

Avance de la igualdad de género

en el marco del trabajo decente



Organización de los
Estados Americanos



Canadian International
Development Agency

Avance de la igualdad de género en el marco del trabajo decente

Comisión Interamericana de Mujeres
Organización de los Estados Americanos

Septiembre de 2011

La Organización de los Estados Americanos (OEA) reúne a los países del hemisferio occidental para promover la democracia, fortalecer los derechos humanos, fomentar el desarrollo económico, la paz, la seguridad, la cooperación y avanzar en el logro de intereses comunes. Los orígenes de la Organización se remontan a 1890, cuando las naciones de la región formaron la Unión Panamericana con el objetivo de estrechar las relaciones hemisféricas. Esta unión se convirtió en la OEA en 1948, luego que 21 naciones adoptaran su Carta. Desde entonces la Organización se ha expandido para incluir a las naciones del Caribe de habla Inglés y Canadá, y hoy todas las naciones independientes de Norte, Sur y Centroamérica y el Caribe conforman sus 35 Estados miembros.

La Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) es el principal foro generador de políticas hemisféricas para la promoción de los derechos de las mujeres y la igualdad de género. Creada en 1928 - en reconocimiento de la importancia de la inclusión social de las mujeres para el fortalecimiento de la democracia y del desarrollo humano en las Américas - la CIM fue el primer órgano intergubernamental establecido para promover los derechos humanos de las mujeres.

Avance de la Igualdad de Género en el marco del Trabajo Decente

Copyright ©2011
Todos los derechos reservados

OAS Cataloging-in-Publication Data

Inter-American Commission of Women.

Avance de la igualdad de género en el marco del trabajo decente / Comisión Interamericana de Mujeres.
p.; cm. (OEA documentos oficiales ; OEA/Ser.L)(OAS Official Records Series; OEA Ser.L)

ISBN 978-0-8270-5685-5

1. Women--Employment--Law and legislation--America.
2. Equality before the law.
3. Women's rights--America. I. Title. II. Series. III. Series. OAS official records Series; OEA/Ser.L.
OEA/Ser.L/II.6.6

Comisión Interamericana de Mujeres (CIM)
1889 F Street NW
Washington, DC, 20006
Estados Unidos
Tel: 1-202-458-6084
Fax: 1-202-458-6094
Correo electrónico: cim@oas.org
Página Web: <http://www.oas.org/cim>

Diseño y diagramación: Sughey Abreu • Diseño Gráfico / Ilustración
Fotos de la portada (de izquierda a derecha): Ali Eminov@Flickr; Adam Jones, Ph.D@Flickr; Seattle Municipal Archives @ Flickr

El presente estudio fue coordinado por la Secretaría Permanente de la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) en el marco de sus actividades sobre género y trabajo decente realizadas con el Departamento de Desarrollo Social y Empleo de la OEA. El documento fue elaborado por la consultora Lylian Mires Aranda. La coordinación estuvo a cargo de María Celina Conte, especialista de la CIM/OEA.

El Departamento de Desarrollo Social y Empleo apoyó activamente la realización de este proyecto conjunto. María Claudia Camacho, especialista laboral de la OEA, contribuyó en todas sus fases.

Hilary Anderson, especialista de género de la CIM/OEA, participó en distintas etapas de este estudio y comentó el texto. Amanda Caldeira, consultora de la CIM/OEA, proporcionó asistencia en la recolección de información.

La Organización Internacional del Trabajo, a través de María Elena Valenzuela, especialista regional en género y empleo, y María José Chamorro, especialista de género para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana, efectuó una revisión del texto y proporcionó recomendaciones.

Las opiniones vertidas en el presente documento solo comprometen a la Secretaría Permanente de la Comisión Interamericana de Mujeres.

La preparación y difusión de este estudio son posibles gracias a la contribución de la Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional.

Contenido

Prefacio	i
1. Introducción	1
2. Marco de compromisos para el trabajo decente y la igualdad de género	3
3. Acciones de seguimiento a las Líneas Estratégicas	9
4. Antecedentes de la situación de la mujer en el mercado de trabajo en las Américas	15
a. La crisis económica y el impacto de género.....	16
b. Las principales brechas de género en el ámbito laboral.....	20
i. La pobreza sigue afectando más a las mujeres.....	20
ii. Las mujeres tienen una mayor carga global de trabajo.....	23
iii. A pesar de la reducción registrada en los últimos años, persiste la brecha de participación laboral.....	26
iv. Las mujeres siguen presentando tasas de desempleo más altas que las de los hombres.....	27
v. Una de las formas más frecuentes de inserción de las mujeres en el mercado de trabajo es en el sector informal de la economía.....	28
vi. Las mujeres tienen menor acceso a la seguridad social.....	30
vii. Las mujeres están sobrerrepresentadas en los sectores económicos de menor productividad, status e ingreso.....	31
viii. El trabajo doméstico remunerado representa parte importante de la fuerza laboral femenina.....	31
ix. La discriminación salarial de las mujeres persiste.....	35
x. Se observa un aumento sostenido de los hogares encabezados por mujeres.....	36
xi. La participación femenina en la negociación colectiva sigue siendo baja.....	36
xii. Las migraciones se han feminizado.....	38
5. Los beneficios de la integración de la perspectiva de género en las políticas laborales y de empleo	41
a. El costo económico de no incorporar la perspectiva de género en políticas laborales y de empleo.....	42
b. La importancia de las políticas de conciliación entre la vida familiar y laboral.....	44
c. El costo de la ausencia de políticas de conciliación.....	45

d.	Políticas públicas implementadas para beneficiar a trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares.....	47
e.	Certificación de calidad con equidad de género.....	47
6.	Propuestas de políticas y estrategias para la reducción de las brechas de género y la generación de nuevas oportunidades de trabajo decente para las mujeres en la región.....	53
a.	Propuestas para el Fortalecimiento Institucional de los Ministerios de Trabajo de las Américas para lograr una efectiva institucionalización y transversalización de la perspectiva de género.....	54
b.	Propuestas para avanzar en la construcción del trabajo decente.....	56
	Referencias.....	60
Tablas		
Tabla 1.	América Latina: Evolución de la pobreza y la indigencia. 1980-2008.....	20
Tabla 2.	Tasa de participación económica de la población femenina de 15 y más años de edad, según condición de pobreza, área urbana, 2008.....	21
Tabla 3.	Magnitud de la pobreza en hogares urbanos biparentales sin y con aporte de las cónyuges al ingreso familiar (2007).....	22
Tabla 4.	América Latina y el Caribe (17 países): Tasas de desempleo, participación y ocupación por sexo. Enero - octubre de 2010.....	27
Tabla 5.	América Latina (5 países). Porcentaje de población ocupada no agrícola, según sexo, sector, categoría ocupacional. II trimestre 2010.....	29
Gráficos		
Gráfico 1.	Transversalización de género en la CIMT.....	10
Gráfico 2.	Porcentaje de la población de 15 años y más que participa en los quehaceres del hogar.....	24
Gráfico 3.	Número de horas diarias que la población de 15 años y más dedica a los quehaceres del hogar.....	24
Gráfico 4.	América Latina (12 países): Tasa de participación (actividad) urbana por sexo, 2006-2009.....	26
Gráfico 5.	América Latina (18 países): Ingresos mensuales femeninos como proporción de los ingresos mensuales masculinos, alrededor de 2007.....	35

SIGLAS

APG	Auditorías Participativas de Género
ASTRADOMES	Asociación de Trabajadoras Domésticas de Costa Rica
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
BLP	Buenas Prácticas Laborales
CEDAW	Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
ACDI	Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional
CIMT	Conferencia Interamericana de Ministros del Trabajo
CIM	Comisión Interamericana de Mujeres
CEN-CINAI	Centros de Educación y Nutrición- Centros Infantiles de Atención Integral, Costa Rica
DDSE	Departamento de Desarrollo Social y Empleo de la OEA
INAMU	Instituto Nacional de las Mujeres, Costa Rica
ISDEMU	Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer
MNM	Mecanismos Nacionales para el Avance de la Mujer
NUDE	Unión Nacional de Empleados/as Domésticos/as de Trinidad y Tobago
OEA	Organización de los Estados Americanos
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMIL	Oficinas Municipales de Información Laboral, Chile
PIA	Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género
PIEG	Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género de Costa Rica
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PRECAPI	Programa Especial de Protección a Empleadas de Casa Particular, Guatemala
RIAL	Red Interamericana para la Administración Laboral, OEA
SENCE	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, Chile
SERNAM	Servicio Nacional de la Mujer, Chile
SNE	Servicio Nacional de Empleo, México
SISEG	Sistema de Gestión en Igualdad y Equidad de Género, Costa Rica
SPM	Secretaría Especial de Políticas para las Mujeres, Brasil
UEG	Unidades Especializadas de Género
UN-INSTRAW	Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer

Prefacio

En el último Foro Económico Mundial, celebrado del 26 al 29 de enero de 2011, quedó plenamente establecida la correlación directa entre la brecha de género y la competitividad de las economías de la región. Esta conclusión ha sido reafirmada por el Banco Mundial en el recién publicado Informe sobre el Desarrollo Mundial 2012 sobre Igualdad de Género y Desarrollo (WDR 2012).

Los países que tienen una mayor igualdad entre mujeres y hombres son más productivos, tienen mayores niveles de crecimiento económico, instituciones más representativas y mejores resultados de desarrollo para las próximas generaciones. El mensaje es sencillo: la igualdad de género – más allá de ser en sí mismo un derecho humano y un objetivo de desarrollo – es una política económica inteligente.

La participación de las mujeres en la fuerza laboral en América Latina y el Caribe ha pasado de un 36% en 1980 al 52% en 2009 (WDR 2012) y ha permitido a las mujeres incrementar su autonomía económica. Sin embargo, las mujeres - particularmente las mujeres pobres - entran al mercado laboral en condiciones de desigualdad y de desprotección marcadas por el subempleo, la inestabilidad, la falta de cobertura de la seguridad social y los bajos ingresos.

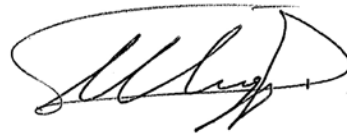
Las mujeres perciben entre el 90% y el 60% del ingreso medio de los hombres. Al mismo tiempo, el porcentaje de mujeres jefas de hogar ha pasado del 22% en 1990 al 31% en 2008 (Naciones Unidas, 2010). Las mujeres dedican mayor tiempo que los hombres a actividades no remuneradas tradicionales a sus roles, por ejemplo, 86% en Guatemala, 81% en Costa Rica y 74% en México y Uruguay (WDR 2012). Para muchas mujeres la carga de trabajo no remunerado imposibilita su entrada al mercado laboral. Esto es de particular relevancia para las mujeres pobres que no tienen acceso a educación o autonomía reproductiva.

El trabajo decente requiere la eliminación de estas desigualdades de género y la creación de condiciones en las cuales todas las mujeres puedan ejercer plenamente su ciudadanía económica. Para ello, resulta imprescindible la incorporación de medidas y la generación de oportunidades para las mujeres en los planes y políticas laborales y de empleo.

El papel de los Ministerios de Trabajo y los Mecanismos Nacionales para el Avance de la Mujer en la región es de fundamental importancia para la construcción de condiciones más justas en el trabajo para mujeres y hombres. Los compromisos adquiridos por estos países a nivel internacional e interamericano, tanto en los derechos de las mujeres como

en los derechos laborales, provee una base sólida para la formulación de políticas laborales que permitan a las mujeres participar en el mundo laboral en condiciones de igualdad y de plena ciudadanía.

Este estudio, que la OEA y la Comisión Interamericana de Mujeres ponen a disposición de los Estados Miembros en ocasión de la XVII Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT), será sin lugar a dudas un insumo para la reflexión y para profundizar el trabajo y los logros ya realizados por conferencias anteriores en cuanto a la elaboración de políticas y estrategias conducentes al trabajo decente con igualdad de género en el Hemisferio.



José Miguel Insulza
Secretario General
Organización de los Estados Americanos



Introducción

Este estudio se presenta en ocasión de la XVII Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT) de la OEA con el fin de hacer un balance de los esfuerzos realizados y plantear propuestas para continuar impulsando la igualdad entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo.

Los Ministros y Ministras de Trabajo de la región, agrupados en la XII CIMT en Ottawa, Canadá en 2001, asumieron por primera vez el compromiso a nivel hemisférico de integrar una perspectiva de género en el diseño y aplicación de las políticas laborales y promover la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo. Este compromiso se vio impulsado en el 2000 por la aprobación por parte de la Asamblea General de la OEA del Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género (PIA) elaborado en el seno de la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM).

Avanzando en ese compromiso, en el 2007 las autoridades laborales en la XV CIMT en Puerto España, Trinidad y Tobago, aprobaron una serie de Líneas Estratégicas que contemplaban acciones en materia de capacitación, análisis y cooperación con el objetivo de fortalecer institucionalmente a los Ministerios de Trabajo para lograr la efectiva transversalización de género en su operación, políticas y programas. Estas acciones se emprendieron desde la OEA, en coordinación con la CIM y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y utilizando los mecanismos de cooperación hemisférica desarrollados por la Red Interamericana para la Administración Laboral (RIAL).

En el marco de la XVII CIMT, a realizarse a fines de octubre 2011 en San Salvador, se marca un hito histórico, con la realización del primer diálogo a nivel hemisférico entre los Ministros y Ministras de Trabajo y sus pares

en los Mecanismos Nacionales para el Avance de la Mujer. Este espacio contribuirá no solo a la reflexión y a compartir experiencias y perspectivas, sino a refrendar compromisos al más alto nivel para avanzar hacia condiciones más justas e igualitarias en el trabajo.

Además de dar seguimiento a las acciones realizadas en cumplimiento de los compromisos a nivel ministerial, en el presente estudio se ha dado una nueva mirada a la situación de las mujeres de las Américas situada en un contexto de crisis, centrando la atención en sus efectos diferenciados sobre mujeres y hombres en el mercado laboral. En este sentido, contra lo que podrían indicar los pronósticos según los comportamientos tradicionales en situación de crisis, las cifras globales dejan ver que se ha producido una ligera disminución de las brechas de participación laboral, desempleo y ocupación entre hombres y mujeres. Sin embargo, un análisis sectorial muestra que este efecto no se ha debido únicamente a la implementación de políticas de género deliberadas para mermar los efectos de la crisis sobre la fuerza de trabajo femenina, sino más bien a que esta crisis ha tenido un mayor impacto sobre los sectores económicos que concentran una alta proporción de mano de obra masculina. Esta vez, la segmentación de género del mercado laboral, por la cual las mujeres se concentran en determinados sectores económicos y que se ha erigido como una de las barreras para la calidad del empleo, ha traído algún beneficio sobre la fuerza de trabajo femenina.

Otro punto abordado se relaciona con la masiva entrada de mujeres a la fuerza de trabajo que se viene dando sostenidamente desde la década de los 80 en toda la región y el rezago en materia de conciliación entre la esfera familiar y laboral. La permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo, los cambios demográficos expresados en el aumento de la esperanza de vida de la población, la menor ingerencia de los estados en las actividades de cuidado, son todos factores que inciden en una mayor demanda de cuidados, a la vez que en una menor posibilidad de obtenerlos. Todo ello necesariamente exige una nueva mirada a las políticas de empleo, en el contexto de la conciliación entre las responsabilidades familiares y laborales. Al respecto, se presentan experiencias positivas llevadas a la práctica en países de la región.

Finalmente, a la luz de los cambios producidos en el periodo y los avances registrados, en el presente estudio se formulan propuestas de acción para seguir avanzando en los objetivos propuestos.

Es imprescindible destacar que los esfuerzos realizados no hubieran sido posibles sin el compromiso de los Ministerios de Trabajo. Asimismo, en este quehacer, se destaca la participación de los Mecanismos Nacionales para el Avance de la Mujer (MNM), y el importante apoyo financiero recibido del Gobierno de Canadá, provenientes de dos fuentes: El Programa Laboral Canadiense, a través de la financiación otorgada a la RIAL, que permitió la realización de estudios, un taller hemisférico y actividades de cooperación bilateral; y la Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional (ACDI/CIDA), que en seguimiento a las referidas Líneas Estratégicas, ha cofinanciado, entre 2009 y 2011, un proyecto hemisférico CIM/OEA orientado a fortalecer las capacidades en los Ministerios de Trabajo en la transversalización de género que coadyuven al trabajo decente con igualdad de género. Este estudio es también producto de dicha colaboración.



2

Marco de compromisos para el trabajo decente y la igualdad de género

En el ámbito laboral, la OEA ha incorporado el trabajo decente, concepto acuñado por la OIT, desde 1999, en la búsqueda de lograr más y mejores empleos, con el convencimiento de que para ello es preciso eliminar todo tipo de discriminación, en particular, las relativas al género. Este alineamiento con el trabajo decente se manifiesta en la adscripción de los Convenios de la OIT relativos a los derechos laborales, tales como el Convenio N° 100 sobre igualdad de remuneraciones (1951), que postula que las mujeres tienen derecho a percibir el mismo salario que los hombres cuando realizan un trabajo del mismo valor; el Convenio N° 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958) adoptado por la OIT con el convencimiento de que no se puede abordar con eficacia la discriminación en materia de remuneraciones sin garantizar una protección más general contra la discriminación en materia de empleo y ocupación, señalando que ninguna persona puede ser discriminada en su empleo u ocupación por motivos de raza, color, sexo, ideas políticas, creencias religiosas y condición social. El Convenio N° 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981), reafirma el derecho a protección especial y a no ser discriminados en el empleo y ocupación por esta condición. Por su parte, el Convenio N° 183 sobre la protección de la maternidad (2000) revisa y actualiza el Convenio 103 para la protección de la maternidad, con el objetivo de seguir promoviendo, cada vez más, la igualdad de todas las mujeres integrantes de la fuerza de trabajo así como la salud y la seguridad de la madre y sus hijos e hijas.

A nivel del Sistema Interamericano estos compromisos emanan de distintas instancias:

a**Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género (PIA)**

El Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género (PIA) fue concebido en el seno de la Comisión Interamericana de Mujeres y adoptado en el año 2000 por la Asamblea General de la OEA¹. Constituye un consenso político de los Estados Miembros sobre la situación de discriminación y de violencia contra las mujeres y el reconocimiento de la necesidad de promover acciones para el avance de sus derechos, el combate a todas las formas de discriminación y la promoción de la equidad e igualdad entre mujeres y hombres desde una perspectiva de género.

A partir de la adopción del PIA, cada año, en el marco de la Asamblea General de la OEA, los Estados Miembros han reafirmado su compromiso con el mismo, y recientemente lo han realizado en el Cuadragésimo Primer Período Ordinario de sesiones de la Asamblea General, llevada a cabo en El Salvador, junio de 2011. Asimismo, en las Cumbres de las Américas², el PIA ha recibido el respaldo de los Jefes de Estado y de Gobierno, integrándose, por vez primera, la perspectiva de género y la igualdad de género, en el Plan de Acción de la Tercera Cumbre (Quebec, 2000). En materia de trabajo, se destaca la Cuarta Cumbre (Mar del Plata, 2005), que enfocada en la creación de trabajo decente y el fortalecimiento de la gobernabilidad democrática, reafirmó la voluntad de combatir la discriminación de género en el mundo laboral.

Entre los objetivos del PIA asociados al ámbito laboral, con incidencia en el empoderamiento y autonomía económica de la mujer, se destaca impulsar el acceso pleno e igualitario de la mujer al trabajo y a los recursos productivos a través de la formulación de políticas públicas con perspectiva de género; la revisión, reformulación y cumplimiento de la legislación nacional para cumplir los compromisos internacionales en igualdad de género y derechos humanos de la mujer; la promoción de políticas destinadas a asegurar igual pago por igual trabajo entre mujeres y hombres y por trabajo de igual valor; y el reconocimiento del valor económico del trabajo no remunerado.

Los objetivos y las líneas de acción del PIA han sido congruentes con los mandatos del Plan Estratégico de Acción de la CIM, su Programa Bienal de Trabajo y los Planes de Acción de las Cumbres de las Américas. Asimismo, a través del SEPIA (Seguimiento al Programa Interamericano), se han entregado recomendaciones a las reuniones Ministeriales y prestado asistencia y asesoría técnica. Se destaca el proceso recorrido en el ámbito laboral.

Actualmente, el Plan Estratégico 2011-2016 de la CIM busca, entre otros, operacionalizar el PIA a la luz de los retos y transformaciones a los que se enfrenta la región. Esto conlleva a una mayor articulación y armonización de las acciones de la CIM con las de la OEA y la institucionalización del enfoque de derechos y de igualdad de género en los principales foros, programas y en la planeación institucional de la Organización.³

1 AG/RES.1732 (XXX-O/00), Aprobación e implementación del PIA.

2 AG/RES. 1741 (XXX-O/00), Integración de la perspectiva de género en las Cumbres de las Américas.

3 Plan Estratégico 2011-2016 de la CIM, Washington, DC, abril de 2011.

El Plan está concebido con un enfoque de derechos y de igualdad de género, recogiendo la especificidad de los derechos humanos de las mujeres. Es decir, se enmarca en la definición conceptual de los derechos humanos, para ser aplicada a las políticas de desarrollo, que concibe como una obligación del Estado lograr la plena realización de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales. El enfoque de derechos significa reconocer que todas las personas son titulares de derechos, lo que implica recuperar su exigibilidad y justiciabilidad (CIM/OEA 2011a). Este enfoque cambia la lógica tradicional de la elaboración de políticas, ya que considera a las personas como sujetos con derecho a demandar determinadas prestaciones, servicios o beneficios. Por tanto, significa abordar en todo el proceso de análisis, evaluación y monitoreo de los problemas específicos de las mujeres, las condiciones para el ejercicio de sus derechos humanos desde la dimensión de las desigualdades de género.

