



NACIONES UNIDAS

CEPAL



ONU  
MUJERES



Al servicio  
de las personas  
y las naciones



Organización  
Internacional  
del Trabajo

INFORME REGIONAL



# Trabajo decente e igualdad de género

Políticas para mejorar el acceso y la calidad  
del empleo de las mujeres en América Latina  
y el Caribe

Copyright© Organización Internacional del Trabajo, Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y ONU Mujeres, 2013.

Primera edición 2013.

Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a la OIT (quien actúa en nombre de todas las organizaciones, exclusivamente a los fines de esta publicación) a la dirección siguiente: Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@ilo.org).

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) se puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

---

CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT

Informe Regional.

Trabajo decente e igualdad de género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe

Santiago, CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT, 2013

ISBN 978-92-2-328105-2 (impreso)

ISBN 978-92-2-328106-9 (web pdf)

IGUALDAD DE GÉNERO / TRABAJO DECENTE / POLÍTICA DE EMPLEO / EMPLEO / TRABAJADORAS / CONVENIO DE LA OIT / CARIBE / AMÉRICA LATINA

*Datos de catalogación de la OIT*

---

Las denominaciones empleadas, y la forma en que aparecen presentados los datos en esta publicación no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y ONU Mujeres sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD y OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD y OIT, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

---

Impreso en Chile

INFORME REGIONAL



# Trabajo decente e igualdad de género

Políticas para mejorar el acceso y la calidad  
del empleo de las mujeres en América Latina  
y el Caribe



# Índice de contenidos

PRÓLOGO	12
AGRADECIMIENTOS	16
<b>CAPÍTULO 1</b>	
<b>DESARROLLO E IGUALDAD DE GÉNERO</b>	19
Políticas públicas y género	21
El escenario económico reciente	24
Las mujeres en el mercado de trabajo de la región	30
El tiempo total de trabajo	53
Brecha de ingresos y subvaloración del trabajo de las mujeres	57
<b>CAPÍTULO 2</b>	
<b>DESIGUALDAD Y EXCLUSIÓN SOCIAL: LOS EFECTOS DE LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO</b>	61
Desigualdad y exclusión social	63
Mujeres especialmente afectadas por la desigualdad	70
Discriminación y estereotipos de género	90
<b>CAPÍTULO 3</b>	
<b>LAS RESPUESTAS: ESTADO Y SOCIEDAD EN LA CONSTRUCCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL EMPLEO</b>	95
La agenda global para la igualdad de género en el trabajo	98
Los empleos de las mujeres y los convenios de la OIT	103
Normativa sobre trabajo decente e igualdad de género	109
La institucionalización del enfoque de género en los organismos públicos	121
La igualdad en la administración del trabajo y las políticas laborales	133
Instituciones laborales desde un enfoque de género	136
El papel de las políticas de empleo en la igualdad de género	141
Políticas para grupos especialmente afectados por la desigualdad	158
Organización, representación y voz	170
<b>CAPÍTULO 4</b>	
<b>RECOMENDACIONES Y PROPUESTAS PARA GENERAR POLÍTICAS DE PROMOCIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN EL EMPLEO</b>	187
Políticas públicas, políticas de empleo y su coordinación con las políticas nacionales	194
Marcos legales que garanticen la igualdad de género	216
Acciones de las organizaciones de trabajadoras y trabajadores y de empleadoras y empleadores	220
Otras recomendaciones	226
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	228



# Índice de gráficos, cuadros y recuadros

## GRÁFICOS

Gráfico 1	América Latina y el Caribe: crecimiento del PIB 2004-2012	26
Gráfico 2	América Latina y el Caribe: tasa de participación laboral por sexo	31
Gráfico 3	América Latina: tasa de participación laboral por sexo	32
Gráfico 4	El Caribe: tasa de participación laboral por sexo	33
Gráfico 5	América Latina y el Caribe: tasa de participación laboral urbana por sexo	34
Gráfico 6	América Latina y el Caribe: tasa de participación laboral rural por sexo	34
Gráfico 7	América Latina y el Caribe: tasa de participación laboral por sexo y tramo de edad	36
Gráfico 8	América Latina y El Caribe: distribución de la población económicamente activa (PEA) por sexo y años en la educación formal	37
Gráfico 9	América Latina y el Caribe: distribución de los puestos de trabajo creados entre 2000 y 2010 por sexo	40
Gráfico 10	América Latina y el Caribe: tasa de desempleo por sexo	41
Gráfico 11	América Latina y el Caribe: tasa de desempleo urbano por sexo	41
Gráfico 12	América Latina y el Caribe: hombres y mujeres ocupados que trabajan menos de 30 horas semanales y desearían trabajar más	42
Gráfico 13	América Latina y el Caribe: distribución de hombres y mujeres ocupados por rama de actividad	45
Gráfico 14	América Latina y el Caribe: trabajadores en puestos de menor calidad, por sexo	49
Gráfico 15	América Latina y el Caribe: trabajadores asalariados sin contrato, por sexo	50
Gráfico 16	América Latina: población ocupada urbana sin protección en pensiones, por sexo	51
Gráfico 17	América Latina: tiempo total de trabajo remunerado y no remunerado, según condición de actividad y sexo	54
Gráfico 18	América Latina y el Caribe: jornada semanal de trabajo de los ocupados, por sexo	55
Gráfico 19	América Latina y el Caribe: ingreso laboral promedio mensual de las mujeres respecto de los hombres, según grupos de edad	58
Gráfico 20	América Latina y el Caribe: ingreso laboral promedio mensual de las mujeres respecto de los hombres	60
Gráfico 21	América Latina: población de 15 años y más sin ingresos en zonas urbanas, por sexo	63
Gráfico 22	América Latina: trabajadores inactivos que declararon como motivo de su inactividad tareas de cuidado y labores domésticas, por sexo	64
Gráfico 23	América Latina: índice de feminidad de la pobreza	65
Gráfico 24	América Latina: hogares encabezados por mujeres en zonas urbanas	66
Gráfico 25	América Latina: tasa de participación laboral de hombres y mujeres, según quintil de ingresos	67
Gráfico 26	América Latina: tasa de desempleo femenino, según quintil de ingresos	67
Gráfico 27	América Latina: magnitud de la pobreza en hogares biparentales con y sin aportes de las cónyuges al ingreso familiar, zonas urbanas y rurales	69
Gráfico 28	América Latina: proporción de ocupados en la agricultura y en el empleo rural no agrícola, por sexo	72
Gráfico 29	América Latina: proporción de mujeres migrantes sobre el total de migrantes internacionales	80
Gráfico 30	América Latina: proporción de trabajadores domésticos en relación al total de ocupados, por sexo	83

Gráfico 31	América Latina: evolución de la incidencia del servicio doméstico respecto a la ocupación total	83
Gráfico 32	América Latina: proporción del ingreso promedio de las trabajadoras domésticas respecto al ingreso promedio de las mujeres ocupadas	84
Gráfico 33	América Latina: jóvenes que se dedican a quehaceres del hogar, entre los que no estudian ni trabajan, por tramos de edad	88
Gráfico 34	América Latina: proporción de entrevistados que afirma que para las mujeres es menos probable ser promovida/aceptada en un trabajo ante iguales calificaciones o títulos, por sexo	91
Gráfico 35	América Latina: "Si la mujer gana más que el hombre es casi seguro que tendrá problemas". Opciones "de acuerdo" y "muy de acuerdo", por sexo	92
Gráfico 36	América Latina: "Las mujeres deben trabajar sólo si la pareja no gana lo suficiente". Opciones "de acuerdo" y "muy de acuerdo", por sexo	93
Gráfico 37	América Latina y el Caribe: puestos ocupados por mujeres en los Parlamentos nacionales	171

## ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1	América Latina: elasticidad del empleo y crecimiento del PIB	28
Cuadro 2	América Latina: población total, en edad de trabajar y económicamente activa	30
Cuadro 3	América Latina y el Caribe: países con 25% o más de la población económicamente activa (PEA) con 13 o más años de educación formal, por sexo	39
Cuadro 4	América Latina y el Caribe: población ocupada urbana según rama de actividad económica y sexo	44
Cuadro 5	América Latina y el Caribe: cantidad y distribución de puestos de trabajos creados por sector entre 2000 y 2010 para las mujeres y los hombres	46
Cuadro 6	América Latina: población ocupada según categoría ocupacional y sexo	48
Cuadro 7	América Latina: población ocupada urbana sin protección en pensiones, por sexo	51
Cuadro 8	América Latina y el Caribe: ingreso laboral promedio mensual de las mujeres respecto de los hombres, según grupos de edad	59
Cuadro 9	América Latina: tasas de actividad, ocupación y desempleo de mujeres y hombres afrodescendientes y de mujeres no afrodescendientes	77
Cuadro 10	América Latina: proporción de mujeres ocupadas y de trabajadoras domésticas con acceso y/o que cotizan a la seguridad social	84
Cuadro 11	América Latina: tasa de actividad y tasa de desempleo de los jóvenes	87
Cuadro 12	América Latina: categoría laboral de los jóvenes	87
Cuadro 13	América Latina: jóvenes que no estudian ni trabajan, por sexo y tramos de edad	87
Cuadro 14	Países de América Latina y el Caribe: estado de la ratificación de los Convenios núm. 100, 111, 103, 183 y 156	103





Cuadro 15	América Latina y el Caribe: normativa sobre el acoso sexual	111
Cuadro 16	América Latina y el Caribe: legislación nacional sobre protección de la maternidad	116
Cuadro 17	América Latina y el Caribe: legislación nacional sobre licencias por paternidad	118
Cuadro 18	América Latina y el Caribe: Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres, según nivel jerárquico	121
Cuadro 19	América Latina y el Caribe: mujeres y empleo, objetivos y acciones según su frecuencia presentes en los planes de igualdad de oportunidades	123
Cuadro 20	América Latina y el Caribe: mujeres y empleo, acceso a servicios financieros y recursos productivos en los planes de igualdad de oportunidades	125
Cuadro 21	América Latina y el Caribe: institucionalidad para promover la igualdad de género en los Ministerios de Trabajo	130
Cuadro 22	América Latina y el Caribe: composición básica de los sistemas nacionales o públicos de empleo	142
Cuadro 23	Proporción de puestos ocupados por mujeres en el Parlamento nacional	171
Cuadro 24	América Latina y el Caribe: países con cuotas de género, Cámara baja o única	173

## ÍNDICE DE RECUADROS

Recuadro 1	Mujeres y hombres activos con escaso nivel educativo: un desafío pendiente del trabajo decente	38
Recuadro 2	Empleo público, una fuente de trabajo importante para las mujeres	47
Recuadro 3	La informalidad afecta en mayor medida a las mujeres	52
Recuadro 4	Las cadenas de cuidado hacen más visible la desigualdad social entre las mujeres	81
Recuadro 5	Trabajo doméstico Infantil en América Latina y el Caribe	85
Recuadro 6	La maternidad adolescente, un obstáculo para el desarrollo laboral de muchas mujeres	89
Recuadro 7	El Convenio núm. 100 y la Recomendación núm. 90 de la OIT sobre igualdad de remuneración	104
Recuadro 8	El Convenio núm. 111 y la Recomendación núm. 111 de la OIT sobre la discriminación en el empleo y la ocupación	105
Recuadro 9	El Convenio núm. 156 y la Recomendación núm. 165 de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares	106
Recuadro 10	El Convenio núm. 183 y la Recomendación núm. 191 de la OIT sobre la protección de la maternidad	107
Recuadro 11	Metas cuantificables y tiempos definidos para su concreción	128
Recuadro 12	Trabajo conjunto entre los Mecanismos de Adelanto de las Mujeres y las unidades de género en los Ministerios de Trabajo	131
Recuadro 13	El empleo femenino como prioridad de la Política Nacional de Empleo y del Ministerio de Trabajo de 2012 en el Perú	135
Recuadro 14	El Convenio núm. 81 de la OIT sobre la inspección del trabajo	137
Recuadro 15	El enfoque de género en la inspección del trabajo: Centroamérica y República Dominicana	138



Recuadro 16	La aplicación del salario mínimo en Brasil	140
Recuadro 17	Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), de la OIT	141
Recuadro 18	Capacitación a mujeres microempresarias en Panamá	146
Recuadro 19	Formación y capacitación para mujeres en ocupaciones no tradicionales	147
Recuadro 20	Profesionalización y jerarquización de las trabajadoras del hogar en Argentina	148
Recuadro 21	Creación de empleos temporales y acceso de las mujeres a fondos para reiniciar sus negocios y recuperar plantaciones en Haití (2008 y 2010)	150
Recuadro 22	Creación de empleos para mujeres en programas de infraestructura en rurales de Paraguay	151
Recuadro 23	Introducción de la perspectiva de género en las políticas de fomento productivo	153
Recuadro 24	Programas para facilitar el acceso de las mujeres al crédito	154
Recuadro 25	Chile: Bono al Trabajo de la Mujer	155
Recuadro 26	La OIT impulsa el crecimiento "verde": beneficios para trabajadoras de la agricultura y el turismo	156
Recuadro 27	México: programa "Hacia la igualdad de género y la sustentabilidad ambiental (2007-2012)"	157
Recuadro 28	Ley de trabajo doméstico en Uruguay	159
Recuadro 29	Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)	160
Recuadro 30	Los derechos de los pueblos originarios en los Convenios de la OIT	161
Recuadro 31	Estatuto de la Igualdad Racial: avances para las mujeres afrodescendientes en Brasil	162
Recuadro 32	Normativa internacional para migrantes	163
Recuadro 33	Incorporación de los derechos de las mujeres en las reformas de los Códigos Agrarios	164
Recuadro 34	Campaña de sensibilización "Trabajo Doméstico Digno" en Ecuador	165
Recuadro 35	Centros de Atención a Trabajadoras Domésticas en Paraguay	165
Recuadro 36	Uruguay: Programa de capacitación para madres adolescentes y jóvenes	168
Recuadro 37	La OIT y el empleo de las mujeres jóvenes	169
Recuadro 38	Empresarias y ejecutivas organizadas	176
Recuadro 39	La promoción del trabajo de las mujeres en la Organización Internacional de Empleadores (OIE)	177
Recuadro 40	Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA): Programa de Acción para la Igualdad de Género	179
Recuadro 41	Uruguay: mejora de las condiciones laborales de las trabajadoras de hogar mediante la negociación colectiva	185



# Prólogo



El empleo y las condiciones de vida de las mujeres son dos variables fundamentales para avanzar hacia el desarrollo equitativo y sostenible de América Latina y el Caribe. Bajo esta perspectiva común, cinco organismos internacionales unieron sus esfuerzos para elaborar en forma conjunta este Informe Regional, dirigido a apoyar el diseño y la puesta en marcha de políticas de empleo para la igualdad de género, que contribuyan hacia los esfuerzos colectivos que se realizan en pos del desarrollo sostenible y equitativo, con trabajo decente y calidad de vida en los países de América Latina y el Caribe. Se trata de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ONU Mujeres –Entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres–, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO).

Frente al escenario de incertidumbre mundial y la crisis en la que se debaten algunas de las economías más desarrolladas, los países de América Latina y el Caribe han resistido los embates externos con mayor vigor y menores costos que en el pasado, y persisten en su búsqueda de vías que permitan sostener el crecimiento y acelerar los avances hacia una mayor equidad e igualdad en la región. Este Informe Regional, concentrado en el empleo de las mujeres de la región, llega en un momento oportuno para contribuir a la reflexión y la acción en torno a algunos de los problemas más acuciantes que afectan a las trabajadoras.

Si América Latina y el Caribe quiere abordar eficazmente sus enormes desigualdades sociales, necesita concentrar esfuerzos, recursos y espacios en las políticas públicas orientadas hacia las mujeres, pues son ellas las más vulnerables a la pobreza, quienes reciben los salarios más bajos, a la vez que los destinan en mayor medida al bienestar familiar. Es posible hacerlo: los avances en materia educacional en la región lo reflejan. Si bien persisten desafíos muy importantes, el esfuerzo educacional en la región ha permitido un aumento del nivel de escolaridad femenina, particularmente notorio entre las más discriminadas, como las mujeres afrodescendientes, por ejemplo.

No sólo hay desigualdad de género, sino que también se observan enormes desigualdades entre las mujeres. En América Latina y el Caribe no es lo mismo ser una mujer indígena o afrodescendiente, joven, residir en zonas urbanas o rurales, vivir en su país o ser migrante, tener o no hijos, estar en la tercera edad. Las desigualdades de género son consecuencia directa de las perspectivas tradicionales sobre el lugar y el papel que deben ocupar las mujeres en la sociedad, basadas en prejuicios y discriminaciones, que no sopesan los avances que ha experimentado la región y sus efectos en las sociedades.

La superación de estos y otros problemas que afectan a las mujeres requiere caminar en la dirección de sociedades más inclusivas e igualitarias. Para ello es prioritario y urgente invertir en la construcción de la igualdad de género, donde la autonomía económica de las mujeres juega un papel fundamental. Y esta se construye con la generación de trabajo decente para las mujeres, con protección social y sistemas para el cuidado.

A la construcción de sociedades más inclusivas e igualitarias deberían concurrir las políticas públicas hacia el trabajo, fortaleciendo la inserción, la permanencia y el ascenso de las mujeres en el mercado laboral, en condiciones de igualdad. Solamente con políticas que contengan tales ingredientes, los problemas estructurales podrán ser superados. Todavía la región carece de políticas públicas bien estructuradas y con una perspectiva estratégica en relación al trabajo, donde se incluya la generación de empleos de calidad y la no discriminación en todas sus dimensiones.

Este Informe Regional contiene un sucinto diagnóstico de la situación de las mujeres de América Latina y el Caribe, para registrar los avances y problemas que persisten y dificultan el cierre de las brechas de género, presenta experiencias de políticas de empleo donde se incorpora la dimensión de género y propone recomendaciones de políticas que contribuyan a la equidad de género.

La elaboración del Informe contó con el trabajo cooperativo entre las agencias participantes. Hubo un trabajo especialmente valioso de presentación de propuestas





y debate previo entre los equipos técnicos, especialistas invitados y reuniones de consulta con los gobiernos, organizaciones sindicales y de empleadores, así como con organizaciones de mujeres de la región. Durante 2012, además de una reunión de especialistas, se efectuaron siete reuniones de consulta regionales, con apoyo del Fondo para el Logro de los Objetivos del Milenio, en diversos momentos del proceso de elaboración de este documento. Se contó con un total de once estudios especialmente preparados para enriquecer este documento, sobre aspectos específicos, tales como la jornada de trabajo de las mujeres, la situación de las jóvenes, los mercados de trabajo y las políticas de empleo en diferentes regiones y países, entre otros trabajos. Tales estudios serán posteriormente publicados en formato electrónico.

Este Informe Regional ha sido estructurado en cuatro capítulos. En el primero se analiza la relación entre el desarrollo y la igualdad de género a la luz del escenario económico reciente y el desempeño de los países de la región en cuanto al papel de las mujeres en el mercado de trabajo. En particular, se examina la participación laboral femenina, el tipo y calidad de los empleos a los que acceden las mujeres, la brecha de desempleo por sexo, el subempleo, la distribución sectorial de las ocupadas, la cobertura en materia de seguridad social, la informalidad, el tiempo total de trabajo y las brechas de ingresos respecto de los hombres.

En el segundo capítulo se abordan los efectos de la discriminación de género en la región. Este fenómeno se traduce en desigualdad y exclusión social. La discriminación parte desde el momento en que el aporte que las mujeres realizan al funcionamiento de sus familias y de la sociedad a través de las tareas domésticas y el cuidado de la familia, el que no es reconocido en las cuentas nacionales ni por la sociedad.

La evidencia indica que la pobreza en la región tiene crecientemente rostro de mujer. Ellas enfrentan pobreza de ingreso, pero también de tiempo disponible y es mayor entre las trabajadoras indígenas y afrodescendientes. Las mujeres se concentran en el trabajo doméstico, una de las ocupaciones donde se registra más

déficit de trabajo decente. A pesar de los enormes avances que se observan en el papel de la mujer en el mercado de trabajo, persisten en los países de la región prejuicios y discriminación con una fuerte raigambre cultural sobre la participación de estas en el mundo laboral.

En el tercer capítulo se analizan las políticas e iniciativas públicas para la promoción del empleo y las condiciones en que las mujeres puedan acceder y permanecer en el mercado de trabajo. Se examinan la institucionalidad, la transversalidad, la financiación y la fiscalización de estas políticas: ¿Cómo se hace una política de género? ¿Con qué recursos? ¿Con cuáles actores? Se reflexiona sobre el papel de los sindicatos y de los empleadores en la construcción de políticas, así como respecto de la política social y su impacto para el empoderamiento de las mujeres. El informe finaliza con un cuarto capítulo, en el que se presentan algunas recomendaciones, que buscan apoyar a los gobiernos, organizaciones de trabajadores y de empleadores, además de los movimientos de mujeres en la construcción de las políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo en sus países.

**ELIZABETH TINOCO**

DIRECTORA REGIONAL  
ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

**ALICIA BÁRCENA**

SECRETARIA EJECUTIVA  
COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y  
EL CARIBE

**MONI PIZANNI**

DIRECTORA REGIONAL  
ENTIDAD DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA  
IGUALDAD DE GÉNERO Y EL EMPODERAMIENTO DE  
LAS MUJERES

**HERALDO MUÑOZ**

DIRECTOR REGIONAL  
PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL  
DESARROLLO

**RAÚL BENÍTEZ**

REPRESENTANTE REGIONAL  
ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS PARA  
LA AGRICULTURA Y LA ALIMENTACIÓN



# Agradecimientos

Este Informe Regional representa el resultado de la productiva cooperación entre los miembros de las agencias de Naciones Unidas que han realizado este trabajo y a quienes se les agradece el espíritu de contribución y de trabajo en equipo.

El Informe fue coordinado por María Elena Valenzuela y redactado por Solange Sanches do Prado y Carina Lupica, bajo la dirección de Guillermo Miranda y con la participación de Sarah Gammage, Cecilia Sjoberg y Linda Deelen (OIT); Marta Val y Paula Narváez (ONU Mujeres); Sonia Montano, Pamela Villalobos, Lucia Scuro, Vivian Milosevich, (CEPAL); Carmen de la Cruz, Ivonne Urriola, Bárbara Auricchio (PNUD); Soledad Parada y Fernando Soto Baquero (FAO).

El trabajo ha sido beneficiado con las contribuciones de expertos de las agencias participantes. Entre ellos: María José Chamorro, Lais Abramo, Ana Carolina Querino, Gerhard Reinecke, Carlos Rodríguez, David Glejberman, Sonia Álvarez, Elina Uebel, Giulia Scaglioni (OIT); Adoniran Sanches, Sergio Faigenbaum, Emilio Klein (FAO); Xavier Mancero (CEPAL), Elizabeth Villagomez (ONU Mujeres). Además, se agradece a Rosalba Todaro, Hildete Pereira, Claudia Miralles por sus valiosos aportes.

Agradecemos la participación de los expertos que han elaborado los estudios que subsidian este informe: Irma Arriagada, *Feminización de la migración internacional en América Latina*; Maria Bastidas Aliaga, *La situación sindical de las mujeres trabajadoras y la agenda de género en materia de empleo del sindicalismo en América Latina y el Caribe*; Elissa Braunstein y Stephanie Seguino, *The impact of economic policy and structural change on gender employment inequality in Latin America, 1990-2010*; Maysa Dias Garcia y Márcia de Paula Leite, *Políticas de emprego e equidade de gênero no mercado de trabalho: políticas públicas para construir igualdade de tratamento e oportunidades para as mulheres*; Letizia Fassardi, *Estudio de programas de empleo*

*juvenil en Paraguay desde una perspectiva de género*; Limarino Hernari, Werner L., Martin Seoane y Cristián Valencia, (Fundación ARU). *Producción y reproducción de desigualdades de género en el mercado de trabajo: un análisis comparativo de Bolivia, Ecuador y Perú*; Fatma Khan, *Gender analysis of the labour market policies of The Caribbean. Barbados, Jamaica, Saint Lucia and Trinidad and Tobago*; Corina Rodríguez, *Problemas y políticas relacionadas al trabajo de las mujeres en America Latina y el Caribe*; Isabel Román, *Políticas de empleo y equidad de género en el mercado laboral en Centroamérica y República Dominicana: acciones para construir la igualdad de trato y de oportunidades para las mujeres*; Sara Silveira, *Aportes, nuevos alcances, retos y dilemas de la formación para el trabajo y el desarrollo de las competencias con perspectiva de género de América Latina y el Caribe en el siglo XXI*; Sonia Yáñez, *Tendencias de la jornada laboral en los países de América Latina y el Caribe desde la perspectiva de la conciliación de trabajo y familia y el acceso de las mujeres al trabajo decente*. También agradecemos la participación de expertos, de miembros de los gobiernos, de las organizaciones de trabajadores y de las organizaciones de empleadores de la región que nos han brindado sus aportes en talleres de consulta y reuniones realizados en el año 2012 en Montevideo, Uruguay; Brasilia y São Paulo, Brasil; Lima, Perú; Santiago, Chile; Ciudad de México, México; Ciudad de Guatemala, Guatemala; San José, Costa Rica.

Revisión : Manuel Délano  
Diseño y layout : Ximena Milosevic  
Supervisión editorial : Marilú Celedón









## CAPÍTULO 1

# Desarrollo e igualdad de género



# Políticas públicas y género

Al incorporar la dimensión de género en las estrategias de desarrollo de América Latina y el Caribe se abre un nuevo marco analítico para el debate y la generación de políticas, más amplio que el enfoque tradicional, pues se agrega una noción del trabajo que incluye el trabajo productivo y el reproductivo, al igual que el ejercicio de los derechos de las mujeres, como una condición para que el crecimiento económico se traduzca en mayor bienestar para toda la población. Para abordar este tema se requiere, previamente, una reflexión sobre los efectos que tiene el crecimiento económico en el empleo de las mujeres y en las desigualdades socioeconómicas y de género.

Para la generación de políticas que contribuyan a la autonomía económica de las mujeres y a la concreción del trabajo decente son necesarias acciones y medidas de políticas de carácter público y de los agentes sociales en esta dirección. Igualmente, solo la acción decidida de los gobiernos y de las sociedades puede revertir la desigualdad regional y la desigualdad de género, que son fenómenos estructurales y persistentes en la región. Dejadas a su libre albedrío, tales inequidades tienden más a perpetuarse en el tiempo que a disolverse, tanto en escenarios adversos como favorables de crecimiento económico.

