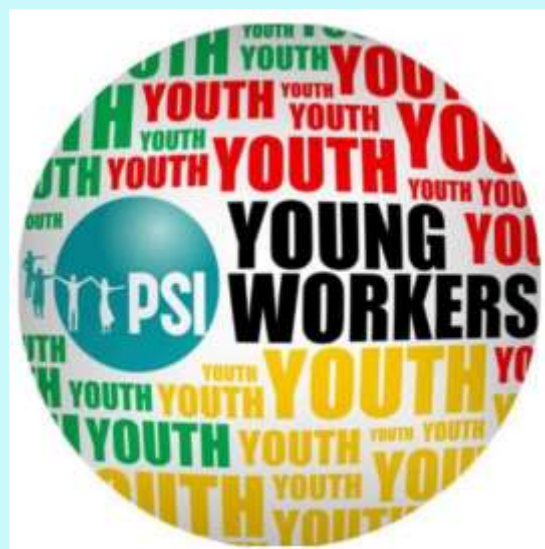


Encuentro Nacional de Jovenes

ISP – PERÚ



ACTRAV
Oficina de
Actividades
para los
trabajadores

Carmen Benítez – OIT (benitezc@ilo.org)
Pagina ACTRAV (<http://actrav.lim.ilo.org>)
03 al 04 de Febrero del 2017
Lima – Perú





Memoria del director general

La iniciativa de la OIT sobre Las mujeres en el trabajo es una de las siete iniciativas que se han puesto en marcha al acercarse el 100° aniversario de la OIT, “con el propósito de dotar a la Organización de los medios apropiados para cumplir con éxito su mandato” en el futuro.

SOLIDA TRAYECTORIA OIT CON SUS MANDANTES:

- Reconocimiento derechos en el mundo del trabajo de las mujeres trabajadoras a través de las Normas Internacionales del Trabajo y participación amplia en su sistema normativo
- Los Convenios fundamentales de la OIT en materia de igualdad en el trabajo y la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) han sido ratificados por casi todos los países del mundo.
- En la Declaración de 2008 sobre la justicia social para una globalización equitativa se encomienda a la OIT que considere a la igualdad de género y la no discriminación como cuestiones transversales en el marco de sus objetivos estratégicos



Evaluar las disparidades...

A pesar de los avances sigue existiendo disparidades entre países y regiones:

- Persiste la segregación ocupacional horizontal y vertical en función del sexo
- Persisten las disparidades salariales por razones de sexo.

En la economía informal:

- Excesiva presencia de mujeres en la economía informal, en el trabajo precario y en puestos de trabajo mal remunerados (por ejemplo, en la agricultura, el trabajo a domicilio, el trabajo asistencial y el trabajo doméstico).