En materia laboral, luego de casi una década de trabajo conjunto entre la CIM y el Departamento de Desarrollo Social y Empleo de la OEA, en su calidad de Secretaría Técnica de la CIMT, las acciones de los últimos años se han centrado en el seguimiento de las “Líneas Estratégicas de la XV CIMT para avanzar hacia la igualdad y la no discriminación de género en el marco del trabajo decente”, con el fin de contribuir a fortalecer las capacidades de los Ministerios de Trabajo y Mecanismos Nacionales para el Avance de la Mujer en los Estados Miembros, para una exitosa transversalización de género en sus políticas y programas orientados al logro del trabajo decente.

Se destaca esta alianza entre la CIM y la OEA, que además se da en el contexto de la cooperación entre la OEA y OIT y en el marco de la utilización de los mecanismos de cooperación hemisférica desarrollados por la Red Interamericana para la Administración Laboral (RIAL) de la OEA.

b | Conferencias Interamericanas de Ministros de Trabajo (CIMT)

La Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT) es el foro primordial de discusión y decisión política sobre las prioridades y acciones a seguir en materia laboral a nivel hemisférico. Desde 1963 reúne periódicamente a los Ministros y Ministras de Trabajo del hemisferio.

La CIMT ha asumido importantes compromisos para avanzar hacia la igualdad y la no discriminación de la mujer en el mundo del trabajo; compromisos que en gran parte se vieron impulsados por la aprobación del PIA. A partir de 2001, en la XII Conferencia celebrada en Ottawa, estableció dentro de sus prioridades la integración de la perspectiva de género en el desarrollo y aplicación de las políticas laborales, la promoción de la conciliación entre la vida familiar y laboral, la protección de los derechos de las mujeres trabajadoras y la implementación de acciones orientadas a eliminar las brechas de género en el ámbito laboral. Se adopta el concepto de trabajo decente como condición para el trabajo sostenible y la integración económica hemisférica, de acuerdo a la definición de la OIT (OEA, 2007).

El convencimiento de que la generación de trabajo decente constituye una vía para superar la pobreza y afianzar la gobernabilidad democrática se ha venido consolidando en las conclusiones de las Conferencias Interamericanas de Ministros de Trabajo, especialmente desde la XII CIMT de 2001 donde se adopta el concepto de trabajo decente “como condición para el desarrollo sostenible y como elemento de la integración económica hemisférica, en los términos en que lo define la OIT”. Este compromiso es ratificado en las siguientes CIMT (XIII, Salvador de Bahía en 2003; XIV en Ciudad de México en 2005; XV en Puerto España, 2007 y XVI en Buenos Aires en 2009) así como en las Cumbres de las Américas, en que se reconoce que la promoción del trabajo decente constituye una estrategia que puede permitir avanzar hacia el logro de una mayor inclusión, el fortalecimiento de la democracia, y la superación de la pobreza y la desigualdad.

En la XVI Reunión Regional Americana realizada en Brasilia, en mayo de 2006, fue presentado el Informe del Director General de la OIT, “Trabajo decente en las Américas: una agenda hemisférica, 2006-2015” en que se formulan políticas generales y específicas, para avanzar en la promoción del trabajo decente en la región. La agenda hemisférica que se propone, se compone de tres elementos fundamentales adecuando los objetivos estratégicos de la OIT a los desafíos propios de la región en torno al trabajo decente: a) políticas generales en cuatro ámbitos (normas laborales, oportunidades de empleo e ingresos, protección social, y tripartismo y diálogo social), cuya ejecución, adaptándolas a las particularidades y especificidades nacionales, permitiría avanzar significativamente hacia el logro de los objetivos estratégicos y transversales que orientan la estrategia de la OIT en materia de generación de trabajo decente; b) políticas en áreas de intervención específicas, que contribuyen a reforzar las políticas que se proponen en las cuatro áreas generales; y c) mecanismos para la ejecución de dichas políticas (OIT, 2006).

Concibiendo las desigualdades de género como una de las principales barreras para alcanzar el trabajo decente, los Jefes de Estado y de Gobierno se han comprometido en los foros interamericanos a incrementar el acceso de las mujeres al trabajo mediante el combate a la discriminación de género en el trabajo, la promoción de igualdad de oportunidades, la eliminación de las brechas de género en el mundo laboral y la integración de la perspectiva de género en las políticas laborales y de empleo.

En la XVI CIMT (Buenos Aires, 2009), el compromiso con el trabajo decente y la incorporación del enfoque de género es reafirmado en las recomendaciones emanadas para orientar las políticas laborales y que constituyan un marco de referencia para las acciones de intercambio y cooperación regional. La Declaración de Buenos Aires “Enfrentar la crisis con desarrollo, trabajo decente y protección social” manifiesta la decisión de los Ministros y Ministras de continuar promoviendo la centralidad del empleo y del trabajo decente en los debates y toma de decisiones para afrontar la crisis sentando las bases de una estrategia de desarrollo en el contexto democrático y en el marco de una nueva cooperación global. Al mismo tiempo, se comprometen a trabajar para la reducción de las brechas de género en el mundo laboral, así como para el fortalecimiento de la transversalización de la perspectiva de género en las políticas de empleo y a impulsar iniciativas dirigidas a lograr la equidad en el lugar de trabajo, que permitan alcanzar un mejor equilibrio entre responsabilidades familiares y laborales.

La XVI CIMT afirmó su compromiso con el Pacto Mundial para el Empleo de la OIT⁴, que provee un conjunto de orientaciones, conceptos y políticas para el logro de resultados que conduzcan al diseño de un desarrollo sustentable y con justicia social. Entre estos figuran el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la promoción de la igualdad de género, el derecho de todos a un piso de protección social, la sustentabilidad ambiental, el fomento de la participación y del diálogo social, y la promoción del emprendimiento y las empresas sostenibles como factores esenciales para la recuperación y el desarrollo.

Entre sus resoluciones, la CIMT constituyó dos Grupos de Trabajo para profundizar el análisis de los temas prioritarios de la Conferencia, promover información y estudios pertinentes y dar seguimiento a iniciativas hemisféricas. El Grupo de Trabajo I asumió el tema “Trabajo Decente para Afrontar la Crisis Económica Global con Justicia Social para una Globalización Equitativa”, entre cuyos subtemas se encuentra la transversalización de la perspectiva de género en las políticas laborales y de empleo. El Grupo de Trabajo se encarga del tema: “Fortalecer los Ministerios de Trabajo para Promover el Trabajo Decente”, analizando, entre otros temas, el fortalecimiento de la capacidad de gestión de los Ministerios de Trabajo; la elaboración y seguimiento de Programas Nacionales de Trabajo Decente y el diálogo social.



Las Conferencias Regionales sobre la Mujer de América Latina y el Caribe

Ministras y representantes de los Mecanismos Nacionales para el Avance de la Mujer de América Latina y El Caribe se han dado cita en las Conferencias Regionales sobre la Mujer con el objetivo de discutir los logros y desafíos para alcanzar la igualdad de género. Las Conferencias de los últimos años se han orientado a la asunción de compromisos para lograr el empoderamiento y la autonomía de la mujer, en el marco del trabajo decente.

La X Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, celebrada en Quito en 2007, acordó el Consenso de Quito en el cual se reconoce el valor social y económico del trabajo doméstico no remunerado de las mujeres, el cuidado como un asunto público que compete a los Estados, gobiernos locales, organizaciones, empresas y familias y la necesidad de promover la responsabilidad compartida de mujeres y hombres en el ámbito familiar:

Para ello, se comprometieron a incluir el trabajo no remunerado en las cuentas nacionales; desarrollar medidas de corresponsabilidad que se apliquen por igual a hombres y mujeres; formular políticas de empleo de calidad y seguridad social, incentivos económicos dirigidos a garantizar el trabajo decente remunerado a mujeres sin ingresos propios y la igualdad de condiciones y derechos laborales.

⁴ Fue adoptado por los mandantes tripartitos de la OIT en la 98ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (junio de 2009).

En el Consenso de Brasilia, adoptado en la XI Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe (Brasilia, julio 2010), los acuerdos alcanzados se refieren a desarrollar acciones para conquistar una mayor autonomía económica e igualdad en la esfera laboral. Asimismo, siguiendo la línea del Consenso de Quito, repite la necesidad de incorporar en las cuentas nacionales el trabajo doméstico no remunerado y el trabajo de cuidado que llevan a cabo las mujeres, y de impulsar y profundizar, en el sector público y privado, en la adopción de sistemas de gestión de igualdad de género que promuevan la no discriminación de las mujeres en el empleo, la conciliación de la vida profesional, privada y familiar; y la prevención y erradicación de todas las formas de violencia de género en el ámbito laboral.

El principal instrumento jurídico internacional para el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres lo constituye la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW). En materia de trabajo la Convención establece, en términos generales, la necesidad de adoptar medidas para asegurar a la mujer el derecho al trabajo, iguales oportunidades de empleo, la libre elección de profesión y empleo, así como oportunidades de capacitación y ascenso; igualdad de remuneraciones por un trabajo de igual valor y derecho a seguridad social.

Finalmente, los Objetivos del Milenio conceden al empleo productivo y decente un lugar central en la promoción de una agenda de desarrollo con igualdad. El Objetivo 3 explícitamente plantea promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer; enfatizando que no es posible lograr la igualdad entre los sexos si no se logra que la calidad del empleo y las remuneraciones que obtienen las mujeres sean similares a las que obtienen los varones.

A photograph of three women looking at a laptop screen. The woman on the left is wearing glasses and a light-colored shirt. The woman in the middle is wearing a colorful patterned top. The woman on the right is wearing white-rimmed glasses and a dark top. The background is slightly blurred.

3.

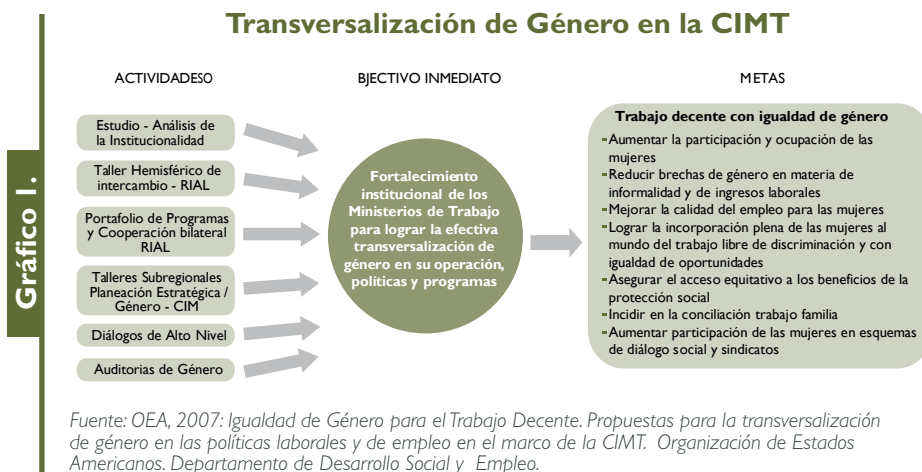
Acciones de seguimiento a las Líneas Estratégicas

Las “Líneas estratégicas para avanzar hacia la igualdad y la no discriminación de género en el marco del trabajo decente” aprobadas en la XV CIMT, tienen por objetivo orientar las acciones de la CIMT para “la incorporación de la perspectiva de género en la operación, políticas y programas de los Ministerios de Trabajo, en favor del trabajo decente con igualdad de género” (OEA, 2007a). Su objetivo es fortalecer a los Ministerios de Trabajo para lograr una efectiva institucionalización de la perspectiva de género en sus estructuras y organización y una transversalización de este enfoque en sus proyectos, políticas y programas.

Las actividades iniciadas en este sentido, buscan abordar aquellos temas más urgentes y donde el impacto de la acción ministerial en empleo y protección social sea mayor. Para ello, la CIM ha venido trabajando conjuntamente con el Departamento de Desarrollo Social y Empleo de la OEA, en el marco de los mecanismos de cooperación de la RIAL y los sólidos compromisos existentes con la OIT.

Como quedara de manifiesto en el estudio “Institucionalización del enfoque de género en los Ministerios de Trabajo de las Américas”, coordinado por el DDSE y que fuera distribuido durante la XVI CIMT en Buenos Aires, existe un gran número de Ministerios de Trabajo de la región que cuentan con Unidades Especializadas de Género (UEG) de diversas características y magnitudes, de una gran heterogeneidad, la que se expresa tanto en su inserción en la estructura organizacional como en la dotación de recursos. Tanto uno como lo otro, influye necesariamente en la magnitud y características de los logros que puedan alcanzar a un mediano plazo.

Junto al diagnóstico, el estudio planteó una propuesta de capacitación para fortalecer estas unidades u oficinas, plasmada en el Plan de Capacitación para el Fortalecimiento Institucional de las Unidades Especializadas de



Género de los Ministerios de Trabajo, resultante del Taller sobre Transversalización del Enfoque de Género en los Ministerios de Trabajo de las Américas (Buenos Aires, Julio 2009), en donde se definieron las prioridades de capacitación. Tanto el taller, el estudio y los esfuerzos que los antecedieron se han realizado en estrecha colaboración con la OIT y la CIM.

Acogiendo el compromiso asumido durante 2010, la CIM, conjuntamente con el DDSE y la RIAL y el apoyo del gobierno canadiense (ACDI/CIDA)⁵, emprendieron un trabajo de capacitación mediante la realización de cuatro talleres subregionales en Planificación Estratégica Participativa con Enfoque de Género, que respondieron a necesidades específicas identificadas en el estudio mencionado. Estos talleres fueron dirigidos a funcionarias y funcionarios responsables de las UEG o instancias pertinentes, de los Ministerios de Trabajo y sus contrapartidas en los Mecanismos Nacionales para el Avance de la Mujer. Los talleres subregionales realizados son los siguientes:

Talleres de Planificación Estratégica Participativa con Enfoque de Género	
El Caribe	Georgetown, Guyana, 12 al 14 de abril de 2010, en coordinación con el Ministerio de Trabajo, Servicios Humanos y Seguridad Social de Guyana.
Centroamérica, México y República Dominicana	San Salvador, El Salvador, 4 al 6 de mayo de 2010, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU).
Cono Sur	Asunción, Paraguay, 15 al 17 de septiembre de 2010 en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Justicia y la Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República del Paraguay.
Países Andinos	Quito, Ecuador, 12 al 14 de octubre de 2010 en coordinación con el Ministerio de Relaciones Laborales y la Comisión de Transición hacia el Consejo de las Mujeres y la Igualdad de Género de Ecuador.

⁵ Estas actividades hacen parte del proyecto hemisférico CIM/OEA "Avance de la Igualdad de Género en el marco del Trabajo Decente", auspiciado por ACDI/CIDA, Canadá.

Como resultado, estos talleres, además de haber capacitado a las y los participantes en la utilización de Planificación Estratégica con Enfoque de Género, como una herramienta para la institucionalización y transversalización de este enfoque, dejó esta metodología a disposición de los países. Un logro de gran relevancia es que durante su realización, se han establecido, en muchos casos por primera vez, relaciones intersectoriales entre los Ministerios de Trabajo y los mecanismos nacionales de la mujer: La interacción con instituciones pares de las subregiones, mostró ser una fuente de intercambio y aprendizaje para la mayoría de las representaciones. La prueba de ello, es la formación de una red informal entre instituciones de ambos sectores. La cooperación interagencial entre la OEA, la OIT y la CIM, se ha visto fortalecida en este proceso.

A pesar del poco tiempo transcurrido desde la realización de los talleres, la CIM y el DDSE han iniciado un seguimiento sobre su impacto en los Ministerios de Trabajo y en los Mecanismos Nacionales para el Avance de la Mujer (MNM) que tomaron parte en esta actividad. Para muchas de las y los representantes de estas unidades, la capacitación ha sido un motor impulsor en la búsqueda de nuevas alianzas al interior de las instituciones. Para otras, se han abierto nuevas perspectivas en relación a la transversalización al interior de las diferentes áreas de la institución, lo cual representa avances de corto plazo que han sido captados en este proceso de seguimiento a los talleres.

Uno de los efectos más destacables se refiere a las acciones inmediatas que han empezado a tener lugar en los ministerios de los países que tomaron parte en los talleres.

En el Caribe eran pocos los Ministerios de Trabajo que al momento de la realización del taller contaban con algún tipo de instancia de género en su interior. Durante el taller, las y los participantes señalaron que, por tratarse de instituciones con un número relativamente pequeño de funcionarios y funcionarias, no se justificaría optar por una unidad de género. Por tal motivo, han privilegiado la modalidad de establecer puntos focales de género. Al respecto, ya son varios de ellos en los cuales se han comenzado a hacer gestiones muy decisivas en ese sentido.

En América Latina, si bien el número de países que no contaban al momento de realización de los talleres con estas unidades era minoritario, hoy, varios de ellos han dado ya los primeros pasos para lograr su creación para impulsar el trabajo de institucionalización del enfoque de género en sus respectivas instituciones; otros han hecho acuerdos internos informales aún, pero bien encaminados. Se espera que a mediano plazo, vayan fructificando los esfuerzos para la consolidación de las unidades de género, pero asegurando una inserción que facilite su acción veladora de la integración del enfoque de género en las políticas públicas y en el fortalecimiento permanente de su institucionalización en la estructura ministerial.

En Barbados, desde la realización del Taller de Planificación Estratégica Participativa con Enfoque de Género, el Ministerio de Trabajo y la Oficina de Asuntos de Género han continuado su diálogo para explorar el mejor enfoque para la transversalización de género en el Ministerio. Se acordó que una de las primeras iniciativas debería ser una evaluación de género del marco legislativo del Ministerio, para lo cual ya se han preparado los Términos de Referencia para realizar esta consultoría.

Fuente: Respuestas a cuestionarios de seguimiento a los Talleres de Planificación Estratégica con Enfoque de Género. CIM/OEA, 2011.

En El Salvador, el Taller de Planificación Estratégica Participativa con Enfoque de Género, permitió formar a un buen número de funcionarias y funcionarios, varios de los cuales formarían parte de la Comisión de Enlace Institucional creada en el Ministerio de Trabajo poco después. Esta Comisión, de la que forman parte representantes de las principales dependencias del Ministerio, fue capacitada sobre transversalización de género y trabajo decente y se encarga de incorporar la igualdad de género en cada uno de los Departamentos. Este proceso, que está siendo apoyado por la OIT, ha culminado con la creación por Acuerdo Ministerial de la Oficina para la Equidad entre los géneros, dependiente del Despacho del/a Ministro/a y con funciones de transversalización.

Por otra parte, en relación al análisis de la institucionalidad de género en los Ministerios de Trabajo, una de las barreras más recurrentes identificadas por las personas que tienen a su cargo el tema de género, es la fragilidad de la voluntad política de las máximas autoridades ministeriales para impulsar una institucionalización del enfoque de igualdad de género y su transversalización.

Tal hecho adquiere una gran importancia, ya que junto con constatar la creación de unidades de género con el propósito de transversalizar esta perspectiva en gran parte de los ministerios, también es preciso tener en cuenta que la sola existencia de estas unidades no garantiza que los ministerios cuenten con la capacidad para incorporar la perspectiva de género en sus políticas y programas. Para avanzar sustancialmente en esta dirección se requiere de su adecuada institucionalización, dotación de recursos y reconocimiento de atribuciones como entidad promotora e impulsora de la igualdad de oportunidades y equidad de género en las políticas laborales y de empleo.

Por tal razón, la asunción de compromisos entre las más altas autoridades de los ámbitos laboral y de género, permitirá reforzar la voluntad manifestada en los compromisos de la CIMT para promover la igualdad de género en las políticas laborales y de empleo, condición necesaria para el trabajo decente. Por otra parte, permitirá fortalecer la coordinación con los Mecanismos Nacionales para el Avance de la Mujer a fin de incorporar el enfoque de igualdad de género en las políticas laborales. A través de un diálogo de tal naturaleza, sin

lugar a dudas se facilitará la introducción de la igualdad de género y derechos en el mundo del trabajo y desarrollará acciones intersectoriales para hacerlo realidad e incentivar una comunicación fluida y permanente entre dichas instituciones, que pueda traducirse en un intercambio permanente de asesoría, recomendaciones y capacidades técnicas.

Nuevas intervenciones propuestas en el Plan de Capacitación para el Fortalecimiento Institucional de las Unidades Especializadas de Género, permitirán explorar las potencialidades a largo plazo de los Ministerios de Trabajo de la región en el fortalecimiento de la institucionalización de género y en una efectiva transversalización de esta perspectiva. Este es un proceso que ya está iniciándose, cuyo fruto se espera pueda ser compartido por un número creciente de instituciones.

Entre las intervenciones planteadas en el Plan de Capacitación se cuenta la realización de Auditorías Participativas de Género (APG) en los Ministerios de Trabajo de la región.

La propuesta de incorporar las APG en el Plan de Capacitación para el Fortalecimiento Institucional de las Unidades de Género de los Ministerios de Trabajo de las Américas surgió en el Taller RIAL sobre Transversalización del Enfoque de Género en los Ministerios de Trabajo de las Américas (Buenos Aires, 2009), como iniciativa conjunta de la OIT y la OEA.

