



[www.ilo.org/mdg](http://www.ilo.org/mdg)

### Meta 3.A

Eliminar las desigualdades entre los sexos en la enseñanza primaria y secundaria, preferiblemente para el año 2005, y en todos los niveles de la enseñanza antes de fines de 2015

### Indicadores

3.1 Relación entre niñas y niños en la educación primaria, secundaria y superior.

3.2 Proporción de mujeres entre los empleados asalariados en el sector no agrícola.

3.3 Proporción de puestos ocupados por mujeres en el parlamento nacional.

## 3. Promover la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de la mujer

La igualdad de género y el empoderamiento de la mujer son esenciales para vencer la pobreza. El logro de todos los ODM depende del avance que se logre con respecto al ODM 3. La OIT se esfuerza por mejorar la comprensión de los vínculos vitales entre el trabajo decente, la reducción de la pobreza y la igualdad de género. Un mayor acceso de la mujer al empleo y a los ingresos refuerza las iniciativas orientadas a reducir la brecha de género en la educación y empleo para empoderar a la mujer.

El empleo decente y productivo es el medio más eficaz para erradicar la pobreza. Sin embargo, la desigualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral es un fenómeno persistente, que reviste formas como la segregación ocupacional, las diferencias salariales, las tasas excesivamente altas del desempleo femenino, la presencia mayoritaria de las mujeres en la economía informal, la insuficiencia de su protección social y su mayor inseguridad económica.

### Trabajo decente e igualdad de género

El tema de la equidad de género está presente en todas las facetas del Programa de Trabajo Decente de la OIT, que abarca desde los derechos, el empleo y los ingresos hasta la protección social y el diálogo social. La OIT integra las cuestiones de género en todas sus políticas y programas, a través de:

- la promoción de la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, las actividades generadoras de ingresos, el capital, la enseñanza y la capacitación profesional
- intervenciones específicas en materia de género, así como acciones dirigidas tanto a hombres como mujeres
- iniciativas de protección social
- el empoderamiento de las mujeres con el apoyo de las organizaciones de empleadores y de trabajadores
- el diálogo social y la negociación colectiva en defensa de la igualdad de género
- la promoción y la realización de los derechos
- la ratificación y la implementación de las normas internacionales del trabajo.

### Avances hacia el ODM 3

Las brechas entre los salarios de mujeres y hombres, el tratamiento y las oportunidades en los lugares de trabajo se están reduciendo poco a poco, mientras que la educación y las actividades emprendedoras de la mujer van en aumento. Son más las mujeres que finalizan la enseñanza superior y que ingresan a puestos gerenciales. Sin embargo, la discriminación en función del sexo persiste en el mercado laboral y la crisis económica mundial arriesga los avances obtenidos tan recientemente. La desigualdad entre mujeres y hombres es un factor determinante de la pobreza en el mundo; las mujeres son mayoría entre los trabajadores pobres.

Es posible que esté surgiendo una nueva disparidad de género. Aunque crece la participación general de la mujer en la plantilla de trabajadores, se le niega la igualdad salarial por trabajo de igual valor, sigue teniendo presencia mayoritaria en empleos de baja remuneración, en empleos vulnerables, en el trabajo de medio tiempo, y en el trabajo realizado en el hogar e informal. Ese tipo de trabajo, junto con el trabajo no remunerado que implica cuidar de los demás, sigue siendo subestimado. Por otra parte, el VIH/SIDA constituye un problema persistente en los países de prevalencia elevada y la pandemia afecta cada vez más a los jóvenes, los pobres y las mujeres. La igualdad de género es un elemento clave de la meta de la OIT de promover oportunidades para que mujeres y hombres obtengan trabajo decente.

La OIT coloca los asuntos de género en el centro de todas sus políticas y programas con el fin de crear empleo, promover la capacitación, desarrollar las actividades emprendedoras y mejorar el acceso al mercado laboral en condiciones justas e igualitarias para mujeres y hombres.

El curso estratégico del trabajo de la OIT en torno a la igualdad de género se ve reflejado en la resolución relativa a ella que se encuentra en el corazón del trabajo decente, y que fue adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2009.

Las niñas son objeto de discriminación en el acceso a la educación. De los 72 millones de niños en edad escolar que no asisten a la escuela, 44 millones son niñas. No educar a las niñas significa un costo de USD 92 mil millones al año para los países en desarrollo.