En esta perspectiva, el desarrollo económico de los países constituye una condición fundamental pero insuficiente para la promoción de la igualdad. En otras palabras, los países necesitan avanzar hacia un desarrollo incluyente y sostenible, donde la dimensión de género esté manifiesta desde el comienzo.

Las políticas económicas no son indiferentes al género, pues sus resultados inciden de forma diversa en los distintos segmentos de la población. Como las mujeres están sobrerrepresentadas en algunas situaciones, tales como, por ejemplo, en el contingente de los pobres de la región, dado que son quienes reciben menores ingresos, así como en los segmentos con altos niveles de informalidad y en el desempleo, es necesario lograr una mayor visibilización de las políticas económicas que las afectan y cuya preservación o rectificación puede incidir de modo determinante sobre la calidad de sus empleos y de sus vidas.

**Las políticas económicas no son indiferentes al género, pues sus resultados inciden de forma diversa en los distintos segmentos de la población.**





En la esfera de las políticas macroeconómicas, donde tradicionalmente no se considera la perspectiva de género, una importante discusión todavía pendiente es respecto de la carga tributaria y su incidencia en las mujeres. Por ejemplo, es posible presumir que, dada la regresividad que caracteriza las estructuras tributarias de la región, en última instancia son las mujeres pobres quienes pagan relativamente más impuestos que los hombres ricos. Otra posibilidad en este campo es que en su tarea relativa a las políticas monetarias, los bancos centrales de los países puedan asumir una perspectiva dual, de manera que en lugar de trabajar sólo bajo la orientación de las metas de inflación, su misión pueda consistir en la generación del máximo de empleo con el mínimo de inflación. Políticas de este tipo beneficiarían a las sociedades en su conjunto, y en especial a las mujeres, tanto en materia de empleo como en los gastos domésticos. También es bastante nítido como la política cambiaria afecta las remisas que las trabajadoras migrantes realizan a sus países de origen.

Del mismo modo, las políticas microeconómicas también afectan a las mujeres: las políticas de ciencia y tecnología, sectoriales, industriales y agrícolas tienen efecto directo sobre los empleos y su calidad, conformando estructuras productivas más o menos inclusivas, más o menos generadoras de bienestar.

Tradicionalmente adscritas a las políticas sociales, las políticas de empleo no se resuelven solo en este ámbito. Desde una perspectiva de género, las políticas de empleo necesitan adquirir un amplio alcance y se refieren a la generación de puestos de trabajo, al acceso, la progresión y la permanencia de las mujeres en el empleo con igualdad de trato y de oportunidades. En suma, se encuentran situadas en el camino hacia el trabajo decente.

Los tres principales desafíos para avanzar en América Latina y el Caribe hacia la aplicación de políticas de desarrollo y empleo que contengan una perspectiva de género son los siguientes:


- **Insertar el tema en la agenda pública de los países:** se requiere llamar la atención sobre los beneficios que pueden tener las políticas de desarrollo equitativo que incluyen transversalmente una perspectiva de género, a fin de ir creando una opinión pública proclive a estas. La contribución femenina ocurre cotidianamente en los espacios del cuidado y de la reproducción social, dado que las mujeres persisten como las principales responsables de estas tareas. Asimismo, las mujeres son muy importantes en la esfera productiva, sin perjuicio de que sus empleos y remuneraciones sean desiguales respecto de los hombres, y de que muchas mujeres están fuera del mercado de trabajo. En la región, las mujeres constituyen un contingente fundamental para la construcción de sociedades más homogéneas.

- **Promover cambios de los marcos legales:** proseguir con el examen de las posibles trabas que persistan en las normativas nacionales en materia de igualdad de género, no obstante la intensa promoción de leyes y normas relacionadas con la igualdad, tanto en el ámbito civil como en el de trabajo, realizada en las últimas dos décadas.
- **Generar las políticas públicas necesarias:** a cada país, conforme sus especificidades, corresponde un conjunto de acciones públicas coordinadas hacia este objetivo. Para eso, tanto las experiencias locales como las internacionales son insumos estratégicos. Además, la ampliación del diálogo social y, particularmente en lo que se refiere a las mujeres, la apertura y apoyo a su participación en el espacio público pueden traducirse en políticas más precisas en sus objetivos y ejecución.

La actual coyuntura constituye una oportunidad indeclinable para la incorporación de la equidad de género como una de las metas prioritarias en el avance de los países hacia estilos de desarrollo justos e incluyentes. El progresivo debilitamiento del paradigma de la desregulación del mercado (asociado a las recomendaciones de política pública promovidas por el consenso de Washington), conjuntamente con la recuperación de la legitimidad de la intervención del Estado en la economía, que hoy se encuentra presente en las estrategias de varios gobiernos de la región, otorga un marco promisorio para avances en torno a la igualdad de género. Asimismo, la recuperación de cierto equilibrio y solvencia fiscal dota a los gobiernos de mayores grados de libertad para impulsar políticas al respecto, lo que resulta imprescindible en la promoción de cambios.



# El escenario económico reciente



**El mercado de trabajo tiene un papel clave como un espacio que puede reproducir la desigualdad o, por el contrario, convertirse en mecanismo esencial para revertirla.**

El inicio del siglo XXI es un momento de especial relevancia para la búsqueda de trabajo decente y de igualdad de género en América Latina y el Caribe. Se observa un fortalecimiento de la convicción de que el desarrollo sostenible, con generación de puestos de trabajo de calidad e inclusión social, es un camino plausible. Los cambios en las orientaciones de políticas públicas y, entre los años 2000 y hasta fines de 2008, un escenario internacional más favorable a las nuevas estrategias de desarrollo de los países de la región, han permitido transitar por un crecimiento más estable, con efectos positivos sobre la inversión y la evolución del empleo, a pesar de los riesgos latentes de la crisis mundial.

El panorama económico desde 2009 y hasta el presente encuentra a numerosos países de la región con indicadores más favorables que en otras coyunturas, y los efectos del primer gran impacto de la crisis mundial han sido menos traumáticos de lo esperado. Sin embargo, se requiere de cautela al analizar los indicadores, dado que persiste la incertidumbre y los países desarrollados, en particular la Eurozona, siguen en una trayectoria de inestabilidad y bajo crecimiento.

Entre los factores que han propiciado un tránsito más favorable de la región durante la crisis de 2008-2009 resalta la adopción de medidas contracíclicas, tales como incentivos a la producción y al crédito, así como políticas salariales y sociales para mantener el vigor de la demanda agregada doméstica cuando la demanda externa dio señales de una fuerte declinación. Además, se han intensificado las estrategias de integración regional y de diversificación del comercio, que también han contribuido a aminorar el impacto externo en América Latina y el Caribe.

Para proseguir el desarrollo y enfrentar los escenarios futuros es fundamental establecer en qué medida el crecimiento que ha experimentado América Latina ha implicado un cambio en los patrones productivos y una transformación de la dinámica reproductora de la desigualdad. Es necesario reconocer el papel clave del mercado de trabajo como un espacio que bien puede reproducir la desigualdad o, por el contrario, convertirse en el mecanismo esencial para revertirla. Por lo mismo, se requiere analizar qué sucede con los mecanismos de discriminación de género

en el mercado laboral en estos escenarios de crecimiento con patrones productivos que pueden ser más inclusivos, e igualmente, identificar los impactos de las crisis. Entre los fenómenos estructurales que limitan y estimulan avances sustantivos y sostenibles hacia la igualdad, resaltan los siguientes en los países de la región:

- La inequitativa distribución del tiempo no remunerado de hombres y mujeres está en la base de la desigualdad de género en el mercado de trabajo.
- El modelo de desarrollo que caracteriza a la región no ha sido modificado en aspectos fundamentales, como por ejemplo el predominio de exportaciones de productos primarios con poco valor agregado y economías muy abiertas al exterior, que no tienen la capacidad de generación de suficiente empleo de calidad, ni de distribución de forma equitativa los frutos del crecimiento, y que concentran el capital y las rentas.
- Varios países han puesto en marcha políticas que asignan más importancia al mercado interno (Argentina y Brasil) y a la producción local y también se han incorporado nuevos marcos constitucionales que incluyen los derechos económicos y reconocen el valor del trabajo de cuidados (Ecuador).
- En los países se observan progresos en la década del 2000, como disminución de la pobreza y de la desigualdad, mayor crecimiento económico y aumento del ingreso per cápita. Sin embargo, la mayor parte de estos positivos indicadores se explican por la ampliación de políticas sociales y por el alto precio que han alcanzado los productos primarios en los mercados internacionales, impulsados principalmente por la expansión económica de China. Pero los promedios regionales ocultan diferencias importantes y, en algunos países, el crecimiento económico no acarreo mejoras importantes en el empleo.
- Si bien la desigualdad medida por el índice de Gini disminuyó en la década del 2000, la región continúa como la más desigual del mundo.

Después de un irregular desempeño del PIB en la región a comienzos de los años dos mil, que condujo a un bajo crecimiento regional, América Latina y el Caribe registró un ciclo sostenido de recuperación entre 2004 y 2008, con una tasa anual de expansión cercana a 6%. El advenimiento de la crisis internacional a mediados de 2008 golpeó a las economías de los países de la región, lo que se reflejó en una caída del PIB en 2009 (-1,9%), para iniciar una recuperación más rápida que lo pronosticado inicialmente: en 2010 la región creció en un 6,0% y en 2011 un 4,3% y se estima que en 2012 alcanzó un 3,1%. Contribuyó a este resultado el aumento de los precios de productos básicos (especialmente minerales y metales) debido a la elevada demanda de China. Pero las economías caribeñas y aquellas con alto peso del turismo y dos ingresos externos siguen experimentando fuertes consecuencias.



GRÁFICO 1

**América Latina y el Caribe: crecimiento del PIB 2004-2012 (en %)**

Fuente: OIT (2012), *Panorama Laboral América Latina y el Caribe 2012*.  
Nota: PIB 2012 estimación.

Las economías de la región son, en general, poco diversificadas, y se especializan en sectores no intensivos en tecnologías. Esto es, en parte, debido a los efectos de un proceso de integración a la economía internacional que ha privilegiado la atracción de inversiones en lugar de desarrollar una estrategia que permita expandir la producción y el consumo interno<sup>1</sup>. La mayor parte de las exportaciones de la región son recursos naturales o manufacturas basadas en bienes primarios. Los sectores intensivos en recursos naturales siguen representando el 60% del valor agregado manufacturero total en América Latina (en cambio, en Estados Unidos, los sectores intensivos en conocimiento representan el 60% del valor agregado del sector de manufacturas) (OCDE-CEPAL, 2011).

La inserción de la región en las cadenas globales de valor es muy limitada, con la excepción de México (21% de sus exportaciones totales son bienes intermedios) y algunos países de América Central; en el primer caso, debido a su cercanía con Estados Unidos, y en el segundo a través de industrias instaladas en zonas francas para la exportación, que buscan los menores costos y se caracterizan por una alta tasa de empleo femenino. Sin embargo, es posible que estas industrias sean seriamente afectadas en un futuro cercano, ya que los acuerdos de la Organización

1 Destacan como excepciones en este escenario los casos de Argentina y Brasil, que vienen desarrollando desde hace una década una estrategia de crecimiento basada especialmente en la ampliación del mercado interno.



Mundial de Comercio (OMC) establecen que, a partir de 2016, no se les podrá otorgar incentivos fiscales especiales como sucede en la actualidad. Tomando a la región en su conjunto, apenas un 10% de sus exportaciones totales son de bienes intermedios (CEPAL, 2012).

El crecimiento económico de América Latina, impulsado fundamentalmente por las exportaciones de materias primas y el sector de servicios, no ha tenido la capacidad de generación del empleo que permita responder frente a las necesidades de la población. Un análisis de seis países (Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México y Uruguay) reflejó que el empleo asociado a las exportaciones representa entre 11% y 24% del total de la ocupación. Sin embargo, la relación entre el aumento de las exportaciones y el crecimiento del empleo (directo e indirecto) es relativamente débil, ya que el sector manufacturero (el que genera más empleos por cada punto de crecimiento) es el que menos se expande.

La crisis económica y financiera que se desencadenó en 2008 y ha marcado el curso de la economía global en los años siguientes tuvo también un fuerte impacto en América Latina y el Caribe: el PIB regional cayó 1,9% y el producto per cápita se redujo alrededor de 3% en 2009, en lo que representa el peor desempeño desde la crisis de la deuda externa de inicios de la década de los ochenta. Sin embargo, los efectos de la crisis de 2008-2009 fueron menores a lo esperado ya que el período anterior había permitido a la mayoría de los países de la región (con la excepción de América Central y el Caribe) lograr superávit de cuenta corriente, reducir la carga de la deuda externa y contar con reservas. Además, la región enfrentó la crisis con políticas anticíclicas y medidas tendientes a sostener el empleo y el consumo a través de estabilizadores automáticos y políticas laborales focalizadas. Por ejemplo, en los casos de Brasil, Chile y Uruguay se usaron varias políticas de empleo anticíclicas incluyendo una ampliación del seguro de desempleo y un reajuste del salario mínimo, además de otras medidas para sostener los ingresos y promover el consumo. México inició el Programa de Empleo Temporal Ampliado (PETA) para reducir las pérdidas de empleo y varios países otorgaron incentivos para sostener (o evitar caídas) en la producción y el empleo. De manera análoga, en el Perú operó un programa especial de reconversión laboral focalizada en los trabajadores desempleados de los sectores más afectados con el fin de reinsertarlos o reubicarlos en sectores no afectados por la crisis.

Esta contracción se reflejó, de modo heterogéneo, en los mercados de trabajo de la región, con caídas en los niveles de empleo, aumentos en la tasa de desempleo y un empeoramiento de la calidad media del empleo. La crisis afectó especialmente a los países especializados en la exportación de productos manufacturados a EE.UU. y en aquellos que reciben turismo, ambos sectores con alta proporción de empleo femenino. México, Centroamérica y el Caribe fueron por tanto los más golpeados. La crisis tuvo un impacto diferenciado. Golpeó más a los hombres en los países Andinos y el Cono Sur y a las mujeres en Centroamérica y el Caribe. A pesar de



la posterior recuperación, persistieron enormes brechas en los indicadores de participación, ocupación y desempleo, que reflejan las desventajas de la inserción laboral de las mujeres. Otro efecto de la crisis fue la disminución de las remesas. En términos sectoriales, el impacto recayó en mayor medida en la industria y la construcción, donde se concentra mano de obra masculina. Una consecuencia de esto fue la caída de la tasa de participación laboral masculina de 0,1 puntos porcentuales, con descensos en 10 de 14 países. En cambio, para las mujeres no se interrumpió el proceso de creciente incorporación al mercado laboral: en 10 de 14 países la tasa de participación femenina aumentó, y para el promedio de la región el incremento fue de 0,4 puntos porcentuales.

La tasa de ocupación para el promedio de la región tuvo también un comportamiento diferenciado, ya que mientras cayó 0,8 puntos porcentuales en el caso de los hombres, se mantuvo prácticamente estable en las mujeres. En siete de 14 países, la tasa de ocupación femenina subió, en uno se mantuvo estable y en seis cayó, mientras que en el caso de los hombres disminuyó en 11 países.

En el promedio simple de los 14 países, la tasa de desempleo de las mujeres se incrementó en 2009 algo menos que la de los hombres (0,8 puntos porcentuales y 1,0 punto porcentual, respectivamente), debido a que los sectores más afectados por la crisis (industria manufacturera y construcción) emplean en especial a fuerza laboral masculina. Sin embargo, en los países cuya manufactura está más relacionada con el comercio internacional, el desempleo femenino aumentó en mayor medida que el de los hombres. La recuperación posterior también favoreció más a la disminución del desempleo masculino y como resultado de esto la brecha de desocupación por sexo volvió a crecer.

Históricamente, América Latina ha mostrado una relación compleja entre crecimiento económico y empleo, en buena medida debido a la heterogeneidad de su estructura económica, expresada en el carácter segmentado de sus mercados

## CUADRO 1

### América Latina: elasticidad del empleo y crecimiento del PIB

Varios períodos (1991-2010; 1991-1997; 1998-2006; 2007-2010)	1991-2010	1991-1997	1998-2006	2007-2012
Mujeres	0,95	0,87	0,81	0,60
Hombres	0,54	0,46	0,51	0,40
Mujeres/hombres	1,76	1,89	1,59	1,50
Crecimiento del PIB	3,86%	4,47%	3,30%	4,24%

Fuente: OIT con base en datos combinados de CEPALSTAT, WDI y OIT. 16 países en América Latina.

Nota: Las elasticidades están estimadas con una regresión del empleo como función del PIB:  $\ln E = \beta_0 + \beta_1 \ln$ . PIB con un modelo panel con efectos fijos para cada país.

laborales y productivos nacionales, de su participación en el comercio internacional, y de su acceso a las tecnologías y la información (Vásconez, 2010). Como consecuencia, el crecimiento económico presenta impactos ambiguos en la creación de empleos.

Entre 1991 y 2010 un aumento en el PIB de 1% estaba asociado con un incremento de 0,95% en el empleo de las mujeres y de solamente 0,54% en el empleo de los hombres (véase el cuadro 1). Sin embargo, la elasticidad del empleo de las mujeres se redujo en el tiempo: pasó de 0,87 entre los años 1991-1997 a 0,60 en el período 2007-2010 (este último incluye el impacto de la crisis financiera). Esta caída de la elasticidad sugiere que a pesar de que el empleo femenino continúa siendo más sensible al crecimiento comparado con el empleo masculino, lo es en menor medida que hace diez años en términos absolutos y con respecto a los hombres.



# Las mujeres en el mercado de trabajo de la región

A pesar de los avances de las mujeres en diversas esferas, persisten déficits de trabajo decente y brechas de desigualdad de género en la participación laboral, la segregación ocupacional y los ingresos, la precariedad laboral, la participación de las mujeres en posiciones de decisión, influencia y poder, así como en la distribución del tiempo no remunerado que hombres y mujeres dedican al cuidado de la familia. Aunque las mujeres representan el 51,2% de la población total y el 52,1% de la población en edad de trabajar, están sobrerrepresentadas en el grupo que se sitúa fuera del mercado de trabajo (71,7%) y subrepresentadas entre quienes tienen empleo (41,1%). La desproporcionada carga que asumen las mujeres en las tareas de cuidado de la familia es una de las principales explicaciones de esta brecha. Las

## CUADRO 2

**América Latina: población total, en edad de trabajar y económicamente activa**  
(18 países seleccionados). Alrededor 2010

	Total		Mujeres		Hombres	
	Total	En %	Total	En %	Total	En %
Población total	514.961.556	100	251.240.754	48,8	263.720.803	51,2
Población en edad de trabajar (PET)	377.152.869	100	180.535.260	47,9	196.617.610	52,1
Inactivos	129.596.526	100	36.669.281	28,3	92.927.245	71,7
Población económicamente activa (PEA)	247.256.895	100	143.761.805	58,1	103.495.091	41,9
Población ocupada	228.796.278	100	134.672.308	58,9	94.123.970	41,4
Población desocupada	18.460.618	100	9.089.497	49,2	9.371.120	50,8

Fuente: CEPAL. Tabulaciones especiales a partir de las encuestas de hogares de los países.

Elaboración: OIT.

Notas: (1) Se incluyen datos de los siguientes países: Argentina (2010, total urbano) y datos nacionales para Bolivia (Estado Plurinacional de) (2007), Brasil (2009), Chile (2009), Colombia (2010), Costa Rica (2010), Ecuador (2010), El Salvador (2010), Honduras (2010), México (2010), Panamá (2010), Paraguay (2010), Perú (2010), República Dominicana (2010), Uruguay (2010) y Venezuela (República Bolivariana de) (2010).

mayores barreras que enfrentan para acceder a una ocupación también se reflejan en sus altas tasas de desempleo (9,1% en las mujeres y 6,3% en los hombres), siendo éstas más de la mitad del total de personas desocupadas en la región.

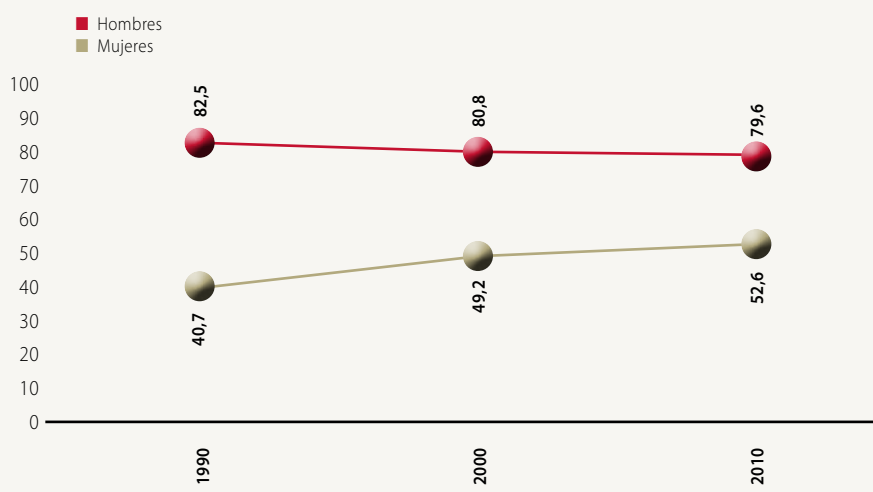
## PARTICIPACIÓN LABORAL: AUMENTAN LAS MUJERES, DISMINUYEN LOS HOMBRES

En la última década se incorporaron al mercado de trabajo en América Latina y el Caribe 22,8 millones de mujeres. Con este avance, más de 100 millones de mujeres integran la fuerza laboral en la actualidad, lo que se traduce en cinco de cada diez mujeres en edad de trabajar, en contraposición con ocho de cada diez hombres. La integración de las mujeres al mercado laboral ha sido un proceso constante en los últimos 30 años. Diversos factores explican este avance. Por una parte se encuentra la necesidad de aportar ingresos a la familia para cubrir las necesidades básicas y lograr un nivel adecuado de consumo, pero también inciden otros factores, como el aumento de los hogares con jefatura femenina. Además, el retardo del inicio de la maternidad y la disminución de la tasa de fecundidad junto con el aumento de la cobertura de servicios básicos han permitido aminorar la presión

La integración de las mujeres al mercado laboral ha sido un proceso constante en los últimos 30 años.

GRÁFICO 2

**América Latina y el Caribe:** tasa de participación laboral por sexo  
(Promedio simple, 18 países seleccionados). Años 1990, 2000, 2010 (en %)



Fuente: CEPAL. Tabulaciones especiales a partir de las encuestas de hogares de los países.  
Elaboración: OIT.

Notas: (1) la tasa de participación se refiere al cociente que resulta de la división de la población económicamente activa entre la población en edad de trabajar multiplicado por cien.

(2) Se incluyen datos de los siguientes países: Argentina (total urbano 1990-2000-2010); datos nacionales para Bolivia (Estado Plurinacional de) (1989-2000-2007), Brasil (1990-2001-2009), Chile (1990-2000-2009), Colombia (1991-2002-2010), Costa Rica (1990-2000-2010), Ecuador (1990-2000-2010), El Salvador (1990-2001-2010), Honduras (1990-2001-2010), México (1990-2000-2010), Panamá (1991-2001-2010), Paraguay (1990-2001-2010), Perú (1990-2001-2010), República Dominicana (1990-2002-2010), Uruguay (1990-2000-2010) y Venezuela (República Bolivariana de) (1990-2000-2010).

sobre el tiempo de las mujeres. La expansión de la tasa de escolaridad también ha facilitado su acceso a mejores ocupaciones, mientras que los cambios culturales han contribuido a elevar la conciencia de sus derechos como ciudadanas y sobre los nuevos roles que desean asumir.

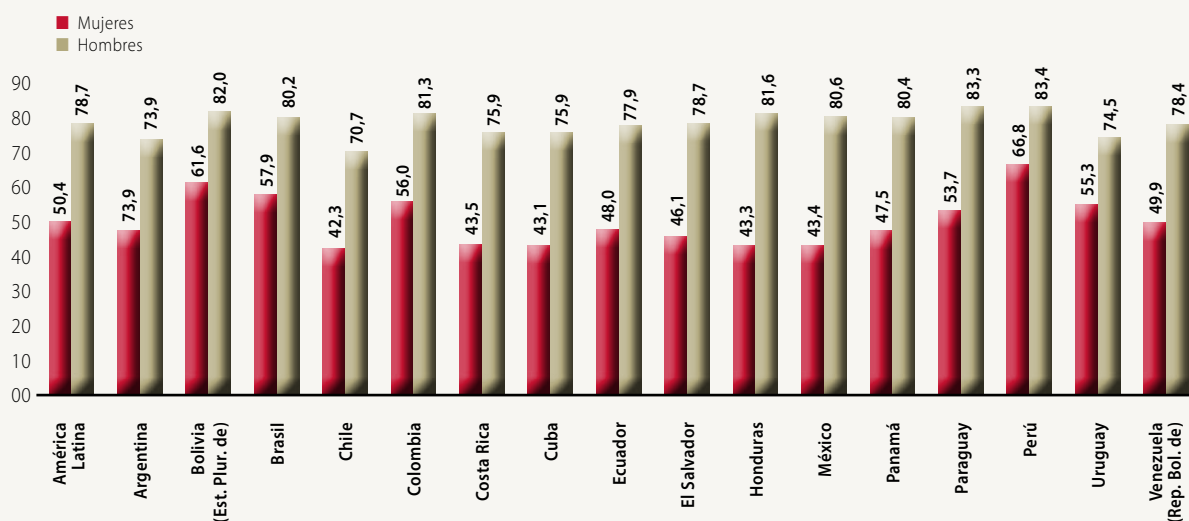
La tasa de participación laboral femenina regional aumentó cerca de tres puntos porcentuales en la última década (de 49,2% en 2000 a 52,6% en 2010), mientras que la de los hombres cayó un punto porcentual (de 80,8% en 2000 a 79,6% en 2010). A pesar de esta disminución, la brecha de la participación laboral entre los hombres y las mujeres continúa siendo elevada (véase el gráfico 2).

### LA PARTICIPACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES ES HETEROGÉNEA

La heterogeneidad de la región también se expresa en las diferencias en el nivel de participación laboral de las mujeres por países. El Perú es el país con la mayor tasa de participación laboral femenina, seguido de cerca por Bolivia (Estado Plurinacional de). También se ubican por sobre el promedio regional de 52,6% Brasil, Colombia, Paraguay y Uruguay. En cambio, en Chile, Costa Rica, Honduras y México las tasas de participación femenina son inferiores a 45%.