Las APG se realizan bajo una metodología desarrollada por la OIT y permiten hacer un análisis detallado del avance de la integración de la perspectiva de género y definir acciones a seguir para fortalecer la capacidad de la organización auditada para incorporar la dimensión de género en sus políticas y programas, así como en su gestión interna. Toda auditoría culmina con un plan de acción, formulado participativamente.

Con el propósito de apoyar las capacidades de los Ministerios de Trabajo de la región, la OIT y la OEA han acordado realizar conjuntamente auditorías de género en los Ministerios de Trabajo de países que se han ofrecido voluntariamente a llevar a cabo esta iniciativa.

En Perú, la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo – MTPE y la Dirección General de la Mujer – MIMDES, han iniciado coordinaciones para promover la igualdad de oportunidades y no discriminación.

- Actividades de capacitación al interior del Ministerio de Trabajo, en materia de institucionalización y transversalización del enfoque de género y políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- El MINTRA gestionará la activación de una Comisión Intra-sectorial de su sector para monitorear y evaluar la implementación de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, el Plan Nacional de Igualdad y el Decreto Supremo N° 027-PCM, Segunda política en materia de igualdad entre mujeres y hombres).
- El MINTRA fortalecerá su instancia de Género ya existente.
- El MINTRA en coordinación con el MIMDES, realizará una propuesta normativa para la conciliación de la vida familiar y laboral.

Fuente: Respuesta a Cuestionarios de Seguimiento a los Talleres de Planificación Estratégica con Enfoque de Género (CIM, 2011)

Este ejercicio ya se está comenzando a implementar. La OIT ha capacitado auditores para transferir la metodología APG y ha aportado recursos y un experimentado equipo de trabajo para la realización de cada Auditoría. El DDSE/OEA, por su parte, tendrá una sustantiva participación en la selección, desarrollo y seguimiento de cada auditoría, para lo cual se cuenta con apoyo del Programa Laboral de Canadá en HRSDC (Department of Human Resources and Skills Development). En todo este proceso, se contará con el apoyo permanente de la CIM.

Para la implementación de estas actividades, el fortalecimiento de la cooperación intersectorial con los mecanismos nacionales de la mujer será fundamental para el afianzamiento de la transversalización del enfoque de igualdad de género en los Ministerios de Trabajo. Asimismo, la alianza interinstitucional entre la OEA, OIT y CIM es una condición necesaria para la coordinación y realización de actividades, asistencia técnica, y para la formulación, implementación y seguimiento de políticas, planes y programas laborales y de empleo con enfoque de género.

4.

Antecedentes de la situación de la mujer en el mercado de trabajo en las Américas

En las últimas décadas, América Latina y el Caribe han sido el escenario de la irrupción de un gran porcentaje de mujeres al mercado laboral. A diferencia de otras incursiones de las mujeres en la fuerza de trabajo en situaciones de crisis, es posible afirmar que el aumento sostenido de su participación es irreversible en tanto sus flujos no responden necesariamente a un comportamiento anticíclico con respecto al devenir económico, como se observaba hace algunas décadas.

Este hecho es positivo tanto a nivel macroeconómico, por los efectos que significa para las economías de la región la utilización de una buena parte de la fuerza de trabajo, hasta ahora considerada secundaria, como también a nivel micro, por el aporte de los nuevos ingresos provenientes del trabajo remunerado que las mujeres hacen a sus hogares. No obstante, la entrada masiva de las mujeres a los mercados de trabajo no ha satisfecho las expectativas en relación al impulso que esta participación traería al desarrollo económico nacional y al bienestar que acarrearía a los hogares. Por parte de las mujeres, sus expectativas tampoco han sido plenamente satisfechas, en tanto la entrada al mercado laboral, no les ha asegurado empleos de calidad.

Esta situación es importante tenerla en consideración al momento de analizar el impacto que puedan tener los procesos económicos sobre hombres y mujeres, ya que las características y magnitud de estos variarán según sea su participación en el trabajo y el empleo, ya sea por su condición de actividad económica, representación en los sectores de la economía, categorías de ocupación, además del contexto institucional relacionado con la seguridad social, la protección social, la legislación laboral y su grado de aplicación. Es de acuerdo a tales características que los efectos de la crisis tendrán distinto impacto sobre hombres y mujeres y entre mujeres. (Espino y Sanchís, 2011).

a | La crisis económica y el impacto de género

Tras cinco años de crecimiento económico sostenido, la crisis mundial comenzó a afectar a las economías de los países de América Latina y el Caribe desde finales de 2008. Los mercados laborales comenzaron a sentir sus efectos con una caída de la demanda de mano de obra y un aumento del desempleo. Sin embargo, los efectos negativos de la crisis económica y financiera global, sobre América Latina y el Caribe han sido bastante menores a los que inicialmente se habían temido.

La crisis en América Latina y el Caribe fue de una duración relativamente breve comparada con lo ocurrido en otras regiones del mundo, debido al desempeño que gran parte de los países de la misma han tenido, particularmente en lo referente a las políticas macroeconómicas y fiscales desde antes del impacto de la crisis. En este sentido, los análisis coinciden en que desde la perspectiva de las políticas públicas laborales, el comportamiento de las economías de la región entre 2009 y 2010 constituyen buenas prácticas, en particular en relación a la aplicación de políticas activas y pasivas del mercado laboral que actúan de forma sincronizada y apoyan a las políticas macroeconómicas; la necesaria complementariedad del conjunto de políticas públicas de naturaleza social; la política laboral de protección a los trabajadores, especialmente aquellos más vulnerables (OIT, 2010).

Por tal motivo, entre 2009 y 2010, la tasa de ocupación creció del 54.3% al 55.1% respecto al año anterior, mostrando en los países de la región una mejoría en las oportunidades de empleo para mujeres y hombres. Al mismo tiempo, la pobreza en la región solo aumentó un décimo de punto porcentual (de 33.0% a 33.1%), según estimaciones de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2010).

Al observar la economía de la región se aprecia que a pesar de la situación crítica experimentada por la economía global, en América Latina y el Caribe se ha registrado una recuperación del empleo en la mayoría de los países. Sin embargo, salvo con algunas excepciones, tal repunte no ha sido acompañado de una mayor estabilidad de los empleos ni de una mejoría en su calidad. Esto encuentra su explicación en que, de acuerdo a la observación desagregada, un porcentaje importante de los empleos creados corresponden a trabajo independiente precario y de baja productividad y, como contrapartida, con un alza modesta en el empleo asalariado.

Según diversos estudios (Bárcena, 2009; Antonopoulos, 2009; Espino, 2009), la crisis ha tenido un impacto desigual en las mujeres y los hombres, confirmando que una de las dimensiones de las desigualdades económicas y sociales en la región es la desigualdad basada en la construcción de género. Precisamente, son los problemas estructurales tales como la exclusión social, la inequidad, la pobreza, o la desigualdad de género, los que afloran con más fuerza dentro de las crisis económicas.

En mayor o menor grado los gobiernos de América Latina y el Caribe han encarado la crisis con un amplio y diverso espectro de políticas, con marcadas diferencias entre los países sudamericanos, que contaban con

mayores reservas y con reformas financieras realizadas como consecuencia de las crisis anteriores, y los centroamericanos y del Caribe, cuya disponibilidad de reservas para enfrentar la crisis económica era muy reducida. De todas maneras, en casi todos los países se dio un consenso acerca de la necesidad de poner en marcha paquetes anticíclicos de gasto e inversión del sector público.

El impacto de género de las subregiones ha sido diferente, tanto por las características de la inserción laboral femenina, como también por los distintos canales de transmisión de la crisis que afectó a los países. En algunos países de Centroamérica, el crecimiento económico durante los últimos 20 años ha descansado en la generación de ingresos provistos por el turismo, las remesas y la maquila, sectores que representaron el 65% del total de exportaciones de bienes y el 19% del PIB en 2007 y que tienen una gran participación femenina. A mediados de 2001, la industria de la maquila generó 585.138 empleos directos en Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y República Dominicana. De ellos entre el 56% y el 87% corresponde a mujeres (Reddock & Foster, 2009).

En países como México y los de América Central, donde la industria de la maquila es relevante y tiene una fuerte preponderancia de mano de obra femenina, la crisis profundizó la tendencia a la contracción del sector. De este modo, a comienzo de 2008 los empleos generados en esta actividad en Centroamérica fueron 411.502; a fines de ese mismo año, se perdieron 51.538 puestos de trabajo, una disminución promedio del 13,5%, de los cuales el 65% correspondieron a mujeres (Maquilas, 2009).

Por otra parte, la crisis en los países desarrollados ha influido en la caída de las remesas de los/as trabajadores/as migrantes de América Latina y el Caribe, debido a la disminución de sus oportunidades laborales por causa de la crisis.

En el Caribe, las mujeres también figuran entre los/as inmigrantes más afectados por la crisis de los países desarrollados, perdiendo sus empleos y, en algunos casos, teniendo que volver a sus países de origen. En esta subregión las mujeres se encuentran fuertemente representadas en la actividad económica del turismo, la banca "offshore" y la manufactura, empleos que se vieron fuertemente golpeados por la crisis y significó la expulsión de un alto porcentaje de trabajadoras.

La Oficina para la Mujer de Curazao publicó un documento identificando los efectos de la crisis social hasta el momento, con el propósito de presentarlo ante el gobierno, con el objetivo de llamar la atención sobre los costos y la complejidad del problema y urgir a las autoridades a iniciar acciones. Igualmente, la misma oficina ha confirmado el impacto de género de la crisis así como la inadecuada protección brindada a las mujeres en acciones anteriores. No obstante, hay un escaso conocimiento del impacto de género de la crisis en dicha subregión (Reddock y Foster, 2009).

La situación inicial de las mujeres producto de las relaciones de género las hace un sector más vulnerable en una situación de crisis económica. De allí la importancia de prever el impacto de las políticas económicas para la recuperación desde un análisis de género que dé cuenta de los impactos diferenciales sobre hombres

y mujeres, de modo de proyectar políticas que tanto en su diseño como en su evaluación incorporen la dimensión de género, no solamente para evitar profundizar las desigualdades ya existentes, sino para contribuir a la igualdad de género.

La participación femenina en el mercado laboral signada por el subempleo, la inestabilidad, la falta de cobertura de la seguridad social y los bajos ingresos, así como su mayor carga de trabajo global, es uno de los factores de desigualdad a la que se hace referencia, y por tanto de vulnerabilidad. En esa medida, existe un imperativo ético para que los gobiernos y los organismos internacionales consideren dicha situación. Por su parte, atender a la equidad de género puede contribuir a la eficacia y la eficiencia en el logro de los objetivos de política planteados. Finalmente, debe resaltarse que el interés por la equidad social y de género, resulta necesario a fin de que las economías cuenten con una ciudadanía más capacitada y productiva y que pueda ejercer sus derechos.

Sin embargo, no se observa una preocupación expresa sobre el potencial impacto de género de la crisis, a pesar de la preocupación expresada por el Comité de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), que ha llamado la atención acerca de este impacto “en la realización de los derechos humanos de las mujeres y las niñas en todo el mundo”. El Comité identificó algunos efectos posibles de la crisis en mujeres y niñas, tales como el aumento del desempleo, el incremento de las responsabilidades tanto en el trabajo remunerado como en el hogar, la reducción de los ingresos y un potencial aumento de la violencia social y doméstica contra las mujeres (Naciones Unidas, 2009).

En este sentido, se ha observado que las medidas implementadas por los gobiernos de la región para enfrentar la crisis, escasamente han tenido presente entre sus objetivos la promoción de la igualdad de género. Se registran avances en la empleabilidad femenina en la medida en que algunas políticas generales orientadas a proteger los ingresos de los trabajadores en condiciones de mayor vulnerabilidad, han beneficiado indirectamente a las mujeres por su elevada concentración en estos grupos. Muchas de las propuestas, principalmente las de carácter asistencial, están pensadas para favorecer a los grupos que se encuentran en condiciones de mayor vulnerabilidad, incluyendo mujeres, particularmente las jefas de hogar y los jóvenes.

Otros programas que se han implementado en varios países de la región son aquellos para facilitar información y la intermediación laboral, los cuales probablemente han beneficiado más a las mujeres en tanto vienen a suplir su menor disponibilidad de redes informales para acceder a un empleo y a los sistemas de información del mercado de trabajo.

En Chile, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) en 2009 puso en marcha el sistema de fortalecimiento del sistema de información e intermediación laboral conformado por las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL). Estas oficinas, representadas en todo el país, tienen por objetivo ser la puerta de entrada a diversos programas sociales del Estado. Por medio de ellas, es posible acceder a programas de desempleo dependiente e independiente, cursos de capacitación financiados por el Estado, procesos de selección y derivación a vacantes de empleo, además de permitirse la identificación de beneficiarios del Fondo de Cesantía Solidario. Entre sus objetivos se cuenta la creación de sistemas de incentivos a la colocación, con el objetivo de promover la inserción laboral de jóvenes de entre 18 y 25 años, mujeres jefas de hogar, trabajadores con cesantías prolongadas (más de cuatro meses), beneficiarios del Fondo de Cesantía Solidario, cesantes mayores de 40 años y beneficiarios del sistema Chile Solidario. Se espera que las OMIL sean instancias de encuentro entre la oferta y la demanda de empleo para los grupos más vulnerables a ser expulsados del mercado de trabajo.

En Argentina, considerando la mayor dificultad de inserción en la estructura ocupacional de las personas mayores de 45 años y, en particular, las mujeres comprendidas en dicho grupo etario, se adoptó una medida diferencial para alentar su contratación. Esta consistió en un incremento del 50% en la prestación mensual y en el suplemento, a partir del cuarto mes de contratación, para las trabajadoras participantes del Seguro de Capacitación y Empleo que sean contratadas por empleadores del sector privado mediante la línea de promoción del empleo asalariado del programa de inserción laboral. A partir del séptimo mes de la contratación, se estableció un incremento del 100% de la prestación monetaria mensual no remunerativa y del suplemento que se otorga durante el primer mes de ejecución del contrato de trabajo.

En México se estableció un programa para el Fortalecimiento del Servicio Nacional del Empleo (SNE), para incorporar una perspectiva de género en los servicios de intermediación laboral, como parte del conjunto de medidas anticrisis del Acuerdo Nacional a favor de la Economía Familiar y el Empleo. Entre las medidas adoptadas, se encuentran: la puesta en marcha de un programa piloto para capacitar a los consejeros del SNE en la atención de las mujeres; la incorporación de la perspectiva de género en los diferentes programas de formación y capacitación de trabajadores, y la desagregación de las estadísticas por sexo. El objetivo de estas medidas fue buscar un cambio de actitud y percepción de parte de los consejeros para lograr una mejor atención y colocación de las mujeres en la búsqueda de empleo.

Fuente: Boletín CEPAL/OIT Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe, Junio de 2010. N° 3.

Las cifras muestran que las mujeres siguen enfrentando amplias brechas de desigualdad de género en aspectos tales como la participación laboral, el desempleo, el ingreso, la informalidad laboral y la desigual distribución del tiempo que hombres y mujeres dedican al cuidado de la familia y las tareas domésticas. También se puede observar que algunas de esas brechas, que son producto de políticas económicas, laborales y de empleo neutrales al género, se han profundizado durante las crisis que han tenido lugar en la última década, lo cual muestra una mayor vulnerabilidad. Todo ello revela que para seguir avanzando en el logro del trabajo decente es necesario que los gobiernos de América Latina y el Caribe incorporen en sus planes y políticas, las medidas necesarias para la eliminación de las brechas de género.

b | Las principales brechas de género en el ámbito laboral

i. La pobreza sigue afectando más a las mujeres

En América Latina y el Caribe hay actualmente 189 millones de personas en estado de pobreza, o sea un 34,1% de la población total (CEPAL, 2010). También, la incidencia de la pobreza en los países del Caribe anglófono es alta; Guyana, Jamaica, Trinidad y Tobago, Surinam y Santa Lucía concentran el 80% de la pobreza total en el Caribe (CEPAL 2010), con una mayor prevalencia en las zonas rurales.

Al observar la evolución de la pobreza en América Latina en las últimas tres décadas, los resultados muestran una reducción importante tanto de la pobreza como de la indigencia.

Tabla I.	América Latina: Evolución de la pobreza y la indigencia. 1980-2008							
	Años							
	1980	1990	1997	1999	2002	2006	2007	2008
Pobres no indigentes	40,5	48,3	43,5	43,8	44,0	36,3	34,1	33,0
Indigentes	18,6	22,5	19,0	18,5	19,4	13,3	12,6	12,9

Fuente: CEPAL. Panorama Social 2009

La pobreza afecta a hombres y mujeres en la región; sin embargo desde una mirada de género se evidencia que la situación de pobreza de unos y otras, sus carencias y los obstáculos que enfrentan para salir de ella, son de distinta naturaleza. Por otra parte, la pobreza va más allá de la falta de ingresos; se expresa en otras dimensiones, tales como pobreza de oportunidades, de trabajo, de tiempo, de acceso a redes sociales, entre otras manifestaciones. Todos estos factores deben ser tomados en consideración a la hora de formular políticas para su superación.

Tanto en las mediciones de la pobreza como en las políticas para su erradicación, la unidad de análisis y de recepción de los beneficios es el hogar, lo cual está ocultando una serie de desigualdades de poder y brechas

de género al interior del mismo, que no permiten distinguir los verdaderos niveles de pobreza en la población femenina. Aún así, la exposición y el riesgo a caer y permanecer en situación de pobreza para las mujeres es más alta que la de los hombres en todos los países de la región. Las brechas de género más profundas se encuentran en Argentina, Chile, Costa Rica, Panamá, la República Bolivariana de Venezuela, la República Dominicana y Uruguay. Asimismo, varios países han sufrido un agravamiento de esta diferencia, destacándose entre ellos Chile y el Uruguay (CEPAL, 2009).

En la pobreza femenina incide una serie de factores que tienen su raíz en la división sexual del trabajo, que asigna a las mujeres la responsabilidad casi exclusiva de los quehaceres domésticos y las labores de cuidado, lo cual es una poderosa barrera de entrada de las mujeres al mercado de trabajo.

Para las mujeres más pobres, es más difícil insertarse en el mercado de trabajo, en lo cual interviene, además de disponer de menores oportunidades de capacitación para lograr un empleo, la dificultad para delegar el cuidado del hogar, hijos y personas dependientes. Tal situación se expresa en las tasas de participación laboral según condición de pobreza (Tabla 2), que muestra brecha de participación laboral entre mujeres pobres y no pobres.

Países	Tasa de participación económica de la población femenina de 15 y más años de edad, según condición de pobreza, área urbana, 2008. (Porcentaje)		Brecha
	Años	Condición de Pobreza	
	Pobres	No pobres	
Argentina	40,3	51,6	11,3
Bolivia (Estado Plurinacional de)	49,2	58,4	9,2
Brasil	47,3	59,4	12,1
Chile	32,4	47,2	14,8
Colombia
Costa Rica	32,3	52,5	20,2
Ecuador	42,1	58,9	16,8
El Salvador
Guatemala	46,3	59,1	12,8
Honduras	38,9	54,7	15,8
México	37,0	52,1	15,1
Nicaragua	45,1	55,5	10,4
Panamá	30,5	54,3	23,8
Paraguay	50,0	62,6	12,6
Perú	60,0	61,7	1,7
República Dominicana	42,8	58,9	16,1
Uruguay	52,4	55,0	26,0
Venezuela (República Bolivariana de)	34,1	55,7	21,6

Fuente: CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe: Serie 2008: Comprende las encuestas de hogares realizadas por los países en el año 2008, con excepción de Argentina, Chile, El Salvador y Guatemala realizadas en el año 2006; Bolivia (Est. Plurinacional de), Colombia y Honduras en el año 2007; Nicaragua en el año 2005.

En general, el ingreso de las mujeres al mercado de trabajo es de suma importancia para que muchos hogares no caigan en la pobreza o salgan de dicha situación, pero es crucial en los hogares con jefatura femenina. En hogares biparentales es posible y claramente identificable el aporte de los ingresos de las mujeres (Tabla 3). Por lo tanto, un aumento de las tasas de participación laboral femenina tendría una enorme influencia en el combate a la pobreza, sobre todo en los hogares de mayor pobreza.

Tabla 3.	Magnitud de la pobreza en hogares urbanos biparentales sin y con aporte de las cónyuges al ingreso familiar (2007) (En porcentajes)					
	Urbana			Rural		
	Sin aporte	Con aporte	Brecha	Sin aporte	Con aporte	Brecha
Argentina	22,5	13,3	9,2
Bolivia (Estado Plurinacional de)	55,6	39,9	15,7	81,0	77,2	3,8
Brasil	35,0	21,8	13,2	55,1	43,1	12,0
Chile	19,0	10,1	8,9	18,0	10,1	7,9
Colombia
Costa Rica	19,8	14,1	5,6	22,4	17,2	5,2
Ecuador	44,6	32,4	12,1	55,3	44,6	10,6
El Salvador
Guatemala	54,9	36,9	18,0	72,5	62,5	10,0
Honduras	65,7	52,7	13,0	84,4	78,2	6,2
México	43,4	22,4	21,1	53,9	34,0	19,9
Panamá	20,6	13,1	7,5	41,2	36,6	4,5
Paraguay	62,0	49,5	12,5	68,6	60,4	8,3
República Dominicana	45,2	32,6	12,6	53,2	41,2	11,9
Uruguay	33,6	11,6	21,9	25,0	9,7	15,2
Venezuela (República Bolivariana de)	39,1	25,0	14,1

CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe : Serie 2007: Comprende las encuestas de hogares realizadas por los países en el año 2007, con excepción de Argentina, Chile, El Salvador, Guatemala, México realizadas en el año 2006; Nicaragua en el año 2005.