Sigue habiendo un enorme potencial laboral sin utilizar entre las mujeres; el crecimiento y el desarrollo económico podrían ser mucho mayores si se hicieran los ajustes sociales y económicos necesarios para brindar a todas las mujeres oportunidades de empleo decente.

*OIT, Tendencias Mundiales del Empleo para la Mujer, 2009.*

## Las acciones de la OIT

### ■ Herramientas exitosas para avanzar y medir los avances hacia la igualdad de género y el trabajo decente

El Plan de Acción para la Igualdad de Género de la OIT (2010-2015) es la herramienta que usa la Organización para implementar sus políticas sobre la igualdad de género e integración. Utiliza un enfoque basado en resultados y orienta al personal para que brinde apoyo a las políticas e iniciativas de igualdad de género de los mandantes como parte del Programa de Trabajo Decente.

Los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP) constituyen el medio principal para hacer entrega de la ayuda de la OIT a los países. Es por medio de los PTDP que se integran los asuntos de género y que se promueve su inclusión en las estrategias para la reducción de la pobreza y en los Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD o UNDAF por sus siglas en inglés). La inclusión de representantes de los empleadores y trabajadores es clave para la sustentabilidad de tales actividades.

La auditoría participativa de género constituye una herramienta única para la evaluación y el monitoreo de la realización de la igualdad de género tanto dentro de la organización como en el mundo del trabajo. Hace posible identificar fortalezas y aspectos a mejorar en ámbitos individuales, unidades de trabajo y organizacionales, con relación a cómo integrar los asuntos de género en forma práctica y eficaz.

### ■ Normas internacionales del trabajo

La promoción de la ratificación y la implementación de los cuatro convenios clave para la igualdad de género – el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (Nº 100), el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (Nº 111), el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (Nº 156), y el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (Nº 183) – es fundamental para la meta de la OIT de superar la discriminación contra la mujer en las oportunidades de empleo y en el tratamiento en el trabajo.

### ■ Cooperación técnica para el desarrollo

Los proyectos de cooperación técnica se elaboran, implementan, monitorean y evalúan en cooperación con la Red de Género de la OIT en apoyo de la construcción de capacidades entre los mandantes, con relación a la integración de los asuntos de género, y para llevar a cabo auditorías participativas de género y ampliar los conocimientos generales de la OIT en materia de género en el mundo del trabajo. Muchos de los proyectos incluyen una dotación específica para la igualdad de género en sus presupuestos, asegurando así que la visión de género sea manifiesta y que se deba rendir cuentas acerca de su implementación.

### ■ Investigación e información

La OIT es el organismo líder en el seguimiento de los avances en cuanto al empleo de la mujer en el sector no agrícola (Indicador 3.2). La OIT recopila, da seguimiento y analiza la información de los mercados laborales y la divulga ampliamente con el fin de ampliar la comprensión de los desafíos específicos que enfrenta la mujer en sus intentos por acceder al trabajo decente.

Las investigaciones y la información de la OIT acerca de la igualdad de género en el mundo del trabajo cubren una amplia gama de temas, tales como las actividades emprendedoras de la mujer, los papeles de hombres y mujeres en la economía formal e informal, los asuntos de igualdad de género en la seguridad social, la perspectiva de género con relación al VIH/SIDA, la migración, la reconstrucción posterior a los conflictos, el trabajo infantil y el trabajo forzoso. Dicha base de conocimientos se divulga por Internet y se imprime en documentos de investigación, publicaciones, estadísticas y noticias, y por medio de la Red de Género de la OIT.

### ■ El desarrollo del conocimiento, la formación y la construcción de capacidades

La OIT organiza instancias de formación y construcción de capacidades que proporcionan metodología y herramientas para la integración de la igualdad de género en el análisis, la planificación y la práctica. El Programa de Igualdad de Género y No Discriminación del Centro de Formación de la OIT en Turín incluye cursos periódicos de formación en la integración del género. La OIT además publica una variada gama de materiales de capacitación específica en materia de género.

## Aspectos destacados

El compromiso de la OIT con relación a la igualdad de género se ve reflejado en el Programa de Trabajo Decente y la Declaración de 2008 sobre Justicia Social para una Globalización Equitativa. En junio de 2009, la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) adoptó una resolución relativa a la igualdad de género en el corazón del trabajo decente, reclamando medidas para facilitar el empoderamiento económico de la mujer mediante el desarrollo de actividades emprendedoras, para abordar la brecha salarial entre mujeres y hombres, fortalecer la protección social para todos, así como la participación de la mujer en el diálogo social y prevenir y eliminar la violencia contra la mujer en el trabajo.