GRÁFICO 3

**América Latina:** Tasa de participación laboral por sexo.  
(Promedio simple, 15 países seleccionados). Alrededor 2010 (en %)

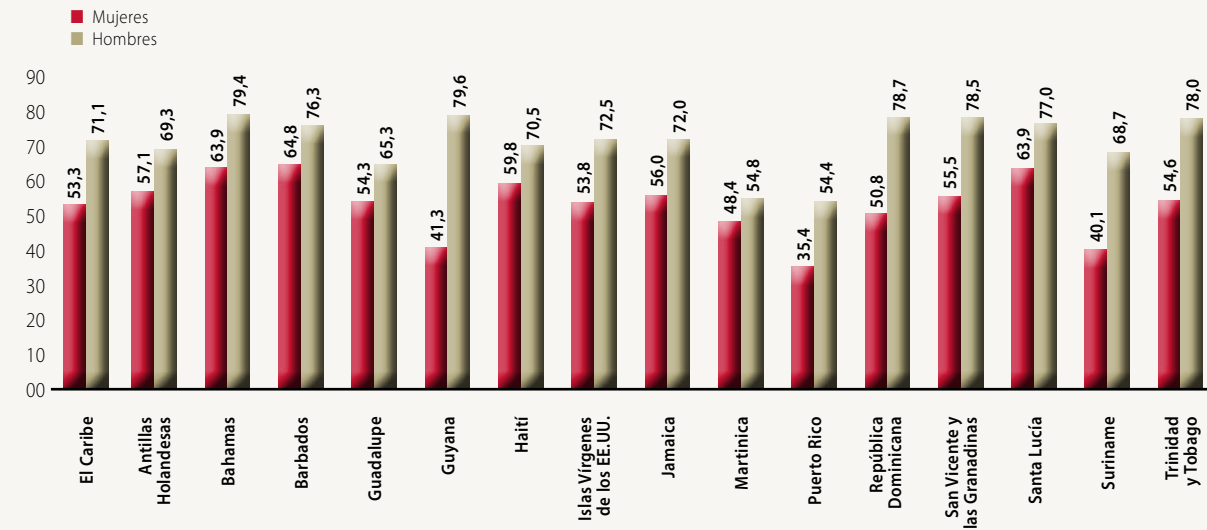


Fuente: CEPAL. Tabulaciones especiales a partir de las encuestas de hogares de los países.  
Elaboración: OIT.

Notas: (1) La tasa de participación se refiere al cociente que resulta de la división de la población económicamente activa entre la población en edad de trabajar multiplicada por cien.  
(2) El promedio simple de las tasas de participación a nivel regional incluye datos del área urbana de Argentina (2010), datos nacionales para Bolivia (Estado Plurinacional de) (2007), Brasil (2009), Chile (2009), Colombia (2010), Costa Rica (2010), Ecuador (2010), El Salvador (2010), Honduras (2010), México (2010), Panamá (2010), Paraguay (2010), Perú (2010), Uruguay (2010) y Venezuela (República Bolivariana de) (2010).

## GRÁFICO 4

**El Caribe:** Tasa de participación laboral por sexo.  
(Promedio simple, 16 países seleccionados). Alrededor 2010 (en %)



Fuente: OIT. Key Indicators of Labour Market (KILM)

En el Caribe, la participación laboral femenina es también heterogénea pero más alta que la de América Latina, destacando los casos de Bahamas, Barbados y Santa Lucía.

## PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA URBANA Y RURAL

Según el contexto geográfico donde viven las mujeres, la participación laboral femenina difiere, siendo más alta en las zonas urbanas que en las zonas rurales. En parte, esta asimetría es atribuible a que en las ciudades las mujeres tienen un mayor nivel de escolaridad y calificación, principalmente las más jóvenes, lo que incentiva o facilita su participación laboral y, además, a la mayor demanda de empleos en el sector de servicios, donde predomina la inserción femenina.

En 2010, la tasa de participación femenina urbana regional era superior al mismo indicador en zonas rurales en 7,2 puntos porcentuales (véase el gráfico 5). Esto se observa en todos los casos analizados, excepto en el Perú (tasa de participación femenina rural de 75% y tasa urbana de 63,1%) y Bolivia (Estado Plurinacional de) (tasa de participación femenina rural de 76,1% y tasa urbana de 54,7%), los dos países con la mayor participación laboral femenina de la región.

En cambio, el patrón que siguen los hombres es el opuesto: la tasa de participación masculina rural es mayor que la urbana. Debido a esto, la mayor brecha de

GRÁFICO 5

**América Latina y el Caribe: tasa de participación laboral urbana por sexo**  
(Promedio simple, 13 países seleccionados). Alrededor 2000 Y 2010 (en %)



Fuente: CEPAL. Tabulaciones especiales a partir de las encuestas de hogares de los países.  
Elaboración: OIT.

Notas: (1) Se incluyen datos de los siguientes países: Bolivia (Estado Plurinacional de) (2000, 2007); Brasil (2001, 2009), Chile (2000, 2009), Colombia (2002, 2010), Costa Rica (2000, 2010), Ecuador (2000, 2010), El Salvador (2001, 2010), Honduras (2001, 2010), México (2000, 2010), Panamá (2001, 2010), Paraguay (2001, 2010), Perú (2001, 2010) y República Dominicana (2002, 2010).

GRÁFICO 6

**América Latina y el Caribe: tasa de participación laboral rural por sexo**  
(Promedio simple). Años 1990, 2000 y 2010 (en %)



Fuente: OIT (2012), Panorama Laboral América Latina y el Caribe 2012.  
Elaboración: OIT.



género en la participación laboral se produce en el ámbito rural. Sin embargo, es necesario señalar dos prevenciones al respecto. La brecha de género en la participación laboral rural podría ser inferior a lo indicado, debido a que, en primer lugar, la participación laboral de las mujeres en estos ámbitos puede estar subestimada al no considerar la producción para autoconsumo y su papel en la economía campesina. En segundo término, la brecha se está cerrando, puesto que la fuerza de trabajo femenina rural ha crecido desde 32,4% a 47,5% entre 2000 y 2010 –a mayor velocidad que la de las mujeres urbanas–, mientras que la fuerza de trabajo masculina rural se mantuvo estable en torno a 85%.

### **SEIS DE CADA DIEZ MUJERES ENTRE 25 Y 49 AÑOS SON PARTE DE LA FUERZA LABORAL**

La tasa de participación laboral femenina también difiere en la región según el grupo etario de pertenencia: para el grupo entre 25 y 34 años es de 60,7% y para aquellas que tienen entre 35 y 49 años es de 62,2% (véase el gráfico 7). Por su parte, las trabajadoras jóvenes (entre 15 y 24 años) tienen una tasa de participación laboral de 35,6%, cifra que ha disminuido en la última década en la medida que paralelamente ha aumentado su retención en el sistema escolar. De todas maneras, esta disminución ha sido inferior a la que se registra entre los trabajadores jóvenes, cuya tasa de participación laboral disminuyó 5,8 puntos porcentuales en la última década.

Un fenómeno notable es el caso de las trabajadoras mayores de 50 años, cuya presencia en el mercado de trabajo se incrementó notablemente en las últimas décadas y alcanzó en 2010 a 34,6%, esto es, 2,3 puntos porcentuales más que en 2000 y 12,6 más en relación a 1990 (CEPAL, 2011)<sup>2</sup>. Ellas son las que iniciaron el proceso masivo de incorporación de mujeres al mercado laboral. Nacidas en la década de los años cincuenta y a comienzos de los sesenta, en la mayoría de los casos son la primera generación de mujeres que tuvieron en sus familias, una ocupación remunerada y abrieron espacios a las generaciones más jóvenes, enfrentando múltiples formas de desigualdad y discriminación.

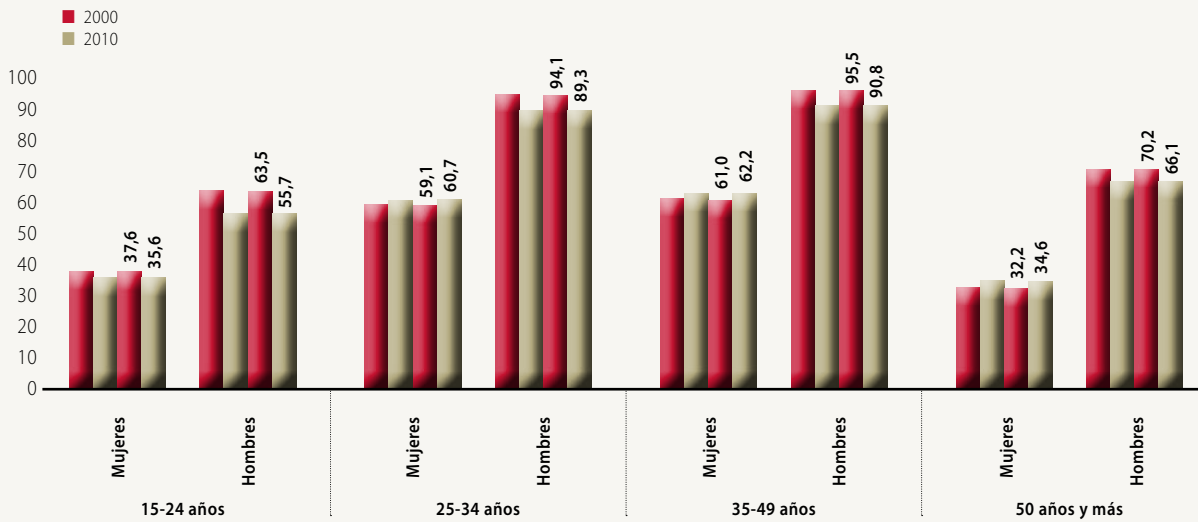
Menos educadas que las jóvenes que se incorporan recién al mercado de trabajo, muchas de ellas se vieron forzadas a buscar una ocupación en el marco de fenómenos como el incremento de los divorcios y las sucesivas crisis económicas que afectaron seriamente la ocupación masculina. Han permanecido

---

2 Los datos de participación laboral de las mujeres de 50 años y más para 1990 se calcularon como promedio simple sobre la base de los siguientes 10 países de la región: Brasil (1990), Chile (1990), Colombia (1991), Costa Rica (1990), El Salvador (1995), Guatemala (1989), Honduras (1990), México (1989), Nicaragua (1993) y Venezuela (República Bolivariana de) (1990).



**América Latina y el Caribe: tasa de participación laboral por sexo y tramo de edad**  
(Promedio simple, 18 países seleccionados). Alrededor 2000 y 2010 (en %)



Fuente: CEPAL (2011), *Panorama Social de América Latina 2011*.  
Elaboración: OIT.

Notas: (1) Se incluyen datos de los siguientes países: Argentina (1999 y 2010), Bolivia (Estado Plurinacional de) (1999 y 2007), Brasil (1999 y 2009), Chile (2003 y 2009), Costa Rica (1999 y 2010), Cuba (2002 y 2008), Ecuador (2004 y 2010), El Salvador (2001 y 2010), Guatemala (2002 y 2006), Honduras (1999 y 2010), México (2002 y 2010), Nicaragua (1993 y 2005), Panamá (2002 y 2010), Paraguay (1999 y 2010), Perú (2001 y 2010), República Dominicana (2002 y 2010), Uruguay (2007 y 2010) y Venezuela (República Bolivariana de) (1999 y 2010).

en trayectorias relativamente estables y están empezando recién a retirarse del mercado laboral, en tanto otras no pueden hacerlo por estar al margen de los sistemas de pensiones.

La estructura etaria de la fuerza de trabajo femenina también varía según el área geográfica. En las zonas urbanas la participación laboral de las mujeres se concentra entre las adultas, mientras que en las zonas rurales es mucho más marcada la presencia de los extremos etarios: mujeres mayores y jóvenes, e incluso trabajadoras infantiles. De acuerdo con datos recopilados por el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC), de la OIT, el 70% de los niños que trabajan en el mundo lo hace en el sector agrícola y cerca del 20% tiene menos de 10 años, en promedio. Paraguay, Bolivia (Estado Plurinacional de) y Perú registran en ese orden las tasas más altas de niños trabajadores rurales.

En Bolivia (Estado Plurinacional de) y Guatemala un 20% de las mujeres ocupadas en la agricultura son niñas menores de 14 años. El trabajo que realizan los niños de ambos sexos en las zonas rurales es diferente: las niñas tradicionalmente han estado vinculadas a las actividades de trabajo doméstico, el cuidado de sus hermanos de menor edad y la alimentación de los animales domésticos, pero también se desempeñan en actividades agrícolas cuando la temporada así lo exige. Por el contrario, los niños por lo general se ocupan de tareas tales como la recolección

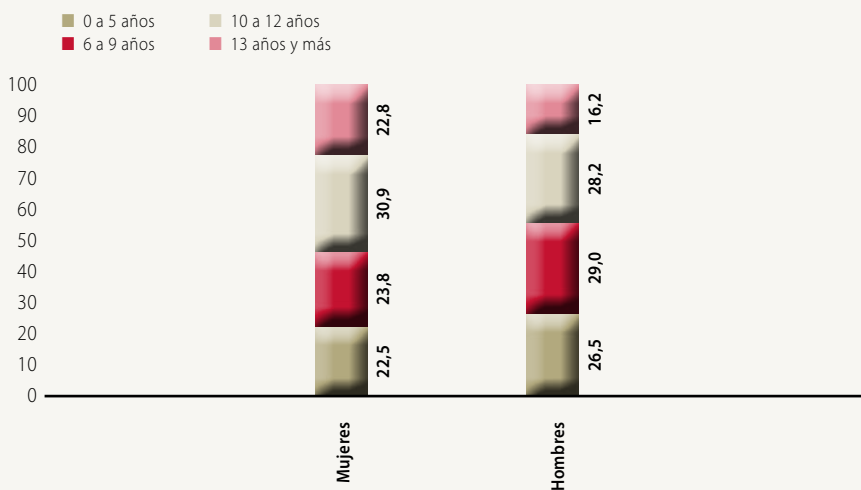
de leña, el traslado de agua y de piedras o apoyan al padre en la recolección de frutas, pescados, caza o cualquier otro producto, así como en la actividad principal del jefe del hogar (OIT, 2007).

## MAYOR NIVEL EDUCATIVO DE LAS MUJERES QUE FORMAN PARTE DE LA FUERZA LABORAL

En la región se ha producido en los últimos años un importante aumento en el nivel de escolaridad de la población y la brecha educativa favorece en la actualidad a las mujeres. En particular, las mujeres jóvenes (menores de 30 años) han sobrepasado a los hombres tanto en términos de logro educativo como de matrícula escolar en toda la región, excepto en los casos de Bolivia (Estado Plurinacional de), Haití y Guatemala. Las diferencias de nivel educacional en la fuerza de trabajo son favorables a las mujeres: 22,8% de ellas tienen 13 o más años de educación, mientras que solo 16,2% de los hombres alcanza o supera este resultado.

GRÁFICO 8

**América Latina y el Caribe:** distribución de la población económicamente activa (PEA) por sexo y años en la educación formal. (Promedio simple, 16 países seleccionados). Alrededor 2010 (en %)



Fuente: CEPAL. Tabulaciones especiales a partir de las encuestas de hogares de los países.  
Elaboración: OIT.

Notas: (1) Se incluyen datos de los siguientes países: Argentina (2010), Bolivia (Estado Plurinacional de) (2007), Brasil (2009), Chile (2009), Colombia (2010), Costa Rica (2010), Ecuador (2010), El Salvador (2010), Honduras (2010), México (2010), Panamá (2010), Paraguay (2010), Perú (2010), República Dominicana (2010), Uruguay (2010) y Venezuela (República Bolivariana de) (2010).

#### RECUADRO 1

### MUJERES Y HOMBRES ACTIVOS CON ESCASO NIVEL EDUCATIVO: UN DESAFÍO PENDIENTE DEL TRABAJO DECENTE

La heterogeneidad de América Latina se refleja en sus niveles educacionales. A pesar de los avances que se registran en los años de escolaridad, una proporción importante de la fuerza laboral tiene todavía bajos niveles de calificación. El 46,3% de las mujeres y el 55,5% de los hombres que forman parte de la población económicamente activa (PEA) en la región registran menos de 12 años de educación formal.

En un grupo de cinco países –Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Colombia, El Salvador y Honduras– al menos un cuarto de la PEA masculina y femenina tiene niveles de escolaridad inferiores a cinco años en la educación formal. En todos los países el porcentaje de mujeres activas con muy baja educación es inferior al porcentaje de hombres en esta situación, excepto en Bolivia (Estado Plurinacional de) (44,6% versus 28,9%) y Perú (34,0% versus 23,6%).

#### América Latina y el Caribe: países con 25% o más de la población económicamente activa (PEA) con 5 o menos años en la educación formal, por sexo

(16 países seleccionados). Alrededor 2010

Sexo	Países con 25% o más de la PEA con muy bajo nivel educativo
Mujeres	Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Colombia, El Salvador, Honduras y Perú
Hombres	Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Colombia, El Salvador, Honduras y República Dominicana

Fuente: CEPAL. Tabulaciones especiales a partir de las encuestas de hogares de los países.

Elaboración: OIT.

Notas: (1) Se incluyen datos de los siguientes países: Argentina (2010), Bolivia (Estado Plurinacional de) (2007), Brasil (2009), Chile (2009), Colombia (2010), Costa Rica (2010), Ecuador (2010), El Salvador (2010), Honduras (2010), México (2010), Panamá (2010), Paraguay (2010), Perú (2010), República Dominicana (2010), Uruguay (2010) y Venezuela (República Bolivariana de) (2010).

En la gran mayoría de los países de Centroamérica la escolaridad promedio se sitúa entre seis y nueve años de estudios, aunque en algunos países como Guatemala, Honduras y Nicaragua los años promedio de instrucción no alcanzan la primaria completa, en especial en las zonas rurales. La población con 10 años y más de instrucción se concentra en las zonas urbanas de Costa Rica y Panamá, donde además las mujeres superan a los hombres.

Los bajos niveles educativos en amplios contingentes de población y el problema de la calidad educativa en la región refuerzan la desigualdad en el mercado de trabajo entre los sexos y también entre las propias mujeres. En particular, las mujeres indígenas y las mujeres rurales presentan niveles de escolaridad inferiores a los hombres, y junto a las afrodescendientes, altas tasas de analfabetismo. El rezago educativo, junto con factores étnicos y geográficos, explican en gran medida la inserción laboral precaria y de baja calidad y remuneración de estas mujeres en la actualidad.

La evidencia internacional apunta a que el nivel secundario de estudios completo es el piso educacional mínimo para que una persona pueda integrarse adecuadamente en el mundo del trabajo y tenga menores probabilidades de mantenerse o caer en la pobreza (CEPAL, 2010).

Fuente: OIT.

### CUADRO 3

#### América Latina y el Caribe: países con 25% o más de la población económicamente activa (PEA) con 13 o más años de educación formal, por sexo

(16 países seleccionados). Alrededor 2010

Sexo	Países con 25% o más de la PEA con nivel educativo alto
Mujeres	Argentina, Chile, Costa Rica, Ecuador, Panamá, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela (República Bolivariana de)
Hombres	Argentina, Chile y Perú

Fuente: CEPAL. Tabulaciones especiales a partir de las encuestas de hogares de los países.

Elaboración: OIT.

Notas: (1) Se incluyen datos de los siguientes países: Argentina (2010), Bolivia (Estado Plurinacional de) (2007), Brasil (2009), Chile (2009), Colombia (2010), Costa Rica (2010), Ecuador (2010), El Salvador (2010), Honduras (2010), México (2010), Panamá (2010), Paraguay (2010), Perú (2010), República Dominicana (2010), Uruguay (2010) y Venezuela (República Bolivariana de) (2010).

En seis de 16 países seleccionados de la región (Argentina, Chile, Panamá, República Dominicana, Uruguay y Venezuela (República Bolivariana de)) sobre 50% de las mujeres en la PEA tiene al menos educación secundaria completa, mientras que en nueve países (Argentina, Chile, Costa Rica, Ecuador, Panamá, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela (República Bolivariana de)) más de la cuarta parte de las mujeres activas tiene educación superior. En el caso de los hombres en la PEA, este último fenómeno solo se registra en tres de esos países (Argentina, Chile y Perú).

### AUMENTAN LAS OPORTUNIDADES DE EMPLEO PARA LAS MUJERES

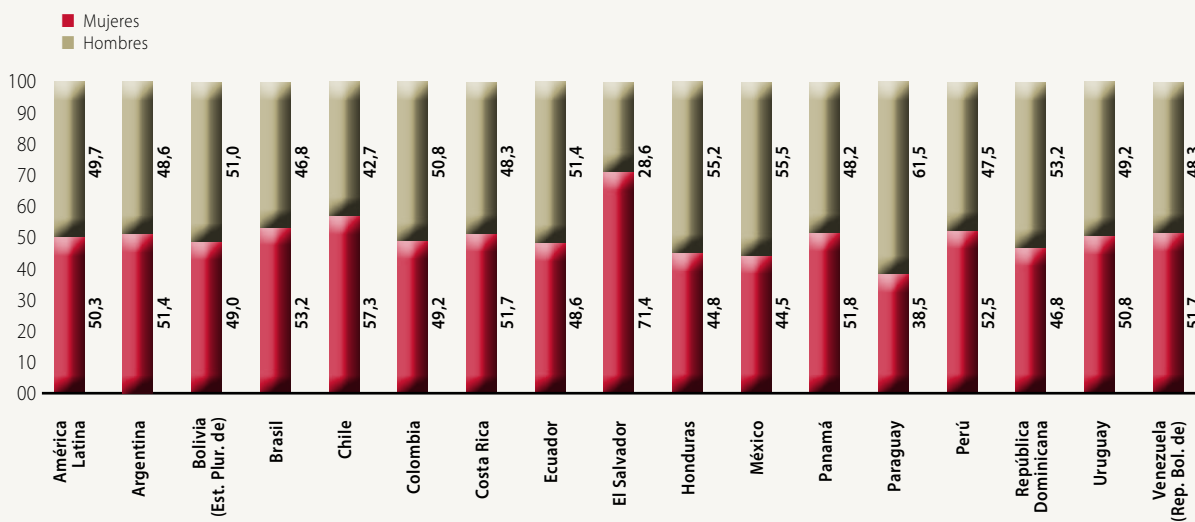
El incremento de la tasa de participación femenina no es el único cambio positivo que se observa en el mercado laboral en la presente década: también han aumentado sus oportunidades de empleo, a un ritmo superior al que se registra para los hombres. En promedio, la tasa de ocupación urbana pasó de 52,0% en 2002 a 56,1% en 2012, lo que se explica fundamentalmente por la mayor ocupación femenina: la tasa de ocupación femenina aumentó de 40,2% a 44,1%, mientras que la masculina disminuyó de 67,0% a 66,2% en ese período (OIT, 2012).

Además, la tasa de ocupación de las mujeres tuvo un desempeño más estable que la de los hombres, resultando menos afectada por la crisis económica.

En la última década se crearon más de 45 millones de puestos de trabajo en América Latina y el Caribe, siendo la mitad de ellos (50,3%) ocupados por mujeres.



**América Latina y el Caribe:** distribución de los puestos de trabajo creados entre 2000 y 2010 por sexo (Promedio simple, 16 países seleccionados). Alrededor 2010 (en %)



Fuente: CEPAL. Tabulaciones especiales a partir de las encuestas de hogares de los países.

Elaboración: OIT.

Notas: (1) Se incluyen datos de los siguientes países: Argentina (2000-2010), Bolivia (Estado Plurinacional de) (2000-2007), Brasil (2001-2009), Chile (2000-2009), Colombia (2002-2010), Costa Rica (2000-2010), Ecuador (2000-2010), El Salvador (2001-2010), Honduras (2001-2010), México (2000-2010), Panamá (2001-2010), Paraguay (2001-2010), Perú (2001-2010), República Dominicana (2002-2010), Uruguay (2000 urbano, 2010 nacional) y Venezuela (República Bolivariana de) (2000-2010).

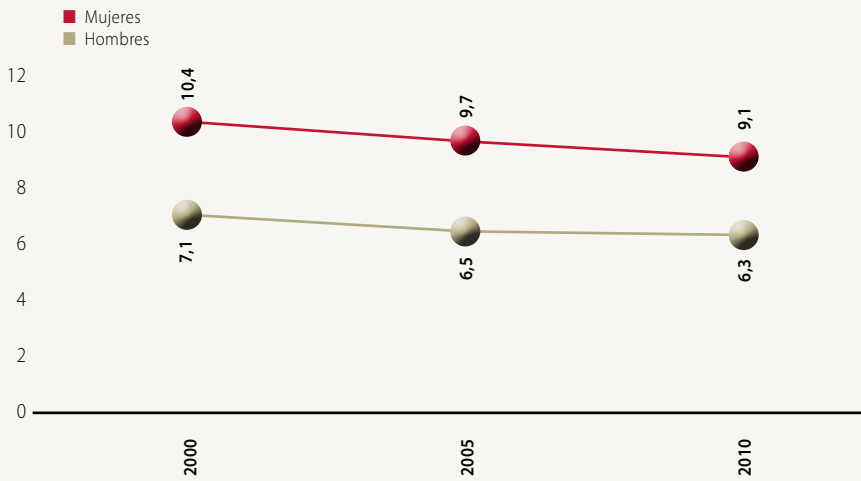
## PERSISTE LA BRECHA DE DESEMPLEO POR SEXO

El desempleo en la región es mayor entre las mujeres que entre los hombres: 9,1% y 6,3%, respectivamente. A pesar que en la última década la tasa de desempleo femenina disminuyó en mayor medida que la masculina y, en consecuencia, la brecha de desempleo por sexo disminuyó, en 2010 había 9,3 millones de mujeres y 9 millones de hombres que buscaban activamente un puesto de trabajo, pero no lo encontraban. Las mujeres indígenas y afrodescendientes enfrentan mayores dificultades que sus pares masculinos para insertarse en el mercado de trabajo. En 2006, la tasa de desempleo de éstas fue en promedio 85% mayor que la de su contraparte masculina en los siete países<sup>3</sup> para los que existe información, mientras que la tasa de desempleo promedio de las mujeres no indígenas ni afrodescendientes superó en más de 60% la de su contraparte masculina. La tasa de desempleo de las mujeres indígenas en Bolivia (Estado Plurinacional de), Guatemala y Perú fue menor que la de los hombres no indígenas; lo contrario se registró en Brasil, Chile, Ecuador y Uruguay para las mujeres indígenas y/o afrodescendientes con respecto a los hombres no indígenas ni afrodescendientes (OIT, 2007).

3 Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Chile, Ecuador, Guatemala, Perú y Uruguay.

