

La igualdad de género en el corazón del trabajo decente

A lo largo del pasado año, la Oficina de la OIT para la Igualdad de Género ha llevado a cabo una importante campaña de sensibilización denominada: La igualdad de género en el corazón del trabajo decente. En las siguientes páginas Trabajo repasa los temas de la campaña hasta la fecha y entrevista a Jane Hodges, Directora de la citada Oficina.

04/01/2008

*¿Cuál será la repercusión de la crisis financiera en las oportunidades de empleo para hombres y mujeres?
¿Se traducirá en un retroceso respecto a los logros alcanzados en materia de igualdad de género en los últimos años?*

Jane Hodges: en la edición más reciente de *Tendencias mundiales del empleo de las mujeres*, publicado el Día Internacional de la Mujer de este año, figura un análisis de los datos iniciales recabados. Las previsiones apuntan a un aumento del número de desempleadas cifrado en 22 millones para el final del ejercicio. En general, los hombres y las mujeres se han visto afectados de manera diferente desde el mismo inicio de la recesión económica, como resultado de la distinta situación en el empleo de unos y otras antes de la crisis. Las situaciones débiles en el mercado laboral se ven exacerbadas por las crisis. Éso puede observarse en esta primera etapa: en las economías desarrolladas hay más hombres que mujeres que pierden su puesto de trabajo. Tal circunstancia se debe al hecho de que, en los sectores en los que se producen las mayores pérdidas de empleos actualmente, como los de la manufacturación y la construcción, prevalece la mano de obra masculina. Sin embargo, se prevé que esta "punta del iceberg" se vea superada por las pérdidas de puestos de trabajo de mujeres a medida que se produzca la siguiente oleada de quiebras, cierres y recortes.

Por ejemplo, las tasas de desempleo de las mujeres siguen siendo superiores en comparación con las de los varones: en 2008, las tasas mundiales de desempleo se situaron en un 6,3% en el caso de las mujeres, frente al 5,9% de los hombres y, en 2009, se estima que la tasa femenina ascenderá al 7,4%, por encima del 7% de los varones. Por otro lado, las mujeres siguen padeciendo múltiples desventajas en lo que se refiere al acceso a los mercados de trabajo. Su presencia es mayor en la economía informal, en el empleo vulnerable, y en los trabajos a tiempo parcial, y como promedio, su remuneración sigue siendo inferior a la de los hombres por trabajos del mismo valor.

La OIT debe continuar con el seguimiento de estas tendencias, y asegurarse además que los conjuntos de medidas y las políticas de recuperación formulados para abordar la crisis en curso tengan en cuenta las cuestiones de género. En otras palabras, deben considerar las diferencias en cuanto a la situación en el empleo de hombres y mujeres. En ese sentido, la crisis actual puede convertirse en realidad en una oportunidad para procurar una mayor igualdad de género en el ámbito laboral, en lugar de constituir una amenaza o una causa de retroceso. Pero hemos de permanecer vigilantes.

2009 es un año importante para la OIT en lo que atañe a la igualdad de género: es el 10º aniversario de su plan de acción sobre igualdad de sexos, y en junio, la CIT presenta la igualdad de género en el corazón del trabajo decente como tema de debate general. ¿Cómo valora usted la labor de la OIT en el fomento de la igualdad de género en el ámbito laboral?

Jane Hodges: en los diez últimos años se ha prestado mucha atención a la integración de las consideraciones de género en la labor de la OIT, a través del plan de acción sobre igualdad de sexos, la promoción de la igualdad de género como tema interdisciplinar, el establecimiento de una red de género compuesta por puntos focales especializados en esta materia en las diferentes unidades de la Oficina en Ginebra y en las oficinas externas, y el desarrollo ulterior de la Oficina para la Igualdad de Género. El compromiso de la OIT con la igualdad de género se reconfirmó en el Programa de Trabajo Decente y la Declaración sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa, en los que se afirma que la igualdad de género y la no discriminación deben considerarse aspectos interdisciplinarios en los objetivos estratégicos de la OIT. La igualdad de género y la creación de trabajo decente para hombres y mujeres, procurando para ambos el acceso a derechos, oportunidades de empleo, y mecanismos de protección y diálogo social forman parte, por tanto, del núcleo de la labor de la OIT. El debate de este año en la CIT contribuirá a trazar un curso estratégico para años venideros respecto a las actividades que la OIT ha de desarrollar para seguir impulsando la igualdad de género en el ámbito del trabajo.