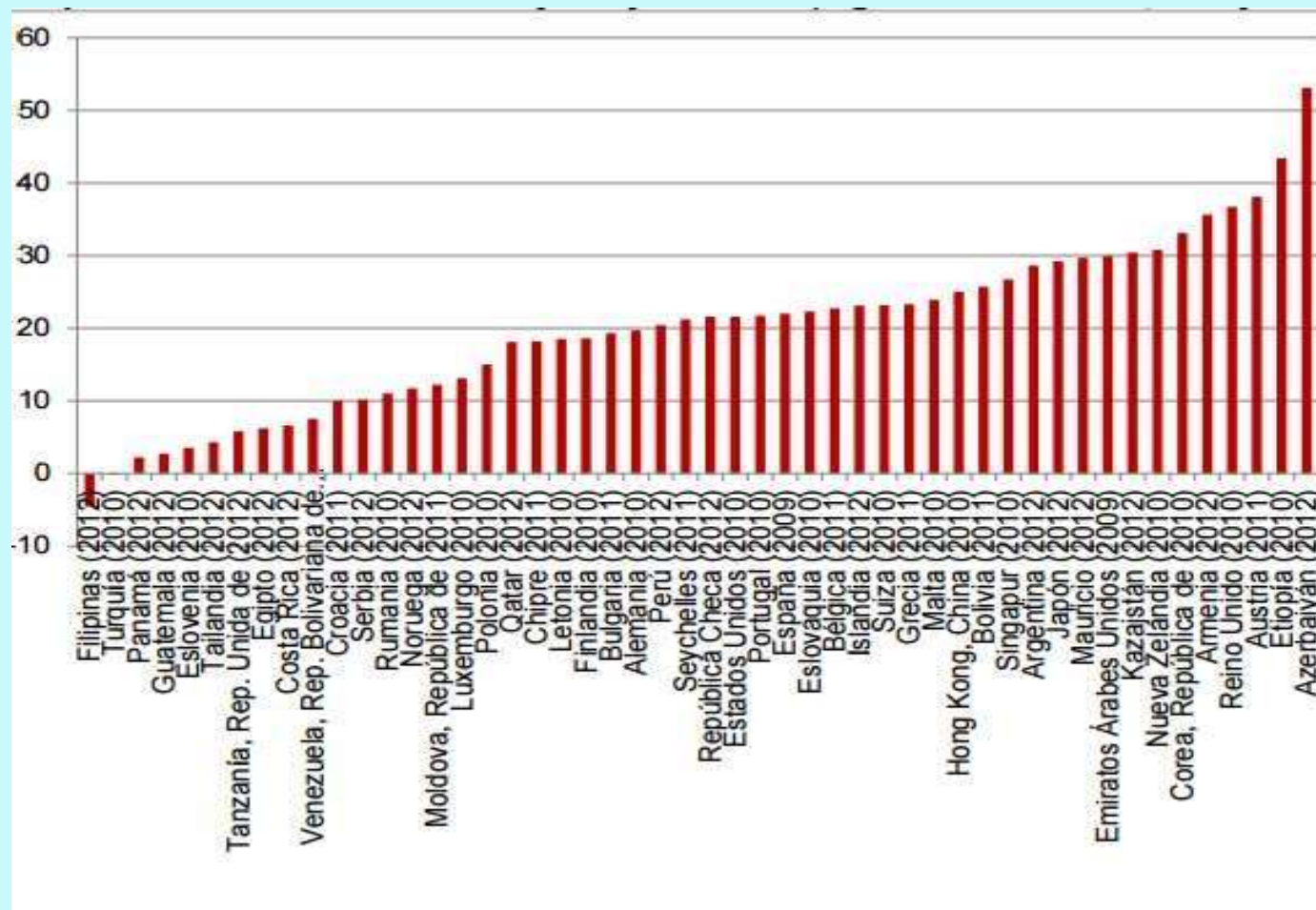
En la economía formal:

- La proporción de mujeres en el ámbito de dirección general y las cúpulas ejecutivas sigue siendo inadmisiblemente baja, pese a haber mujeres competentes y capaces en las esferas de liderazgo.
- Las cuestiones de la discriminación indirecta y sus consecuencias, y la discriminación por motivos múltiples, siguen sin entenderse ni resolverse satisfactoriamente.



- Falta de políticas conciliación trabajo familia, limita sus posibilidades de igualdad de oportunidades y de trato ante el empleo en los mercados laborales por trabajo no remunerado.
- El derecho legal a la licencia de maternidad remunerada es prácticamente universal; sin embargo la amplia mayoría de las mujeres, en especial las trabajadoras por cuenta propia, las trabajadoras agrícolas, las trabajadoras domésticas y las trabajadoras no regulares, carecen de acceso a atención de salud de calidad para la madre y el recién nacido
- No goza de seguridad de los ingresos ni de descanso suficiente o protección contra la discriminación por motivos de embarazo o de maternidad al dar a luz.

Disparidades salariales entre mujeres y hombres (ingresos mensuales, sin ajustar)



Las consideraciones financieras y demográficas se han convertido en impulsores de intervenciones políticas sobre conciliación entre el trabajo y la familia; así, en ocasiones, la igualdad en el trabajo y la cohesión social, han sido relegados a un segundo plano o considerados “efectos colaterales” deseables, en lugar de objetivos políticos concretos por una cuestión de derechos, y por tratarse además de factores de desarrollo sostenible. No hace tanto tiempo que se presta atención a las consecuencias y los costes de la violencia por razones de género en el mundo del trabajo, y a las repercusiones del VIH y el SIDA, que afectan excesivamente a las mujeres y las niñas.

...y articularlas mediante medidas y parámetros renovados

Por lo tanto, se prevé que la Iniciativa Las mujeres en el trabajo proporcione una base para la actuación futura de quienes luchan por promover el objetivo de la igualdad de género, y para elaborar una estrategia de igualdad de género renovada de la OIT en su segundo siglo de vida. La coparticipación con los mandantes tripartitos y la creación de alianzas estratégicas con otros actores dotados de experiencia y de especialización servirá para promover los objetivos de la Iniciativa; el acento se pondrá en inducir cambios sobre el terreno en la vida de las mujeres y de los hombres mediante medidas concretas para lograr la igualdad de género, y en precisar y propugnar las intervenciones en el mercado laboral que funcionen con más rapidez en los diferentes contextos.