Las cifras muestran el importante aporte de las mujeres a las economías de sus hogares cuando están recibiendo un ingreso por su trabajo. Sin embargo, este podría ser mucho mayor si su inserción laboral no revistiera la precariedad que caracteriza a un gran porcentaje de ocupaciones desempeñadas por mujeres en trabajos desprotegidos, en los sectores de menor prestigio y remuneraciones de la economía; más aún, si se eliminara la brecha aún sensible entre ingresos de hombres y mujeres que realizan un trabajo igual o similar.

Por el contrario, no tener ingresos propios es indicativo de falta de autonomía económica, ya sea por no participar en el mercado de trabajo o por trabajar sin recibir una retribución por la labor que realiza. Al mismo tiempo, la falta de ingresos propios se convierte en una barrera para las mujeres para salir de la pobreza, además de ser uno de los pilares para el logro de la autonomía física y la autonomía en la toma de decisiones, elementos constitutivos de la igualdad de género y la ciudadanía.

En la región el porcentaje de población que no cuenta con ingresos propios es aún alto: 31,8% de las mujeres y el 12,6% de los hombres (CEPAL, Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe).

ii. Las mujeres tienen una mayor carga global de trabajo

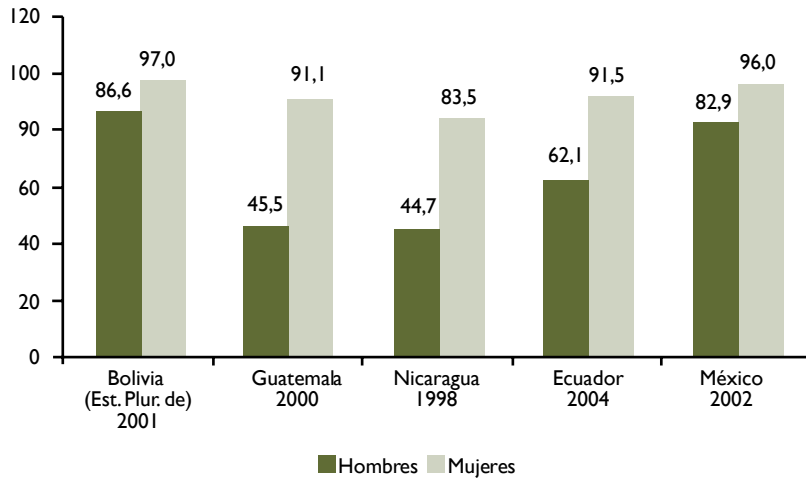
La suma de las horas dedicadas a trabajo remunerado y trabajo no remunerado muestra que las mujeres tienen una jornada superior a la de los hombres. Las encuestas sobre uso del tiempo que se han comenzado a aplicar en la región han permitido conocer las cifras que hasta un par de décadas atrás eran solo percepciones provenientes de la experiencia cotidiana de las mujeres. Actualmente, el trabajo no remunerado ha adquirido visibilidad estadística, ya existen datos disponibles de un buen número de países que muestran que las mujeres tienen jornadas diarias más largas que las de los hombres, ya que a las responsabilidades de cuidado y del trabajo doméstico no remunerado asignadas a ellas tradicionalmente, se suma el trabajo remunerado.

Como resultado, en poco más de una década, los países de la región han adoptado compromisos vinculantes y no vinculantes que reconocen la importancia de la valoración del trabajo no remunerado y la necesidad de políticas públicas para enfrentarlo.

Al analizar encuestas que se han realizado en cinco países de la región (Gráfico 2), la participación de hombres y mujeres en quehaceres del hogar muestra claramente que, con excepción de Nicaragua, más del 90% de las mujeres mayores de 12 años realizan este tipo de tareas; los hombres que se involucran en estas actividades son un porcentaje menor en todos los países, con diferencias cercanas a los 10 puntos porcentuales en Bolivia y México, pero que en países como Guatemala o Nicaragua son menos de la mitad de las mujeres.

Gráfico 2.

Porcentaje de la población de 15 años y más que participa en los quehaceres del hogar



Fuente: Estado Plurinacional de Bolivia, Encuesta de Hogares 2001. Ecuador, Encuesta de Uso del Tiempo 2004, INE. México, INEGI Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo 2002. Guatemala, Encuesta sobre Condiciones de Vida 2000. Nicaragua, Encuesta Nacional de Hogares sobre medición de niveles de vida, 1998, INEC. CEPAL, 2010

El tiempo que dedican a los quehaceres del hogar, también presenta una brecha entre hombres y mujeres (Gráfico 3). Es decir, el porcentaje de hombres que participa en actividades no remuneradas en el hogar es menor, así como el tiempo que dedican es también muy inferior al de las mujeres.

Gráfico 3.

Número de horas diarias que la población de 15 años y más dedica a los quehaceres del hogar



Fuente: Estado Plurinacional de Bolivia, Encuesta de Hogares 2001. Ecuador, Encuesta de Uso del Tiempo 2004, INE. México, INEGI Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo 2002. Guatemala, Encuesta sobre Condiciones de Vida 2000. Nicaragua, Encuesta Nacional de Hogares sobre medición de niveles de vida, 1998, INEC. CEPAL, 2010

El trabajo no remunerado es realizado en su mayoría por mujeres, independientemente de su condición de actividad económica. Para aquellas que son económicamente “inactivas”, es decir, que no trabajan remuneradamente, significa en muchas ocasiones la razón por la cual no pueden integrarse al mercado de trabajo, con la consiguiente falta de recursos propios para ella y su hogar. Para otras, significa trabajar en empleos que permitan combinar sus responsabilidades familiares, los cuales, por lo general son los más precarios, inestables, desprotegidos y con menores ingresos. Para otro segmento de mujeres, la combinación de ambas responsabilidades implica una permanente tensión para poder cumplir en ambas esferas, con consecuencias sobre su salud y calidad de vida.

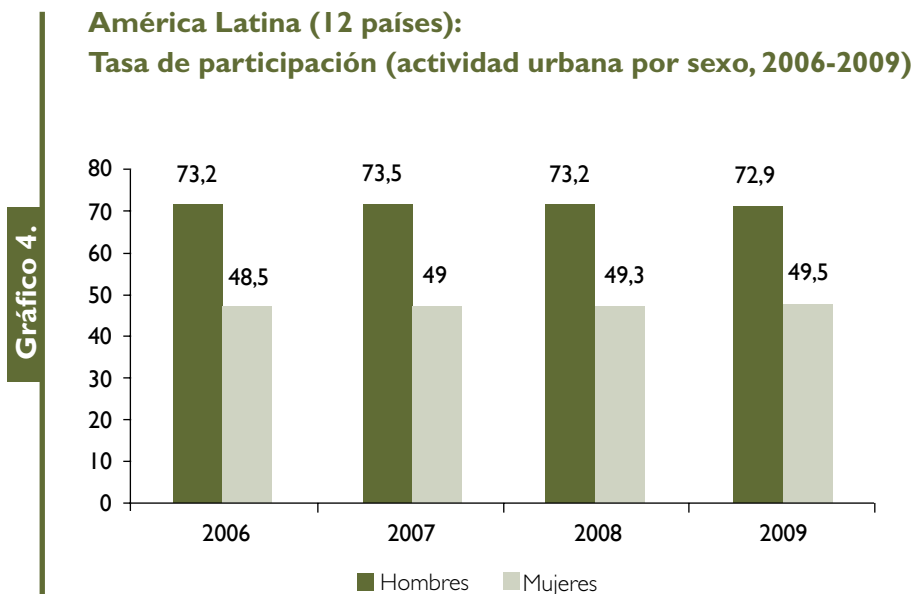
“Debido a factores demográficos (ha aumentado la expectativa de vida); educativos (las mujeres tienen más educación que los hombres); económicos (ha crecido el mercado laboral); sociales (se necesitan dos ingresos para salir de la pobreza), las labores de cuidado asignadas culturalmente a las mujeres han entrado en crisis ya que el tiempo de las mujeres no es elástico y los hombres no parecen proclives aún a compartir las responsabilidades familiares. A eso se suma la falta de políticas públicas que promuevan la corresponsabilidad “

(D'arcy de Oliveira, 2003)

En la medida en que la sociedad organice las labores de cuidado, poniendo a disposición de hombres y mujeres, instituciones de cuidado infantil y personas dependientes, una legislación adecuada que promueva la participación masculina en las responsabilidades familiares a través de licencias de paternidad, de extensión de la obligación de disponer de infraestructura para el cuidado infantil para padres y madres trabajadores, respalde la adopción de medidas conciliatorias entre la esfera familiar y laboral, se logrará una inserción laboral digna para la mujer, con su consecuente impacto en la disminución de los niveles de pobreza y en la utilización de todo su potencial, hasta ahora subutilizado, al servicio del desarrollo.

iii. A pesar de la reducción registrada en los últimos años, persiste la brecha de participación laboral

Este fenómeno ha sido producto del crecimiento sostenido de la tasa femenina y de una disminución leve de la masculina. Las cifras para el período 2006-2009 (Gráfico 4) indican que la tasa de participación femenina pasó del 48,5% al 49,5%, en tanto que la brecha de participación disminuyó en 1,3 puntos porcentuales.



Fuente: OIT sobre la base de información oficial de las Encuestas de Hogares (Argentina, Brasil, Colombia, Costa Rica, Chile, Ecuador, México, Panamá, Perú, República Dominicana, Uruguay y República Bolivariana de Venezuela)

Sin embargo, las cifras disponibles sobre la inserción laboral femenina de la región muestran la persistencia de claras diferencias por sexo en las tasas de actividad, empleo y desempleo (Tabla 4).

Tabla 4.	América Latina y el Caribe (17 países): Tasas de desempleo, participación y ocupación por sexo. Enero - octubre de 2010 (Porcentajes)					
	Tasa de desempleo		Tasa de participación		Tasa de ocupación	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Total países	6,5	9,1	71,1	49,9	60,5	41,4
Argentina ^a	6,8	9,7	72,2	47,3	67,3	42,9
Bolivia Est.Pl. de ^{b/}	5,5	7,6	63,6	50,6	60,4	47,4
Brasil	5,4	8,8	66,4	49,0	62,8	44,7
Chile	7,5	10,0	72,0	44,9	66,6	40,4
Colombia ^a	9,4	16,0	74,0	51,5	67,1	43,3
Costa Rica ^{c/}	6,0	9,5	75,9	43,5	71,4	39,4
Ecuador ^a	6,7	10,0	68,6	47,5	64,0	42,8
Honduras ^d	Total 6,4		Total 53,7		Total 50,3	
México	5,5	5,4	77,1	42,2	72,9	39,9
Panamá ^{e/}	5,3	8,5	80,4	47,5	76,1	43,5
Perú ^a	6,7	9,8	79,1	61,9	73,7	55,8
R. Dominicana	9,7	21,9	68,0	42,0	61,3	32,8
Uruguay	5,0	9,0	73,4	54,0	69,7	49,2
Venezuela R.B de	8,4	9,5	79,2	50,5	72,6	45,7
El Caribe						
Barbados ^f	10,5	10,7	70,4	55,0	63,5	45,9
Jamaica ^g	9,9	16,7				
Trinidad y Tobago ^f	Total 6,7		Total 62,0		Total 57,8	

Fuente: OIT, Panorama Laboral 2010

a/ Datos correspondientes de enero a septiembre

b/ Primer semestre

c/ Datos correspondientes a Julio

d/ Datos correspondientes a mayo

e/ Datos correspondientes a agosto

f/ Primer trimestre.

g/ Promedio enero y abril.

iv. Las mujeres siguen presentando tasas de desempleo más altas que las de los hombres

A menudo, esta brecha es generada por la discriminación a la contratación de las mujeres ocasionada, entre otras causas, por los prejuicios de los empleadores en relación a que las mujeres, por su condición de madres resultan más caras por su posibilidad de embarazarse⁶ y tener más ausencias al trabajo por su responsabilidad

⁶ Sobre el mito de que la contratación de mujeres es más "cara", una investigación realizada en Chile por la OIT señala que los costos monetarios directos para el empleador, relativos a la contratación de una mujer, son muy reducidos, ya que representan menos del 2% de la remuneración bruta mensual de las mujeres. Abramo, L.; Todaro, R. 2002, Cuestionando un mito: costos laborales de hombres y mujeres en América Latina. (OIT, Lima).

en el cuidado de los miembros del hogar. También incide la menor cantidad de ocupaciones a que las mujeres optan, por la segregación horizontal del mercado de trabajo, por la cual existen sectores “feminizados” del mercado laboral que concentra la mayoría de la fuerza de trabajo femenina.

Durante la crisis, en la mayoría de los países de la región el desempleo aumentó tanto para los hombres como para las mujeres; sin embargo, tuvo mayor impacto sobre los hombres, lo que es atribuible a que la crisis económica afectó más a los sectores en que se concentra una mayor proporción de mano de obra masculina, como la industria y la construcción. Aun así, la desocupación femenina sigue siendo 1,4 veces superior a la masculina.

De acuerdo a las cifras ofrecidas por Panorama Laboral 2010 de la OIT, la tasa de desempleo en América Latina y el Caribe disminuyó 0,9 puntos porcentuales, pasando del 8,5 % de 2000 al 7,7 % de 2010. No obstante, desde el año 2000 se ha observado una clara mejora en la región en lo referente a la creación de oportunidades de trabajo. La relación empleo-población aumentó 2,6 puntos porcentuales durante el decenio actual (frente a los 1,7 puntos del decenio de los noventa), a pesar de la desaceleración sufrida por el crecimiento del empleo en 2009. El aumento de la relación empleo-población se debe principalmente al incremento de las oportunidades de empleo para las mujeres. La brecha considerable que sigue existiendo entre la relación empleo-población masculina y la femenina en la región, de algo más de 27 puntos porcentuales en 2010, se redujo alrededor de 5 puntos porcentuales desde principios del decenio.

La tasa de desempleo masculina promedio ponderado aumentó de 6,3% a 7,5% en los tres primeros trimestres de 2008 y 2009, respectivamente, mientras que la correspondiente tasa femenina lo hizo de 9,3% a 10,1%. No obstante, de acuerdo a la OIT (OIT, 2010), este mayor aumento de la tasa de ocupación femenina “no significa necesariamente un progreso relevante en la calidad de su inserción laboral, pues la información disponible para un grupo de países⁷ sugiere que el empleo de las mujeres en el sector informal de empresas se expandió de forma más acentuada que el de los hombres, al comparar el segundo trimestre de 2010 con igual período de 2009”.

v. Una de las formas más frecuentes de inserción de las mujeres en el mercado de trabajo es en el sector informal de la economía

Las mujeres están sobrerrepresentadas en la economía informal, tendencia que se muestra creciente (Tabla 5). Entre 2008 y 2010 el empleo informal masculino subió ligeramente de 50,1% a 50,9%, en tanto que para las mujeres esta alza ha sido más significativa, pasando del 56,8% al 57,6%, cifras que muestran que la brecha de género de informalidad también ha aumentado de 6,7 a 7,6 puntos porcentuales en dos años (OIT, 2010).

Más aún, al interior del trabajo informal se reproducen las mismas brechas de género que se observan en el trabajo formal. Atendiendo a la categoría ocupacional al interior del sector informal, se observa que los

7 Argentina, Barbados, Brasil, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Honduras, Jamaica, México, Panamá, Perú, República Dominicana, Trinidad y Tobago, Uruguay y República Bolivariana de Venezuela.

hombres empleadores (2,9%) casi triplican a las mujeres de esta misma categoría (1,1%). Por su parte, los trabajadores familiares muestran la tendencia opuesta: en 2010 solo el 2% de los hombres podían calificarse en esta categoría, en tanto que las mujeres llegan al 4,9% (OIT, 2010). Es decir, dentro del sector informal, las mujeres tienen una inserción laboral aún más precaria que la de sus pares varones.

Las mujeres acceden a ocupaciones generalmente informales con las cuales puedan conciliar sus responsabilidades domésticas y de cuidado, ocupaciones con horarios más reducidos, reducción que también se refleja en los ingresos percibidos.

Tabla 5.	América Latina (5 países) ^{a/} Porcentaje de población ocupada no agrícola, según sexo, sector, categoría ocupacional. II trimestre 2010.		
	Sexo, sector y categoría ocupacional	2008	2009
TOTAL	100,0	100,0	100,0
Empresas del sector formal	57,7	56,8	56,0
Con empleo formal	45,1	44,5	44,5
Con empleo informal	12,6	12,3	11,5
Empresas del sector informal	37,9	38,7	39,7
Con empleo formal	1,3	1,3	1,2
Con empleo informal	36,5	37,4	38,4
Empresas del sector informal	23,3	24,0	24,7
Con empleo formal	2,0	2,1	2,2
Con empleo informal	3,1	3,2	3,2
Por cuenta propia	8,1	8,0	8,4
Hogares	4,4	4,5	4,4
Con empleo formal	0,5	0,5	0,5
Con empleo informal	3,9	4,0	3,8
TOTAL EMPLEO INFORMAL	53,0	53,6	53,8
HOMBRES	100,0	100,0	100,0
Empresas del sector formal	60,9	59,9	59,5
Con empleo formal	48,3	47,4	47,7
Con empleo informal	12,6	12,4	11,8
Empresas del sector informal	38,6	39,6	39,9
Con empleo formal	1,5	1,4	1,3
Con empleo informal	33,1	38,2	38,7
Empresas del sector informal	22,1	22,9	23,3
Con empleo formal	2,7	2,9	2,9
Con empleo informal	2,0	2,0	2,0
Por cuenta propia	10,3	10,4	10,5
Hogares	0,5	0,5	0,5

Con empleo formal	0,1	0,1	0,1
Con empleo informal	0,4	0,4	0,4
TOTAL EMPLEO INFORMAL	50,1	51,0	50,9
MUJERES	100,0	100,0	100,0
Empresas del sector formal	53,5	52,7	51,3
Con empleo formal	40,9	40,6	40,2
Con empleo informal	12,5	12,1	11,1
Empresas del sector informal	36,9	37,5	39,3
Con empleo formal	1,2	1,2	1,2
Con empleo informal	35,8	36,3	38,1
Por cuenta propia	24,9	25,6	26,4
Empleadores	1,1	1,1	1,2
Trabajadores familiares	4,7	4,8	4,9
Asalariados	5,1	4,9	5,6
Hogares	9,6	9,8	9,4
Con empleo formal	1,1	1,1	1,1
Con empleo informal	8,5	8,7	8,3
TOTAL EMPLEO INFORMAL	56,8	57,1	57,6

Fuente: OIT, Panorama Laboral 2010
 */ Países seleccionados: Colombia, Ecuador, México, Panamá y Perú.

Las cifras ponen en evidencia que aunque la recuperación económica de la región ha producido una reactivación del empleo asalariado, el aumento no ha sido suficiente para absorber la creciente fuerza de trabajo, manteniéndose por tanto, la tendencia al aumento del trabajo por cuenta propia y, en general, del empleo en el sector informal.

Las mujeres muestran una inserción laboral más precaria en las actividades por cuenta propia, como trabajadoras familiares y en el servicio doméstico, ocupaciones más desprotegidas y con menores ingresos. En 2010 al 53.8% de los trabajadores se encontraban en el sector informal entre los cuales el 50.9% eran hombres y el 57.6% mujeres.

vi. Las mujeres tienen menor acceso a la seguridad social

Gran parte de la fuerza de trabajo femenina se ubica preferentemente en las ocupaciones por cuenta propia de baja productividad o en el servicio doméstico de los hogares, donde nueve de cada diez ocupados carecen de acceso a la seguridad social (OIT, 2009). En América Latina y el Caribe, un 44% de la población ocupada urbana y un 37% de la población ocupada total, están afiliadas y aportan a los sistemas de seguridad social, cifra que se ha mantenido casi invariable desde 2002, con diferencias significativas entre países y entre hombres y mujeres. Solo el 15% de las mujeres y un 25% de los hombres entre 15 y 65 años están afiliados a la seguridad social (CEPAL, 2008).

Junto al menor acceso a la seguridad social, las trayectorias laborales de las mujeres son intermitentes, ya sea porque su inserción en el mercado de trabajo es más precaria e inestable o porque el cuidado de los hijos las aleja temporal o permanentemente de los empleos; o bien, reducen sus horarios con la consecuente disminución de sus ingresos y la pérdida de beneficios sociales. Todo ello incide en menores cotizaciones previsionales y menor protección social, toda vez que su esperanza de vida es mayor que la de los varones, lo que aumenta sus probabilidades de caer en situación de pobreza en la vejez.

vii. Las mujeres están sobrerrepresentadas en los sectores económicos de menor productividad, status e ingreso

La persistencia de la segregación de género por ramas de actividad y ocupaciones, da lugar a que en algunas actividades las mujeres se concentren desproporcionadamente, como por ejemplo, en el comercio, los servicios financieros, la industria manufacturera (especialmente manufactura textil y maquila en general).

