de 2013.

Guatemala. Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Acuerdo núm. 303-2015.

Sitios web consultados

www.mides.gob.uy

www.inefop.org.uy