De acuerdo con las previsiones, la crisis económica elevará el número de mujeres desempleadas hasta los 22 millones en 2009, según afirma el informe *Tendencias mundiales del empleo de las mujeres* (TMEM) publicado por el equipo TRENDS del sector de Empleo de la OIT. La OIT ha señalado asimismo que la crisis económica mundial colocará nuevos obstáculos en el camino hacia un crecimiento sostenible y socialmente equitativo, dificultando cada vez más el trabajo decente para las mujeres, y ha realizado un llamamiento a favor de la adopción de "soluciones creativas" para abordar la brecha de género.

El informe indica que, de los 3.000 millones de empleados en todo el mundo en 2008, 1.200 millones eran mujeres (el 40,4%). Se refiere asimismo que, en 2009, la tasa mundial de desempleo de las mujeres podría alcanzar el 7,4%, frente al 7,0% de los varones.

Se advierte que, previsiblemente, la repercusión de la crisis económica en las tasas de desempleo por razón de género resultará más perjudicial para las mujeres que para los hombres en la mayoría de las regiones del mundo. Se añade que las únicas regiones en las que se espera que dichas tasas sean menos perjudiciales para las mujeres son Asia oriental, las economías desarrolladas, la Europa sudoriental no perteneciente a la UE y la CEI, en las que existían brechas de género más estrechas sobre oportunidades de empleo previas a la crisis económica en curso.

Las predicciones para el mercado de trabajo de cara a 2009 ponen de relieve un deterioro en los mercados de trabajo mundiales, tanto para hombres, como para mujeres. La OIT prevé que la tasa de desempleo mundial puede alcanzar valores que oscilen entre el 6,3 y el 7,1%, y entre el 6,5 y el 7,4% en el caso de las mujeres (frente a la escala del 6,1 al 7,0% en el de los varones). Esta evolución daría lugar a un aumento de entre 24 y 52 millones de desempleados en todo el mundo, de los que de 10 a 22 millones serían mujeres.

Al mismo tiempo, la OIT prevé además que la tasa mundial de empleo vulnerable* oscilará entre el 50,5 y el 54,7% para las mujeres en 2009, y entre el 47,2 y el 51,8% en el caso de los hombres, lo que indica que, aunque la carga de la vulnerabilidad sigue siendo superior para las mujeres, la crisis empuja a un mayor número de varones a la ocupación de empleos vulnerables en comparación con 2007.

Consecuencias y medidas en la formulación de políticas

"Unas menores tasas de empleo de las mujeres, un control más débil de la propiedad y los recursos, la concentración en formas de empleo informales y vulnerables con ingresos inferiores y menos protección social son factores que colocan a las mujeres en una posición de mayor debilidad respecto a los varones para capear la crisis", señaló Jane Hodges, Directora de la Oficina de la OIT para la Igualdad de Género, que añadió que "puede que las mujeres salgan adelante trabajando un mayor número de horas, o asumiendo varios empleos de baja remuneración, pero han de afrontar en cualquier caso compromisos relativos a la prestación de cuidados no remunerados".

Juan Somavia, Director General de la OIT, declaró que la igualdad de género debe constituir un principio esencial en toda respuesta sobre políticas, ya que los efectos de la crisis económica y financiera trascienden el ámbito de las mujeres como trabajadoras, y repercuten en la estabilidad general de la sociedad, considerando los diversos papeles que desempeñan éstas.