La segregación opera de diversas maneras: la segregación vertical del mercado laboral se expresa en que las mujeres ocupan principalmente puestos de menor jerarquía. La segregación horizontal del mercado laboral se manifiesta en la concentración de la fuerza de trabajo femenina en un número de sectores y profesiones mucho más limitado que los hombres. Este tipo de segregación en gran medida está condicionada por las opciones elegidas en los sistemas de educación y formación profesional, en las cuales influyen, por una parte, los estereotipos de género y los prejuicios dentro y fuera del mercado de trabajo en relación a las supuestas habilidades, preferencias y características de los trabajos “apropiados” para las mujeres y los hombres.

Un ejemplo de la segregación del mercado laboral lo ofrecen las cifras sobre mujeres ocupadas en el sector urbano en el Istmo Centroamericano, donde las mujeres se concentran principalmente en el sector de servicios sociales, comunitarios y personales (32%), en el comercio (28,5%) y en la manufactura (13,2%) (Espino, 2009).

viii. El trabajo doméstico remunerado representa parte importante de la fuerza laboral femenina

El número de trabajadoras domésticas en el mundo se eleva a más de 100 millones, de las cuales cerca de 16 millones son mujeres latinoamericanas. La OIT estima que en América Latina el trabajo doméstico representa el 15,8% del empleo femenino (Valenzuela, M. E. y Mora, C, 2009). Este tipo de trabajo es una actividad realizada casi en su totalidad por mujeres, en su mayoría migrantes, indígenas, afrodescendientes, con baja escolaridad; es considerado un trabajo “típicamente femenino” ya que realizan actividades como lavar, planchar, limpiar, atender y cuidar a otras personas, etc. en los hogares y, en tanto tal, es un trabajo desvalorizado y subestimado (OIT, 2011a). Se caracteriza por sus extensas jornadas, bajas remuneraciones, escasa cobertura de seguridad social y alto nivel de incumplimiento de las normas laborales (OIT, 2011b).

Las trabajadoras domésticas suelen ser discriminadas por la legislación, debido a que la mayoría de los Códigos de Trabajo tienen un régimen especial aplicable al trabajo doméstico, que por lo general establece jornadas laborales más largas, menores tiempos de descanso y salarios inferiores al del resto de los trabajadores.

En la última década se ha prestado una especial atención a la reglamentación de esta ocupación para superar la situación de desigualdad de las trabajadoras que se desempeñan en él y avanzar en este terreno hacia el trabajo decente.

Uno de los hechos más destacables que ha tenido lugar recientemente en la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 2011, es la adopción por parte de la OIT del Convenio 189 sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, y la Recomendación 201 para los/as trabajadores/as domésticos/as. El Convenio es un tratado internacional vinculante para los Estados Miembros que lo ratifiquen, mientras que la Recomendación ofrece una guía más detallada sobre la forma en que el Convenio puede ser llevado a la práctica⁸.

Reformas legales recientes al trabajo doméstico remunerado en América Latina (desde el año 2000)		
Países	Instrumento legal	
Argentina	Decreto 485 (2000)	Reglamentación del régimen especial de seguridad social para empleados domésticos. Establece la obligatoriedad de aportes y contribuciones por parte del empleador para sus empleados domésticos que trabajan 6 o más horas semanales.
Bolivia	Ley de la trabajadora del hogar (2003)	Regula el trabajo asalariado en el hogar estipulando derechos y obligaciones para empleados y empleadores.
Brasil	Ley 11.324 (2006)	Derecho a vacaciones de 30 días, estabilidad para embarazadas, goce de feriados civiles y religiosos y prohibición de pago en especie. Programa que ofrece beneficios tributarios para incentivar la regularización de trabajadores domésticos.
Chile	Ley del salario mínimo	Incremento gradual del pago mínimo a las trabajadoras domésticas hasta lograr la total equiparación con el salario mínimo en 2011. Reconoce el derecho al goce de descanso en todos los días que la ley declare festivos.
Costa Rica	Ley 8.726 (2009)	Establece jornada laboral máxima de 48 horas, determina que el salario mínimo fijado para la categoría por el Consejo Nacional de Salarios debe ser pago en dinero y establece edad mínima (15 años) para ejercer la ocupación.

⁸ Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, OIT, Ginebra, junio de 2011.

Ecuador	Ley del salario mínimo	Equipara a partir de 2010 el salario mínimo de las trabajadoras domésticas a los demás asalariados.
Paraguay	Decreto del Instituto de Previsión Social (2009)	Extiende el derecho a la cobertura de salud a las trabajadoras domésticas en todo el país.
Perú	Ley 27.986 (2003)	Regula el trabajo asalariado en el hogar, estipulando los derechos y obligaciones para empleados y empleadores.
Uruguay	Ley 18.065 (2006)	Equipara los derechos de trabajadoras domésticas a los demás asalariados. En agosto de 2008 las trabajadoras domésticas se incorporaron al proceso de negociación colectiva.

Fuente: Notas OIT. *El Trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe N°1*

Gran parte de los países de la región han desarrollado iniciativas para ampliar la protección de las trabajadoras domésticas. En Paraguay en 2009, el instituto de Seguridad Social extendió el seguro de salud a todas las trabajadoras domésticas; en Guatemala, se estableció el Programa Especial de Protección a Empleadas de Casa Particular, que permitió a las trabajadoras domésticas de la ciudad de Guatemala afiliarse a la seguridad social.

En Argentina y Brasil, a través de beneficios tributarios y campañas, se logró en 2005, para el caso de Argentina, incrementar el número de trabajadoras registradas de 70.000 a 418.000 en tres años y, en Brasil, entre 2006 y 2009, aproximadamente 700.000 empleadores utilizaron la regularización de la situación de las trabajadoras, lo cual les permite descontar impuestos.

La Dirección General de Derechos Fundamentales del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo del Perú está trabajando en el Plan Nacional de Trabajo Decente para velar por el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras y trabajadores del hogar. El plan considera lineamientos que protejan a las y los trabajadores del hogar de los empleos con alto riesgo para su salud y sus vidas.

De la misma manera, en diversos países se han llevado a efecto campañas informativas sobre los derechos laborales de las trabajadoras domésticas. En Uruguay en 2005, el Banco de Previsión Social inició una campaña orientada a la difusión de los nuevos derechos adquiridos con diversos medios, lo cual dio por resultado que la cotización de seguridad social se incrementara en un 50% en los últimos 6 años.

La Unión Nacional de Empleados/as Domésticos/as de Trinidad y Tobago (NUDE), con el apoyo de la Oficina de la OIT para el Caribe y ONU Mujeres, están trabajando en el desarrollo de un Plan Estratégico para el periodo 2011-2015, y su correspondiente Plan de Acción, para los primeros dos años. Entre los objetivos a alcanzar se cuenta la promoción de la protección de los derechos de las trabajadoras domésticas y la eliminación de las desigualdades de género, a través de programas de sensibilización; la formación de una red de organizaciones para impulsar la promulgación de leyes y políticas basadas en el principio de trabajo decente para la protección de las/os trabajadoras/es domésticas/os del Caribe.

En Costa Rica, al igual que en la mayoría de los países, las trabajadoras domésticas tenían una jornada ordinaria de 12 horas con posibilidad de cuatro horas extraordinarias; descanso de solo una hora que podía coincidir con la alimentación; en lugar de pagarles los feriados se les otorgaba media jornada; y el descanso semanal consistía solo de media jornada y dos veces al mes debía recaer en el día domingo.

En 1994 la Asociación de Trabajadoras Domésticas (ASTRADOMES) presentó un recurso de inconstitucionalidad contra los incisos c), d) y e) del artículo 104 del Código del Trabajo por violentar la Constitución, así como instrumentos internacionales ratificados por el país (como la CEDAW y el Convenio núm. 111 de la OIT). En esa oportunidad el voto de mayoría de la Sala Constitucional, no consideró que el régimen era inconstitucional.

En el año 2007 ASTRADOMES volvió a interponer el recurso de inconstitucionalidad y en esta oportunidad la Sala Constitucional declaró inconstitucional los incisos d) -que concedía únicamente media jornada de descanso para la trabajadora doméstica en cualquier día de la semana- y e) que establecía un descanso de media jornada para las trabajadoras domésticas en los días feriados remunerados, mientras que el mismo Código del Trabajo le concedía la jornada completa a los demás trabajadores. Los magistrados y magistradas consideraron que las disposiciones contenidas en esos incisos representaban “una discriminación infundada carente de toda justificación objetiva”, pues no hay nada que justifique que el trabajo doméstico esté sometido a un régimen de excepción. No obstante, el voto de mayoría consideró que la jornada ordinaria del servicio doméstico no era inconstitucional por cuanto “Por un lado, el Código habla de una “jornada ordinaria máxima” de doce horas, pero debe reconocerse el hecho notorio de que no siempre se llega a ese máximo. Por otro lado, la existencia de una jornada inferior –también ordinaria- no afecta el salario mínimo establecido para esta categoría de trabajadores. Finalmente, las condiciones particulares de las labores domésticas, hacen razonable que en este caso específico el Código señale una jornada máxima, con imposibilidad de extenderla en jornada extraordinaria...”

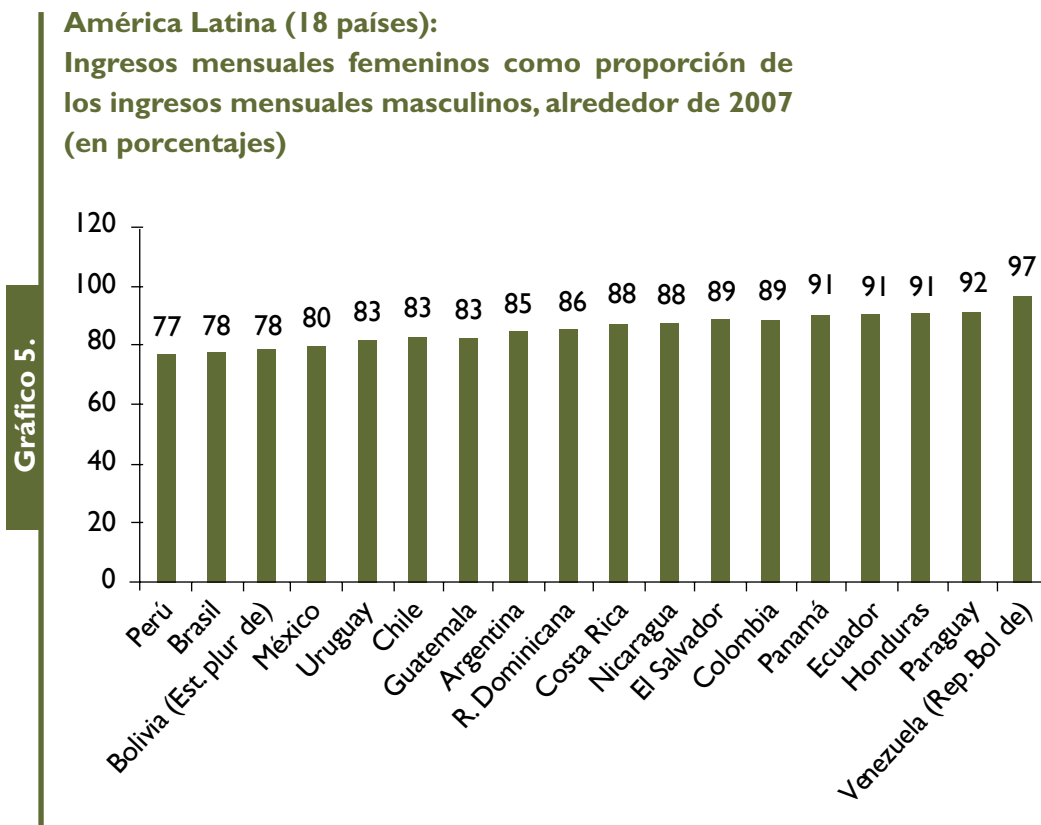
Al siguiente año, ASTRADOMES presentó un nuevo recurso de inconstitucionalidad, contra la última disposición que la Sala Constitucional dejó vigente, referida a la jornada, no obstante los magistrados, en su mayoría, fallaron de igual forma.

En el 2009, la Asamblea Legislativa de Costa Rica aprobó una ley de reforma al capítulo octavo del título segundo del Código del Trabajo. Se trata de la Ley de Trabajo Doméstico Remunerado. La reforma establece la jornada ordinaria efectiva de ocho horas en jornada diurna y de seis horas en jornada nocturna, equiparando finalmente a las trabajadoras domésticas con el resto de trabajadores del país.

Fuente: OIT. Legislación y Jurisprudencia Comparadas sobre Derechos Laborales de las Mujeres: Centroamérica y República Dominicana. San José de Costa Rica, 2011.

ix. La discriminación salarial de las mujeres persiste

En la actualidad, el ingreso laboral de las mujeres representa entre el 90% y el 60% del ingreso medio de los hombres, situación que, si bien, por una parte, indica discriminación de género en el mercado laboral, por otra, marca un gran avance en este sentido. En los últimos años se ha observado que en diferentes países de la región se ha establecido la obligación de los empleadores de no discriminar por razón de sexo y de respetar el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que desempeñan una misma función. Estas medidas se han incorporado en la legislación, constitución política y código laboral, por ejemplo en Chile (Ley 20.348 de igualdad salarial entre hombres y mujeres para los empleados del sector privado y público)⁹; en Colombia (Código Sustantivo del Trabajo y sus decretos reglamentarios con disposiciones relacionadas, entre otras cosas, con la prohibición de establecer diferencias en el salario por razones de sexo).



Fuente: CEPAL. Anuario Estadístico de América Latina y el Caribe 2008

⁹ Gobierno de Chile, Dirección del Trabajo, "En vigencia la ley de igualdad salarial entre hombres y mujeres en Chile", 21 diciembre de 2009, Inspección del Trabajo en línea [en línea] <http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-97404.htm>.

En un estudio sobre brechas de ingreso en Barbados y Jamaica, se observó que en ambos países, así como en la mayoría de la región, las mujeres han alcanzado niveles educativos más altos que los hombres. Sin embargo, los ingresos de los varones son más altos que los de sus pares mujeres. Una comparación de los ingresos de hombres y mujeres de la misma edad y educación revela que los hombres ganan 25% más del promedio de ingreso de las mujeres de Barbados. En Jamaica, este porcentaje es del 12%.

Gender Earnings Gaps in the Caribbean: Evidence from Barbados and Jamaica
Annelle Bellony, Alejandro Hoyos, Hugo Nopo. IADB, 2010

La evidencia relativa a 11 países sobre los que la OIT cuenta con información en relación a la brecha de ingresos (Gráfico 5), sobre el total de la población ocupada, muestra que entre 2003 y 2007 la evolución de los ingresos laborales de las mujeres respecto de los hombres mejoró en cinco de los 11 países analizados (Argentina, Brasil, Chile, Ecuador y República Bolivariana de Venezuela), permaneció constante en uno (Estado Plurinacional de Bolivia) y empeoró en otros cinco (Costa Rica, México, Panamá, Paraguay y República Dominicana).

A pesar de estos avances, la disparidad de ingresos laborales de las mujeres con respecto a los hombres presenta una gran heterogeneidad en la región, en un rango comprendido entre el 61% y el 83% en 2003 y entre el 64% y el 81% en 2007.

x. Se observa un aumento sostenido de los hogares encabezados por mujeres

El porcentaje de mujeres jefas de hogar ha pasado del 22% en 1990 al 31% en 2008 (Naciones Unidas, 2010). El alto porcentaje de hogares con una jefa de hogar mujer en la región acrecienta los niveles de pobreza de sus familias que disponen generalmente de un solo ingreso para satisfacer sus necesidades, el cual suele ser bajo por la discriminación

salarial hacia la mujer. Al mismo tiempo, enfrentan dificultades en la combinación de sus roles de proveedoras y mantenedoras de la reproducción del hogar que no siempre pueden conjugarse positivamente, dando por resultado hogares más pobres y con una mayor posibilidad de reproducir la pobreza intergeneracionalmente.

xi. La participación femenina en la negociación colectiva sigue siendo baja

La escasa participación de las trabajadoras en las diferentes instancias de negociación sigue siendo escasa lo cual no se condice con el aumento de su participación laboral, a pesar de ser un importante instrumento para reforzar el cumplimiento de los derechos y lograr avances hacia la igualdad de género. Probablemente influye en esta ausencia la menor cobertura relativa de mujeres en los procesos de negociación debido a su sobrerrepresentación en los segmentos más precarios y desregulados y la escasa presencia femenina en las directivas sindicales e instancias negociadoras (OIT-PNUD, 2009).

Aunque la incorporación de las reivindicaciones de género en las cláusulas de la negociación colectiva es todavía incipiente, es relevante para la vida laboral, como fue comprobado por un estudio realizado por la OIT en seis países de la región (Abramo y Rangel, 2005). El estudio, que analiza la negociación colectiva y la igualdad de género en Argentina, Brasil, Chile, Paraguay, Uruguay y Venezuela, concluye que la presencia de los temas de género en los resultados de la negociación colectiva es relevante.

En los países analizados, el número promedio de cláusulas relativas al tema por convenio varía de 0,4 en Uruguay a 8,1 en Venezuela. En tres países ese promedio varía de aproximadamente 4,5 a casi 6. El número de cláusulas registradas relativas a las responsabilidades familiares de trabajadores y trabajadoras corresponde al 36,4% del total de cláusulas presentes en las negociaciones. Sin embargo, estas representan avances bastante modestos, ya que en su mayoría (casi dos tercios del total de este grupo) se trata de compensaciones parentales, que son asignaciones monetarias relativamente reducidas por concepto de educación, nacimiento y salud de hijos/as y otros parientes. Las restantes corresponden a licencias especiales, por ejemplo, por acompañar a otros familiares debido a razones de salud y de cambio de residencia.

El diálogo social en las empresas, sectorial y nacional, incluyendo consultas con organizaciones de mujeres es importante para el conjunto de las mujeres trabajadoras así como para apoyar mejoras laborales para las trabajadoras migrantes. En América Latina y el Caribe, las mujeres que participan en instituciones de diálogo social, desglosadas por grupo llegan al 14,2%; el porcentaje de mujeres en el gobierno, 26,1%; el porcentaje de mujeres en grupos de empleadores alcanza el 7,4%; en grupos de trabajadores, el 7,14% y en otros grupos de interés llegan al 24,2% (OIT, s/f). Esta baja participación es un escollo para vencer barreras de género, por cuanto los interlocutores sociales son actores claves para la promoción de la igualdad de oportunidades en el trabajo.

Los ámbitos tripartitos de negociación colectiva son instrumentos de primera importancia para promover la adopción de medidas tendientes a mejorar las condiciones y la calidad de la vida en el trabajo, en base a acuerdos estratégicos de los distintos sectores. En el marco de la negociación colectiva, las medidas

Papel de los sindicatos en la conciliación entre vida laboral y familiar en el caribe

En el Caribe, los sindicatos han logrado acuerdos sobre temas no cubiertos por la legislación a fin de ampliar el período de la licencia de maternidad. El sindicato de bancos y seguros (Banking, Insurance and General Worker's Union, BIGWU) de Trinidad y Tobago, que representa a los trabajadores de más de 60 empresas, en su mayoría mujeres, ha conseguido negociar 14 semanas en un 75% de los convenios colectivos (una semana adicional); y en el caso de una compañía de seguros, se lograron 16 semanas.

En los países del Caribe anglófono no existen leyes sobre licencia de paternidad, y en este tema varios sindicatos han logrado avances, desde dos días hasta dos semanas, en el caso de algunas empresas en Antigua y Barbuda. En Barbados, la duración de la licencia de paternidad negociada en los convenios colectivos es normalmente de cinco días y está incluido en aproximadamente 15 instrumentos. La ya mencionada BIGWU de Trinidad y Tobago ha logrado negociar la licencia de paternidad de tres días en 75% de sus convenios colectivos; y de cinco días en el 25% de los casos. Entre otros avances logrados por este sindicato, está el acuerdo sobre un día libre por año por cada hijo para visitas escolares, disponible para trabajadores y trabajadoras.

Estos avances reflejan la preocupación de las organizaciones sindicales por las dificultades que enfrentan diariamente trabajadoras y trabajadores a raíz del conflicto entre vida laboral y familiar. El sindicato utiliza los convenios pertinentes de la OIT (156 y 183) como herramientas de negociación.

Cita textual de OIT-PNUD Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social Santiago, Oficina Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo,

destinadas a reducir progresivamente la duración de la jornada de trabajo y las horas extraordinarias pueden asegurar la conservación de derechos y la protección social.

En los países del Cono Sur, la formación de comisiones tripartitas ha representado mecanismos de diálogo social, que cuentan entre sus logros la promulgación de la ley sobre trabajadoras domésticas en Uruguay, 2006 y la ratificación del Convenio 156 de la OIT sobre trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares en Paraguay, 2007.

En Costa Rica, se ha observado un interés creciente de parte del sector sindical, particularmente de las mujeres sindicalistas, en la promoción de la corresponsabilidad. El aporte más concreto desde este sector proviene de las Convenciones Colectivas en distintas instituciones. Los principales avances se han centrado en la ampliación de las disposiciones mínimas con respecto a la protección de la maternidad, establecimiento de licencias remuneradas para atender responsabilidades familiares, infraestructura para el cuidado, aumento de la duración de las licencias por paternidad y ampliación de los tiempos de lactancia (OIT, s/f a).