**Situación de las mujeres en el mercado de trabajo:
Conclusiones de *Tendencias Mundiales del Empleo 2014***

En general, los índices de participación en la fuerza de trabajo no están mejorando y se mantienen en más de un punto porcentual por debajo del nivel anterior a la crisis. La caída de estos índices ha sido particularmente pronunciada en Asia oriental y Asia meridional, donde muchas mujeres han abandonado el mercado de trabajo. Las mujeres siguen estando expuestas a un mayor riesgo de empleo informal que los hombres, pues suelen contar con menos protección jurídica y social.

En las economías desarrolladas, se prevé que las mujeres se beneficiarán menos de la tímida recuperación prevista a mediano plazo; de hecho, sus tasas de desempleo sólo bajarán gradualmente al 8,2 por ciento en 2018, mientras que los varones se beneficiarán de una reducción más importante, al 7,6 por ciento.

En la región de Europa oriental y sudoriental (países no pertenecientes a la Unión Europea) y la Comunidad de Estados Independientes (CEI) la disparidad entre hombres y mujeres en el empleo sigue siendo amplia y tiende a agudizarse. La presencia femenina es más marcada en la economía informal, con frecuencia, en la agricultura de subsistencia. La crisis económica a menudo empuja a las mujeres a aceptar trabajos que requieren un nivel de capacitación inferior al que poseen, para poder seguir manteniendo a la familia.

En 2013, y en consonancia con el débil crecimiento de la fuerza de trabajo, en Asia oriental el empleo solo creció en 5,6 millones de puestos de trabajo, o el 0,7 por ciento. Sin embargo, el ascenso del nivel de empleo benefició más a los varones que a las mujeres: de cada cinco nuevos puestos de trabajo, ellas ocuparon menos de dos. Como resultado de ello, la disparidad entre un sexo y el otro en la relación empleo-población creció ligeramente hasta 13,0 puntos porcentuales. En 2013, en la región de Asia sudoriental y el Pacífico, la vulnerabilidad en el empleo sigue afectando más a las mujeres (el 63,1 por ciento) que a los hombres (el 56 por ciento), pero la proyección de la incidencia del empleo femenino vulnerable indica un descenso levemente superior al de los hombres en 2017. En Asia oriental, entre 1991 y 2013, la proporción de asalariados en el total de empleo aumentó de modo apreciable, en 18,5 puntos porcentuales, hasta llegar al 50,1 por ciento (figura 25). Es evidente que las mujeres se han beneficiado de este proceso. Si bien en comparación con las trabajadoras los hombres que trabajan siguen teniendo más probabilidades de percibir un salario o una remuneración, la disparidad va reduciéndose gradualmente. En 2013, la disparidad entre mujeres y hombres en las tasas de empleo remunerado había caído a 5,2 puntos porcentuales en Asia oriental.

En la región de Asia meridional, la distribución de la calidad del empleo y las posibilidades de un mejor trabajo sigue siendo dispareja entre los hombres y las mujeres. Cuando las mujeres trabajan, tienden a ganar menos (disparidad salarial de género), a tener un trabajo menos productivo (a menudo, se trata de segregación ocupacional), y predominan excesivamente en el trabajo familiar no remunerado.

Las mujeres afrontan problemas específicos en el mercado laboral de la región de Oriente Medio y África del Norte (MENA), en particular en los países del Consejo de Cooperación del Golfo (CCG) (véase también, OIT, 2013c). Las tasas de desempleo femenino son elevadas y la disparidad entre mujeres y hombres en el empleo es importante. Las tasas de participación femenina en el mercado laboral son inferiores a las de las demás regiones: apenas llegan al 25 por ciento en África del Norte, y ni siquiera al 20 por ciento en Oriente Medio. No obstante, el número de mujeres que alcanza el nivel de educación terciaria es cada vez mayor, aunque hasta ahora su utilización es insuficiente.