GRÁFICO 10

**América Latina y el Caribe: tasa de desempleo por sexo**  
(Promedio simple, 16 países seleccionados). Alrededor 2000, 2005 y 2010 (en %)

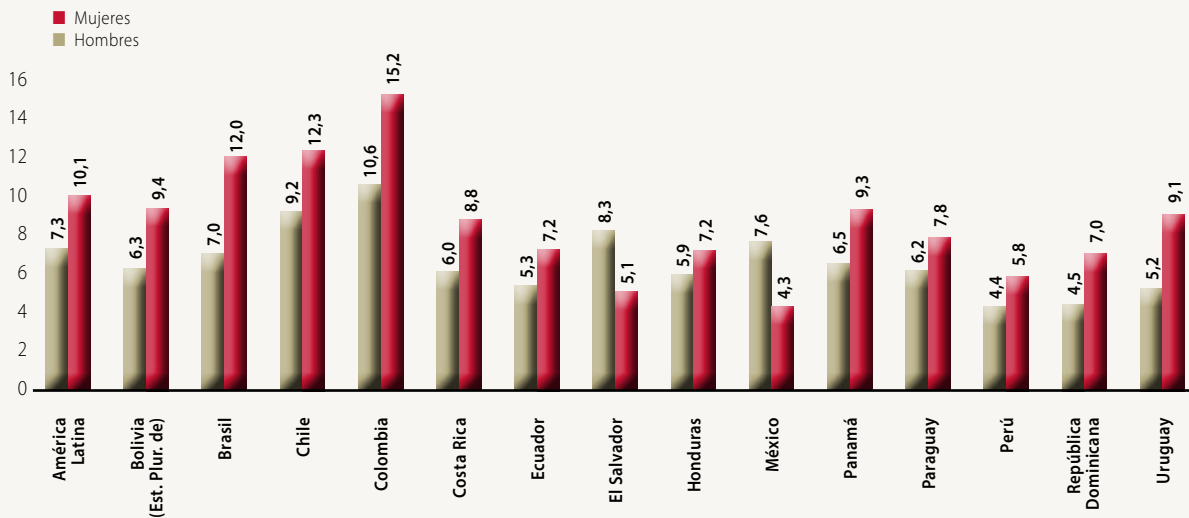


Fuente: CEPAL. Tabulaciones especiales a partir de las encuestas de hogares de los países.  
Elaboración: OIT.

Notas: (1) Se incluyen datos de los siguientes países: Argentina (2000-2010), Bolivia (Estado Plurinacional de) (2000-2007), Brasil (2001-2009), Chile (2000-2009), Colombia (2002-2010), Costa Rica (2000-2010), Ecuador (2000-2010), El Salvador (2001-2010), Honduras (2001-2010), México (2000-2010), Panamá (2001-2010), Paraguay (2001-2010), Perú (2001-2010), República Dominicana (2002-2010), Uruguay (2000 urbano, 2010 nacional) y Venezuela (República Bolivariana de) (2000-2010).

GRÁFICO 11

**América Latina y el Caribe: tasa de desempleo urbano por sexo**  
(Promedio simple, 14 países seleccionados). Alrededor 2010 (en %)



Fuente: CEPAL. Tabulaciones especiales a partir de las encuestas de hogares de los países.  
Elaboración: OIT.

Notas: (1) Se incluyen datos de los siguientes países: Bolivia (Estado Plurinacional de) (2007), Brasil (2009), Chile (2009), Colombia (2010), Costa Rica (2010), Ecuador (2010), El Salvador (2010), Honduras (2010), México (2010), Panamá (2010), Paraguay (2010), Perú (2010), República Dominicana (2010), Uruguay (2010).

La brecha de desocupación por sexo es cercana a tres puntos porcentuales en el área urbana, presentando las mujeres un muy escaso nivel de desocupación en países con alta incidencia de pobreza (véase el gráfico 11).

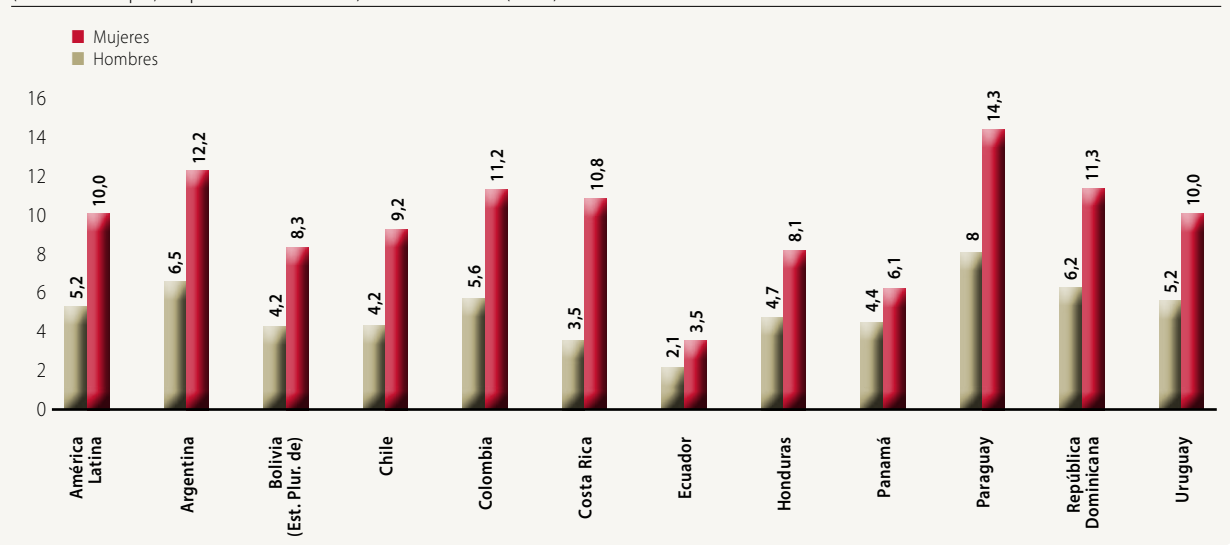
## EL SUBEMPLEO CONSTITUYE UN PROBLEMA ESTRUCTURAL EN LA REGIÓN

La persistencia del subempleo constituye un elemento estructural en la región, factible de observar en dos situaciones. La primera es el subempleo de ingresos y se refiere a los ocupados cuyos ingresos son inferiores al mínimo legal, a pesar de trabajar en jornadas completas. Este grupo de trabajadores es el de los “pobres que trabajan” y está integrado tanto por población asalariada como por trabajadores por cuenta propia situados principalmente en la economía informal pero también en el sector formal.

Las mujeres tienen una incidencia mayor que los hombres entre quienes perciben ingresos inferiores al ingreso mínimo legal, lo que permite suponer que entre estas el subempleo por ingresos es más marcado. En Chile, las mujeres constituyen el 67,1% de los asalariados que perciben ingresos inferiores a 1 salario mínimo por

GRÁFICO 12

**América Latina y el Caribe:** hombres y mujeres ocupados que trabajan menos de 30 horas semanales y desearían trabajar más (Promedio simple, 11 países seleccionados). Alrededor 2010 (en %)



Fuente: CEPAL. Tabulaciones especiales a partir de las encuestas de hogares de los países.

Elaboración: OIT.

Notas: (1) Se incluyen datos de los siguientes países: Argentina (2010), Bolivia (Estado Plurinacional de) (2007), Chile (2009), Colombia (2010), Costa Rica (2010), Ecuador (2010), Honduras (2010), Panamá (2010), Paraguay (2010), República Dominicana (2010) y Uruguay (2010).



hora (8,9% del total de asalariados privados). Además, casi 14% de las trabajadoras domésticas recibe menos del salario mínimo legal por hora. En El Salvador, 29,8% de las mujeres asalariadas tiene ingresos mensuales bajo el salario mínimo (24,1% de los hombres) pero esta situación se torna mayoritaria entre las trabajadoras a domésticas, ya que 93,8% percibe salarios mensuales inferiores al mínimo legal nacional (85,4% menos que el salario mínimo por hora). En Costa Rica, 64% de las trabajadoras domésticas recibe salarios mensuales bajo el mínimo, situación que alcanza a 31% de las mujeres asalariadas.

La segunda dimensión del subempleo es el subempleo horario y comprende a las personas que trabajan en jornadas parciales de manera involuntaria, es decir, que desean trabajar en jornadas laborales más extensas pero no lo pueden hacer porque no encuentran empleo para completar su jornada.

En la región, 5,2% de los hombres ocupados están subempleados lo que contrasta con 10% de las mujeres. Es decir, hay 2,3 millones de mujeres y 1,8 millones de hombres en América Latina y el Caribe que trabajan menos de 30 horas semanales y desearían trabajar más.

También integran este grupo quienes están disponibles para asumir un empleo, aunque no se encuentren buscando activamente y, por tanto no son considerados desempleados. Este tipo de subempleo también está compuesto mayoritariamente por mujeres. Un estudio en Chile sobre mujeres inactivas reflejó que 57% de aquellas pertenecientes al nivel socioeconómico bajo y 51% de las de nivel socioeconómico medio estaban dispuestas a trabajar. Si a estos grupos se agregan aquellas que respondieron que lo harían dependiendo de las condiciones, resulta que 75% de las mujeres de nivel socioeconómico bajo y 81% de las de medio estaban dispuestas a trabajar remuneradamente (Comunidad Mujer, 2010).

## MÁS MUJERES EN EL SECTOR TERCIARIO

La composición productiva de la región no ha experimentado grandes cambios en la última década. Se observa el proceso claro de tercerización y la reducción de la importancia de los sectores de exportación en la generación de empleo, donde los sectores primarios de agricultura y pesca y secundarios de manufactura están siendo superados por los sectores terciarios de comercio y de servicios<sup>4</sup>. Esto plantea un problema estructural a las economías de la región, cuyo empleo está cada vez más concentrado en el sector terciario, en especial en el caso de las mujeres.

---

4 Sector primario: agricultura y pesca, minería. Sector secundario: industria manufacturera, electricidad, gas y agua, y construcción. Sector terciario: comercio, transporte, almacenamiento y comunicaciones, establecimientos financieros, servicios comunales sociales y personales, y actividades no especificadas. (Véase el Cuadro 4)



El sector terciario es el que tiene mayor aporte al PIB, en particular los servicios, y es también el que genera mayor cantidad de empleos. El 72,9% de las mujeres ocupadas estaban en el sector terciario en 2000, porcentaje que se incrementó al 75,5% en 2010. En el caso de los hombres, esos porcentajes son 48,8% y 50,6%, respectivamente. El empleo en el sector secundario se mantuvo relativamente constante en la última década, mientras que el empleo en el sector primario disminuyó para ambos sexos: entre las mujeres pasó de 13,4% en 2000 a 10,8% en 2010 y entre los hombres de 24,1% en 2000 a 21,6% en el mismo período.

Las mujeres continúan fuertemente concentradas en dos ramas: siete de cada diez (67,9%) mujeres ocupadas trabajaba en servicios o comercio en 2010. Estas ramas, si bien presentan una gran diversidad en su estructura de ocupaciones, tienen una participación sustantiva en los empleos de productividad, remuneraciones y niveles de protección social bajos.

La ocupación masculina, en cambio, está más diversificada y aunque también ha aumentado su peso en el sector terciario (principalmente en comercio que pasa de 16,2% a 19,1%) todavía mantiene una presencia importante en la agricultura (20,9%), industria (14,7%), construcción (12,3%) y transporte (8,6%).

#### CUADRO 4

##### América Latina y el Caribe: población ocupada urbana según rama de actividad económica y sexo

(16 países seleccionados). Alrededor 2000 y 2010 (en %)

Ramas de actividad económica	Año 2000			Año 2010			
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	
Sector primario	Agricultura y pesca	19,5	13,4	23,7	16,7	10,7	20,9
	Minería	0,3	0,0	0,4	0,5	0,1	0,7
Sector secundario	Industria manufacturera	14,9	13,1	15,9	13,8	12,6	14,7
	Electricidad, gas y agua	0,4	0,1	0,5	0,6	0,3	0,9
	Construcción	6,7	0,5	10,7	7,4	0,6	12,3
Sector terciario	Comercio	18,6	21,7	16,2	21,8	25,6	19,1
	Transporte, almacenamiento comunicaciones	5,0	1,1	7,4	5,9	2,0	8,6
	Establecimientos financieros	2,0	1,6	2,1	5,9	5,7	6,0
	Servicios comunales, sociales y personales	32,0	47,7	22,3	27,2	42,3	16,7
	Actividades no especificadas	0,8	0,8	0,8	0,2	0,1	0,2
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: CEPAL. Tabulaciones especiales a partir de las encuestas de hogares de los países.

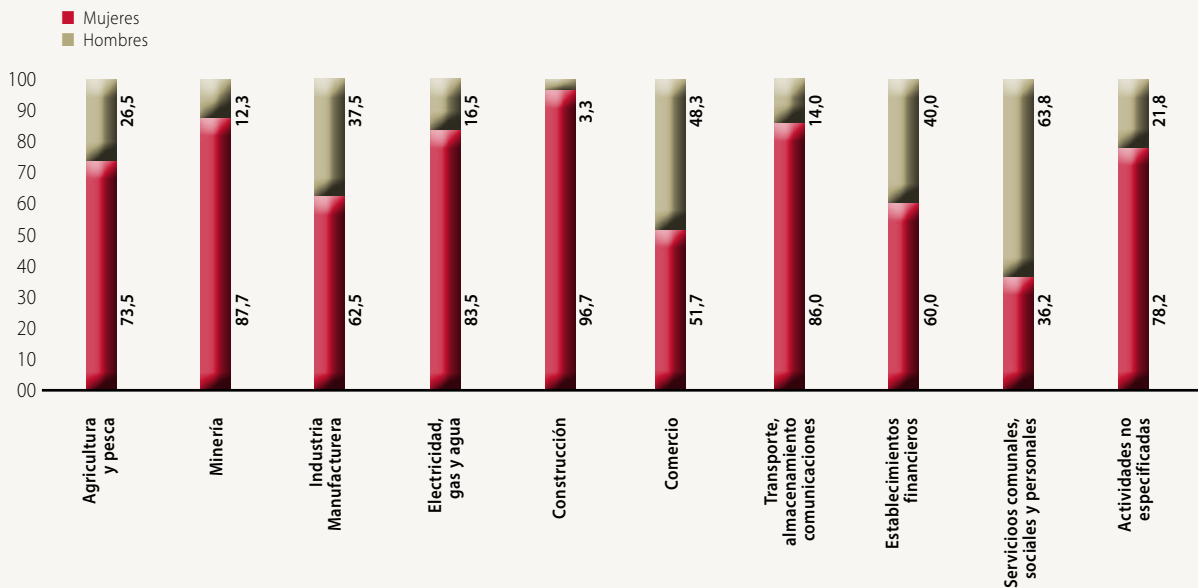
Elaboración: OIT.

Notas: (1) Se incluyen datos de los siguientes países: Argentina (total urbano 2000-2010), Bolivia (Estado Plurinacional de) (2000-2007), Brasil (2000-2009), Chile (2000-2009), Colombia (2002-2010), Costa Rica (2000-2010), Ecuador (2000-2010), El Salvador (2001-2010), Honduras (2001-2010), México (2000-2010), Panamá (2001-2010), Paraguay (2001-2010), Perú (2001-2010), República Dominicana (2002-2002), Uruguay (2000-2010) y Venezuela (República Bolivariana de) (2000-2010).

Las mujeres representan 63,8% del total de ocupados en los servicios comunitarios, sociales y personales y prácticamente la mitad (48,3%) de los ocupados en el comercio (véase el gráfico 13). En el resto de los sectores están menos representadas que los hombres, siendo los sectores de la construcción, minería, transporte, electricidad, gas y agua donde se registra menor presencia femenina. Esta tendencia se ha reforzado en la última década. De los 22,5 millones de nuevos puestos de trabajo creados en la década y ocupados por mujeres, 86% se concentró en el sector terciario, 12% en el sector secundario y solo 4% en el sector primario. Entre los hombres, estos valores son, respectivamente, 63%, 30% y 9%<sup>5</sup>.

GRÁFICO 13

**América Latina y el Caribe:** distribución de hombres y mujeres ocupados por rama de actividad (Promedio simple, 16 países seleccionados). Alrededor 2010 (en %)



Fuente: CEPAL. Tabulaciones especiales a partir de las encuestas de hogares de los países. Elaboración: OIT.

Notas: (1) Se incluyen datos de los siguientes países: Argentina (2010), Bolivia (Estado Plurinacional de) (2007), Brasil (2009), Chile (2009), Colombia (2010), Costa Rica (2010), Ecuador (2010), El Salvador (2010), Honduras (2010), México (2010), Panamá (2010), Paraguay (2010), Perú (2010), República Dominicana (2002), Uruguay (2010) y Venezuela (República Bolivariana de) (2010).

5 La suma de los porcentajes es mayor a 100% debido a la destrucción de puestos de trabajo en la categoría "no especificados", de un -2% tanto para los hombres como para las mujeres.

CUADRO 5

**América Latina y el Caribe: cantidad y distribución de puestos de trabajos creados por sector entre 2000 y 2010 para las mujeres y los hombres**

(16 países seleccionados). Alrededor 2000 y 2011

Ramas de actividad económica	Mujeres		Hombres		
	Total	En %	Total	En %	
Sector primario	Agricultura y pesca	849.036	3,8	1.374.763	6,2
	Minería	59.421	0,3	503.664	2,3
Sector secundario	Industria manufacturera	2.310.428	10,4	1.738.091	7,9
	Electricidad, gas y agua	134.497	0,6	570.539	2,6
	Construcción	218.438	1,0	4.440.410	20,1
Sector terciario	Comercio	8.083.336	36,5	7.502.168	33,9
	Transporte, almacenamiento comunicaciones	1.044.166	4,7	3.258.126	14,7
	Establecimientos financieros	4.018.983	18,2	5.758.227	26,0
	Servicios comunales, sociales y personales	5.865.221	26,5	-2.537.891	-11,5
	Actividades no especificadas	-458.614	-2,1	-494.654	-2,2
	<b>Total</b>	<b>22.124.912</b>	<b>100,0</b>	<b>22.113.443</b>	<b>100,0</b>

Fuente: CEPAL. Tabulaciones especiales a partir de las encuestas de hogares de los países.

Elaboración: OIT.

Notas: (1) Se incluyen datos de los siguientes países: Argentina (total urbano 2000-2010), Bolivia (Estado Plurinacional de) (2000-2007), Brasil (2000-2009), Chile (2000-2009), Colombia (2002-2010), Costa Rica (2000-2010), Ecuador (2000-2010), El Salvador (2001-2010), Honduras (2001-2010), México (2000-2010), Panamá (2001-2010), Paraguay (2001-2010), Perú (2001-2010), República Dominicana (2002-2002), Uruguay (2000-2010) y Venezuela (República Bolivariana de) (2000-2010).

La región registra un nivel relativamente alto de segmentación ocupacional por sexo, que disminuye en el tiempo pero a un ritmo muy lento. El cálculo del índice de Duncan<sup>6</sup> para América Latina en 2000 en la rama de actividad del trabajo principal fue 0,373<sup>7</sup>; esto indicaba que 37,3% del mercado laboral tendría que cambiarse a un sector donde está subrepresentado para que la distribución sectorial fuera idéntica. En 2010, el índice de Duncan se redujo a 0,366, con una mejora en la igualdad de la distribución, pero leve porque bajó en 0,007 en una década. Esto significa que, de seguir el ritmo de reducción actual del índice de Duncan, se necesitarían 559 años para alcanzar la equidad (absoluta) o una distribución igual por sexos en todos los sectores económicos.

6 El índice de Duncan compara la relación entre hombres y mujeres en un sector dado. El valor de este índice fluctúa desde 0, en el caso que mujeres y hombres tienen distribuciones de empleo idénticas (equidad de género), hasta 1, donde hay desigualdad completa y ninguna mujer y hombre trabajan en el mismo sector u ocupación (inequidad absoluta de género).

$$D = \frac{\sum_{i=1}^N |f_i - m_i|}{2N}$$

Donde  $i = (1, 2, \dots, N)$  es el número total de sectores, industrias u ocupaciones y  $f_i$  y  $m_i$  son las proporciones del empleo sectorial de mujeres y hombres a su respectiva fuerza laboral.

7 Esta cifra fue calculada desagregando las ramas de actividad a un dígito. Una desagregación mayor permite identificar con mayor claridad el nivel de segregación ocupacional.

La lenta disminución en el tiempo de la segmentación laboral por sexo contribuye a la continuidad de brechas de género en términos de cantidad, calidad de empleo y salarios en detrimento de las mujeres. Por tanto, la eliminación de estas brechas con el fin de que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades para conseguir un trabajo decente es una tarea pendiente y urgente en América Latina y el Caribe.

## RECUADRO 2

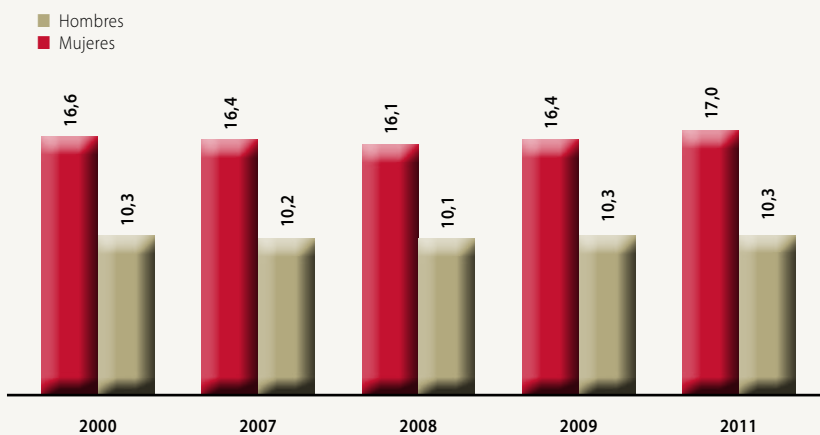
### EMPLEO PÚBLICO, UNA FUENTE DE TRABAJO IMPORTANTE PARA LAS MUJERES

El empleo público representa una fuente importante de empleo, en especial para las mujeres: 17% de las trabajadoras están como asalariadas en el sector público, en contraste con 10,3% de los hombres. Esto se manifiesta con mayor intensidad en Venezuela (República Bolivariana de) (28,0% de las mujeres ocupadas son asalariadas en el sector público), Panamá (24,5%), Argentina (22,5%) y Costa Rica (20,2%) (OIT, 2012).

Aunque 95,5% de las mujeres urbanas asalariadas en el sector público en la región contaban con protección en salud y/o pensiones en 2012, en esta categoría también coexisten distintos tipos de empleo, algunos de los cuales son de mayor calidad y otros más precarios (OIT, 2012).

La Internacional de Servicios Públicos, una federación sindical mundial que representa a 20 millones de trabajadores de ambos sexos que prestan servicios públicos esenciales en 150 países, identificó los siguientes principales problemas de sus afiliados: bajos salarios; problemas de capacitación y desarrollo profesional, inseguridad laboral y trabajo precario en el contexto de la privatización; subcontratación y subfinanciación de los servicios públicos; desigualdad de género, y la imagen negativa que se tiene de los trabajadores de la administración pública (IPS, 2010).

**América Latina y El Caribe:** evolución del empleo asalariado público por sexo (Promedio simple, 17 países seleccionados). Años 2000 - 2011 (en %)



Fuente: OIT (2012), *Panorama Laboral América Latina y el Caribe 2012*.

Elaboración: OIT.

Notas: (1) Estimaciones de la OIT con base en información de encuestas de hogares de los países. Los datos tienen cobertura urbana.

(2) Se incluyen datos de los siguientes países: Argentina, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela (República Bolivariana de).

Fuente: [http://www.world-psi.org/sites/default/files/documents/research/sp\\_annual\\_report\\_2010.pdf](http://www.world-psi.org/sites/default/files/documents/research/sp_annual_report_2010.pdf)

Fuente: [http://www.world-psi.org/sites/default/files/documents/research/sp\\_annual\\_report\\_2010.pdf](http://www.world-psi.org/sites/default/files/documents/research/sp_annual_report_2010.pdf)

## AUMENTA EL EMPLEO ASALARIADO FEMENINO

Los cambios en el empleo por categoría ocupacional, principalmente entre asalariados y trabajadores por cuenta propia, permiten aproximarse a la identificación de las condiciones de formalidad e informalidad y, por tanto, de la calidad del empleo que se está generando en una economía.

En la última década el empleo asalariado en la región aumentó, en especial entre las mujeres: en 2010 el 66,1% de los ocupados y el 56,4% de las ocupadas son asalariados, es decir, 3,0 y 6,6 puntos porcentuales más que en 2000, respectivamente. En el empleo asalariado, las mujeres están más representadas que los hombres en el empleo público (16,6% las mujeres y 10,3% los hombres). Por el contrario, en el sector privado, la brecha es más amplia entre las mujeres y hombres ocupados en establecimientos de seis o más trabajadores: 33,6% y 43,4%, respectivamente.

### CUADRO 6

#### América Latina: población ocupada según categoría ocupacional y sexo

(Promedio simple, 17 países seleccionados). Alrededor 2000 y 2011 (en %)

Categoría ocupacional	Año 2000			Año 2011			
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	
Asalariados	Público	12,9	16,6	10,3	13,2	17,0	10,3
	Privado						
	• Establecimientos de 5 o menos trabajadores	13,5	9,5	16,4	12,7	10,1	14,8
	• Establecimientos de 6 y más trabajadores	34,3	28,0	38,9	39,1	33,6	43,4
	Total	60,7	54,1	65,5	65,1	60,7	68,5
No Asalariados	Patronos						
	• Establecimientos de 5 o menos trabajadores	3,3	2,0	4,3	2,7	1,8	3,4
	• Establecimientos de 6 y más trabajadores	1,3	0,7	1,8	1,2	0,7	1,5
	Total	27,3	22,2	31,0	25,6	21,0	29,1
	Independientes						
• Profesionales, técnicos o administrativos	1,9	1,9	1,8	2,0	2,1	2,0	
• No profesionales, técnicos o administrativos	20,8	17,5	23,1	19,7	16,4	22,2	
Total	27,3	22,2	31,0	25,6	21,0	29,1	
Servicio doméstico	8,3	18,6	0,8	7,1	15,3	0,8	
Trabajadores familiares auxiliares	3,4	4,8	2,4	1,8	2,7	1,1	

Fuente: OIT (2012), Panorama Laboral América Latina y el Caribe 2012.

Elaboración: OIT.