El Pacto Mundial para el Empleo que adoptó la CIT en junio de 2009 para ayudar a reducir los efectos sociales de la crisis, reclama paquetes de recuperación que incluyan a los asuntos de igualdad de género en todas sus medidas.

La Campaña Mundial de la OIT para la Igualdad de Género en el Corazón del Trabajo Decente 2008-2009 ha logrado ampliar la toma de conciencia y la comprensión con respecto a la igualdad de género y ha puesto de manifiesto la diferencia que existe entre las mujeres y los hombres en cuanto al acceso a derechos, empleo, protección social y diálogo social. La campaña se ha concebido en torno a doce temas conexos con el trabajo decente. Los materiales de la campaña (folletos, afiches, tarjetas postales, videos y un sitio inclusivo en Internet) se siguen utilizando para destacar lo que se puede hacer para promover la igualdad de género, abordando tales temas como la educación de niñas y niños, los trabajadores migrantes, los empleos verdes, el trabajo y la familia, con un enfoque con perspectiva de género. La sensibilización acerca de los derechos de los trabajadores en cuanto a la igualdad de oportunidades y tratamiento ha ido en aumento en todas las regiones y la Campaña Mundial de la OIT ha contribuido a empoderar a trabajadores mujeres y hombres para que puedan reclamar sus derechos.

Se han llevado a cabo auditorías participativas de género en muchos países para ayudar a los mandantes a combatir las desigualdades de sus estructuras y actividades con mayor eficacia. Esta herramienta ha ayudado también a los equipos país de la ONU en África y Asia a integrar el género en sus acciones y programas respectivos. Se logró un efecto multiplicador al formar a facilitadores de auditorías de género entre los mandantes, los especialistas nacionales en género, y el personal de la OIT y la ONU.

Las iniciativas de la OIT basadas en el Programa para el Desarrollo de la Iniciativa Empresarial de la Mujer (WED, en inglés) han fomentado los emprendimientos de la mujer al contribuir al empoderamiento económico e integrar los temas de igualdad de género en el desarrollo empresarial. El programa WED se ha extendido a más de 25 países, 14 de ellos en África, y tiene el propósito de reducir la pobreza mediante la creación de trabajo decente y el empoderamiento de la mujer. Los Convenios de la OIT brindan un mapa de ruta para fortalecer las acciones tendientes a avanzar hacia la igualdad de género y los derechos de la mujer en todos los países del mundo:

- 167 países, incluidos 24 desde 2000, han ratificado el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (N° 100), que prevé que hombres y mujeres deben recibir igual paga por trabajos de igual valor.
- 169 países (28 desde 2000) han ratificado el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (N° 111), que prevé la igualdad de oportunidades y tratamiento en el empleo.
- 40 países han ratificado el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (N° 156), que tiene el fin de mejorar la igualdad de oportunidades y lograr que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan armonizarlas con las responsabilidades laborales.
- 18 países han ratificado el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (N° 183), que define los requisitos básicos para la protección de la maternidad, incluidos la licencia por maternidad, las prestaciones monetarias durante la misma, la protección del empleo y la no discriminación, la protección de la salud y el derecho a lactar luego de retornar al trabajo.

La primera Conferencia Mundial sobre la Mujer de la Confederación Sindical Internacional (CSI), "Trabajo Decente, Vida Decente para la Mujer", celebrada en 2009, resaltó la necesidad de alcanzar a las mujeres más excluidas, tales como las trabajadoras domésticas, la necesidad de mejorar la participación de la mujer en los sindicatos, y el importante papel de la negociación colectiva y la necesidad de ampliar la protección social.

La Organización Internacional de Empleadores (OIE) ha trabajado estrechamente con la OIT para elaborar un Conjunto de Herramientas para la Pequeña y Mediana Empresa, que incluye una herramienta importante que es la de las Empresas Pequeñas Operadas por Mujeres y Hombres, y que sirve de guía para las evaluaciones internas sobre cómo cubren las organizaciones las necesidades de sus clientes constituidos por pequeñas empresas operadas por mujeres y hombres.



## PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE LOS SEXOS Y EL EMPODERAMIENTO DE LA MUJER

La Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) prohíbe la discriminación basada en el sexo en todos los campos de la vida de la mujer, incluido el empleo.