En unas declaraciones publicadas con motivo del Día Internacional de la Mujer, el Sr. Somavia afirma que "la desigualdad de género en el ámbito laboral lleva mucho tiempo entre nosotros, pero es probable que se vea exacerbada por la crisis. En tiempos de agitación económica, las mujeres suelen experimentar las consecuencias negativas con mayor rapidez, y las ventajas de la recuperación se demoran en su caso. Además, ya antes de la crisis, la mayoría de las trabajadoras desarrollaba su actividad en la economía informal, con unos ingresos inferiores y menos protección social".

El Sr. Somavia citó varias medidas de políticas que podrían contribuir a reequilibrar la carga que soportan las mujeres y a abordar los efectos de la globalización, como la disposición de empleos sostenibles y de calidad accesibles para hombres y mujeres, una protección social más amplia que incluya prestaciones por desempleo y regímenes de seguro que reconozcan la posición vulnerable de la mujer en el mercado de trabajo, y un diálogo social con la inclusión activa de las mujeres en los procesos de toma de decisiones..

* *Tasa mundial de empleo vulnerable: proporción de trabajadores familiares no remunerados y trabajadores por cuenta propia respecto al empleo total. La situación laboral de estos trabajadores se caracteriza en la mayoría de los casos por la inseguridad en el empleo, el bajo nivel de sus ingresos y una escasa productividad.*

El año pasado, la Oficina para la Igualdad de Género puso en marcha una importante campaña de sensibilización con el lema “La igualdad de género en el corazón del trabajo decente”, que condujo al debate de la CIT. ¿Cuáles son los objetivos de la campaña, y sus principales logros hasta la fecha?

Jane Hodges: la campaña se presentó con ocasión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2008. En los 12 meses previos al debate general de la CIT de 2009, nos hemos dirigido activamente a los mandantes de la OIT y a muchas otras partes interesadas en las cuestiones de la igualdad de género, con varios objetivos.

En primer lugar, se trata de una campaña general de sensibilización encaminada a potenciar el conocimiento de las cuestiones de la igualdad de género en el ámbito laboral, con arreglo a un planteamiento basado en el ciclo vital. Hacemos hincapié en los vínculos específicos entre la igualdad de género y la consecución de trabajo decente para todos los hombres y mujeres. Por tanto, la campaña se construye en torno a doce temas relativos al trabajo decente, y cada uno de ellos se examina desde una perspectiva asociada al género, poniendo de relieve la manera en que diversas cuestiones pueden afectar a hombres y mujeres de un modo diferente en su acceso a derechos, al empleo, a la protección social y al diálogo social. Por otra parte, promovemos activamente la ratificación y la aplicación de los principales convenios de la OIT en materia de igualdad de género, y defendemos la importancia de superar las barreras existentes a dicha igualdad, como un logro beneficioso para todos. Preparar los materiales de la campaña, junto con las unidades técnicas de la OIT, ha supuesto una enorme tarea, pero, durante el proceso, tomamos conciencia de que esta colaboración activa ha constituido en sí misma una forma de potenciar la integración de la consideración de las cuestiones de género en toda la organización. Los materiales de la campaña han sido ampliamente distribuidos entre los mandantes y otras partes interesadas por todo el mundo, y se han utilizado en reuniones de alto nivel y ámbito local en numerosas regiones del planeta. El Centro de Formación de la OIT en Turín ha participado activamente en la campaña.

La OIT dispone de importantes convenios sobre igualdad de género, y dos de ellos se encuentran entre los más ratificados; sin embargo, siguen produciéndose numerosas desigualdades en el ámbito del trabajo en todo el mundo. ¿Cree usted que nuestra labor ha generado el tipo de cambios sociales y de comportamiento necesarios para convertir la discriminación por razones de sexo en un fenómeno del pasado?