Notas: (1) Se incluyen datos de los siguientes países: Argentina, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela (República Bolivariana de).

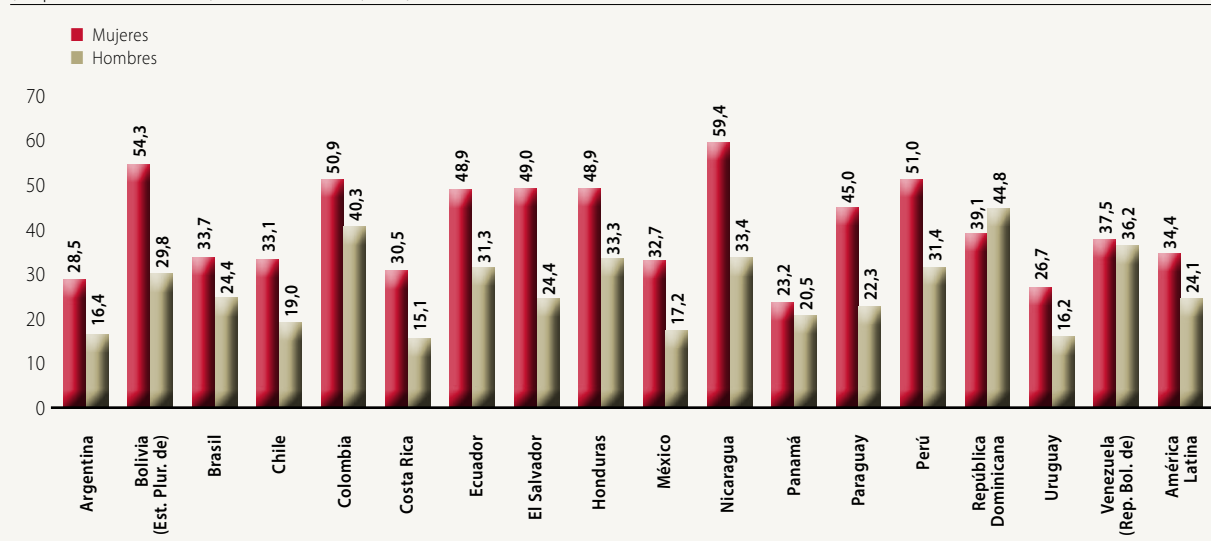
## MUJERES EN TRABAJOS DE MENOR CALIDAD

Las categorías de trabajadores en puestos de menor calidad –independientes no profesionales, técnicos o administrativos, servicio doméstico y trabajadores familiares auxiliares– redujeron su incidencia en la ocupación masculina y femenina, pero en mayor medida en esta última. En 2000, el 26,3% de los trabajadores y el 40,9% de las trabajadoras estaban en una de estas categorías. En 2010, estos porcentajes se habían reducido a 24,1% de los hombres y 34,4% de las mujeres. En términos relativos, la disminución de trabajos de este tipo fue mayor para las mujeres y la brecha entre hombres y mujeres en puestos de menor calidad se redujo en la década desde 14,6 puntos porcentuales en 2000 a 10,3 puntos porcentuales en 2011. A pesar de los avances registrados durante el último decenio, las mujeres tienen menos probabilidades de trabajar como asalariadas que los hombres (60,7% y 68,5%, respectivamente), una proporción alta (15,3% en contraste con 0,8% de los hombres) solo encuentra empleo en el servicio doméstico, y duplican el porcentaje de quienes son trabajadores familiares no remunerados (2,7% de las mujeres en contraste con 1,1% de los hombres).

Los datos de los países reflejan una brecha laboral en detrimento de las mujeres, especialmente en Nicaragua, Bolivia (Estado Plurinacional de), Perú y Colombia. En estos países, el 59,4%, 54,3%, 51% y 50,9% de las mujeres que trabajan, respectivamente, lo hacen en trabajos de menor calidad. En contraposición, los porcentajes de los hombres son: 33,4%, 29,8%, 31,4% y 40,3%, respectivamente (véase el gráfico 14).

GRÁFICO 14

**América Latina y el Caribe:** trabajadores en puestos de menor calidad, por sexo  
(17 países seleccionados). Alrededor 2011 (en %)



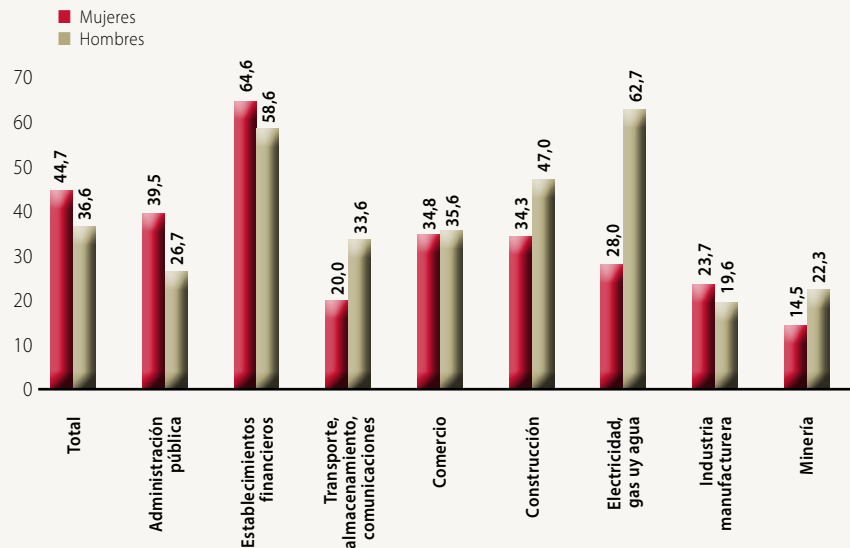
Fuente: OIT (2012), *Panorama Laboral América Latina y el Caribe 2012*.

Elaboración: OIT.

Notas: (1) Se incluye trabajadores independientes no profesionales, técnicos o administrativos; servicio doméstico y trabajadores familiares auxiliares.

GRÁFICO 15

**América Latina y el Caribe:** trabajadores asalariados sin contrato, por sexo (13 países seleccionados). Alrededor 2010 (en %)



Fuente: CEPAL. Tabulaciones especiales a partir de las encuestas de hogares de los países. Elaboración: OIT.

Notas: (1) Se incluyen datos de los siguientes países: Argentina (2010), Bolivia (Estado Plurinacional de) (2007), Brasil (2009), Chile (2009), Colombia (2010), Costa Rica (2010), Ecuador (2010), El Salvador (2010), Honduras (2010), México (2010), Panamá (2010), Paraguay (2010) y República Dominicana (2010).

Los trabajadores asalariados no cuentan en su totalidad con la protección que establece la ley: un 36,6% de los asalariados y un 44,7% de las asalariadas trabajan sin contrato o no están registrados. El 64,6% de las mujeres que trabajan en servicios y el 34,8% de las que lo hacen en el comercio carecen de contrato de trabajo. Si se analiza la formalidad en el trabajo por sexo, se observa que las mujeres asalariadas tienen una mayor formalidad solo en aquellos sectores que ocupan a una muy baja proporción de mano de obra femenina (por ejemplo minería, energía, construcción, transportes), y generalmente en tareas administrativas.

## PROGRESOS EN LA COBERTURA DE SEGURIDAD SOCIAL

En general, durante la década de los años dos mil los países de la región experimentaron progresos en materia de cobertura de la seguridad social. La cobertura efectiva de la seguridad social pasó de 53,3% en 2000 a 61% en 2011 (OIT, 2012), pese a lo cual persisten desafíos de gran envergadura hacia la segunda década de 2000.

Las mujeres tienen menos cobertura de seguridad social que los hombres: el 40,7% de las mujeres ocupadas tienen trabajos sin protección, porcentaje que disminuye



levemente entre los hombres (39,1%). En particular, son las mujeres en empleos asalariados en establecimientos pequeños, en empleos no asalariados y quienes se desempeñan en el servicio doméstico las que tienen menor acceso a una pensión. El problema de la carencia de protección para la vejez entre las mujeres es más acentuado en Paraguay, Perú, Colombia y México, en ese orden (véase el gráfico 16).

## CUADRO 7

### América Latina: población ocupada urbana sin protección en pensiones, por sexo.

(Promedio simple, 17 países seleccionados). Alrededor 2011 (en %)

Categoría ocupacional		Hombres	Mujeres
Asalariados	Público	8,5	6,5
	Privado		
	• Establecimientos de 5 o menos trabajadores	60,3	50,0
	• Establecimientos de 6 y más trabajadores	13,8	14,6
	Total	23,2	19,2
No Asalariados	Patronos	46,8	45,9
	Independientes y trabajadores familiares auxiliares	74,8	75,7
	Total	69,4	69,4
Servicio doméstico		51,5	66,8
Total de ocupados		39,1	40,7

Fuente: OIT (2012), *Panorama Laboral América Latina y el Caribe 2012*.

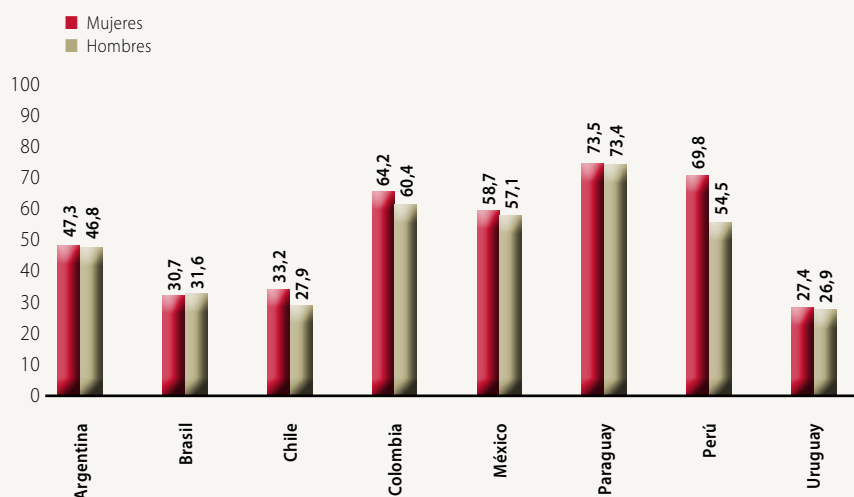
Elaboración: OIT.

Notas: (1) Se incluyen datos de los siguientes países: Argentina, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela (República Bolivariana de).

## GRÁFICO 16

### América Latina: población ocupada urbana sin protección en pensiones, por sexo

(8 países seleccionados). Alrededor 2011 (en %)



Fuente: OIT (2012), *Panorama Laboral América Latina y el Caribe 2012*.

Elaboración: OIT.

### RECUADRO 3

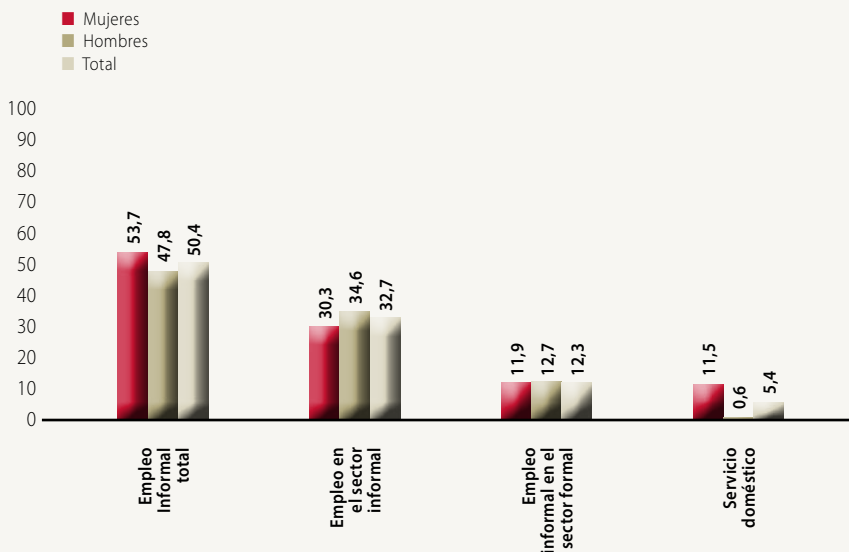
## LA INFORMALIDAD AFECTA EN MAYOR MEDIDA A LAS MUJERES

Las mujeres tienden a concentrarse en el empleo informal, en particular, en las áreas “invisibles” de la economía informal, como el trabajo en el servicio doméstico, el trabajo a destajo a domicilio y la asistencia en pequeñas empresas familiares, ocupaciones que ofrecen un empleo precario, de baja calidad, irregular o sin remuneración, escaso o nulo acceso a la seguridad social y una limitada capacidad para organizarse y conseguir que se hagan efectivas las normas internacionales del trabajo y los derechos humanos.

La 17.a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) de la OIT estableció en 2003 que el empleo informal incluye una serie de empleos que pueden ocuparse en empresas del sector formal o informal o en hogares, entre ellos: i) trabajadores por cuenta propia dueños de sus propias empresas del sector informal; ii) empleadores dueños de sus propias empresas del sector informal; iii) trabajadores familiares auxiliares, independientemente de si trabajan en empresas del sector formal o informal; iv) miembros de cooperativas de productos informales; v) asalariados que tienen empleos informales, es decir, si su relación de trabajo, de derecho o de hecho, no está sujeta a la legislación laboral nacional, el impuesto sobre la renta, la protección social o determinadas prestaciones relacionadas con el empleo (preaviso de despido, indemnización por despido, vacaciones anuales pagadas o licencia pagada por enfermedad, etc.); y vi) trabajadores por cuenta propia que producen bienes exclusivamente para el propio uso final de su hogar.

De acuerdo a esta definición, en la región el 50,4% de los trabajadores en la región tienen un empleo informal, siendo las mujeres más afectadas que los varones: 53,7% de las trabajadoras y el 47,8% de los trabajadores tienen un empleo informal. Esta mayor proporción de mujeres con trabajos informales se explica por su mayor presencia en el servicio doméstico informal.

**América Latina:** Composición del empleo informal  
(Promedio simple 16 países seleccionados). Alrededor 2010 (en %)



Fuente: OIT (2011), *Panorama Laboral América Latina y el Caribe 2011*.

Elaboración: OIT.

Notas: (1) Se incluyen datos de los siguientes países: Argentina, Bolivia (Estado Plurinacional de), Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela (República Bolivariana de).

Fuente: OIT.

Fuente: OIT.

# El tiempo total de trabajo

El concepto de tiempo total de trabajo se refiere a la suma de las horas en el trabajo remunerado para el mercado y en el trabajo no remunerado para el hogar. Es una medición completa de los tiempos de trabajo, incorporados en la producción de bienes y servicios, independientemente de que se encuentre registrada o no en la contabilidad nacional.

La inequitativa distribución del tiempo total de trabajo entre hombres y mujeres hace manifiesta la repartición desigual del trabajo doméstico no remunerado, en especial la existencia de una doble jornada para las mujeres, a la vez que refleja las dificultades que estas enfrentan para armonizar su participación en la vida económica y laboral con las obligaciones reproductivas.

A pesar de la masiva incorporación femenina a la fuerza de trabajo, las tareas domésticas y el cuidado de las personas siguen considerándose mayormente un asunto privado y, en consecuencia, esta actividad continúa estando a cargo de las familias y, dentro de estas, recae en las mujeres.

El trabajo doméstico –definido como “las tareas relacionadas con la vestimenta, la limpieza, la salud y la transformación de los alimentos” (Benería, 1979: 211) y las tareas de cuidado de menores y otras personas dependientes son fundamentales para asegurar el funcionamiento de la sociedad y de la economía, generando las condiciones para su reproducción (de la sociedad y de la fuerza de trabajo). A través de este trabajo las mujeres entregan –sin remuneración alguna– un subsidio al sistema social y económico en su conjunto. Las mujeres son por tanto responsables no solo de cuidar niños y niñas, personas mayores, enfermas y discapacitadas, sino también a personas adultas y sanas. Las encuestas sobre el uso de tiempo<sup>8</sup> muestran que persisten los patrones tradicionales de división sexual del trabajo. Las mujeres trabajan más en actividades

Las encuestas sobre el uso de tiempo muestran que persisten los patrones tradicionales de división sexual del trabajo.



---

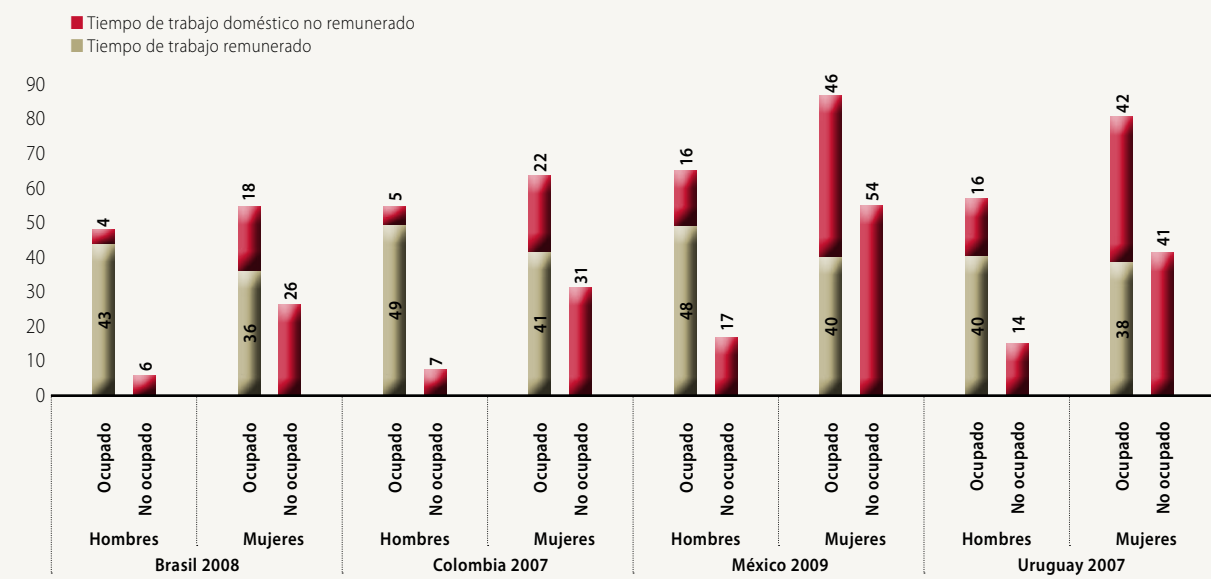
8 Al menos doce países de América Latina y el Caribe tienen encuestas o módulos que miden el uso del tiempo. Aunque las encuestas de uso del tiempo no son comparables entre sí, constituyen valiosas herramientas para captar información acerca del tiempo que las personas dedican al trabajo de cuidado no remunerado.

no remuneradas y los hombres en actividades remuneradas, y al sumar ambas jornadas, el tiempo total de trabajo de las primeras es superior al de los segundos, y sus horas de descanso son menores.

En América Latina, las mujeres trabajan en promedio para el mercado 37,8 horas semanales, en tanto los hombres lo hacen 45,3 horas. Esta brecha por sexos en la jornada laboral para el mercado supera las 10 horas semanales en Argentina (Buenos Aires) y Costa Rica, siendo El Salvador el país de la región con la menor brecha de trabajo horaria para el mercado entre hombres y mujeres: 1,3 horas semanales. Las jornadas laborales de las mujeres son más breves debido a las restricciones de tiempo que les imponen sus responsabilidades familiares, pero en muchos casos es una limitación impuesta por el tipo de empleo al que acceden, por ejemplo cuando este es ocasional o solo se puede desarrollar algunos días de la semana. En el extremo opuesto se encuentran quienes se desempeñan en jornadas excesivamente extensas (más de 48 horas de trabajo semanales). Esto afecta principalmente a los hombres en Bolivia (Estado Plurinacional de), Colombia, Costa Rica, México y Paraguay. La estructura tradicional de la división de las tareas domésticas supone también que los hombres pueden dedicarse exclusivamente al trabajo remunerado. Sin embargo, el promedio esconde amplias brechas en horas trabajadas en detrimento de las mujeres que se desempeñan como trabajadoras domésticas y/o trabajadores por cuenta propia.

GRÁFICO 17

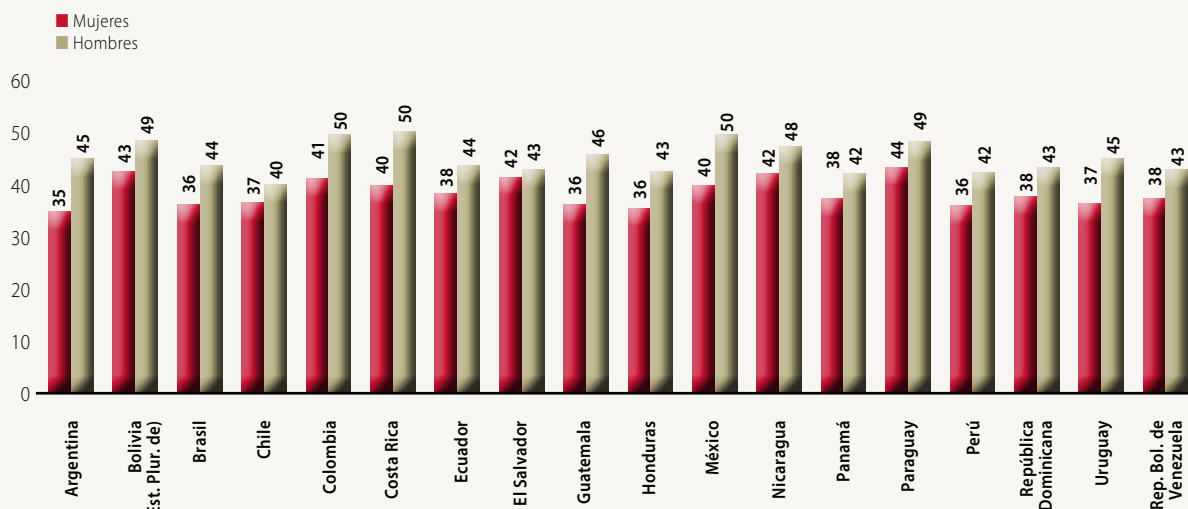
**América Latina:** tiempo total de trabajo remunerado y no remunerado, según condición de actividad y sexo (4 países seleccionados). Años 2007, 2008 y 2009 (en promedio de horas semanales)



Fuente: CEPAL. Tabulaciones especiales a partir de las encuestas de hogares de los países. Elaboración: OIT.

Notas: (1) Brasil, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, 2009; Colombia, Encuesta Integrada de Hogares, 2007; México, Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo 2009; Uruguay, Encuesta Continua de Hogares, 2007.

**América Latina y El Caribe:** jornada semanal de trabajo de los ocupados, por sexo  
(18 países seleccionados) Alrededor 2010 (en horas)



Fuente: CEPAL. Tabulaciones especiales a partir de las encuestas de hogares de los países.  
Elaboración: OIT.

Notas: (1) Argentina (2010), Bolivia (Estado Plurinacional de) (2007), Brasil (2009), Chile (2009), Colombia (2010), Costa Rica (2010), Ecuador (2010), El Salvador (2010), Guatemala (2006), Honduras (2010), México (2010), Nicaragua (2005), Panamá (2010), Paraguay (2010), Perú (2010), República Dominicana (2010), Uruguay (2010) y Venezuela (República Bolivariana de) (2010).

Otro aspecto que incide en la calidad del trabajo de las mujeres es la nueva organización de la jornada laboral. En las últimas décadas aumentó el trabajo en turnos, en especial rotativos, en jornadas con inicio y término móviles y/o fragmentadas, sin horario fijo ni limitación alguna, se creó el sistema de semana o mes de trabajo comprimido, y surgieron nuevas formas de trabajo a tiempo parcial fuera del horario normal diurno y concentradas, sobre todo, en los fines de semana y días festivos.

Muchas de estas nuevas formas de organización del tiempo de trabajo afectan sectores donde se registra una fuerte concentración de empleo femenino. Es el caso de trabajadoras en empresas del comercio al por menor (grandes tiendas y supermercados), donde el trabajo en fin de semana es habitual y la jornada fragmentada (se adecúa a los horarios donde aumentan los flujos de clientes, generando períodos de descanso en los horarios de menor movimiento y aumentando el número de horas en que la trabajadora a disposición de la empresa está fuera de su hogar) es cada vez más extendida. También es una realidad en el sector telecomunicaciones (centros de llamados), que operan con turnos rotativos y en los servicios financieros, donde muchas funciones de venta y atención al cliente se efectúan sin jornada de trabajo establecida pero con fijación de metas, lo que en la práctica implica que esta sea muy extensa.

Como resultado de los cambios experimentados en la organización de la jornada laboral se ha producido un incremento de la intensidad del ritmo de trabajo, con efectos sobre la salud y la vida personal y familiar de los trabajadores de ambos sexos.

Las horas normales de trabajo –8 horas diarias y de 40 a 48 horas semanales– no tienen validez universal y muchos grupos de trabajadores asalariados han estado siempre excluidos de su aplicación, como ocurre en el trabajo doméstico. Siempre han existido formas de empleo que escapaban del estándar de una jornada laboral normal o típica, tales como las de jornalero o temporero y las contrataciones por obra, faena o servicio, entre otras. En particular, un gran contingente de mujeres que trabajan en forma remunerada en empleos no estándar y/o en el sector informal nunca ha participado de este derecho.

La actual jornada laboral normal tienen una fuerte impronta de género: se basa en la suposición de un trabajador que está libre de trabajo no remunerado, porque detrás de él se encuentra una mujer que se ocupa de las tareas domésticas y del cuidado de los hijos, ancianos y enfermos.



# Brecha de ingresos y subvaloración del trabajo de las mujeres

Una de las formas más nítidas de expresión de la desigualdad de género se observa en la menor remuneración que las mujeres reciben por su trabajo. Los ingresos promedio de las mujeres –que incluyen las remuneraciones pagadas a los trabajadores asalariados, los ingresos netos provenientes del trabajo no asalariado y la combinación de ambos– mundialmente representan 77,1% de lo que perciben en promedio los hombres (OIT, 2011).

La diferencia de ingresos entre trabajadores de ambos sexos en América Latina también es muy marcada, en especial, en la economía informal. Las mujeres reciben menos ingresos que los hombres en todos los segmentos ocupacionales. Las mayores brechas se registran en el trabajo por cuenta propia, en el cual el ingreso de las mujeres es algo más de la mitad (57%) del masculino, mientras que entre los asalariados la brecha es más estrecha; por ejemplo, el ingreso promedio de las asalariadas en las microempresas es equivalente a 88% del ingreso de los hombres en estos establecimientos–.