Todos los Estados Miembros de la OIT tienen el compromiso de promover, respetar y hacer realidad la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, del trabajo forzoso y del trabajo infantil, así como asegurar el respeto de la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

En 2009 se celebró el 10° aniversario de la política de la OIT sobre la igualdad de sexo, que integra la igualdad de sexo a todos los aspectos del trabajo de la organización. La Conferencia Internacional del Trabajo de 2010 marcará un hito importante en el camino hacia el reconocimiento de las tareas domésticas como trabajo. En 2010 se dará comienzo al proceso de elaboración de un instrumento legal sobre el Trabajo Doméstico.



## Prioridades

En cumplimiento con la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, la resolución relativa a la igualdad de género en el corazón del trabajo decente, y su seguimiento, ofrece orientaciones sobre el curso estratégico del trabajo futuro acerca de los cuatro objetivos estratégicos de la OIT. Los siguientes puntos son también clave para mejorar los avances hacia el ODM 3:

### Creación de empleo

- Aumentar las oportunidades económicas para la mujer en condiciones de trabajo decente
- Abordar la igualdad de género en todos los aspectos de la creación de empleo, incluidos los marcos macroeconómicos, las políticas activas de mercado laboral, el desarrollo de destrezas, el desarrollo de empresas y las políticas de desarrollo de infraestructura de uso intensivo de trabajadores
- Orientar políticas de fortalecimiento de la educación y la capacitación hacia la igualdad de oportunidades para niñas y mujeres
- Estimular a los hombres a asumir responsabilidades en cuanto a brindar atención a la familia para que la mujer pueda reintegrarse al mercado laboral
- Garantizar el respeto al principio de igual remuneración para hombres y mujeres por trabajo de igual valor
- Mejorar el acceso de la mujer a los recursos productivos, incluidos la tierra, la tecnología, la información de mercado y el crédito, así como su control sobre ellos, para garantizar la viabilidad de sus empresas.

### Protección social

- Mejorar la protección social, ampliando las condiciones de elegibilidad y aumentando las prestaciones
- Lograr que los planes jubilatorios sean económicamente sostenibles y eliminar el tratamiento desigual de las mujeres
- Proteger la salud de las trabajadoras mediante la mejora de las condiciones laborales y el ambiente de trabajo
- Mejorar la respuesta al VIH/SIDA en el mundo laboral
- Combatir la trata de personas
- Promover políticas adecuadas para abordar las necesidades relativas a la seguridad y la salud en las ocupaciones específicas de hombres y mujeres, incluida la salud reproductiva
- Ayudar a los gobiernos a integrar la protección a la maternidad en las políticas sociales y económicas
- Abordar la violencia de género en el lugar de trabajo
- Promover políticas de trabajo migratorio con enfoque de género.

### Derechos

- Ratificar e implementar con eficacia los convenios fundamentales de la OIT, en particular, el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (Nº 100), el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (Nº 111), el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (Nº 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (Nº 98)
- Ratificar e implementar con eficacia el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (Nº 183) y el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (Nº 156); el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (Nº 138) y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil de 1999 (Nº 182), y hacer esfuerzos para tener en cuenta la situación especial de las niñas
- Capacitar a jueces, inspectores laborales y funcionarios gubernamentales para identificar mejor y remediar las desigualdades de género
- Revisar la legislación desde una perspectiva de género para garantizar que las leyes no tengan un efecto adverso o discriminatorio contra hombres o mujeres
- Usar leyes de discriminación positiva para remediar las desigualdades relacionadas con el sexo en el mercado laboral.

### Diálogo social

- Fortalecer y promover la inclusión de la mujer en el diálogo social, incluida la negociación colectiva
- Lograr avances mensurables en la representación de la mujer en ámbitos de toma de decisiones para obtener una participación equilibrada con la de los hombres en relación a puestos clave en el gobierno, organizaciones de empleadores y trabajadores, y en instituciones de diálogo social
- Capacitar a negociadores y otros representantes de los interlocutores sociales, hombres y mujeres, con relación a la igualdad de género e igualdad de salarios.



ODM 3

**PROMOVER LA  
IGUALDAD ENTRE  
LOS SEXOS Y EL  
EMPODERAMIENTO  
DE LA MUJER**



Publicado por la Oficina de la Organización Internacional del Trabajo con apoyo financiero de la Unión Europea en el ámbito del proyecto OIT/CE, "Implementado la Guía Práctica de la JJE como parte de la Campaña de Trabajo Decente".