Una serie de factores han dificultado mayores avances. Entre ellos, el debilitamiento general de la negociación colectiva en la región durante los años noventa, los problemas relativos a la aplicación de la legislación laboral. Un desafío pendiente es que las propuestas sobre esta materia sean compartidas por hombres y mujeres. Ello, debido a que aún se las considera como un tema de mujeres.

xii. Las migraciones se han feminizado

La migración femenina constituye más de la mitad de quienes migran por razones laborales. Por lo general el foco de atracción son los servicios que requieren mano de obra poco especializada. De hecho, desempeñan una parte significativa del trabajo de cuidado en América del Norte y Europa.

Un estudio del Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer (UN-INSTRAW, 2006), señalaba que el 60% de las mujeres migrantes latinoamericanas trabajan como empleadas domésticas en los países de destino. El 44% de los 9,9 millones de mexicanos residentes en Estados Unidos, son mujeres, de las cuales el 68% se desempeñan como trabajadoras domésticas.

Las mujeres mexicanas migrantes en Estados Unidos, aportaron en 2004 más del 60% de las remesas recibidas en México (CEPAL, 2007), a pesar de recibir ingresos un 30% inferiores al que recibieron sus pares hombres, cifras que están demostrando que el aporte que hacen las mujeres a las economías de sus países por medio de las remesas es proporcionalmente mayor que el que hacen los hombres.

La importancia de la contribución que hacen a la reducción de la pobreza de sus países es considerable y con una tendencia creciente. Las remesas representaron en 2005 el 27,56% del PIB de Haití, el 37,15% del PIB de la República Dominicana, el 16,26% del PIB de Jamaica, el 16,67% del PIB de El Salvador y el 21,02% del PIB

de Honduras. Según datos de las encuestas de hogares múltiples, en la mayoría de los países de la región, las remesas constituyen un abultado porcentaje de los ingresos de los hogares que las reciben, fundamentalmente en países como Uruguay (45%), Paraguay (41,9%), Ecuador (35,9%), México (35,6%), El Salvador (34,1%) y Honduras (33,6%) (CEPAL, 2008).

Según datos de 2007, Guatemala tenía aproximadamente 1.5 millones de emigrantes, que representaban cerca del 12% de su población total. El Salvador, 2.9 millones, los cuales son aproximadamente el 29% de la población, mientras que Honduras tenía un poco menos de un 1 millón de migrantes que constituían cerca del 11% del total de la población. Por su parte, los 750.000 migrantes de Nicaragua representaban aproximadamente el 10% de su población. Costa Rica tiene la más baja tasa de migración aproximadamente menos de 100.000 migrantes que representan un 2% de su población total (Coronado, 2009).

Entre el 70% y 90% de las/os migrantes de estos países viven en Estados Unidos por lo cual se estima que la recesión de la economía estadounidense, podría continuar afectando negativamente las remesas y, deteriorar consecuentemente, la situación de las familias de bajos ingresos de esos países, muchas de las cuales están encabezadas por una mujer. Esta situación cobra mayor relevancia, por cuanto según estudios del BID se estima que entre el 75% y el 80% de lo que reciben las familias en remesas es para el financiamiento de sus necesidades básicas (Espino, 2009).

Al interior de la región se han producido flujos migratorios, por ejemplo, de Nicaragua a Costa Rica. Hay flujos de mujeres migrantes de mujeres nicaragüenses a Costa Rica y de peruanas a Chile, países donde la proporción de migrantes empleadas en el servicio doméstico es más alta que la proporción de mujeres locales empleadas en esas tareas. Según un estudio de la CEPAL (2004), el 9,1% de las costarricenses están empleadas en este sector; mientras que del total de las migrantes nicaragüenses en Costa Rica, el 42% trabaja en el servicio doméstico. En Chile, el 16% del total de la población femenina se emplea en el servicio doméstico, cifra que sube al 72% en el caso de las mujeres peruanas migrantes.



5.

Los beneficios de la integración de la perspectiva de género en las políticas laborales y de empleo

La consideración de la perspectiva de género en las políticas laborales y de empleo es una condición necesaria que permite el acercamiento al trabajo decente. Por tanto, se hace preciso enfatizar en la necesidad de observar el mercado laboral desde una óptica de género, que permita la formulación de políticas públicas encaminadas a lograr la equidad entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Tales políticas están inspiradas en la convicción de que tanto para un funcionamiento eficiente de la economía como para lograr la consolidación de la democracia, la integración social y el desarrollo económico de los países, la igualdad de género es un componente que no puede estar ausente en las instituciones laborales y en las políticas del mercado de trabajo y de protección social.

Las políticas laborales y de empleo no son neutrales al género, sino que generan impactos diferenciados sobre mujeres y hombres. No tomar este principio en consideración, lleva a que las brechas iniciales de género se vayan ampliando al aplicar tales políticas. Por tal razón, se hace necesario diagnosticar las consecuencias que tienen las relaciones y desigualdades de género en los análisis socio-económicos y políticos, para evitar los sesgos discriminatorios de esas políticas.

Las características de las economías de la región en relación al trabajo femenino que han sido señaladas, tales como los persistentemente elevados niveles de informalidad, el subempleo por insuficiencia de horas, el desempleo oculto en actividades de baja productividad, el desempleo abierto o las altas tasas de inactividad, inciden en una subutilización de la fuerza de trabajo. Se expresa en una ineficiente asignación de recursos, como un fenómeno estructural que caracteriza a la región, lo cual objetivamente significa un derroche de los recursos nacionales, toda vez que las mujeres han alcanzado iguales niveles de educación y en algunas áreas, superiores a los de los varones.

En suma, los nudos en relación al trabajo de las mujeres de la región que inciden poderosamente en su participación en el mercado laboral, así como en la superación de la situación de pobreza en que viven millones de hogares de la región, no podrán ser disueltos en tanto no se considere un enfoque de igualdad de género y de derechos de las mujeres en las políticas laborales, de empleo y de protección social, con especial énfasis en las políticas de conciliación entre la vida familiar y el trabajo en los países de América Latina y el Caribe.

a | El costo económico de no integrar la perspectiva de género en políticas laborales y de empleo

Existen razones de igualdad y equidad, pero también de eficiencia para formular políticas que permitan avanzar hacia la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres, ya que atender a la equidad de género puede contribuir a la eficacia y la eficiencia en el logro de los objetivos de política planteados.

Por una parte, desde el concepto de eficiencia, numerosos estudios (Albert, Escot, Fernández & Palomo, 2010; Abramo & Todaro, 2002; Acción RSE, 2010; Piazzese, 2009) muestran que la reducción y la eliminación de la discriminación y la segregación de cualquier naturaleza, pero en particular, la de género, contribuye a incrementar los niveles de productividad, competitividad y crecimiento de las economías. Las experiencias de incorporación de las mujeres a la actividad económica muestran que existe una correlación positiva entre el incremento de la actividad productiva de las mujeres y el crecimiento económico. Adicionalmente, existen análisis (Weeks, J. R. y Seiler, D., 2001) que muestran esta relación entre la actividad empresarial de las mujeres y el crecimiento de un país.

En este sentido, cualquier discriminación que restrinja el acceso a la educación, al mercado de trabajo, al crédito o a las posibilidades de ocupación, se convierte en un obstáculo para el crecimiento de la producción y la productividad.

La subutilización de la fuerza de trabajo influye en el funcionamiento en un nivel también sub-óptimo de la economía, ya que de esta forma produce y distribuye menos que lo que podría, dando por resultado una baja dinamización del crecimiento. Por otra parte, la mantención de una masa considerable de personas con ingresos insuficientes derivados de su ocupación en autoempleos, actividades de baja productividad, subempleadas, desempleadas o inactivas, genera un amplio contingente que no tienen ingresos suficientes para satisfacer todas sus necesidades. A su vez, la demanda desciende y se restringe principalmente a aquella proveniente de los sectores de mayores ingresos, la cual no es suficiente para la ocupación plena de la capacidad instalada y la obtención de una rentabilidad esperada por las empresas. Finalmente, todo redundará en la disminución de la tasa de inversión en capital reproductivo y en un menor crecimiento potencial (Rodríguez, Giosa y Nieva, 2009).

Una de las mayores expresiones de la subutilización de la fuerza de trabajo la constituyen las dificultades de inserción laboral de las mujeres, quienes – como se ha visto – enfrentan una serie de desventajas en comparación con los hombres en diversas dimensiones de la vida económica. Esto se traduce en que la tasa de participación laboral femenina es sensiblemente inferior a la masculina, en gran parte, como consecuencia de la responsabilidad casi exclusiva que la división sexual del trabajo asigna a las mujeres sobre las tareas domésticas y las actividades de cuidado de la familia.

Se expresa también en que el desempleo es mayor para las mujeres que para los hombres, como producto de una cadena de discriminaciones existentes para la contratación de mano de obra femenina, en general relacionada con la maternidad, la segmentación del mercado de trabajo y prejuicios reinantes entre empleadores sobre este tema.

La subutilización de la fuerza de trabajo femenina se expresa también en el tipo de ocupaciones en las que las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas, en empleos de baja productividad y menores remuneraciones. Esta situación tiene lugar porque para muchas – particularmente para las de menores recursos – que no tienen acceso a instituciones de cuidado infantil, la única forma de conciliar las actividades de cuidado con la necesidad de tener un empleo es accediendo a un tipo de empleo informal, con menos horas de trabajo, o con horario flexible (trabajos a domicilio o en la calle), en donde puedan estar con sus hijos e hijas.

En suma, gran parte de las inequidades que sufre la mujer en el mercado laboral, provienen de una inserción femenina deficiente, derivada de la división sexual del trabajo, que le asigna la responsabilidad del trabajo doméstico y de cuidado. Este trabajo reproductivo genera pobreza de tiempo, en particular entre las de menores recursos, con lo cual o se restan del trabajo remunerado, o se insertan en condiciones de precariedad, en empleos de baja productividad, por lo general con horarios reducidos y salarios menores, a fin de lograr conciliar sus responsabilidades familiares y laborales.

La diferencia que existe en la duración de las jornadas de trabajo de hombres y mujeres está señalando que hay una subocupación de la fuerza de trabajo femenina. La jornada promedio de los hombres es de 46,1 horas y 38,9 para las mujeres, es decir una brecha de casi 7 horas semanales. Tal diferencia se amplía más aún en el sector informal llegando a las 11 horas (43.8 horas los hombres y 32.7 las mujeres), y a 13 horas semanales en el caso de los trabajadores por cuenta propia.

Un impacto directo de la subutilización de la fuerza de trabajo y los bajos ingresos resultantes de la inserción laboral descrita, es la situación de pobreza en que vive una proporción importante de la población de América Latina y el Caribe, que no alcanza a satisfacer sus necesidades básicas, lo cual significa una asignación de gasto social para asistir a las personas en situación de pobreza o indigencia.

b | La importancia de las políticas de conciliación entre la vida familiar y laboral

Ante una cultura que no estimula el involucramiento de los varones en el trabajo doméstico no remunerado y una insuficiente oferta pública de cuidado infantil y de personas dependientes, las mujeres deben encontrar la forma de conciliar estas responsabilidades con la necesidad de tener un empleo.

El origen de esta tensión se encuentra en el acelerado incremento de la participación laboral de la mujer que ha dado paso a una transformación de los roles y estructuras familiares. Desde familias formadas por un jefe de hogar proveedor y una esposa a cargo de las actividades de cuidado del hogar, niños y otras personas dependientes, se está dando paso a una acelerada transición a familias en que ambos cónyuges son proveedores de ingresos provenientes del trabajo. Por otra parte, se verifica un aumento importante y creciente de familias monoparentales, lideradas generalmente por mujeres como únicas proveedoras de los recursos –tanto materiales como de cuidado- para el hogar.

Tal situación ha creado una tensión en la conciliación de las responsabilidades de trabajadores y trabajadoras para poder atender los requerimientos de tiempo y esfuerzo de un empleo remunerado y los del ámbito doméstico, tales como el cuidado de niños y personas dependientes.

Agudiza esta tensión el proceso de transición demográfica que experimenta, en mayor o menor grado, la población de los países latinoamericanos cuyo resultado se expresa en un envejecimiento de la población y, por ende, de una esperanza de vida cada vez mayor; incrementando el número de adultos mayores. Una gran proporción de este grupo son personas empobrecidas, ya sea por no haber tenido una vida económicamente activa y, por tanto, sin acceso a pensiones –el caso de muchas mujeres que llegan a la vejez sin protección social- o bien, personas cuya jubilación es insuficiente para solventar los gastos de su propio cuidado en forma privada, a falta de servicios públicos de calidad a su alcance. Más aún, la reducción de las estadías hospitalarias y la desinstitucionalización de enfermos mentales y adultos mayores, fenómenos asociados a las reformas estructurales en la salud que tuvieron lugar en la región en la década del 90 (Gómez, 2008), engruesan la lista de actividades que se resuelven al interior de los hogares.

De tal suerte, se ha creado una demanda de cuidados hacia los y las más jóvenes, generalmente personas económicamente activas, que se suman a los ya tradicionales cuidados requeridos por niños, niñas y adolescentes. Es decir, hay un alto porcentaje de una generación de trabajadores y trabajadoras que se encuentra en el medio de las demandas de los hijos y los padres y sus obligaciones laborales. Los exigentes horarios de trabajo, los difíciles y largos desplazamientos en las grandes ciudades desde el hogar al lugar de trabajo, los requerimientos de una educación más eficiente a niños y niñas que demanda una mayor preocupación de los padres y madres, son algunos de los elementos que se entretajan para crear situaciones de tensión a trabajadores y trabajadoras que de una u otra forma interfieren en el desarrollo de su vida laboral, familiar, social o comunitaria.

En consecuencia, las mujeres han entrado al mundo del trabajo, pero no ha sido removida una de las principales barreras que entorpece su participación laboral, cual es la responsabilidad prácticamente exclusiva que se le asigna sobre las responsabilidades domésticas y de cuidado.

En este punto cabe un gran papel a las políticas públicas de conciliación que brinden apoyo a trabajadoras y trabajadores para conciliar las responsabilidades familiares con las laborales. Pero es importante recalcar que tales políticas no pueden ser dirigidas a las mujeres exclusivamente, sino que deben actuar facilitando que trabajadores de ambos sexos puedan dejar de sufrir las tensiones entre el cumplimiento de sus deberes en ambas esferas.

C | El costo de la ausencia de políticas de conciliación

La debilidad o carencia de políticas de conciliación tiene al menos dos dimensiones. Por un lado, la que se expresa en el nivel macro, a través de la subutilización de la fuerza de trabajo femenina, como consecuencia justamente de las dificultades de conciliar la inserción laboral con las responsabilidades de cuidado. Por otro lado, la que se expresa a nivel micro, en el menor rendimiento en el trabajo y el consecuente menor nivel de productividad, resultante de la tensión sufrida por las y los trabajadores, en el esfuerzo por conciliar ambos aspectos de la vida.

A un nivel macro, la ausencia de políticas públicas que faciliten la combinación de la vida laboral y familiar tiene implicancias económicas, de una parte, por la subutilización de la fuerza de trabajo femenina ya que disminuye las opciones de trabajo de las mujeres (Rodríguez, Giosa y Nieva, 2009). También, una falta de apoyo en este sentido, incide en la discontinuidad de los períodos laborales de las mujeres y en lapsos muy prolongados de ausencia del mundo del empleo, lo que puede traer dificultades para reinsertarse posteriormente, junto con un efecto negativo sobre sus ingresos y pensiones.

La carencia o debilidad de las políticas públicas de conciliación que brinden apoyo a la población para el cuidado infantil y de personas dependientes y, mientras las mujeres sigan siendo consideradas como responsables exclusivas de la economía de cuidado, conlleva a otro efecto discriminador que dificulta a las mujeres más pobres salir de esa situación. De acuerdo a la lógica mercantil, la oferta de servicios de atención de niños, niñas, personas mayores o enfermas, que sean accesibles, extendidos y de calidad, se concentran en el sector privado, razón por la cual, están disponibles solo para quienes cuentan con mayores recursos. De tal suerte, el acceso estratificado socioeconómicamente a los servicios de cuidado, opera como un mecanismo de segmentación de la inserción y permanencia en el mercado de las mujeres, lo que a nivel macro, rigidiza la estratificación social existente, agudizando en muchas ocasiones la situación de pobreza en los hogares. Todo lo anterior redundando en una asignación ineficiente de recursos, lo que a su vez incide negativamente sobre el crecimiento económico (Mires, 2010).

También, en el ámbito de la salud, se expresa en un deterioro de los/as trabajadores/as por las tensiones resultantes del esfuerzo que significa atender simultáneamente ambas facetas de la vida, lo cual incide en un

descenso de su rendimiento (situaciones de ausentismo, elevada rotación, mal desempeño) y, consecuentemente, en una menor productividad para la unidad productiva en que labora. Por tanto, el costo de la ausencia o debilidad de políticas y acciones de conciliación tienen repercusiones tanto a nivel macro como micro de la economía (Rodríguez, Giosa & Nieva, 2009).

Las dificultades para conciliar los roles productivos y reproductivos que sufren los trabajadores y trabajadoras tienen implicancias no solamente en sus vidas, sino también impactan a nivel nacional en varios aspectos. Por ejemplo, desde el punto de vista demográfico, el descenso de la tasa de fecundidad que ha comenzado a afectar a los países de las Américas será cada vez más difícil de revertir; al no contar con las facilidades para combinar ambas actividades. Se hace necesario tomar medidas adecuadas para que la tensión entre el trabajo remunerado y las responsabilidades familiares no se convierta en un factor que afecte los equilibrios demográficos¹⁰.

Al respecto, un estudio realizado en Chile sobre la participación laboral de la mujer (Larrañaga, s/f), señala que el cuidado y la crianza de los hijos puede ser altamente intensiva en tiempo, en particular en el caso de los hijos de menor edad, y representar un factor que restringe o dificulta la participación de las madres en el mercado del trabajo. Los datos presentados en el estudio muestran que las mujeres sin hijos exhiben una alta tasa de participación laboral durante el período de análisis, con un nivel promedio cercano a 75 %; las mujeres con uno o dos hijos presentan una tasa promedio de participación laboral cercana a 40%, mientras que aquellas que tienen 3 o 4 hijos tienen un nivel de participación de alrededor de 30 % como promedio del período en estudio (1990-2003).

Por otra parte, la insuficiencia, o en algunos casos, la ausencia de políticas que permitan armonizar las tareas remuneradas y no remuneradas de trabajadoras y trabajadores ha llevado a los hogares a recurrir a diferentes estrategias, generalmente estratificadas, por cuanto son escogidas en función de sus características económicas.

En los hogares de mayores recursos, el trabajo doméstico y de cuidado es contratado en el mercado, ya sea con servicio doméstico en el hogar y/o en instituciones de cuidado privadas. De esta forma, las mujeres de los sectores más ricos logran una inserción en el trabajo remunerado menos conflictiva, lo cual se demuestra en la mayor tasa de participación económica de las mujeres de los quintiles de mayores ingresos. En los hogares más pobres, las labores domésticas son desarrolladas principalmente por la cónyuge del jefe de hogar, por la propia jefa de hogar u otra persona –generalmente mujer y unida por lazos familiares- que puede ser del mismo hogar o de un hogar cercano; ocasionalmente pueden hacerse cargo del cuidado de los/as niños/as del hogar. Se cuenta también con iniciativas de guarderías y jardines infantiles creados por organizaciones comunitarias locales.

¹⁰ Estos cambios demográficos, que combinan el aumento de la esperanza de vida de la población y la baja de la tasa de fecundidad, da por resultado un cambio en la relación entre el porcentaje de población activa e inactiva. Esta modificación, a largo plazo se expresa en una disminución de la población económicamente activa (por el menor número de nacimientos) que tiene que mantener a una creciente población inactiva (causada por el aumento de la esperanza de vida).

Con respecto al cuidado de personas con discapacidad o adultos mayores, son generalmente las mujeres de la familia (esposas, hijas, abuelas o nueras) las que establecen turnos para el cuidado. Cuando estas redes no existen o se han debilitado porque sus componentes, principalmente mujeres, se han incorporado también al trabajo remunerado, una estrategia conciliatoria para muchas mujeres es la disminución de su jornada laboral, o bien, buscan trabajos que les permitan combinar ambas actividades.

También existen experiencias de atención en el hogar a la población con discapacidad o adulta mayor por parte de servicios de salud públicos –que suelen ser insuficientes para atender a la población que requiere estos servicios- o privados, con un alto costo.

d | Políticas públicas implementadas para beneficiar a trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares

La intervención desde el Estado en los países de la región es de primera importancia, por cuanto se crean políticas disponibles para la gran masa de trabajadoras y trabajadores que se desempeñan en el sector informal de la economía los cuales no están cubiertos por ningún tipo de beneficio conciliatorio. En este sentido, la carencia o debilidad de políticas públicas en este campo es un factor de reproducción y perpetuación de la pobreza de un alto porcentaje de hogares latinoamericanos. Solo una buena intervención desde las políticas públicas puede romper el círculo perverso por el cual las mujeres más pobres no pueden trabajar porque no tienen acceso a los servicios de cuidado y permanecen en la pobreza porque no pueden trabajar.