(Adaptado de OIT, *Tendencias mundiales del empleo*, 2014, <http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-employment-trends/2014/lang-es/index.htm>)

(Adaptado de OIT, *Tendencias mundiales del empleo*, 2014, <http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-employment-trends/2014/lang-es/index.htm>)



Principales resultados 2015-17

Investigación

Las mujeres en el trabajo. Tendencias 2016;

El informe ofrece una visión general de las mujeres hoy día y de sus progresos a lo largo de los últimos 20 años. Presenta un análisis exhaustivo de las disparidades de género en la calidad del trabajo y analiza las políticas que impulsan un cambio profundo.



Principales resultados 2015-17

Investigación

La mujer en la gestión empresarial: Cobrando impulso

El informe mundial y la conferencia fueron bien recibidos en Londres (abril 2015). Un informe y una conferencia sobre Asia fueron presentadas en Singapur (julio 2015) y posteriormente para la región de Oriente Medio y África del Norte en Omán (febrero 2016). Han sido planificados otros informes y conferencias regionales.



Principales resultados 2015-17 Investigación

Encuesta OIT-Gallup

La institución mundial de encuestas Gallup colabora con la OIT a fin de recolectar datos sobre las mujeres y el trabajo. En 2017, será publicado un informe sobre los progresos, los obstáculos y la discriminación en materia de igualdad entre los géneros en el mundo del trabajo



Diálogos

- OIT-Consejo Nórdico de Ministros: Un Diálogo sobre la igualdad de género está programado para noviembre 2016 a fin de reflexionar sobre los modelos y las experiencias en materia de igualdad de género adoptados en los países nórdicos, y propiciar el intercambio con los expertos de toda la región para identificar los elementos que pueden ser replicados a nivel mundial.
- OIT-Centro de Derechos Humanos de la Universidad de Oxford y Universidad de Kent: Los marcos jurídicos actuales deben ser revisados para evaluar su eficacia, ya que no han hecho progresar la igualdad entre las mujeres y los hombres en la fuerza de trabajo. Una investigación y una conferencia internacional conjuntas han sido programadas para 2017.
- Una reunión de expertos de la OIT sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo: El trabajo decente no puede existir en un contexto de violencia. La violencia debe ser abordada en tanto que una cuestión de derechos y como una cuestión de eficacia en el lugar de trabajo. Las conclusiones de esta reunión informarán los procesos normativos sobre la violencia de la Conferencia Internacional del Trabajo de junio 2018.
- Cuidado y empleos: Es necesario prestar atención especial al trabajo de cuidado, como un potencial ámbito de crecimiento del empleo, y también un medio para apoyar la igualdad de oportunidades para las mujeres. Nuevas investigaciones sobre una serie de cuestiones relacionadas con el cuidado y un diálogo mundial han sido planificadas para 2016-2017.

OBJETIVO 5

LOGRAR LA IGUALDAD ENTRE LOS GÉNEROS Y EL
EMPODERAMIENTO DE TODAS LAS MUJERES Y NIÑAS

SUSTAINABLE DEVELOPMENT KNOWLEDGE PLATFORM
sustainabledevelopment.un.org



INITIATIVAS
DEL CENTENARIO

Tema de desarrollo



Objetivos

1. Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo
2. Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación

Indicadores

- 5.1.1 Determinar si existen o no marcos jurídicos para promover, hacer cumplir y supervisar la igualdad y la no discriminación por motivos de sexo
1. Proporción de mujeres y niñas de 15 años de edad o más que han sufrido en los 12 últimos meses violencia física, sexual o psicológica infligida por un compañero íntimo actual o anterior, por la forma de violencia y por grupo de edad
2. Proporción de mujeres y niñas de 15 años de edad o más que han sufrido en los últimos 12 meses violencia sexual infligida por otra persona que no sea un compañero íntimo, por grupo de edad y lugar del hecho

5.3 Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina

4. Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo Doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país

5. Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política,

1. Porcentaje de mujeres de entre 20 y 24 años que estaban casadas o mantenían una unión estable antes de cumplir los 15 años y antes de cumplir los 18 años
2. Porcentaje de niñas y mujeres de entre 15 y 49 años que han sufrido utilización/ablación genital, por grupo de edad

5.4.1 Porcentaje de tiempo dedicado a quehaceres domésticos y cuidados no remunerados, por sexo, grupo de edad y ubicación

1. Proporción de escaños ocupados por mujeres en los parlamentos nacionales y los gobiernos locales
2. Proporción de mujeres en cargos directivos



5.6 Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen

5.a Emprender reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales

1. Proporción de mujeres de 15 a 49 años de edad que toman sus propias decisiones informadas con respecto a las relaciones sexuales, el uso de anticonceptivos y la atención de la salud reproductiva