Jane Hodges: los convenios de la OIT, y en especial los textos fundamentales sobre no discriminación e igualdad de remuneración, constituyen un punto de partida, ya que proporcionan el marco jurídico para la igualdad de género en el ámbito del trabajo, y seguimos abogando por la ratificación de estos instrumentos. En lo que atañe a la vida diaria, sí, seguimos siendo testigos de numerosas situaciones de discriminación por motivos de sexo en el ámbito del trabajo, ya sea por lo que se refiere a la igualdad de oportunidades de empleo, a las condiciones de trabajo o a la retribución. Mediante nuestra ayuda a gobiernos, organizaciones patronales y de trabajadores, nuestros proyectos de cooperación técnica, y nuestra labor de formación y comunicación, la Oficina contribuye a que se produzcan los cambios sociales y de comportamiento necesarios. Sin embargo, se trata de un proceso de larga duración, ya que los estereotipos tradicionales sobre el género se encuentran muy arraigados en muchas regiones del mundo, y la modificación de las conductas siempre lleva tiempo. En cualquier caso, hemos de ser optimistas cuando comprobamos que, en los últimos 50 años, hemos asistido a un crecimiento constante de la participación de las mujeres en la población activa mundial en todas las regiones del mundo, potenciando así la independencia económica y financiera de la mujer, y su capacidad para la toma de decisiones. Además, el marco jurídico y para la formulación de políticas es sólido en todas las regiones. Dados los numerosos retos que siguen planteados y han de abordarse a escala internacional y nacional, confiamos en que el debate en la CIT y sus conclusiones proporcionen a los mandantes unas pautas de actuación adecuadas.

La OIT no es el único organismo de las Naciones Unidas que trabaja en el campo de la igualdad de género. ¿Cuáles serían, en su opinión, las ventajas competitivas de la labor de la OIT en esta materia?

Jane Hodges: las ventajas competitivas de la OIT tienen que ver con su singular estructura tripartita, nuestra manera de hacer las cosas con los agentes de la economía real, y con la prioridad que otorga al trabajo decente para todos los hombres y mujeres. Por otra parte, la OIT establece normas del trabajo que se aplican igualmente a hombres y mujeres, además de los cuatro convenios principales sobre igualdad de género (núms. 111, 100, 156 y 183). Sus programas sobre empleo y empresas sostenibles han incorporado la consideración de la cuestión de género en el terreno de la formulación de políticas y de la cooperación técnica. Contamos con programas específicos encaminados a mejorar las oportunidades de empleo y el desarrollo empresarial de las mujeres en muchas partes del mundo. En lo que atañe a la protección social, la OIT examina vías para abordar de manera concreta la protección de la mujer en la economía informal y

en el empleo vulnerable, como en los casos de la migración y el trabajo doméstico. Y todas estas tareas se abordan conjuntamente con gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores.

La Oficina de la OIT para la Igualdad de Género ha desarrollado una herramienta de auditoría de género basada en la participación, que no sólo se utiliza en la OIT y por los mandantes, sino que es muy apreciada además en la familia de instituciones de las Naciones Unidas.

En septiembre de 2008, usted asumió el cargo de Directora de la Oficina para la Igualdad de Género. ¿Cuáles son sus impresiones y prioridades después de seis meses en el puesto?

Jane Hodges: Me impresiona la seriedad con la que las unidades de la Oficina abordan la dimensión del género en sus respectivas áreas de trabajo, y también el modo en que las entidades de la familia de instituciones de las Naciones Unidas recurren a la OIT para obtener orientación. En cualquier caso, me toca dirigir en una época de enormes dificultades para la consecución de la igualdad de género en el ámbito laboral. La crisis financiera actual afectará negativamente a los avances alcanzados, no sin dificultad, en materia de fomento de la capacidad de acción en el ámbito económico y social por los hombres, pero especialmente por las mujeres. La OIT ha de llevar un seguimiento de las tendencias del empleo, y debe estar preparada para ofrecer asesoramiento sobre la formulación de políticas en las que se tengan en cuenta las cuestiones de género de cara a los planes de recuperación. Vuelva a plantearme esta pregunta a finales de 2009, y veremos si la actuación de la Oficina ha surtido efecto.