En reconocimiento de estos elementos, en 2006 comienza a implementarse en Chile el Sistema de Protección Integral a la Primera Infancia Chile Crece Contigo, concebido como un sistema integrado de intervenciones y prestaciones sociales con el objetivo de apoyar integralmente a los niños, niñas y sus familias desde la gestación hasta su ingreso al sistema escolar a los cuatro años, entregándoles las herramientas necesarias para que desarrollen al máximo sus potencialidades. Surgió como respuesta a la baja tasa de inserción laboral de la mujer en Chile - una de las más bajas de América Latina-, especialmente entre las mujeres pertenecientes a hogares de menores ingresos.

Chile Crece Contigo establece algunas medidas de carácter universal. Comprende un paquete de propuestas legislativas con el objetivo de perfeccionar las normas legales que regulan el cuidado y la protección integral de todos los niños y niñas. Otras medidas están destinadas a los niños y niñas que se atienden en el sistema público de salud, y otras a los que pertenecen a hogares del 40% de menores recursos del país, o que presentan alguna situación de vulnerabilidad especial. Entre otros beneficios, el Programa asegura disponibilidad de sala cuna gratuita y de calidad para todos los niños y niñas menores de dos años de edad cuya madre o adulto responsable trabaje, busque trabajo, estudie, o presente una situación de especial vulnerabilidad. Asimismo, cobertura de jardín infantil gratuito y de calidad, de jornada parcial, completa o extendida para todos los niños de dos y tres años de edad y ayudas técnicas para niños

y niñas que presenten alguna discapacidad. También considera las modalidades de educación preescolar no convencionales, adecuadas a diversas realidades donde niños y niñas crecen y se desarrollan (zonas rurales, trabajos de temporada, trabajos nocturnos, entre otros).

Entre los años 2006 y 2007, aumentó en un 240% la oferta pública de salas cuna en el país respecto al año 2005.

La Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género (PIEG) de Costa Rica, presentada en 2007, constituye un avance significativo en el reconocimiento de la conciliación de la vida familiar y laboral como tema público. La PIEG tiene como objetivo que para el año 2017 toda mujer que requiera servicios de cuidado de niñas y niños para desempeñarse en un trabajo remunerado, cuente con al menos una alternativa pública, privada o mixta, de calidad, dando así pasos concretos hacia la responsabilidad social en el cuidado y la valoración del trabajo doméstico. Para ello, se acordó centrar los esfuerzos en dos líneas de trabajo: i) la creación de una infraestructura social del cuidado que supone necesariamente la expansión de la cobertura y el mejoramiento de la calidad de la oferta actual de servicios, y ii) la promoción de cambios culturales a favor de la responsabilidad compartida entre mujeres y hombres¹¹.

Uno de los aportes más significativos al respecto es la existencia de legislación dirigida a fomentar y regular los servicios de cuidado, tales como la Ley General de Centros de Atención Integral y su reglamento, que regulan el funcionamiento del mayor programa de servicios de cuidado, el programa Centros de Educación y Nutrición- Centros Infantiles de Atención Integral (CEN-CINAI).

En los últimos años, se ha verificado un importante avance en la creación de servicios de cuidado infantil con la dictación del Decreto Ejecutivo N° 36020, que declara de interés público la conformación y desarrollo de la “Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil”, entre cuyos objetivos se cuenta el fortalecimiento y ampliación de los CEN- CINAI, para lograr el desarrollo de destrezas y capacidades de los niños y niñas, el estrechamiento de las brechas de oportunidad entre hombres y mujeres, la disminución de la pobreza y la vulnerabilidad, el incremento de la oferta y demanda de trabajo de calidad para las mujeres. La Red articula las organizaciones y recursos públicos, privados y de la sociedad civil que brindan servicios de atención y desarrollo infantil; establece estándares de calidad respecto de los servicios y fiscalización, supervisión y regulación a cargo del Estado. Durante 2010 el Programa alcanzó la cobertura de 18.357 niños y niñas¹².

Uruguay está actualmente trabajando en diseñar un sistema nacional de cuidados para personas dependientes, como niños, adultos mayores o discapacitados: el “Sistema Nacional Integrado de Cuidados”¹³, concebido como un conjunto de acciones públicas y privadas que propenden a atender directamente a las personas y

11 Informe del Gobierno de Costa Rica presentado en la Reunión subregional de México y Centroamérica preparatoria de la décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Ciudad de Guatemala, 17 y 18 de mayo de 2007.

12 <http://costaricahoy.info/nacionales/avanza-red-nacional-de-cuido-y-desarrollo-infantil/79926/>

13 Información obtenida en base a una Entrevista realizada por Lucía Rodríguez, de la Oficina de la Diputada Bertha Sanseverino, al Lic. Andrés Scagliola, Director Nacional de Políticas Sociales del MIDES (www.presidencia.uy).

familias en el cuidado de su hogar y de sus miembros. Incluye la atención de personas dependientes - niñas/os, personas con discapacidad y adultos mayores- y quehaceres domésticos. Los componentes de este sistema se clasifican en prestaciones monetarias, servicios de cuidados, licencias y políticas de tiempo, orientadas a mejorar el uso y la organización del tiempo de la ciudadanía.

Este Plan estableció las bases de la llamada Matriz de Protección Social del Uruguay, es decir, las grandes líneas de políticas que construyen el bienestar de la población a lo largo de todas las etapas de la vida de las personas. Parte del postulado de que las familias no deberían ser las únicas que cargan con el peso de los cuidados, sino que debe ser compartido con la sociedad mediante una respuesta desde el Estado, a través de múltiples estrategias.

Entre las prestaciones a entregar por el Sistema Nacional de Cuidados se propone, para mejorar el cuidado infantil, desarrollar un sistema de cuidados de niños hasta tres años, universalizar las asignaciones familiares a hogares con niños de hasta dos años, extender la jornada escolar para nivel preescolar y primaria, promover servicios contra-horario escolar, aumentar la licencia por paternidad y maternidad y desarrollar licencias parentales (Salvador, 2010).

En cuanto al cuidado de discapacitados o adultos mayores dependientes, se prevén servicios de atención domiciliaria, teleasistencia, residencias diurnas y nocturnas, servicios comunitarios/municipales, sistemas de respiro para las personas que cuidan, mejoras en la accesibilidad del transporte, licencias para el cuidado de familiares, flexibilidad o reducción horaria por motivo de responsabilidades familiares.

Si este proceso es exitoso, puede llegar a ser una política de género relevante en el país, en tanto afecta el núcleo duro de la desigualdad entre hombres y mujeres que está dentro del propio hogar.

e | **Certificación de calidad con equidad de género**

En este mismo sentido, muchos gobiernos han comenzado a implementar patrones de excelencia nacionales para ayudar a medir y reconocer el aporte del sector privado al progreso de las metas de igualdad de género y, dentro de estas metas, la conciliación entre la vida familiar y laboral, como un componente destacado. La adopción voluntaria de principios y medidas (por ejemplo, los Códigos de Buenas Prácticas Laborales) se ha expandido y se han observado buenos resultados.

En varios países de la región se han comenzado a implementar desde el Estado, modelos de gestión con equidad de género, que se definen como un conjunto de políticas, medidas y/o iniciativas, que van más allá de la normativa laboral, que incorporan las instituciones y las empresas en forma voluntaria para promover la igualdad de oportunidades entre trabajadoras y trabajadores y tender a eliminar las brechas de género.

Es destacable, que en muchas oportunidades la implementación de Buenas Prácticas Laborales (BPL) significa adelantarse a futuros cambios en la legislación laboral. Quienes lo hacen, tienen mayor facilidad para aplicar la nueva normativa. Algunas tendencias en este sentido son la instauración de prácticas tales como la reducción de la jornada de trabajo; una remuneración justa y equitativa entre los sexos o la búsqueda de la conciliación de la vida laboral con la vida familiar (Mires, 2010).

En este contexto, el modelo de gestión de recursos humanos con equidad de género es una metodología que implementan las empresas con asistencia de los mecanismos nacionales para el avance de la mujer; para realizar acciones concretas de BPL con equidad de género en sus relaciones laborales. Este modelo interviene en los procesos de reclutamiento y selección; desarrollo de carrera y acceso a la capacitación; representación equilibrada entre hombres y mujeres en los cargos de jefatura y de responsabilidad directiva; condiciones de trabajo; protección de los derechos de maternidad y responsabilidades parentales; conciliación de responsabilidades laborales con obligaciones familiares; prevención y sanción del acoso laboral y/o sexual en el trabajo, todas ellas desde una perspectiva de derechos laborales y responsabilidad social empresarial. Se entiende como un preámbulo que preparará a las empresas para estar en mejores condiciones para optar a la certificación.

Este tipo de modelo ha sido puesto en marcha por diferentes gobiernos, en los cuales, además de otorgar herramientas para el desarrollo de buenas prácticas laborales a las empresas, se acentúa la acción sobre la igualdad de género y la asunción de medidas que favorezcan la no discriminación hacia trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares.

En Costa Rica la certificación para empresas con el Sistema de Gestión en Igualdad y Equidad de Género, SIGEG, fue impulsada por el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) desde 2003. El SIGEG certifica la instalación de un sistema que evidencie prácticas laborales orientadas a disminuir las brechas de género en alguna organización, que se evalúan por medio de los requerimientos que la norma establece. En 2007 fue entregada la primera certificación, recibida por la empresa Coca Cola Industrias en Costa Rica y recientemente el Banco Popular y de Desarrollo Comunal.

Asimismo, en 2003, México diseña el Programa Certificación sobre Equidad de Género del Instituto Nacional de las Mujeres. Este programa está incorporado en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. En 2009 ya habían sido certificadas más de 250 organizaciones públicas, privadas y de la sociedad civil, que comprenden más de 400,000 trabajadores y trabajadoras.

En 2005 en Brasil, la Secretaría Especial de Políticas para las Mujeres (SPM), crea el Programa Pro-Equidad de Género, una iniciativa del Gobierno Federal enmarcada en el II Plan Nacional de Políticas para las Mujeres. El programa comenzó como un proyecto piloto en 2005 y, a la fecha, cerca de 50 organizaciones públicas y privadas han sido certificadas.

El Programa de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género, “Iguala.cl”¹⁴ puesto en marcha en Chile por el Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM, en 2009, “busca mejorar la participación y la posición de las mujeres en los sectores de punta de la economía nacional. Su base es el compromiso político de los actores nacionales y regionales de gobierno, de trabajadores y trabajadoras, empleadores y empleadoras, de los empresarios y centros de formación técnico-profesional por una sociedad cuyo principio y fin último es el desarrollo humano de todos sus ciudadanos y ciudadanas en condiciones de equidad”.

Como objetivo estratégico se propone “contribuir a una nueva cultura que reconozca a hombres y mujeres como sujetos integrales e iguales en derechos, en el espacio laboral y familiar”. El Programa pretende generar, en un grupo de grandes empresas, tanto públicas como privadas, modelos de referencia de prácticas de igualdad de género en el empleo mediante la instalación voluntaria en la empresa de acciones, planes o programas de buenas prácticas laborales con equidad de género.

Las empresas que adhieren voluntariamente al proceso de certificación, que otorga el sello “Iguala”, desarrollan experiencias con carácter de proceso, en dos años, con la asesoría técnica de SERNAM y con la participación de sus trabajadoras(es).

En Argentina, el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI), inició en 2009 la ejecución del Programa Piloto de Certificación de Empresas en Equidad de Género para Argentina (MEGA 2009) en el marco de la Red de Empresas por la Diversidad, con el objeto de promover el acceso y desarrollo de las mujeres en el mercado laboral.

El objetivo general del programa es identificar y promover la eliminación de las barreras que impiden el acceso y desarrollo de las mujeres en el mercado laboral en paridad con los varones. El propósito es institucionalizar políticas de igualdad de género y facilitar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las políticas de recursos humanos (selección de personal, ascenso y formación, desarrollo profesional); en las políticas de conciliación familiar; en la promoción de un clima laboral saludable; y en los productos o servicios que ofrece la empresa al mercado y su comunicación. El modelo es una herramienta que ayuda a las empresas a establecer las condiciones necesarias de igualdad y equidad entre varones y mujeres para que se puedan desarrollar completamente y ser reconocidos/as por sus habilidades, sin importar su sexo.

Las empresas interesadas pueden firmar un convenio de adhesión y trabajar en conjunto con especialistas del INADI hacia la obtención del sello MEGA 2009, que es otorgado por una certificadora independiente. Para este proceso, el INADI ofrece a las empresas capacitación en las temáticas involucradas en el Modelo de Equidad de Género para Argentina, dirigida al personal y a los niveles gerenciales de la empresa; asistencia técnica para la elaboración del plan de acción y durante la ejecución del mismo; financiamiento

¹⁴ Descripción basada en “Guía para impulsar la equidad de género en las empresas”. Acción RSE y Servicio Nacional de la Mujer. Santiago, septiembre 2006.

de la certificación para la obtención del sello MEGA 2009; difusión de buenas prácticas de las empresas y uso del sello¹⁵.

El Programa de Gestión de Calidad con Equidad de Género de Uruguay es una propuesta del Instituto Nacional de las Mujeres y la Oficina de Planeamiento y tiene como propósito promover que las organizaciones públicas y privadas integren en su gestión organizacional la equidad de género asociada a las competencias del personal, optimizándolas con miras a incrementar la eficiencia y competitividad de las organizaciones.

El Programa busca generar las condiciones que permitan desarrollar organizaciones innovadoras y alcanzar una meta de competitividad genuina en un marco de equidad de la gestión.

En Panamá se ha iniciado, a través de la Comisión de Género y Trabajo, la propuesta para la creación del Sistema de Certificación de Calidad de Género, que en su primera etapa contempla la elaboración de un diagnóstico de buenas prácticas laborales, así como una propuesta de estrategia para la implementación del sistema. Esta certificación pretende apoyar y fortalecer a las organizaciones para la adopción de principios y prácticas conducentes a la equidad de género, creando capacidades, herramientas técnicas, conocimientos y experiencias que favorezcan acciones de incidencia y adopción de políticas públicas con enfoque de género.

Estos programas impulsados por organismos del Estado se basan en el reconocimiento de que la garantía de una gestión organizacional con equidad de género debe ser parte sustancial de las acciones de fortalecimiento de la calidad. En este sentido, la incorporación de la calidad propicia una mayor productividad y competitividad a la vez que se contemplan los derechos de las personas, todo lo cual redundará en el desarrollo de la organización y de la sociedad en su conjunto.

15 A finales de 2009, el INADI entregó los primeros sellos de calidad en equidad de género. Las empresas que aprobaron satisfactoriamente la auditoría de certificación son Coca-Cola, BBVA Banco Francés, Walmart, Cosméticos AVON, ADECCO, SESA Select y Mazalosa. Estas empresas adoptaron la responsabilidad de instalar el Modelo de Equidad de Género como Sistema de Gestión, lo cual incluye aspectos vinculados a la selección de personal, ascenso y formación, desarrollo profesional, conciliación vida familiar y laboral, prevención del acoso sexual, mejora del clima laboral y promoción de imagen de equidad



6.

Propuestas de políticas y estrategias para la reducción de las brechas de género y la generación de nuevas oportunidades de trabajo decente para las mujeres en la región

Como se puede observar en las secciones previas, en América Latina y el Caribe en general, se han producido avances en la situación de la mujer en el mercado de trabajo en algunas áreas. Estos cambios se expresan en disminuciones de las brechas de participación laboral, salarial y se observa un mercado menos segregado por género. Asimismo, se destaca una atención especial de los gobiernos sobre temas emergentes, como las migraciones, lo cual atañe a las mujeres en tanto los flujos migratorios tienen un fuerte componente femenino. Asimismo, el acoso laboral, del cual son víctimas mayoritariamente las trabajadoras ha sido tratado desde las legislaciones de varios países. Mención especial cabe a las iniciativas sobre la regulación del empleo doméstico que se están desarrollando en la región. Estos son pasos importantes en los cuales la labor de los Ministerios de Trabajo y los Mecanismos Nacionales para el Avance de la Mujer de las Américas, junto a las organizaciones de mujeres, han tenido un rol fundamental mediante medidas orientadas a la integración del enfoque de igualdad de género en algunas áreas más sensibles y visibles de discriminación por género en el mercado laboral, que entorpecen el adelanto de la sociedad hacia el trabajo decente.

No obstante, también se han agudizado tensiones entre la conciliación de la vida familiar y laboral vividas por trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares. Para las mujeres que están en esta situación, su permanencia en el mercado de trabajo se ve amenazada al no encontrar un apoyo de parte de los miembros masculinos del hogar para compartir esta tarea, ni tampoco una solución de parte de la oferta pública para el cuidado de niños, niñas y personas dependientes; la flexibilidad y disposición de las instituciones y las empresas para adoptar medidas conciliatorias dirigidas a trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, si bien es un proceso en marcha, aún pueden concebirse como iniciativas

aisladas. Probablemente, la difusión de los beneficios para la mantención de un buen clima laboral, el aumento de la tasa de retención del personal calificado y sus efectos en la productividad, permitirá avanzar en este sentido.

Por cierto, entre las iniciativas que se han emprendido, se han registrado avances legislativos importantes, pero no suficientes, debido a que en su mayoría están orientados a la protección de la madre trabajadora, incorporando incipientemente a los padres trabajadores en las actividades de cuidado de los miembros del hogar. Por otra parte, en la medida en que no se han producido cambios culturales que promuevan y exijan de parte de las y los trabajadores, la apropiación y el uso de medidas que faciliten romper la tensión resultante del tener que responder a las responsabilidades de ambas esferas, no habrá un avance efectivo en la utilización de las medidas legislativas que amparen tales cambios.

Con el fin de seguir avanzando hacia la construcción de condiciones más justas de trabajo para mujeres y hombres es preciso abordar las actividades relacionadas con las metas propuestas en el objetivo inmediato de las líneas estratégicas aprobadas en la XV CIMT, esto es, el “fortalecimiento institucional de los Ministerios de Trabajo para lograr la efectiva transversalización de la perspectiva de género en su operación, políticas y programas”.

a | **Propuestas para el Fortalecimiento Institucional de los Ministerios de Trabajo de las Américas para lograr una efectiva institucionalización y transversalización de la perspectiva de género:**

i. Promover una cultura institucional con igualdad de género en los Ministerios de Trabajo.

- a.** Asumir un compromiso explícito, desde una declaración al más alto nivel institucional, por la igualdad de género, manifestando los objetivos, los procesos para implementarlo y con una amplia difusión en la institución.
- b.** Crear mecanismos para que la igualdad de género se exprese en la cultura, estructura, procesos, procedimientos, prácticas y comportamientos de la institución.
- c.** Instaurar medidas que faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar para los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares.
- d.** Promover y destacar las prácticas que contribuyan a avanzar en la igualdad de género en el ambiente laboral de la institución.
- e.** Evaluar el cumplimiento del compromiso en forma periódica, en lo posible por una instancia externa.

ii. Crear o fortalecer la unidad especializada de género en los Ministerios de Trabajo al más alto nivel institucional, con incidencia en la toma de decisiones sobre la formulación de las políticas laborales y de empleo, programas y proyectos de la institución.

a. Institucionalizar la existencia y permanencia de la Unidad Especializada de Género (UEG, cualquiera sea la forma o modalidad que esta asuma), mediante decretos u otros mecanismos administrativos, a fin de asegurar su permanencia, independientemente de la voluntad política de las autoridades.

b. Asignar y asegurar recursos propios (humanos y financieros) suficientes para que la UEG pueda desarrollar eficientemente sus responsabilidades de institucionalización y transversalización de la perspectiva de género, así como a otras unidades técnicas del Ministerio para impulsar iniciativas dirigidas a incorporar esta perspectiva en la formulación, diseño, monitoreo y evaluación de las políticas laborales y de empleo.

c. Apoyar, desde los Ministerios de Trabajo y los Mecanismos Nacionales para el Avance de la Mujer, la creación y mantención de una Red de Unidades Especializadas de Género que permita el intercambio de experiencias (pasantías, seminarios, etc.) en el proceso de institucionalización y transversalización del enfoque de igualdad de género en los Ministerios de Trabajo.

iii. Generar y fortalecer la coordinación interministerial e intersectorial para la transversalización de la perspectiva de género en las políticas laborales, con los diversos actores involucrados en la formulación y ejecución de políticas, programas y proyectos laborales y de empleo.

a. Promover la creación o fortalecimiento de instancias de discusión, análisis, y diseño de actividades conjuntas con los Mecanismos Nacionales para el Avance de la Mujer.

b. Establecer un diálogo fluido con las instituciones nacionales responsables de la producción de estadísticas, a fin de asegurar en las encuestas y registros administrativos, al menos, la desagregación de datos por sexo y edad, así como la elaboración de instrumentos específicos, como por ejemplo, encuestas de uso del tiempo para la medición del trabajo no remunerado.

c. Establecer mecanismos formales e informales de consulta, convocados por los Ministerios de Trabajo, para la formulación de políticas, incorporando al diálogo social a distintos actores, incluyendo organizaciones de mujeres, actores sindicales y microempresariales, y trabajadores/as del sector informal.

b | Propuestas para avanzar en la construcción del trabajo decente

i. En relación a la pobreza

Las mujeres son más vulnerables a la pobreza, tanto por las mayores barreras que encuentran para insertarse en el mercado de trabajo, como porque la mayoría de las mujeres que son pobres son trabajadoras con ingresos muy bajos. Por tal motivo, la definición de estrategias apropiadas para lograr un trabajo decente para esas mujeres es un paso necesario en el combate contra la pobreza. Por otra parte, los procesos que conducen a la pobreza son diferentes para los hombres y para las mujeres, por lo cual, es imprescindible conocerlos y entenderlos para desarrollar estrategias adecuadas para combatir la pobreza, entre las cuales la promoción del empleo decente tiene un papel central.