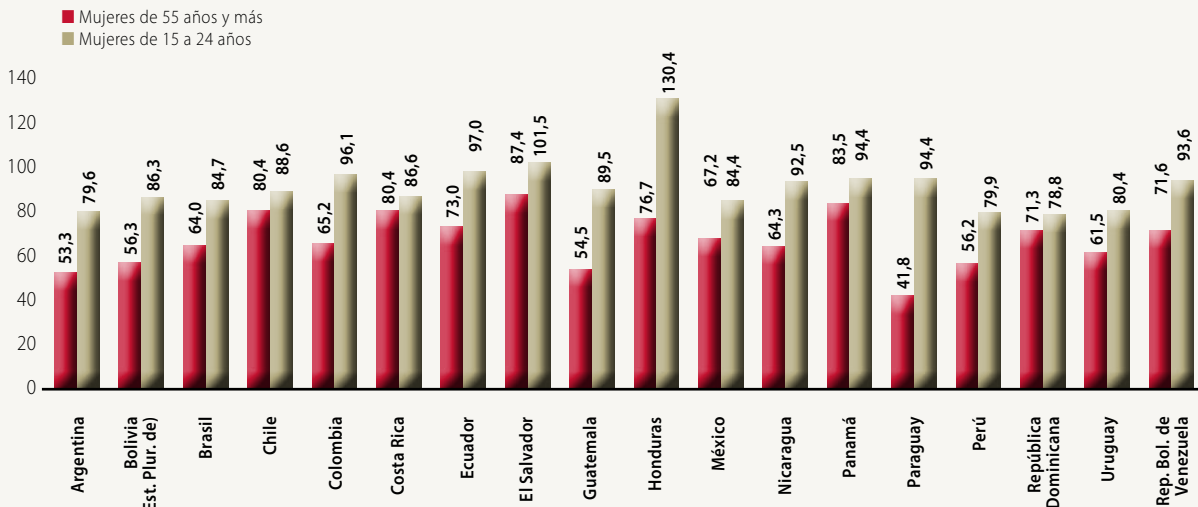
Además de las diferencias entre los ingresos por sexos, existe también una desigualdad salarial entre las propias mujeres, en cada uno de los distintos segmentos del empleo, además de aquellas derivadas de la discriminación étnica y racial. En efecto, las ocupadas en la economía informal perciben menos de la mitad de los ingresos (44%) de aquellas que trabajan en la economía formal.

La brecha de remuneraciones es más pronunciada a medida que aumenta la edad, hasta llegar a su nivel máximo en el tope de la trayectoria laboral, generalmente entre los 45 y 55 años. Esto indica que mientras los hombres logran mayores avances en sus carreras y acceso a posiciones de mayor responsabilidad, el techo en la trayectoria de las mujeres es más bajo y sus posibilidades de ascenso inferiores. Las diferencias en las remuneraciones entre hombres y mujeres constituyen un fenómeno mundial y persistente, fuertemente asociado a pautas culturales de género, prejuicios y estereotipos. A pesar de la masiva incorporación de mujeres a la fuerza de trabajo, todavía existe la imagen de los hombres como los proveedores de la familia y de las mujeres como aportantes de ingresos complementarios.

Existen las diferencias de ingreso entre los sexos y entre las propias mujeres derivadas de los segmentos del empleo, y de la discriminación étnica y racial.



**América Latina y El Caribe:** ingreso laboral promedio mensual de las mujeres respecto de los hombres, según grupos de edad (18 países seleccionados). Alrededor 2010 (ingreso de los hombres=100) (en %)



Fuente: CEPAL. Tabulaciones especiales a partir de las encuestas de hogares de los países. Elaboración: OIT.

Notas: (1) Argentina (2010), Bolivia (Estado Plurinacional de) (2007), Brasil (2009), Chile (2009), Colombia (2010), Costa Rica (2010), Ecuador (2010), El Salvador (2010), Guatemala (2006), Honduras (2010), México (2010), Nicaragua (2005), Panamá (2010), Paraguay (2010), Perú (2010), República Dominicana (2010), Uruguay (2010) y Venezuela (República Bolivariana de) (2010).

Asimismo, se registra una mayor concentración de mujeres en ocupaciones de bajos ingresos y aquellas donde perciben ingresos inferiores al salario mínimo legal. Sus dificultades de ascenso y promoción en las carreras profesionales son significativamente mayores que para los hombres y si bien los salarios de “entrada” son relativamente equilibrados, se van distanciando en la medida que estos tienen más oportunidades que las mujeres de ascensos de carrera.

## DISMINUYE MODERADAMENTE LA BRECHA DE INGRESOS

En las últimas décadas se ha observado una tendencia hacia la disminución de la brecha de ingresos entre hombres y mujeres, en la mayoría de los países de la región. En promedio ellas ganaban en 1990 el 59% de lo percibido por los hombres: en 2000, ese porcentaje aumenta a 67% y, en 2010, llega a 78%. Sin embargo de continuar este ritmo a nivel mundial, se requerirían más de 75 años para cerrar la brecha (OIT, 2011b).

A pesar de que los ingresos de los trabajadores de ambos sexos aumentan en función del número de años de estudio y de que la brecha de ingresos entre hombres y mujeres se ha reducido gracias a los mayores ingresos de las ocupadas con



**CUADRO 8**

**América Latina y el Caribe: ingreso laboral promedio mensual de las mujeres respecto de los hombres, según grupos de edad**  
(18 países seleccionados). Alrededor 2010. (hombres=100) (en %)

Países	Grupos etarios				
	15 a 24 años	25 a 34 años	35 a 44 años	45 a 54 años	55 años y más
Argentina	79,6	77,8	70,6	68,0	53,3
Bolivia (Estado Plurinacional de)	86,3	73,1	57,6	74,2	56,3
Brasil	84,7	76,8	69,3	67,2	64,0
Chile	88,6	86,9	73,9	74,5	80,4
Colombia	96,1	88,6	76,4	69,2	65,2
Costa Rica	86,6	86,9	73,9	74,5	80,4
Ecuador	97,0	83,8	73,5	72,5	73,0
El Salvador	101,5	97,8	81,5	92,3	87,4
Guatemala	89,5	70,0	62,7	56,9	54,5
Honduras	130,4	95,1	88,8	75,1	76,7
México	84,4	75,9	71,5	68,4	67,2
Nicaragua	92,5	80,0	87,0	52,8	64,3
Panamá	94,4	86,3	82,6	72,2	83,5
Paraguay	94,4	76,1	71,6	70,6	41,8
Perú	79,9	62,8	62,2	56,3	56,2
República Dominicana	78,8	74,0	69,2	84,6	71,3
Uruguay	80,4	77,4	58,7	67,2	61,5
Venezuela (República Bolivariana de)	93,6	85,8	80,0	75,6	71,6

Fuente: CEPAL. Tabulaciones especiales a partir de las encuestas de hogares de los países.

Elaboración: OIT.

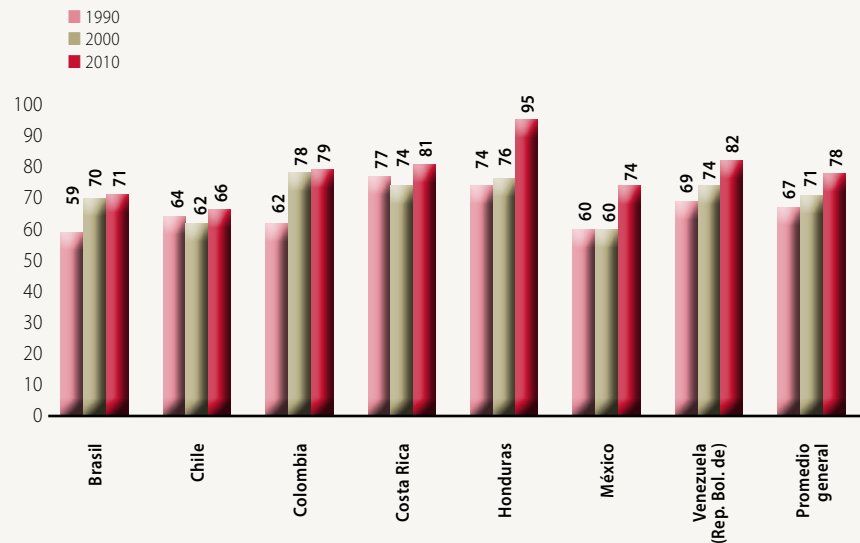
Notas: (1) Argentina (2010), Bolivia (Estado Plurinacional de) (2007), Brasil (2009), Chile (2009), Colombia (2010), Costa Rica (2010), Ecuador (2010), El Salvador (2010), Guatemala (2006), Honduras (2010), México (2010), Nicaragua (2005), Panamá (2010), Paraguay (2010), Perú (2010), República Dominicana (2010), Uruguay (2010) y Venezuela (República Bolivariana de) (2010).

mayores credenciales educativas, la brecha salarial de género más pronunciada se observa justamente entre aquellos que tienen estudios postsecundarios (sobre 16 años en el sistema formal de educación).

El hecho de que la brecha de ingresos entre hombres y mujeres sea más pronunciada en los estratos superiores de educación se relaciona a la segmentación ocupacional por género del mercado de trabajo, que tiende a dejar a estas en posiciones desventajosas en términos de ingresos, es decir, que se concentran en los segmentos peor pagados. Todavía es muy pronunciada la concentración de mujeres con estudios postsecundarios en ramas productivas y grupos ocupacionales donde los salarios promedio son más bajos, como, por ejemplo, enfermeras y maestras de enseñanza preescolar y básica. Sus dificultades de ascenso y promoción en las carreras profesionales son aún significativamente mayores que para los hombres.

GRÁFICO 20

**América Latina y El Caribe:** ingreso laboral promedio mensual de las mujeres respecto a los hombres (Promedio simple 7 países seleccionados) Alrededor 1990, 2000 y 2010. (hombres=100) (en %)



Fuente: CEPAL. Tabulaciones especiales a partir de las encuestas de hogares de los países.

Elaboración: OIT.

Notas: (1) Brasil (1992, 2001, 2009), Chile (1990, 2000, 2009), Colombia (1991, 1999, 2010), Costa Rica (1990, 1999, 2010), Honduras (1990, 1999, 2010), México (1989, 2000, 2010) y Venezuela (República Bolivariana de) (1990, 1999, 2010).

Debe subrayarse el papel de las instituciones laborales y el salario mínimo en la reducción de la brecha salarial por sexo. Los países que experimentaron mayores declives en la desigualdad salarial por sexo fueron aquellos donde el salario mínimo se acercó más al salario promedio<sup>9</sup>. Por ejemplo, de los 8 países donde la brecha salarial urbana por sexo se redujo más de 10%, el salario mínimo había subido con respecto al salario promedio en el mismo período. El salario mínimo tiende a ejercer un efecto positivo para el empleo de la mujer en la región, probablemente porque hace más rentable para la mujer la participación laboral, incluso en la economía informal. El efecto del incremento en la razón del salario mínimo sobre el salario promedio es más pronunciado para mujeres que hombres. Influye también que más mujeres que hombres tienden a recibir el salario mínimo.

9 La razón del salario mínimo sobre el salario promedio refleja el valor de este respecto al total de la distribución de ingresos. (OIT, 2008).



## CAPÍTULO 2

# Desigualdad y exclusión social: los efectos de la discriminación de género



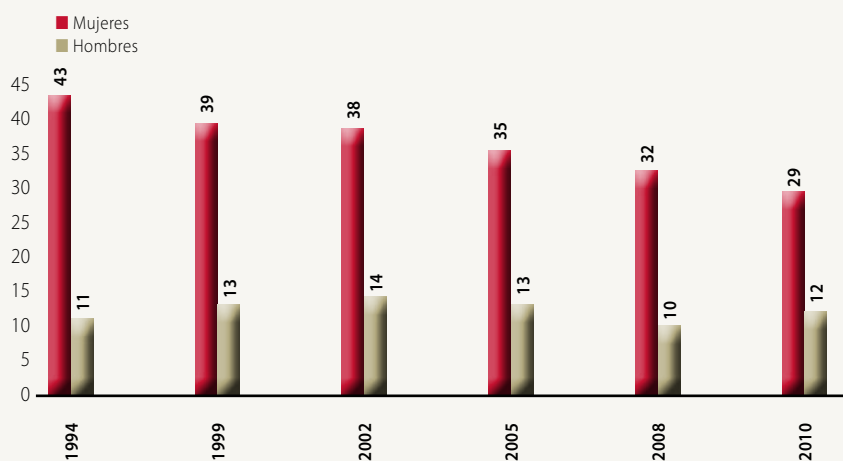
# Desigualdad y exclusión social

La actividad principal de algo más de un tercio de las mujeres mayores de 15 años en la región no es remunerada: está constituida por las tareas domésticas y por el cuidado de la familia. Su aporte al funcionamiento de sus familias y de la sociedad no es reconocido ni valorado en las cuentas nacionales. Su acceso al dinero está mediatizado por el proveedor de la familia (generalmente su pareja), quien decide el monto que entregará para los gastos habituales del grupo familiar.

La brecha de género en la población sin ingresos se ha reducido de forma importante entre 1994 y 2010 (desde 32 puntos porcentuales a 17 puntos porcentuales), no solo como resultado de la mayor participación laboral de las mujeres sino también debido a las políticas de transferencias gubernamentales de ingresos y al aumento de los flujos de remesas.

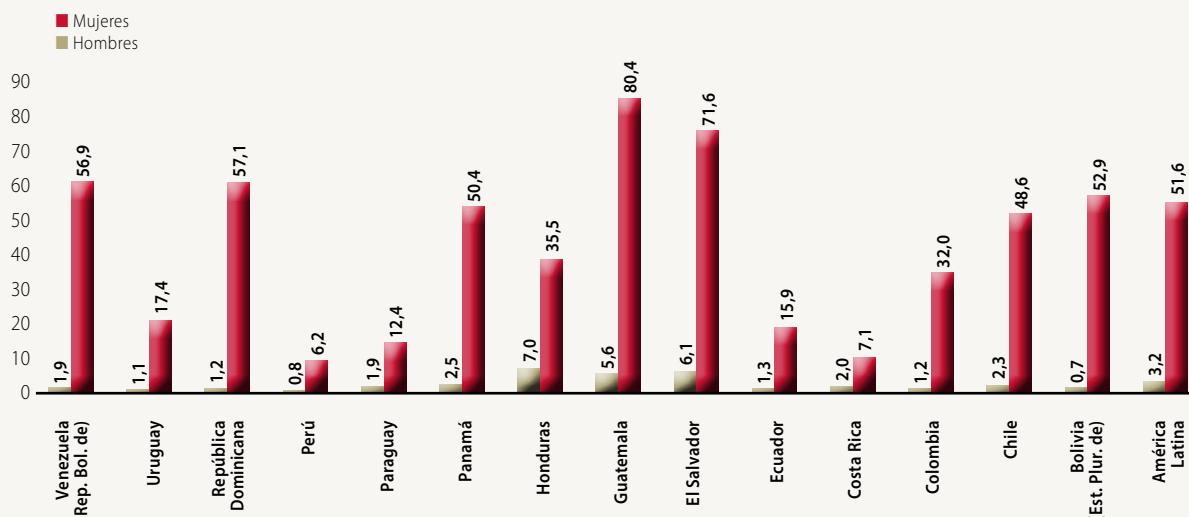
GRÁFICO 21

**América Latina:** población de 15 años y más sin ingresos en zona urbanas, por sexo 1994-2010 (en% con respecto al total de cada sexo)



Fuente: CEPAL, Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe.  
Elaboración: OIT.

**América Latina:** trabajadores inactivos que declararon como motivo de su inactividad tareas de cuidado y labores domésticas, por sexo 1994-2010 (en %)



Fuente: CEPAL (2012), *Panorama Social de América Latina 2012*.  
Elaboración: OIT.

A pesar de lo anterior, el 30% de las mujeres en las áreas urbanas y el 44% en las áreas rurales no cuenta con ingresos propios<sup>10</sup>. Esto las deja en una posición de gran vulnerabilidad y muchas de ellas pueden caer bruscamente en la pobreza ante un imprevisto familiar (separación, viudez o desempleo del cónyuge o pareja) o social (recesión, inflación, desastre natural), inclusive las que no provienen de hogares pobres. Para la gran mayoría de las mujeres sin ingresos propios, su ocupación principal consiste en las tareas domésticas y el cuidado de la familia. Los compromisos con las tareas domésticas son una causa importante de la inactividad de las mujeres en la región.

## LA POBREZA AFECTA DE MANERA DIFERENTE A HOMBRES Y MUJERES

Existen diferentes formas de concebir la pobreza según las sociedades, porque estas establecen, además de un umbral necesario para la preservación de la vida, definiciones sobre el mínimo de ingresos para tener una existencia digna de acuerdo a los patrones sociales vigentes. Independientemente del patrón usado para medir

<sup>10</sup> Porcentaje de mujeres que no perciben ingresos monetarios ni estudian sobre el total de la población femenina de 15 años y más que no estudia.

la pobreza, su incidencia, la intensidad, la posibilidad de caer en esta condición y los recursos para superarla están marcados por las relaciones de género. En otros términos, las mujeres y los hombres viven de manera diferente la pobreza.

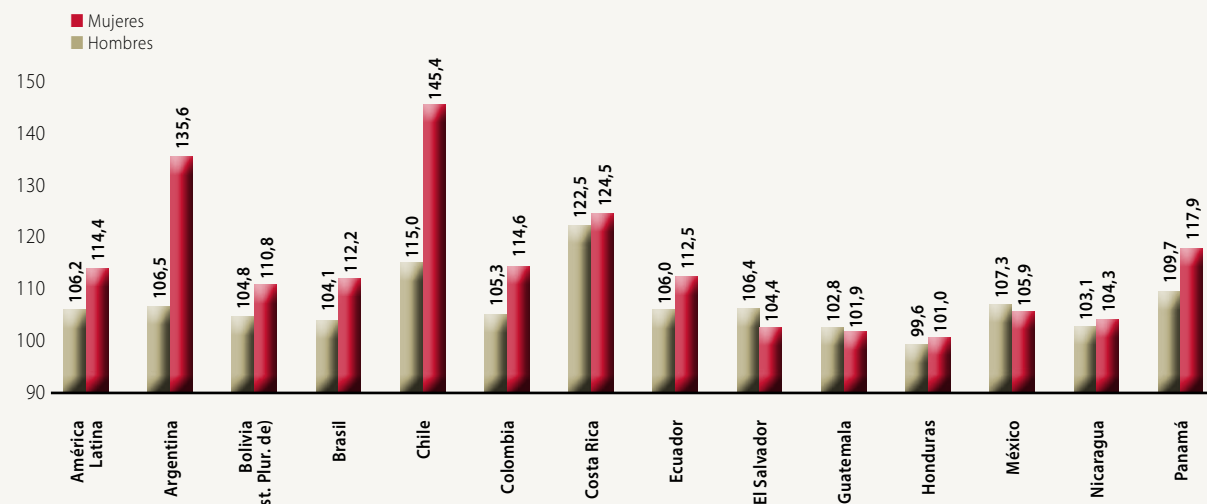
La forma más habitual de medir la pobreza es como privación o insuficiencia de ingresos. Esta metodología pone el foco en el hogar y permite destacar la relación entre la composición de los hogares y la pobreza. Su limitación es que asume la existencia de una distribución homogénea de los recursos entre sus miembros, lo que no necesariamente ocurre así.

En América Latina, la pobreza disminuyó en la década de los años dos mil. Actualmente, poco más de un tercio de la población de la región es pobre y 13% es indigente (CEPAL, 2013). Sin embargo, los hogares pobres a cargo de mujeres presentan una tendencia inversa pues mientras la pobreza general disminuye en la región, los hogares pobres con jefas mujeres han aumentado. Es una mujer quien encabeza el 43% de los hogares indigentes y el 38% de los hogares pobres en América Latina.

Aunque este es un fenómeno común a toda la región, el índice de feminidad de la pobreza (proporción de mujeres que viven en hogares pobres) ha crecido especialmente en los países con mayor ingreso per cápita (Argentina, Chile y Uruguay) y menores tasas de pobreza para el conjunto de la población.

GRÁFICO 23

**América Latina:** índice de feminidad de la pobreza  
(Promedio simple, 18 países seleccionados). Alrededor 2002 y 2011

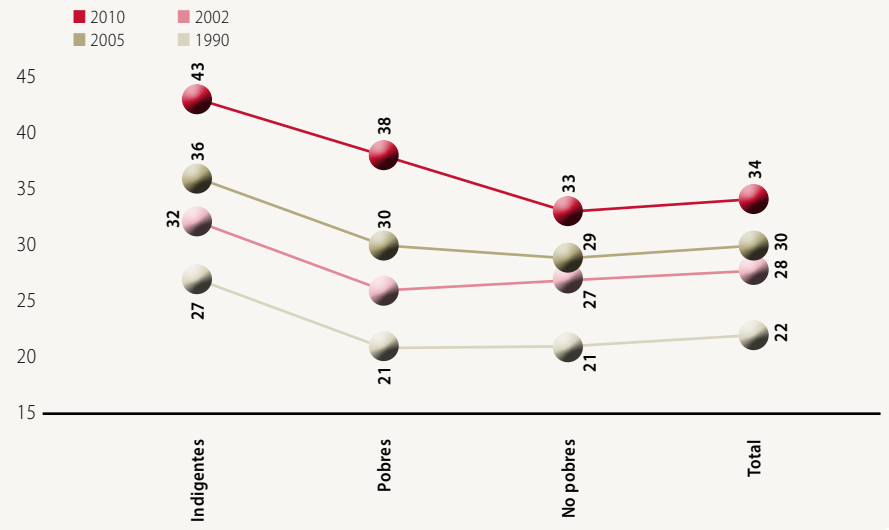


Fuente: CEPAL (2012), Panorama Social de América Latina 2012.  
Elaboración: OIT.

Notas: (1) Todos los datos son a nivel nacional a excepción de Argentina y Uruguay donde son urbanos.  
(2) Argentina (2002-2011), Bolivia (Estado Plurinacional de) (2002-2009), Brasil (2002-2011), Chile (2003-2011), Colombia (2002-2011), Costa Rica (2002-2011), Ecuador (2004-2011), El Salvador (2001-2010), Guatemala (2002-2006), Honduras (2002-2010), México (2002-2010), Nicaragua (2001-2009), Panamá (2002-2011), Paraguay (2003-2011), Perú (2001-2011), República Dominicana (2002-2011), Uruguay (2002-2011) y Venezuela (República Bolivariana de) (2002-2011).

GRÁFICO 24

**América Latina:** hogares encabezados por mujeres en zonas urbanas (Promedio simple, países seleccionados). Alrededor 1990, 2002, 2005 y 2010 (en %)



Fuente: CEPAL. Tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países.

Elaboración: OIT.

Notas: (1) En 1990 se incluyen datos de 14 países: Argentina, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay y Uruguay.

(2) En 2002 se incluyen datos de 17 países: Argentina, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay.

(3) En 2005 se incluyen datos de 16 países: Argentina, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay.

(4) En 2010 se incluyen datos de 14 países: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Honduras, México, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay.

La pobreza de las mujeres por razones de género se origina en un factor estructural: la división sexual del trabajo. Ellas dedican parte importante de su tiempo a la realización de tareas donde no reciben remuneración y que, con frecuencia, las colocan en una situación de subordinación y dependencia respecto de los hombres. Los determinantes de la pobreza de las mujeres se relacionan además con las características de su participación en el mercado laboral y su menor acceso a los recursos productivos.

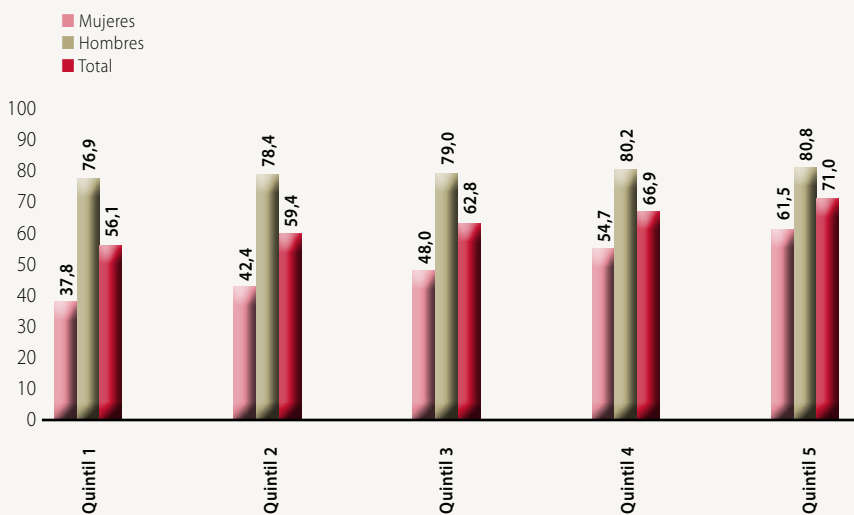
Un conjunto de factores incide decisivamente en la condición de pobreza de las mujeres y sus familias, y en sus escasas posibilidades de inserción en el mercado de trabajo para generar ingresos propios: sus menores calificaciones y opciones laborales así como el acceso a los servicios de cuidado.

La participación laboral de las mujeres pertenecientes a hogares del quintil de ingresos más pobre (37,8%) es algo menos de la mitad del que registran las mujeres de hogares del quintil más rico (61,5%). A su vez, la tasa promedio de desempleo regional entre las mujeres del quintil más pobre quintuplica a la de las mujeres con mayores ingresos.