2. Número de países con leyes y reglamentos que garantizan a las mujeres de 15 a 49 años de edad el acceso a servicios de salud sexual y reproductiva y a información y educación en la materia

5.a.1 a) Porcentaje de la población con derechos de propiedad o derechos seguros sobre las tierras agrícolas (entre la población agrícola total), por sexo; y b) proporción de mujeres entre los propietarios de tierras agrícolas, o titulares de derechos sobre tierras agrícolas, por tipo de tenencia



b. Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres

c. Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles

5.a.2 Porcentaje de países en que el ordenamiento jurídico (incluido el derecho consuetudinario) garantiza la igualdad de derechos de la mujer a la propiedad y/o el control de la tierra

5.b.1 Proporción de personas que utilizan teléfonos móviles, por sexo

5.c.1 Porcentaje de países que cuentan con sistemas para dar seguimiento a la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer y asignar fondos públicos para ese fin



Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos

Alrededor de la mitad de la población mundial aún vive con el equivalente a 2 dólares al día. Con demasiada frecuencia, tener un empleo no garantiza la posibilidad de escapar de la pobreza. Una carencia persistente de oportunidades de trabajo decente, inversiones insuficientes y bajo consumo producen una erosión del contrato social que es el fundamento de las sociedades democráticas: el derecho de todos a compartir el progreso.

Colocar la creación de empleos en el corazón de la elaboración de las políticas económicas y de los planes de desarrollo, no sólo permitirá crear oportunidades de trabajo decente, sino también un crecimiento más sólido e inclusivo que permitirá reducir las desigualdades. Es un círculo virtuoso que beneficia tanto a la economía como a la población y es un motor del crecimiento sostenible.



Objetivos

1. Mantener el crecimiento económico per cápita de conformidad con las circunstancias nacionales y, en particular, un crecimiento del producto interno bruto de al menos el 7% anual en los países menos adelantados
2. Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra
3. Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a Servicios financieros

Indicadores

- 8.1.1 Tasa de crecimiento anual del PIB real per cápita
- 8.2.1 Tasa de crecimiento anual del PIB real por persona empleada
- 8.3.1 Proporción del empleo informal en el empleo no agrícola, por sexo



4. Mejorar progresivamente, de aquí a 2030, la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente, conforme al Marco Decenal de Programas sobre Modalidades de Consumo y Producción Sostenibles, empezando por los países desarrollados

5. De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor

6. De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación

8.4.1* Productividad de los recursos

1. Ingreso medio por hora de mujeres y hombres empleados, por ocupación, grupo de edad y personas con discapacidad

2. Tasa de desempleo, por sexo, grupo de edad y personas con discapacidad

8.6.1 Porcentaje de jóvenes (15 a 24 años) que no estudian, no tienen empleo ni reciben capacitación



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

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

9. De aquí a 2030, elaborar y poner en práctica políticas encaminadas a promover un turismo sostenible que cree puestos de trabajo y promueva la cultura y los productos locales

8.7.1 Porcentaje y número de niños de entre 5 y 17 años que realizan trabajo infantil, por sexo y grupo de edad

1. Tasas de frecuencia de lesiones ocupacionales mortales y no mortales, por sexo y situación Migratoria

2.* Número de convenios ratificados de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), por tipo de convenio

8.9.1* Proporción directa del turismo en el PIB (como porcentaje del PIB total y en la tasa de crecimiento); y número de empleos en las industrias del turismo (como porcentaje del número total de puestos de trabajo y la tasa de crecimiento del empleo, por sexo)



8.10 Fortalecer la capacidad de las instituciones financieras nacionales para fomentar y ampliar el acceso a los servicios bancarios, financieros y de seguros para todos

a. Aumentar el apoyo a la iniciativa de ayuda para el comercio en los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados, incluso mediante el Marco Integrado Mejorado para la Asistencia Técnica a los Países Menos Adelantados en Materia de Comercio

b. De aquí a 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

1. Número de sucursales de bancos comerciales y cajeros automáticos por cada 100.000 adultos

2. Porcentaje de adultos (de 15 años o más) con una cuenta en un banco u otra institución financiera o con un proveedor móvil de servicios monetarios

8.a.1 Ayuda para los compromisos y desembolsos comerciales

8.b.1 Gasto total de fondos públicos en programas de protección social y de empleo como porcentaje de los presupuestos nacionales y del PIB