- a.** Integrar la perspectiva de igualdad de género y de derechos, en el análisis, diseño y medición de las políticas laborales y de creación de empleo dirigidas a la superación de la pobreza, incluyendo a las mujeres como sujetos de tales políticas, más que como madres e intermediarias para el reparto de los beneficios en las familias, prestando especial atención a la condiciones de vulnerabilidad de las mujeres en diferentes etapas de su ciclo vital.
- b.** Proponer en las políticas dirigidas a la superación de la pobreza, actividades formales y sustentables para las mujeres, de generación de ingresos vinculadas al mercado.
- c.** Revisar el impacto de los programas de transferencias condicionadas sobre la carga total de trabajo de las mujeres y acompañarlos de mayores oportunidades de capacitación y empleo para las mujeres.
- d.** Impulsar y respaldar la producción de datos desagregados por sexo sobre el empleo en los distintos sectores para evaluar el impacto de género de las políticas laborales y de empleo, particularmente en períodos de crisis.
- e.** Desarrollar un intercambio más profundo de mejores prácticas en la región para la formulación de políticas laborales y de creación de empleo con enfoque de género, dirigidas a la superación de la pobreza.

ii. En relación a las discriminaciones de género en el mercado laboral

La mujer continúa sufriendo una discriminación específica en el mercado de trabajo en relación a muchos aspectos que son componentes de la calidad del empleo, entre los cuales se encuentra el salario, protección social, representación sindical, carrera profesional, formación, etc. Por ello es imprescindible formular políticas para el mercado de trabajo sensibles al género que tengan como objetivo la ampliación de sus opciones ocupacionales, la adquisición de habilidades y la formación profesional, la extensión de la protección social, la promoción del diálogo social.

- a.** Adoptar una política nacional sobre igualdad en materia de empleo con participación de trabajadores/as y empleadores/as, que incluya medidas para garantizar la aplicación de la legislación y las políticas de igualdad de género en el empleo, que incluya mecanismos de seguimiento y evaluación periódicamente establecidos.
- b.** Desarrollar políticas activas de mercado laboral y empleo productivo que consideren la especificidad y necesidades de las mujeres a fin de estimular su participación laboral.
- c.** Garantizar la igualdad de acceso a la formación y a la adquisición de nuevas calificaciones para romper la segregación ocupacional de género y capacitar a las mujeres para que se beneficien de las nuevas tecnologías.
- d.** Eliminar la discriminación de género en la aplicación de los principios básicos de la seguridad social, y que extiendan su cobertura a todos los excluidos, particularmente a las trabajadoras y trabajadores del sector informal.
- e.** Igualar las condiciones y los derechos laborales del trabajo doméstico al de los demás trabajos remunerados, de conformidad con el Convenio 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, recientemente adoptado por la OIT, y las normas internacionales en materia de derechos de las mujeres.
- f.** Garantizar igual remuneración por trabajo de igual valor entre hombres y mujeres y entre las propias mujeres, de conformidad con los convenios internacionales ratificados, en particular los convenios 100, y 111 de la OIT y las normas internacionales en materia de derechos de las mujeres.
- g.** Promover en el sector empresarial, la aplicación del principio de igualdad salarial entre hombres y mujeres, apelando a la responsabilidad social empresarial.
- h.** Desarrollar medidas para prevenir, suprimir y sancionar el acoso sexual y otras formas de violencia en el trabajo.
- i.** Promover la afiliación a las organizaciones de trabajadores a quienes trabajan en la economía informal, trabajadores/as domésticos/as y migrantes.
- j.** Promover el aumento de la participación de las trabajadoras en las estructuras del diálogo social (sindicatos, empleadores y sus asociaciones), a fin de que incorporen en esta instancia, cuestiones como la discriminación sexual, la igualdad de remuneración, las responsabilidades del trabajo y de la familia, incluyendo el cuidado de los hijos, la ordenación de la jornada de trabajo y el acoso sexual.

k. Profundizar el intercambio de mejores prácticas sobre la inclusión de temas de género en el diálogo social y la negociación colectiva, de manera que sirvan como herramientas a otras mujeres en estos procesos.

l. Recopilar información y estadísticas adecuadas para dar a conocer la dimensión y la naturaleza de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en el mercado laboral y el acceso al trabajo decente.

iii. En relación a la conciliación entre el trabajo remunerado y las responsabilidades familiares

Las políticas dirigidas a conciliar la vida familiar y laboral deben ser integrales, lo que significa que deben de hacerse cargo también de las características integrales de las necesidades. Es imprescindible aplicar un enfoque integrado centrado en la corresponsabilidad social, de modo de marcar las fronteras de intervención del Estado, el mercado y las familias, asignándole al Estado un rol más proactivo en la creación de las facilidades para que hombres y mujeres puedan desarrollar en armonía un trabajo productivo, con la certeza de que su familia está siendo atendida con estándares de calidad aceptables, sin que signifique un gasto excesivo para ellos, ni un agotamiento de uno o de ambos de los trabajadores, con el consiguiente deterioro en su salud.

Deben ser dirigidas tanto a hombres como a mujeres. Si las políticas siguen siendo dirigidas exclusivamente a las mujeres, se sigue reafirmando que son ellas quienes tienen el problema que hay que resolver, porque es su responsabilidad realizar las tareas del hogar y el cuidado de sus miembros. Las políticas deben partir por tanto, del hecho de que trabajadores y trabajadoras necesitan conjugar ambos mundos.

Asimismo, las políticas de conciliación entre la vida familiar y laboral deberían extenderse al sector informal. Es sabido que las trabajadoras informales no tienen cobertura de maternidad ni ninguna otra disposición que facilite la conciliación de la familia y el trabajo, como otro tipo de licencias o cuidado infantil.

Una estrategia empleada para la conciliación es la flexibilidad laboral promovida en muchos países, y que se expresa en la oferta de trabajos a tiempo parcial y temporal. Estas iniciativas han sido un incentivo para el ingreso o retorno de las mujeres al mercado de trabajo después de una ausencia¹⁶. Este tipo de inserción laboral representa, sin duda, un instrumento importante para evitar su pérdida de contacto con el mercado; sin embargo, es preciso tener en cuenta las brechas salariales entre este tipo de empleo y los de tiempo completo -por cuanto el trabajo parcial es uno de los factores que tiene una gran incidencia en la brecha salarial entre los sexos- así como la disminución de las oportunidades de formación que les ofrece o la menor posibilidad de hacer una carrera. Por otra parte, la sobrerrepresentación de este tipo de empleo entre las mujeres, pone en evidencia la persistencia de patrones sexistas en relación a las responsabilidades domésticas.

¹⁶ El tiempo parcial es la forma de empleo preferida entre muchas madres de una buena parte de los países de la OCDE, así como por un número mucho más pequeño, pero aparentemente creciente de padres. En los países de la Unión Europea, 83% de los trabajadores con jornada parcial son mujeres. (Mires, Toro, 2011).

Son ellas las que ajustan su jornada laboral para poder combinar ambas responsabilidades.

Al respecto, las propuestas para lograr la conciliación entre la vida familiar y laboral están orientadas a:

- a.** Promover la ratificación y aplicación del Convenio 156 de la OIT sobre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares.
- b.** Promover normativas que faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar para trabajadores mujeres y hombres con responsabilidades familiares, como el establecimiento o ampliación de las licencias parentales, así como otros permisos de cuidado de hijos, hijas y personas dependientes, a fin de contribuir a la distribución de las tareas de cuidado entre hombres y mujeres.
- c.** Impulsar y regular políticas que permitan tanto a hombres como mujeres, arreglos flexibles en sus unidades de trabajo, asegurando que no deriven en factores de precarización del empleo ni de discriminación.
- d.** Fomentar el desarrollo y el fortalecimiento de políticas y servicios universales de cuidado, basados en la noción de prestación compartida entre el Estado, el sector privado, la sociedad civil y los hogares, así como entre hombres y mujeres.
- e.** Realizar y difundir al sector empresarial, estudios que midan el efecto de las medidas conciliatorias implementadas por las empresas, sobre la productividad de las mismas, a fin de sensibilizar a los empresarios y sus asociaciones sobre el saldo positivo que arroja la implementación de medidas conciliatorias en las empresas.
- f.** Promover la inclusión de estrategias de conciliación entre las responsabilidades familiares y laborales en la negociación colectiva, con propuestas aplicables a trabajadores de ambos sexos.
- g.** Propiciar la realización de encuestas sobre uso del tiempo para la medición del trabajo no remunerado que efectúan mujeres y hombres y así mostrar la carga global de trabajo de unos y otras para sustentar la formulación de políticas de conciliación.

Referencias

- Abramo, L., Todaro, R. (2002). Cuestionando un mito: costos laborales de hombres y mujeres en América Latina. OIT, Lima.
- Abramo, L. Ed. (2006). Trabajo decente y equidad de género en América Latina. OIT, Santiago.
- Abramo, L., Rangel, M., Eds. (2005). América Latina: Negociación colectiva y equidad de género. OIT, Santiago.
- Abramo, L., Godoy, L., Todaro, R. (1998). Desempeño laboral de hombres y mujeres: Opinión de los empresarios. En Revista Propositiones N° 32. SUR Corporación de Estudios Sociales y Educación, Santiago.
- Acción RSE y Servicio Nacional de la Mujer (2006). Guía para impulsar la equidad de género en las empresas. SERNAM, Santiago.
- Albert, R. Escot, L. Fernández, J. A., Palomo, M.T. (2010). Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral desde la perspectiva del empleador. Problemas y ventajas para la empresa. ESIC Business & Marketing School, Madrid.
- Antonopoulos, R. (2009). The Current Economic and Financial Crisis: A Gender Perspective. Working Paper No. 562. The Levy Economic Institute of Bard College, New York.
- Bárcena, A. (2009). El impacto de la crisis en Latinoamérica. CEPAL.
- Benería, L. (1999). El debate inconcluso sobre el trabajo no remunerado. En Revista Internacional del Trabajo, vol. 118, N° 3, OIT.
- CEPAL (2001). Enfoque de Género en la Política Económico-Laboral. El estado del arte en América Latina y el Caribe.
- CEPAL (2004). Panorama social de América Latina 2004 (LC/G.2259-P/E). Santiago.
- CEPAL (2007). El aporte de las mujeres a la igualdad en América Latina y el Caribe LC/L.2738-P/E Santiago, Chile.
- CEPAL (2008). El aporte de las mujeres a la igualdad en América Latina y el Caribe. Décima Conferencia regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Quito, 6 al 9 de agosto de 2007.
- CEPAL (2009). Panorama Social de América Latina 2009. Santiago.
- CEPAL (2009a). La actual crisis financiera internacional y sus efectos en América Latina y el Caribe. Santiago.
- CEPAL (2009b). Balance preliminar de las economías de América Latina y el Caribe. Santiago.
- Boletín CEPAL /OIT. Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe. Junio de 2010, Núm. 3.
- CIM/OEA (2011). Documento sobre Talleres de Planificación Estratégica con Enfoque de e Género en las Américas (en elaboración).
- CIM/OEA (2011a). Plan Estratégico 2011-2016 de la Comisión Interamericana de Mujeres. (CIM), Washington, DC.
- Consenso de Brasilia, aprobado en la undécima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Brasilia, 13 al 16 de julio [en línea] http://www.eclac.cl/mujer/noticias/paginas/5/40235/ConsensoBrasilia_ESP.pdf

- Consenso de Quito, décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Quito, 6 a 9 de agosto [en línea] <http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/9/29489/dsc1e.pdf>.
- Coronado (2009). Coronado, J. El impacto de la crisis en Centroamérica y propuestas Para enfrentarla. Grupo Hemisférico Finanzas y Comercio. Informe de Investigación.
- D'arcy de Oliveira, R. (2003). Reengenharia do tempo. Ed. Rocco, Idéias. Contemporâneas. Río de Janeiro.
- Espino y Sanchís (2009). Latin America and the Caribbean: the social and gender impacts of the economic crisis. AWID (Association for Women's Rights in Development).
- Espino y Sanchís (2012) "El impacto de la crisis sistémica sobre las mujeres, respuestas actualizadas y alternativas feministas". Presentación realizada en la 55ª sesión de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW). Marzo 2011, Nueva York.
- Espino, A. (2009). El impacto de las medidas anticrisis en Centroamérica. Posibles impactos en el empleo de las mujeres y en la conciliación entre el trabajo en el hogar y en el mercado. Foro: Respondiendo a la crisis con equidad de género. 10-11 de noviembre, San José de Costa Rica.
- Examen y evaluación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing y el documento final del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General (2000) en países de América Latina y el Caribe, Santiago de Chile (LC/L.3175) [en línea] <http://www.eclac.cl/mujer/noticias/paginas/8/36338/CEPALBeijing15.pdf>
- Fernós, M.D., (2010). National mechanism for gender equality and empowerment of women in Latin America and the Caribbean region. CEPAL. Serie Mujer y Desarrollo N° 102. Santiago.
- Gómez, E. (2008). La valorización del trabajo no remunerado: una estrategia clave para la política de igualdad de Género. En La Economía Visible y las Desigualdades de Género. La importancia de medir y valorar el trabajo no remunerado. OPS. Washington, DC.
- Giosa Z., Rodríguez C. (2010). Estrategias de desarrollo y equidad de género: una propuesta de abordaje y su aplicación al caso de las industrias manufactureras de exportación en México y Centroamérica. Serie Mujer y Desarrollo N°97, CEPAL.
- Larrañaga, O. (s/f) Participación laboral de la mujer en Chile: 1958-2003. Departamento de Economía, Universidad de Chile.
- Maquilas (2009). La crisis anunciada de los capitales golondrina. Disponible en http://www.rel-uita.org/sindicatos/maquilas/crisis_anunciada.htm
- Maurizio, R. Enfoque de género en las instituciones laborales y las políticas del mercado de trabajo en América Latina. Serie Macroeconomía del Desarrollo N° 104. CEPAL. Santiago.
- Milosavljevic, V. (2007). Estadísticas para la equidad de género: magnitudes y tendencias en América Latina. Cuadernos de la Cepal N° 92, CEPAL/UNIFEM. Santiago.
- Mires, L. (2010). Impacto de la ratificación del Convenio 156 de la OIT sobre la legislación, las políticas y los costos de las empresas. Argentina, Chile, Paraguay y Uruguay. OIT. Brasil.
- Mires, L., Toro, E. (2010). Encuesta Exploratoria sobre el Uso del Tiempo en el Gran Santiago. Análisis y perspectivas. Informe de Consultoría. OPS. Washington, DC.

- Montaña, S., Milosavljevic, V. (2010). La crisis económica y financiera. Su impacto sobre la pobreza, el trabajo y el tiempo de las mujeres. CEPAL: Serie Mujer y Desarrollo N°98. Santiago.
- Naciones Unidas (2009). Comunicado de Prensa de Naciones Unidas, 6 febrero.
- Objetivos de Desarrollo del Milenio. Informe 2006: Una mirada a la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer en América Latina y el Caribe. LC/G.2352 Naciones Unidas. Santiago.
- Observatorio de igualdad de género de América Latina y el Caribe (2011). Informe anual 2011. El salto de la autonomía de los márgenes al centro.
- OEA (1998). Programa Interamericano sobre la promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género (PIA). Adoptado por la XXX Asamblea General de la OEA (CIM / RES.209/98 y AG/RES. 1625 (XXIX-O/99). Washington, DC.
- OEA (2000). Aprobación e Implementación del Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género. AG/RES.1732 (XXX-O/00). Windsor.
- OEA (2007). Igualdad de Género para el Trabajo Decente. Propuestas para la transversalización de género en las políticas laborales y de empleo en el marco de la CIMT. Organización de Estados Americanos. Departamento de Desarrollo Social y Empleo. Washington DC.
- OEA (2007a). Líneas Estratégicas de la XV CIMT para avanzar hacia la igualdad y la no discriminación de género en el marco del trabajo decente. XV Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo. OEA/Ser. K/XII.15.1.TRABAJO/doc. 10/07.
- OEA (2007b). Declaración de Puerto España de 2007: Haciendo del Trabajo Decente una prioridad para el desarrollo social y económico. XV Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo. OEA/Ser. K/XII.15.1.TRABAJO/DEC. 1/07.
- OEA (2007c). Plan de Acción de Puerto España de 2007. XV Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo. OEA/Ser. K/XII.15.1.TRABAJO/doc. 5/07.
- OEA (2009). La Institucionalización del Enfoque de Género en los Ministerios de Trabajo de las Américas. Departamento de Desarrollo Social y Empleo. Washington DC.
- OEA (2009a). Declaración y Plan de Acción de Buenos Aires, XVI CIMT.
- OEA (2011). Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género. AG/RES.2689 (XLI-O/11). Asamblea General de la OEA. El Salvador.
- OEA (2011a). Informe del Secretario General sobre la implementación del Programa Interamericano sobre la promoción de los Derechos Humanos de la mujer y la equidad e igualdad de género. AG/RES. 2561 (XL-O/10).
- OIT (2006). Década del Trabajo Decente en las Américas: 2006-2015 Primer balance y perspectivas de la Agenda Hemisférica. Informe del Director General. Ginebra.
- OIT (2006a). Trabajo decente en las Américas: una agenda hemisférica, 2006-2015, Informe del Director General a la XVI Reunión Regional Americana. Brasilia.

- OIT (2006b). Promoviendo la Igualdad de Género, Convenios de la OIT y los derechos laborales de las mujeres. OIT. Santiago.
- OIT (2009a). Tendencias mundiales del empleo 2009. Ginebra.
- OIT (2010). Panorama Laboral 2010. Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Lima.
- OIT (2010a). Década del Trabajo Decente en las Américas: 2006-2015. Primer balance y perspectivas de la Agenda Hemisférica. Informe del Director General. Ginebra.
- OIT (2010b). Global Employment Trends. January 2010. Ginebra.
- OIT (2010c) Women in labour markets. Measuring progress and identifying challenges. Ginebra.
- OIT (2011). Equality at Work. The continuing Challenge. International Labour Conference 10th Session 2011. Ginebra.
- OIT (2011a). Legislación y Jurisprudencia Comparadas sobre Derechos Laborales de las Mujeres: Centroamérica y República Dominicana. San José de Costa Rica.
- OIT, Notas (2011b). El Trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe, N°1. Oficina Internacional del Trabajo. Programa sobre las Condiciones de trabajo y del Empleo (TRAVAIL). Equipo de Trabajo Decente para los países del Cono Sur.
- OIT-PNUD (2009). Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. Oficina Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Santiago
- OIT (s/f). El diálogo social en acción: Dándoles voz y elección a mujeres y hombres. Folleto de información preparado como parte de la campaña de sensibilización de la OIT "La igualdad de género en el corazón del trabajo decente". Ginebra.
- OIT (s/f a) Trabajo decente y corresponsabilidad social en el cuidado. Costa Rica.
- Pautassi, L. (2007). El cuidado como cuestión social desde un enfoque de derechos. CEPAL. Serie Mujer y Desarrollo N° 87. Santiago.
- Piazzese, A.I., Ed. (2009). Género y negocios: casos exitosos en cuatro continentes. Banco Interamericano de Desarrollo.
- Reddock, R.; Foster, J. (2009). El impacto de la crisis en las mujeres del Caribe. La Asociación para los Derechos de la Mujer y el Desarrollo (AWID).
- Reddock, R.; Bob-Smith, Y. (2008) Reconciling work and Family: Issues and Policies in Trinidad and Tobago, Conditions of Work and Employment Series No.18. Organización Internacional del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra
- Rodríguez, C. (2009), La crisis económica mundial, el empleo de las mujeres y las respuestas de política pública. Una observación del caso argentino [en línea] http://www.generoypobreza.org.ar/docs/Crisis.en.Argentina_Rodriguez_Enriquez_nov.2009.pdf.
- Rodríguez, C.; Giosa N.; Nieva D., (2009). El costo de las políticas ausentes. Las implicancias económicas y sociales de la carencia de acciones de conciliación en América Latina. (En el marco de una colaboración con la OIT, para la elaboración del informe "Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social").

- Salvador, S. (2007). Estudio comparativo de la economía del cuidado en Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México y Uruguay, Red Internacional de Género y Comercio, Capítulo Latinoamericano. Disponible en:
- http://www.generoypobreza.org.ar/docs/23_Salvador_Estudio.comparativo.de.la.economia.del.cuidado.pdf
- SERNAM (Servicio Nacional de la Mujer) (2003). Análisis de los costos y beneficios de implementar medidas de conciliación vida laboral y familiar en la empresa. Serie Documentos de Trabajo N° 84, SERNAM. Santiago.
- UN-INSTRAW (2006) Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer: Congreso internacional sobre los derechos humanos de las mujeres migrantes: acciones para su protección.
- Valenzuela, M. E. y Mora, C, (2009) (coordinadoras de la publicación). Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente. OIT. Santiago.
- Weeks, J. R. y Seiler, D., (2001). Actividad empresarial de la mujer en América Latina. Una exploración del conocimiento actual [en línea]. Disponible en: <http://www.iadb.org/>

ISBN 978-0-8270-5685-5



Organización de los
Estados Americanos



Oficina
Internacional
del Trabajo



RIAL
Red Interamericana para
la Administración Laboral