GRÁFICO 25

**América Latina:** tasa de participación laboral de hombres y mujeres, según quintil de ingresos (Promedio simple, 18 países seleccionados) Alrededor 2010 (en %)



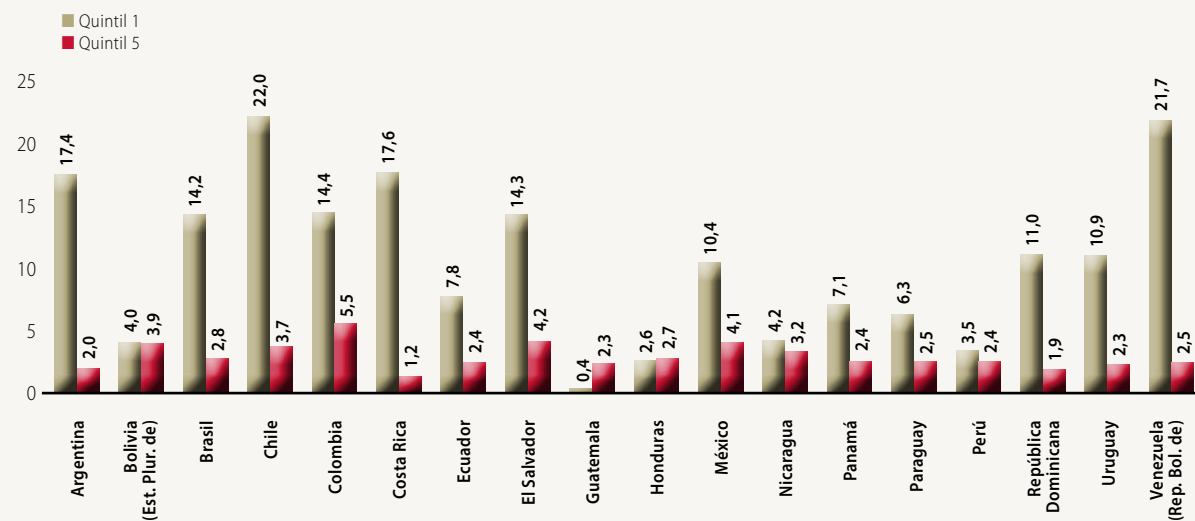
Fuente: CEPAL. Tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países.  
Elaboración: OIT.

Notas: (1) Se incluyen datos de los siguientes países: Argentina (2010), Bolivia (Estado Plurinacional de) (2007), Brasil (2009), Chile (2009), Colombia (2010), Costa Rica (2010), Ecuador (2010), El Salvador (2010), Guatemala (2005), Honduras (2010), México (2010), Nicaragua (2005), Panamá (2010), Paraguay (2010), Perú (2010), República Dominicana (2010), Uruguay (2010) y Venezuela (República Bolivariana de) (2010).

(2) Todos los datos son nacionales a excepción de los de Argentina que se refieren al total urbano.

GRÁFICO 26

**América Latina:** tasa de desempleo femenino, según quintil de ingresos (18 países seleccionados). Alrededor 2010 (en %)



Fuente: CEPAL. Tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países.  
Elaboración: OIT.

## POBREZA DE INGRESO Y POBREZA DE TIEMPO

Así como en los hogares se requiere un ingreso mínimo para adquirir una canasta básica de productos y servicios, también se necesita dedicar un espacio de tiempo para la realización de actividades que son fundamentales para la sobrevivencia y calidad de vida del grupo familiar. Las personas requieren que alguien destine tiempo a cocinar, transformando productos comprados en el mercado en bienes de consumo doméstico cotidiano, limpiar y asear, generando un entorno doméstico higiénico y saludable, a cuidar y educar a los hijos, transmitiendo las normas y valores sociales indispensables para la convivencia y futura integración social. Pero de forma análoga al déficit de ingresos, no todos los hogares pueden asegurar el tiempo suficiente para la producción doméstica. Existe un déficit de tiempo cuando las familias no tienen tiempo suficiente para realizar la cantidad de producción doméstica necesaria. Este déficit de tiempo debería ser monetizado y es importante que se añada en el cálculo de los indicadores de pobreza (Antonopoulos, Masterson y Zacharias, 2012).

La suma del valor de los sustitutos de mercado de este trabajo doméstico a la línea de pobreza estándar (definida como el ingreso necesario para adquirir una canasta básica de bienes y servicios), refleja que algunos hogares “no pobres” por ingresos son, en realidad, pobres debido a que no alcanzan el mínimo combinado de consumo y sustitutos para el trabajo doméstico y de cuidados.

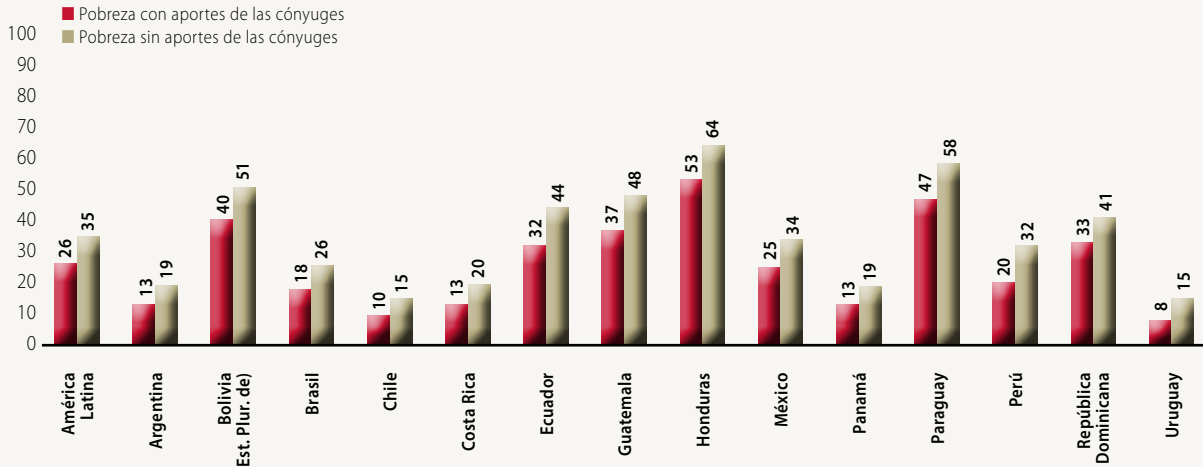
Si se agrega la dimensión de tiempo además de la de ingresos para estimar la pobreza, la proporción de hogares que se encuentran en situación de pobreza aumenta. Un estudio realizado con este método en tres países de la región mostró que en México la pobreza aumenta de 10,7 millones de hogares (40,1%) a 13 millones (50%) si se considera la pobreza de ingresos y tiempo, mientras que en el Gran Buenos Aires (Argentina) sube de 6,2% a 11,1%, y en el Gran Santiago se incrementa de 10,9% a 17,8% (Valenzuela y Gammage, 2012).

A pesar de las enormes dificultades que existen para la inserción de las mujeres pobres en trabajos decentes, su aporte a la reducción de la pobreza en América Latina y el Caribe es muy importante. Su contribución se produce a través de dos vías: el trabajo remunerado –incluidas las remesas de las migrantes–, que permite incrementar los ingresos de los hogares, y el trabajo no remunerado, que brinda al hogar elementos de bienestar y calidad de vida que no se pueden adquirir en el mercado. Mientras más pobres son los países, mayor es el aporte femenino a la superación de la pobreza.



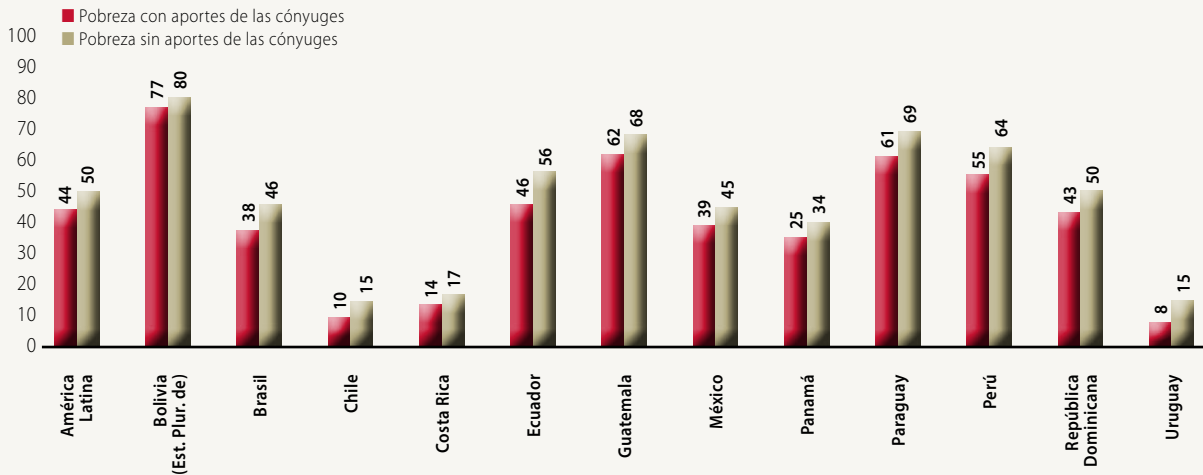
**América Latina:** magnitud de la pobreza en hogares biparentales con y sin aportes de las cónyuges al ingreso familiar, zonas urbanas y rurales (14 países seleccionados). Alrededor 2010 (% de hogares pobres)

**Zonas urbanas**



**América Latina:** magnitud de la pobreza en hogares biparentales con y sin aportes de las cónyuges al ingreso familiar, zonas urbanas y rurales (14 países seleccionados). Alrededor 2010 (% de hogares pobres)

**Zonas Rurales**




Fuente: CEPAL, Tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países.

Elaboración: OIT.

Notas: (1) Se muestra cuál sería el porcentaje de hogares pobres si las mujeres dejaran de aportar ingresos. El cálculo se realizó tomando en cuenta los datos de hogares biparentales en que ambos cónyuges perciben ingresos monetarios.

# Mujeres especialmente afectadas por la desigualdad



A las mujeres rurales se las considera como trabajadoras secundarias cuya función es, en última instancia, complementar los ingresos del hogar o se las hace invisibles como trabajadoras familiares no remuneradas o productoras para autoconsumo.

Examinadas en términos de cantidad y calidad de empleo, las oportunidades laborales se presentan en forma segmentada según sexos y también entre las propias mujeres. Aquellas con menos años de escolaridad, las que pertenecen a hogares de niveles socioeconómico más bajos, las que son indígenas o afrodescendientes, así como las jóvenes, se enfrentan a un marco institucional complejo, que tiende a reproducir la desigualdad en sus distintas vertientes.

## TRABAJADORAS RURALES Y TRABAJADORAS AGRÍCOLAS

Una cuarta parte de la población trabajadora de América Latina se concentra en el sector rural, donde históricamente la estructura productiva no genera suficientes empleos de buena calidad. Este déficit afecta en mayor medida a las trabajadoras rurales, entre otros motivos, porque en el campo es más rígida la asignación tradicional de los roles de género, que asigna a los hombres la principal responsabilidad en la producción, mientras que restringe a las mujeres al ámbito y tareas vinculadas a la reproducción. A las mujeres rurales se las considera como trabajadoras secundarias cuya función es, en última instancia, complementar los ingresos del hogar o se las hace invisibles como trabajadoras familiares no remuneradas o productoras para autoconsumo.

La agricultura continúa siendo la principal actividad de la población rural en la mayoría de los países de América Latina y el Caribe. En el marco de la integración del sector agrícola de los países de la región a la economía mundial, en los últimos años las mujeres se han incorporado a este tipo de trabajos. Tal como se indicó, la tasa de participación laboral promedio de las mujeres en el sector rural se incrementó de 32,4% en 1990 a 47,5% en 2010. Esto significa que la participación laboral de las mujeres rurales creció en 45% en los últimos 20 años. No obstante este aumento, su participación es todavía bastante inferior a la masculina, que alcanzaba a 85,1% en 2010 (OIT, 2012).

Este crecimiento se ha producido de manera diferente en los países, y tiene características especiales según si predomina el trabajo agrícola o el no agrícola, y si en estos sectores las mujeres se desempeñan como trabajadoras no remuneradas, asalariadas o por cuenta propia.

En 2010, en Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Ecuador y Perú sobre 60% de las mujeres rurales trabajaban en la agricultura, mientras que en Paraguay y Uruguay eran en torno a 50%. En otros países de América Latina la proporción de ocupadas en la agricultura es inferior al 35% y se sitúa entre 25% y 35% en Chile, Colombia, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá, en tanto en Costa Rica, El Salvador, México y República Dominicana es menos del 20%.

A pesar del aumento de la tasa de participación femenina, la mayoría de las asalariadas agrícolas se integra precariamente a un mercado de trabajo que se caracteriza por la mala calidad de los empleos ofrecidos, lo que redundaría en los altos niveles de pobreza que persisten entre las trabajadoras agrícolas. Ellas viven y trabajan en un entorno en el que una de cada dos personas es pobre y una de cada tres es extremadamente pobre (Faigenbaum, 2013).

Con diferencias entre los países –y al contrario de los hombres, que trabajan mayoritariamente en la agricultura–, la participación de las mujeres rurales en la agricultura<sup>11</sup> es baja aunque crece en las actividades rurales no agrícolas<sup>12</sup>, en particular, en el comercio y los servicios. Sin embargo, en ciertos cultivos, usualmente de productos de exportación, el volumen de empleo temporal de las mujeres es muy importante y más alto que en el sector agrícola.

Una elevada proporción de las mujeres rurales ocupadas en la agricultura trabaja como familiares no remuneradas, lo que las coloca en una situación de desventaja porque no reciben un salario por sus actividades, generando una situación de dependencia respecto de los hombres.

Sólo una pequeña fracción de las mujeres ocupadas en la agricultura son asalariadas, a excepción de Chile, Costa Rica, México y Uruguay, países donde son mayoría, aunque en estos casos solo una minoría de las mujeres rurales trabaja en la agricultura. La proporción de mujeres que se incorporan al mercado laboral como trabajadoras temporales está incrementándose en los últimos años, lo que ha permitido que muchas tengan por primera vez un ingreso. No obstante, sus empleos son intermitentes, precarios y están mal remunerados.

---

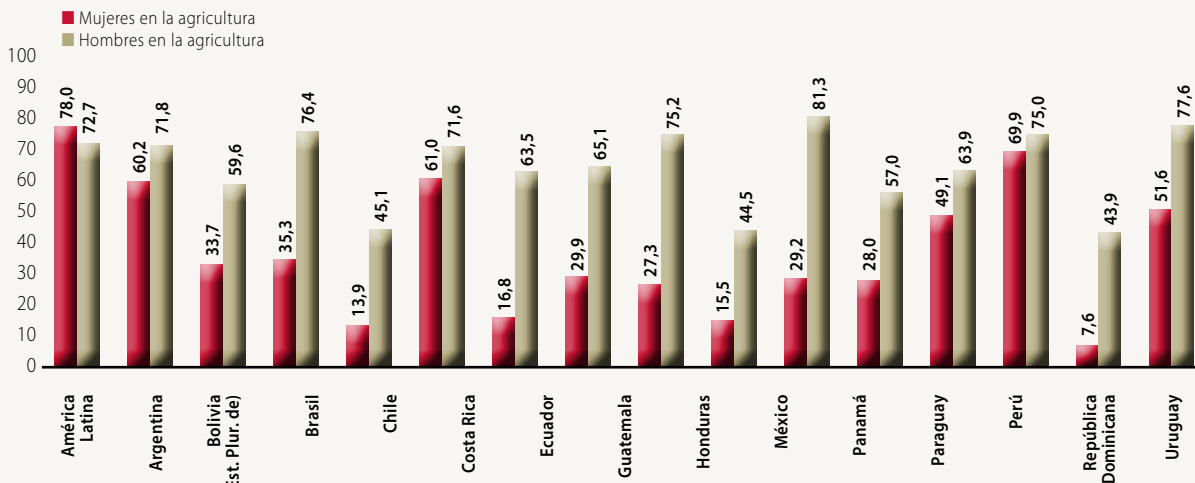
11 Se consideran empleo rural agrícola (ERA) aquellas actividades realizadas en el sector primario de la agricultura, de acuerdo con las definiciones estándares de las cuentas nacionales, según las cuales la agricultura produce bienes agrícolas no procesados, utilizando los recursos naturales como uno de los factores de producción, y en los que el proceso puede ser de cultivo o de recolección (FAO, 2009: 14).

12 Se considera empleo rural no agrícola (ERNA) aquel ejercido por los miembros de los hogares rurales en actividades distintas a las del sector agrícola primario (FAO, 2009: 14).



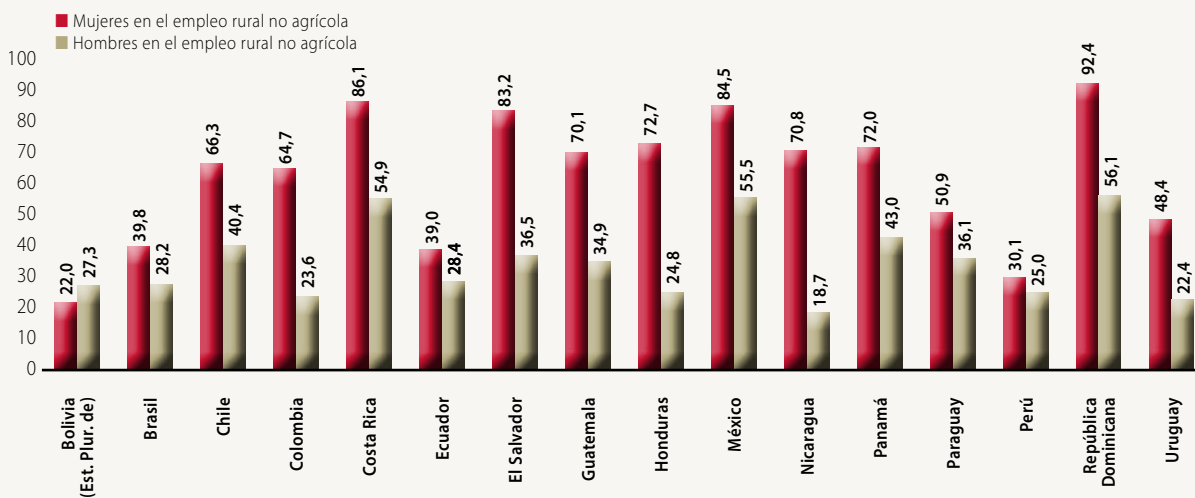
**América Latina:** proporción de ocupados en la agricultura y en el empleo rural no agrícola, por sexo (16 países seleccionados). Alrededor 2010 (en %)

### Ocupados en la agricultura



**América Latina:** proporción de ocupados en la agricultura y en el empleo rural no agrícola, por sexo (16 países seleccionados). Alrededor 2010 (en %)

### Ocupados en el empleo rural no agrícola



Fuente: OIT (2012), *Panorama Laboral América Latina y el Caribe 2012*.  
Elaboración OIT.

El carácter intermitente de la integración laboral de las temporeras coexiste con normativas laborales que no necesariamente aseguran empleos decentes. A pesar de las características diversas de los países de la región, la inseguridad y la informalidad laboral, la ausencia de protección social y la falta de acceso a la seguridad social son comunes entre estas trabajadoras. Esta misma precariedad e inestabilidad de los empleos –que en algunos casos se suma a impedimentos legales– actúa en contra de sus posibilidades de organizarse en sindicatos para acceder a procesos de negociación colectiva.

En consecuencia, muchas de estas trabajadoras son parte del contingente de “pobres que trabajan”, es decir, de trabajadoras cuyos salarios no les permiten satisfacer sus necesidades mínimas, a pesar de cumplir con amplias jornadas de trabajo (FAO, 2009).

La proporción de trabajadoras por cuenta propia en el sector rural es bastante inferior en comparación con los hombres. Esta diferencia se explica porque la mayoría de los trabajadores rurales por cuenta propia en la agricultura corresponde a quienes están a cargo de una explotación y gran parte de estas se encuentran encabezadas por un hombre.

La feminización de la precariedad laboral entre las mujeres rurales reviste mayor gravedad porque ellas ingresan en forma deficiente a un mercado de trabajo donde el empleo es de muy mala calidad para todas las personas. Debe recordarse que los ingresos en la agricultura son los más bajos de todas las actividades económicas. Las brechas salariales en detrimento de las mujeres asumen rasgos propios en el sector rural latinoamericano. Con frecuencia, estas trabajadoras carecen de contratos, lo que propicia la vulneración de sus derechos básicos, y a menudo no reciben directamente la retribución económica por su trabajo, sino que lo hace su cónyuge o marido en calidad de “jefe” de la familia que trabaja. Adicionalmente, las brechas salariales perjudican todavía más a las mujeres que tienen bajo dominio o no hablan español, las migrantes y las indígenas o afrodescendientes que laboran en el sector rural (FAO-CEPAL, 2009).

Una de las principales razones por las cuales las mujeres rurales enfrentan mayores dificultades que sus pares hombres para obtener empleos de calidad y bien remunerados son sus bajos niveles de escolaridad. El nivel educativo de las mujeres rurales es bastante inferior al de las trabajadoras urbanas y presenta un patrón inverso a estas, pues la escolaridad de los hombres es mayor que la de las mujeres. En 2010, en 13 de 16 países estudiados, más de la mitad de las mujeres que trabajan en la agricultura tenían entre 0 y 5 años de estudios (las excepciones son Chile, Costa Rica y Uruguay donde los porcentajes eran, respectivamente, de 21,6%, 29,8% y 13,6%). Si bien se ha reducido el analfabetismo en toda la región, las mujeres rurales adultas siguen concentrando las tasas más altas. Según un estudio de CEPAL/FAO, cuatro países registran las mayores tasas de analfabetismo de las mujeres activas en la agricultura: Perú (65,9%), Guatemala (60,7%), Bolivia (Estado

**La feminización de la precariedad laboral entre las mujeres rurales reviste mayor gravedad porque ellas ingresan en forma deficiente a un mercado de trabajo donde el empleo es de muy mala calidad para todas las personas.**





Plurinacional de) (45,8%) y El Salvador (37,5%). No obstante, todos los países presentan tasas significativamente inferiores entre las mujeres activas en el empleo rural no agrícola (OIT, 2012).

Los bajos niveles educacionales y el analfabetismo restringen la capacidad de incrementar la productividad de las mujeres rurales, porque limitan su participación en actividades de capacitación técnica, su acceso a los servicios de extensión agrícola y la adopción de nuevas tecnologías, tanto en el sector agrícola como no agrícola. Un segundo obstáculo que se observa en varios países de la región para el resguardo de los derechos laborales de las trabajadoras rurales es la falta de respaldo escrito de los contratos de trabajo. En la mayoría de los países la ley considera legalmente válido el contrato oral, una práctica que se presta para que los derechos laborales sean desconocidos o no respetados. La ausencia de un contrato de trabajo escrito está relacionada con la falta de cobertura de la seguridad social. Solo en unos pocos países el empleador está obligado por la ley laboral a escriturar el contrato de trabajo, dejando de esta manera establecidos los términos del acuerdo. Para las mujeres la situación es más desventajosa porque, además, enfrentan la invisibilidad de su trabajo. El contrato se suscribe con los hombres y el trabajo que ellas realizan queda enmascarado como una ayuda al compañero.

Un tercer factor que obstaculiza el desarrollo laboral de las mujeres rurales es su escaso acceso a la propiedad de la tierra. En los países con datos relativos al sexo del propietario de la finca (Chile, Guatemala, Paraguay, Perú y República Dominicana), la mujer solo excepcionalmente representa más de una cuarta parte de los propietarios y cuando lo son, las extensiones que poseen suelen ser muy pequeñas (menos de cinco hectáreas) y permiten apenas la subsistencia económica de la familia. Esta exclusión de la propiedad y la administración de la tierra restringe sus posibilidades de autonomía económica y capacidad de negociación, así como las oportunidades de participación en las decisiones productivas y sobre los gastos del hogar.

La herencia es la forma principal de adquisición de tierra para las mujeres, como viudas (condición reflejada en la mayor edad promedio de las mujeres propietarias respecto a los hombres) o hijas. Sin embargo, en la práctica habitualmente se favorece a los hijos hombres que suelen heredar mayores extensiones de tierra y de mejor calidad, reflejando la socialización de género que atribuye a los hombres el papel de agricultores y a las mujeres la reproducción de la familia. Persiste la creencia de que las mujeres necesitan tierra solamente para satisfacer los requerimientos alimenticios mínimos de la familia (Deere y León, 2005).

Además de los problemas para ser titulares de la tierra, las mujeres enfrentan mayores dificultades para el acceso a los insumos, el crédito y la asistencia técnica que requiere hacer producir la tierra. Sin semillas, insumos, créditos, asistencia técnica, capacitación ni caminos para sacar la producción, la tierra no puede ser trabajada por ellas.



## TRABAJADORAS INDÍGENAS Y AFRODESCENDIENTES

La diversidad racial y étnica de su población es una de las características de América Latina y el Caribe. Según las últimas estimaciones disponibles, alrededor de 2006 la población indígena sumaba cerca de 58 millones de personas y, en el mismo período, los afrodescendientes eran 174 millones. Se trata, en general, de las poblaciones más pobres y vulnerables en la gran mayoría de los países de la región. Tienen bajos niveles educativos, limitado acceso a la protección social, empleos precarios y una mayor probabilidad que sus ingresos estén situados bajo la línea de pobreza (OIT, 2007)<sup>13</sup>.

Las mujeres indígenas y afrodescendientes<sup>14</sup> enfrentan incluso condiciones más desfavorables que los hombres de estos mismos grupos, pues encuentran mayores obstáculos para salir de la pobreza, proporcionar bienestar a sus familias y garantizar su autonomía. Ellas afrontan dos formas de presión adicionales: la de ser mujer y la de pertenecer a una población diferente que la dominante.

Para estas mujeres, las discriminaciones de género y étnico-raciales interactúan entre sí y se potencian, generando estructuras de exclusión social que inciden fuertemente en los patrones de inserción laboral y en la pobreza. Estos factores se encuentran entre las causas fundacionales y se constituyen en ejes estructurales de la extrema desigualdad en el continente (OIT, 2006; CEPAL, 2006).

El desarrollo histórico en los países de la región ha devenido en una diversificada configuración poblacional e inserción económica de sus habitantes, en especial de los pueblos indígenas y de los afrodescendientes (OIT, 2007). De acuerdo con sus características, estas poblaciones residen en los centros urbanos, en comunidades en sus formas tradicionales y/o transitan entre ambos ámbitos. Algunos grupos se encuentran en situación de aislamiento, como ciertas comunidades indígenas y de descendientes de esclavos<sup>15</sup>. Esta diversidad explica el abanico de situaciones de empleo y trabajo que es posible encontrar en la región, relacionadas a la pertenencia y uso de la tierra, a las condiciones de convivencia con el entorno social y de inserción en el mercado de trabajo urbano y rural, además de los roles de género característicos de las culturas y del estilo de desarrollo predominante.

---

13 En los últimos años, varios países de la región han realizado ingentes esfuerzos de conteo de las poblaciones afrodescendiente e indígena, pero muchos de los resultados aún no están disponibles. Todavía persisten dificultades para la producción de indicadores sociodemográficos desagregados por origen étnico-racial que sean comparables entre los países. También existen problemas para efectuar comparaciones dentro de un país en el tiempo, ya que los diferentes criterios utilizados en los censos impiden a menudo hacerlo. Los censos y encuestas usados en América Latina aún no han integrado de manera sistemática, uniforme y continua indicadores de raza y etnicidad que permitan establecer criterios homogéneos entre ellos (ONU Mujeres, 2011).

14 En la definición y utilización de los términos indígena y afrodescendiente se emplea la concepción propuesta por el Convenio núm. 169 de la OIT.

15 En la región, se ha desarrollado un proceso de visibilización de las poblaciones indígenas y afrodescendientes, como se observa en Brasil, Chile, Colombia y Ecuador.





**Las discriminaciones de género y étnico-raciales interactúan entre sí y se potencian, generando estructuras de exclusión social que inciden fuertemente en los patrones de inserción laboral y en la pobreza.**

De esta manera, la situación de estas mujeres tiene particularidades que pueden estar asociadas a su entorno pero también a factores culturales de los diferentes grupos: por ejemplo, no es lo mismo ser una mujer aimara en el Perú que una mujer afrodescendiente en Argentina, lo que puede resultar en una inserción laboral variada y en distintas dificultades para insertarse o generar ingresos propios. Además, comparten las barreras y desigualdades de género comunes a todas. Los efectos de esta doble discriminación se observan en los principales indicadores del mercado laboral<sup>16</sup>.

Las mujeres indígenas y afrodescendientes de la región han incrementado su participación en los mercados de trabajo en la última década. La tasa de participación de las mujeres indígenas de Bolivia (Estado Plurinacional de) y Chile ha crecido entre el 2000 y el 2006 (de 82,1% a 82,7% y del 54,5% a 56,8%, respectivamente), así como entre las afrodescendientes de Brasil (de 67,7% a 69,7%), y entre las indígenas y afrodescendientes de Ecuador (de 71,0% a 71,8%) (OIT, 2007).

No obstante, en la mayoría de los países las tasas de actividad femenina se han mantenido en niveles inferiores a los que registran los hombres. En 2006, en Guatemala, la tasa de participación femenina indígena representó 44,0% de la tasa de participación masculina indígena; mientras que en el Perú esta proporción fue de 86,6% (OIT, 2007).

El mismo fenómeno se verifica para las mujeres afrodescendientes, que presentan tasas de actividad inferiores a las de los hombres afrodescendientes: en Brasil, participan en el mercado de trabajo 60,4% de las mujeres negras y 85,2% de los hombres negros. En Costa Rica, la proporción es de 37,2% de las mujeres afrodescendientes para 75,0% de los hombres afrodescendientes. Pero la participación de las mujeres negras es inferior a la de las mujeres no afrodescendientes, en la gran parte de los países. (PNUD, 2011 y OIT, 2011)

Las mujeres indígenas y afrodescendientes enfrentan mayores dificultades que los hombres para su inserción en el mercado de trabajo. Pero los niveles de desempleo tienen correspondencia con el grupo de pertenencia –son consistentemente más altos para indígenas y afrodescendientes– y, por tanto, son las mujeres indígenas y afrodescendientes las que tienen tasas de desempleo más altas. En Uruguay, la tasa de desempleo de las mujeres afro es de 12%. Para los hombres afrodescendientes es de 5,0% y para las otras mujeres llega a los 8,0%. (PNUD, 2011)

---

16 Por lo general, tal como se formulan, las estadísticas y encuestas no necesariamente captan la inserción económica de las poblaciones y pueblos indígenas y comunidades tradicionales afrodescendientes, dado que su organización social y productiva tiene otra configuración. Esto es sobre todo manifiesto en el caso de las mujeres de estos grupos, que mantienen roles y actividades de carácter y finalidad económica o de cuidado bastante diferentes a los de la sociedad dominante (CELADE-Fondo Indígena, 2007).

**CUADRO 9**

**América Latina: tasas de actividad, ocupación y desempleo de mujeres y hombres afrodescendientes y de mujeres no afrodescendientes**

(5 países seleccionados) Alrededor 2001-2011 (en %)

Países	Tasa de actividad			Tasa de ocupación			Tasa de desempleo		
	Mujeres afrodescendientes	Hombres afrodescendientes	Mujeres no afrodescendientes	Mujeres afrodescendientes	Hombres afrodescendientes	Mujeres no afrodescendientes	Mujeres afrodescendientes	Hombres afrodescendientes	Mujeres no afrodescendientes
Brasil	60,4	85,2	63,5	54,0	80,7	58,7	10,7	5,4	7,7
Colombia	55,9	74,1	46,6	44,5	64,8	39,9	20,4	12,6	14,4
Costa Rica	37,2	75,0	36,1	35,6	72,0	35,0	1,5	3,1	1,1
Ecuador	57,9	86,2	59,8	45,4	79,6	50,7	21,6	7,6	15,2
Uruguay	55,0	70,0	51,0	52,0	72,0	47,0	12,0	5,0	8,0

Fuente: PNUD. Informe preliminar Población Afrodescendiente de América Latina y OIT. Indicadores de Trabajo Decente.

Elaboración: OIT

Nota: Los datos provienen de las encuestas y censos de los países. Brasil: Encuesta Nacional por Muestra de Domicilios 2011. Colombia: Censo General de Población y Vivienda 2005. Costa Rica: IX Censo Nacional de Población 2000, X Censo de Población y VI de Vivienda, 2011. Ecuador: Censo de Población y Vivienda 2001. Uruguay: Censo Nacional de Población 2011 y Encuesta Nacional de Hogares Ampliada 2006, Uruguay.

Si logran acceder al mercado de trabajo, las mujeres indígenas y afrodescendientes lo hacen en empleos precarios y con altos déficits de trabajo decente, además de que sus ocupaciones tienen relación directa con su situación de residencia geográfica y entorno social.

Más de un tercio (34%) de la población ocupada indígena y afrodescendiente se dedica a actividades en el sector agrícola, mientras que menos del 20% de los ocupados no indígenas ni afrodescendientes están en este sector, en promedio para 2006, en los países con información disponible. Bolivia (Estado Plurinacional de) (59,6%), Guatemala (52,3%) y Perú (60,3%) registran los mayores porcentajes de trabajadores indígenas en actividades agrícolas. (CEPAL, 2006).

En las áreas urbanas, las mujeres indígenas logran, en general, un trabajo por cuenta propia, dentro del sector de servicios, principalmente el trabajo doméstico. El 90% de la población en Bolivia (Estado Plurinacional de) que trabaja en servicios domésticos son mujeres y, de ellas, el 70% son indígenas. Algo similar sucede en México, donde una cuarta parte de las mujeres indígenas están ocupadas como trabajadoras domésticas (CEPAL, 2006).

La ubicación de los pueblos indígenas en el mercado laboral es compleja. Para sobrevivir, establecen estrategias que combinan ocupaciones de la ciudad con la venta de productos agrícolas o el empleo estacional en plantas agroindustriales. A menudo mezclan el trabajo asalariado urbano con la venta de productos de las tierras comunales de origen. Los flujos de población estacionales son habituales en las comunidades donde se combinan estrategias de venta de fuerza de trabajo



**Al igual que para las mujeres indígenas, el trabajo doméstico es la más importante profesión individualmente considerada entre las mujeres afrodescendientes, seguida por los puestos en el comercio y otros servicios personales.**

(estacional o de temporada) y la generación de ingresos a través de la venta, principalmente de artesanías, generando entre el campo y la ciudad un flujo permanente de personas y productos.

Entre los afrodescendientes, la situación es relativamente diversa, porque la mayoría de esta población es urbana en muchos países de la región. El trabajo en el sector agrícola sigue como actividad económica relevante para este grupo poblacional, especialmente para quienes viven en las comunidades tradicionales y aquellos que, permaneciendo en estas, se encuentran en contacto directo con los centros urbanos, donde intercambian servicios y productos. Al acceder al mercado de trabajo urbano, las mujeres afrodescendientes siguen viviendo con intensidad la doble discriminación de género y racial. Para ellas están reservados los puestos de trabajo menos apetecidos en la escala ocupacional de las desvalorizadas ocupaciones en los servicios, especialmente los sociales y de cuidado, en la salud, educación y servicio doméstico. Al igual que para las mujeres indígenas, el trabajo doméstico es la más importante profesión individualmente considerada entre las mujeres afrodescendientes, seguida por los puestos en el comercio y otros servicios personales. El servicio público, en los países donde se ingresa por concurso público, es un importante sector de trabajo para ellas, aunque sus oportunidades de ascensión profesional sean escasas.

Asimismo, se observa disparidad de ingresos laborales, pero siempre desfavorables para las mujeres indígenas y afrodescendientes respecto de sus pares hombres. A excepción de Uruguay, en todos los países para los que existe información, los ingresos laborales de las mujeres indígenas son inferiores a aquellos de los hombres indígenas (80% en promedio en 2006, excluyendo este país). Destaca Guatemala por tener la proporción de ingresos laborales por hora más baja (68%). En comparación con los hombres blancos, los ingresos laborales de las mujeres afrodescendientes pueden representar, en promedio, menos de 50%, como ocurre en los casos de Brasil y Colombia (OIT, 2007).

Entre estos grupos se registra una alta tasa de analfabetismo y bajo promedio de años de estudio, sobre todo en los niveles de educación media y superior. Tal desigualdad afecta principalmente a las mujeres: por cada 100 mujeres indígenas de 12 a 17 años que asiste a la escuela, lo hacen 127,4 varones en Panamá (2000), 121,1 en México (2000), 117,1 en Ecuador (2001) y 115,2 en Guatemala (2002). Mientras la asistencia escolar de jóvenes no indígenas de 12 a 17 años en Paraguay es de 78,6% (2002), en Ecuador 69,1% (2001), en Costa Rica 72,5% (2000), en Panamá 82,9% (2000), en México 72,1% (2000) y en Guatemala 73,3% (2002), estos porcentajes caen a 42,9%, 51,7%, 52,9%, 57,9%, 59% y 62,3%, respectivamente, cuando se trata de población indígena (CEPAL 2006).

En los años recientes ha habido un gran esfuerzo de escolarización, especialmente entre los afrodescendientes y, entre ellos, de las mujeres. Es posible observar en algunos países que las mujeres afrodescendientes tienen niveles de escolaridad más altos que los hombres de este grupo, aunque continúan estando por debajo

de los de las mujeres no afrodescendientes ni indígenas. Se espera que los datos de los censos recientes permitan tener un escenario más claro en esta materia.

## TRABAJADORAS MIGRANTES

Cada año, 214 millones de mujeres y hombres abandonan sus hogares y atraviesan las fronteras, una cifra que podría alcanzar a 405 millones en 2050. Casi 50% de estos migrantes internacionales son mujeres (OIT, 2010).

Entre los principales factores que inciden en la migración, resaltan los cambios demográficos, las crisis socioeconómicas y políticas y el aumento de las diferencias salariales entre los países desarrollados y en desarrollo como al interior de los propios países (OIT, 2007). Sin embargo, la migración actual es principalmente laboral: 90% del total de los migrantes internacionales son trabajadores migrantes, es decir, personas que emigran con sus familias en busca de trabajo. Muchas personas en edad de trabajar no pueden encontrar un empleo adecuado para mantenerse con sus familias en sus países de origen, mientras que en otros países existe escasez de trabajadores para cubrir puestos en diversos sectores económicos.

En los últimos decenios, América Latina y el Caribe se ha transformado en una región de emigración neta: entre 2000 y 2010 las corrientes de emigración superaron a las de inmigración en 11,0 millones de personas. Esta diferencia es mayor en América Central (6,8 millones), seguida de América del Sur (3,0 millones) y el Caribe (1,2 millones). Las excepciones son Argentina, Brasil, Costa Rica y Venezuela (República Bolivariana de), países que continúan siendo principalmente receptores de migrantes (Naciones Unidas, 2009).

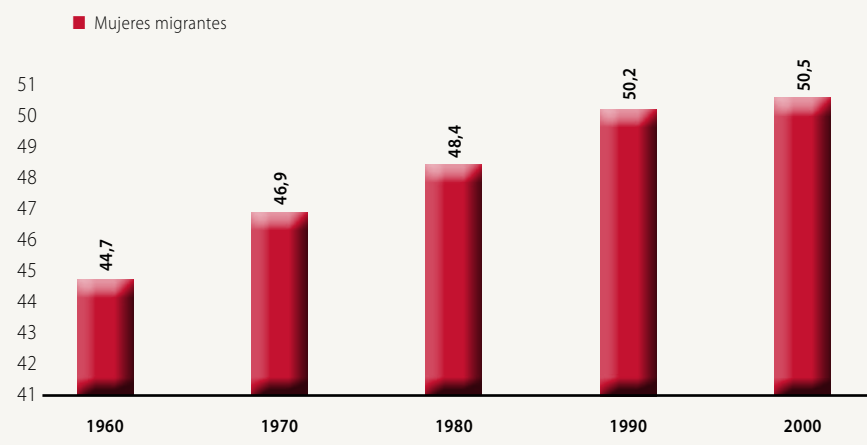
Con anterioridad, los flujos migratorios partían principalmente desde países en vías de desarrollo hacia los países industrializados, pero en el presente aumentó el movimiento migratorio intrarregional: se estiman en aproximadamente 3,0 millones los migrantes intrarregionales, que en especial se desplazan entre países limítrofes. Más de la mitad de quienes emigran desde América Latina y El Caribe son mujeres. Su presencia es mayoritaria en dos tipos de migraciones laborales: la de alta calificación, conocida como “fuga de cerebros” (*brain drain*), y la de personas de sectores medios con grados de formación profesional que frente a la imposibilidad de encontrar trabajo en sus países se ven obligadas a transferir sus capacidades al mercado que las recibe, para desempeñarse en puestos en los que están sobrecalificadas, como cuidadoras y trabajadoras domésticas. Esta última corriente migratoria es conocida como fuga de cuidados (*care-drain*) (Salazar, 2010).

La migración femenina es la llave que permite una doble transferencia de cuidados: en los países de destino asume los cuidados que alguien (una persona o un hogar) le transfiere. En los países de origen, su partida obliga a transferir los cuidados hacia otras mujeres de la familia, conformando cadenas de cuidados en torno a la migración.



GRÁFICO 29

**América Latina:** proporción de mujeres migrantes sobre el total de migrantes internacionales (20 países seleccionados). Alrededor 2010 (% sobre o total de migrantes)



Fuente: CEPAL CELADE. Tabulaciones especiales.  
Elaboración: OIT.

La emigración conlleva un importante intercambio de ideas, comportamientos, identidades y saberes que fluyen desde las comunidades de destino hacia las comunidades de origen y viceversa. Estos flujos o “remesas sociales” modifican las realidades en ambos lados, creando nuevos roles de género y transformando las relaciones entre hombres y mujeres.

Asimismo, el trabajo de las migrantes es fundamental para el bienestar familiar de los países de origen, sobre todo debido al envío de remesas “económicas y materiales”, que son las fracciones del ingreso que las trabajadoras migrantes transfieren desde el país donde trabajan hacia su lugar de origen, y que en estos lugares se destinan sobre todo al consumo y a la reproducción material del hogar de los receptores. La necesidad en sus hogares de origen se traduce en una gran presión para las trabajadoras migrantes: al menos inicialmente, con sus lazos familiares y sociales fragmentados, deben enfrentar nuevos códigos sociales y generar ingresos suficientes para enviar remesas a sus familias en los países de origen, cuya subsistencia depende en gran medida de los ingresos que puedan enviar.

El 47,2% de los inmigrantes latinoamericanos en Estados Unidos mayores de 18 años remitía regularmente en 2002 dinero a sus familiares en el país de origen. Casi un tercio de los inmigrantes provenientes de América Latina giran menos de US\$ 1.800 anuales (menos de US\$ 150 mensuales), mientras que 26% remite en promedio de US\$ 1.800 a US\$ 3.000 anuales (entre US\$ 150 y US\$ 250 mensuales) y solo 14% envía sobre US\$ 6.000 anuales (más de US\$ 500 mensuales), según National Survey of Latinos (2004). Estos datos reflejan que las remesas se componen de una infinidad de pequeñas transferencias (CEPAL, 2008).

#### RECUADRO 4

### LAS CADENAS DE CUIDADO HACEN MÁS VISIBLE LA DESIGUALDAD SOCIAL ENTRE LAS MUJERES

La conformación de las cadenas globales de cuidados es uno de los fenómenos más característicos del proceso actual de feminización de las migraciones en el contexto de la globalización y la transformación del Estado de bienestar. Las cadenas globales de cuidados tienen dimensiones transnacionales y se forman con el objetivo de sostener cotidianamente la vida, y en ellas los hogares se transfieren trabajos de cuidados de unos a otros sobre la base de ejes de poder, entre los que cabe destacar el género, la etnia, la clase social y el lugar de procedencia (Pérez Orozco, 2010).

Arlie Hochschild (2001) define la cadena de cuidados como una serie de vínculos personales entre personas de todo el mundo, basadas en una labor "remunerada o no remunerada de asistencia". De esta forma, relaciona la función de cuidado remunerado con la no remunerada, al vincular las tareas de cuidado en los hogares donde eran contratadas las migrantes y la situación del cuidado en sus propios hogares.

Estas cadenas involucran enormes divisiones sociales y profundas desigualdades. Reflejan divisiones de clases, de riqueza, de ingresos y estatus, con hogares ricos ubicados en regiones o países desarrollados y hogares más pobres, que prestan parte de sus servicios de cuidado y de requerimientos laborales desde áreas más pobres del mismo país o de países menos desarrollados de la misma región. La distribución del cuidado refleja las relaciones de poder existentes en una sociedad. Así, el poder que detenta un grupo será mayor cuanto más capacidad tenga de entregar o delegar a otros el trabajo de cuidado que necesita. Los grupos de mayores recursos perciben los beneficios de satisfacer sus necesidades de cuidado, aunque esto implique descuidar las necesidades de quienes les proveen de estos servicios. De este modo pueden transferir las labores del cuidado a otros: hombres a mujeres, clases altas a clases bajas, nacionales a inmigrantes. Las personas situadas al final de la cadena son tan pobres que no pueden contratar una trabajadora doméstica y deberán apoyarse en el trabajo doméstico no remunerado familiar (Yeates, 2005). En definitiva, se está produciendo un trasvase de situaciones generadoras de desigualdad entre mujeres y familias de distinta nacionalidad, clase social, raza o nivel de estudios, entre otros. Se registran, por tanto, importantes cambios cualitativos en las diferencias intragénero, que ocultan la persistencia de desigualdades entre mujeres y varones (Pla, 2009).


*Fuente: OIT.*

No obstante el aumento de la participación femenina, el proceso de envío de remesas en varias de las corrientes migratorias de América Latina y el Caribe parece involucrar de preferencia a los hombres, incluso en las regiones donde se registra mayor emigración de mujeres. Mientras que entre los hombres mayores de 18 años inmigrantes en Estados Unidos el índice de remisión de remesas es de 125 remitentes por cada 100 que no lo son, entre las mujeres se da una relación inversa, de 63 por cada 100 (CEPAL, 2008).

No sólo es mayor la propensión a enviar remesas entre los hombres sino que el monto medio que envían a sus países de origen es más elevado, lo que podría estar reflejando las mayores dificultades en el acceso al empleo y sus condiciones –estabilidad y remuneración– que tienen las trabajadoras migrantes en los países de destino respecto a sus pares masculinos. Esto es atribuible a que la







A pesar de su importancia para la vida de muchas familias y la sociedad, el trabajo doméstico remunerado es una de las actividades laborales donde se registra mayor déficit de trabajo decente.

vulnerabilidad de las migrantes es, en promedio, mayor que la de los hombres. Ellas están expuestas a sufrir discriminación, explotación y violencia, ya sea en los traslados o en los destinos y en el espacio doméstico, laboral y público. Esto se suele traducir en salarios inferiores al mínimo legal establecido, violencia física, sexual y psicológica, malnutrición, falta de atención médica así como de protección social, confiscación de pasaporte, coacción por miedo a represalias (por ejemplo, denunciarlas por indocumentadas), e incluso algunas formas de trabajo forzoso, principalmente a través de la servidumbre por deuda. Además, la emigración conlleva costos familiares más elevados para las mujeres, quienes sufren la desintegración familiar y el ejercicio de la maternidad a la distancia, con hijos que quedan a cargo de parientes o amigos.

El hecho de que la emigración y las remesas sean el único recurso al que pueden recurrir las comunidades para mejorar sus condiciones de vida refleja la falta de mejores empleos y los bajos salarios. El incremento de la feminización del fenómeno migratorio refleja que estos factores estructurales que lo originan afectan principalmente a las mujeres, que buscan alternativas en otros países, a pesar de las dificultades que experimentan para integrarse en trabajos de calidad.

## TRABAJADORAS DEL HOGAR

En América Latina se registran entre 17 y 19 millones de trabajadores desempeñándose laboralmente en un hogar privado, lo que representa cerca de 7% de la ocupación urbana regional. El trabajo doméstico es la ocupación más importante para las mujeres de la región desde un punto de vista cuantitativo, pues concentra a 15,3% de la fuerza laboral femenina (OIT, 2012).

A pesar de su importancia para la vida de muchas familias y la sociedad, el trabajo doméstico remunerado es una de las actividades laborales donde se registra mayor déficit de trabajo decente. En la mayoría de los países las trabajadoras domésticas están sujetas a leyes especiales que limitan sus derechos laborales con respecto a las trabajadoras asalariadas formales.

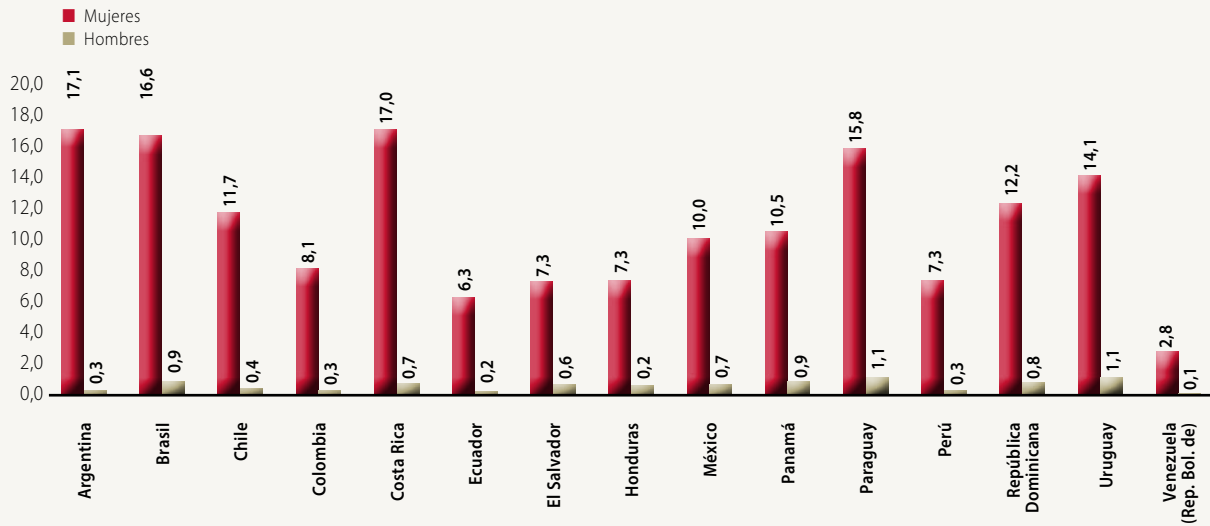
Una característica importante del trabajo doméstico es el bajo nivel de formalización de la relación de trabajo y la cobertura de seguridad social. Las jornadas de trabajo son extensas y en muchos países están desreguladas (o solo se establece un tiempo mínimo de descanso). Las trabajadoras puertas adentro tienen jornadas extremadamente largas y las trabajadoras puertas afuera deben sumar a sus horas de trabajo el desplazamiento desde sus hogares, generalmente situados en zonas marginales y periféricas, muy alejados de los barrios donde se ubican las viviendas de familias acomodadas para las que trabajan.

El nivel de remuneraciones de las trabajadoras domésticas es muy bajo, lo que se refleja en la poca valoración social y económica que se asigna a esta ocupación.



GRÁFICO 30

**América Latina:** proporción de trabajadores domésticos en relación al total de ocupados, por sexo (15 países seleccionados). Alrededor 2011 (en %)



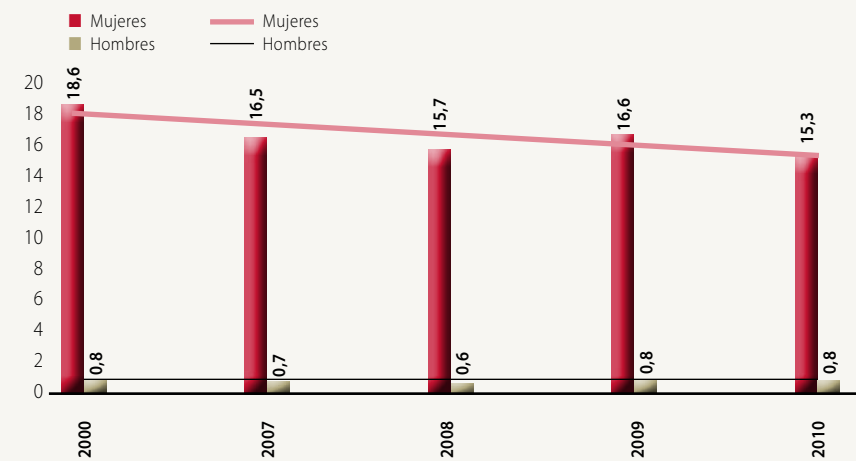
Fuente: OIT (2012), Panorama Laboral América Latina y el Caribe 2012.

Elaboración: OIT.

Notas: (1) Los datos de los hombres pueden presentar problemas de significancia estadística por su baja frecuencia.

GRÁFICO 31

**América Latina:** evolución de la incidencia del servicio doméstico respecto a la ocupación total (15 países seleccionados) Años 2000, 2007-2011 (en %)



Fuente: OIT (2012), Panorama Laboral América Latina y el Caribe 2012.

Elaboración: OIT.

Notas: (1) Los datos de los hombres pueden presentar problemas de significancia estadística por su baja frecuencia.

**CUADRO 10**

**América Latina: proporción de mujeres ocupadas y de trabajadoras domésticas con acceso y/o que cotizan a la seguridad social para pensiones y jubilación**

(9 países seleccionados). Alrededor 2011 (en %)

Países	Total de mujeres ocupadas	Trabajadoras domésticas
Argentina	53,3	19,5
Brasil	65,4	41,6
Chile (1)	62,2	42,3
Colombia	26,5	9,5
Costa Rica	61,8	27,1
Panamá	58,1	25,4
Paraguay	19,1	0,1
Perú	23,3	8,0
Uruguay (1)	66,8	40,2

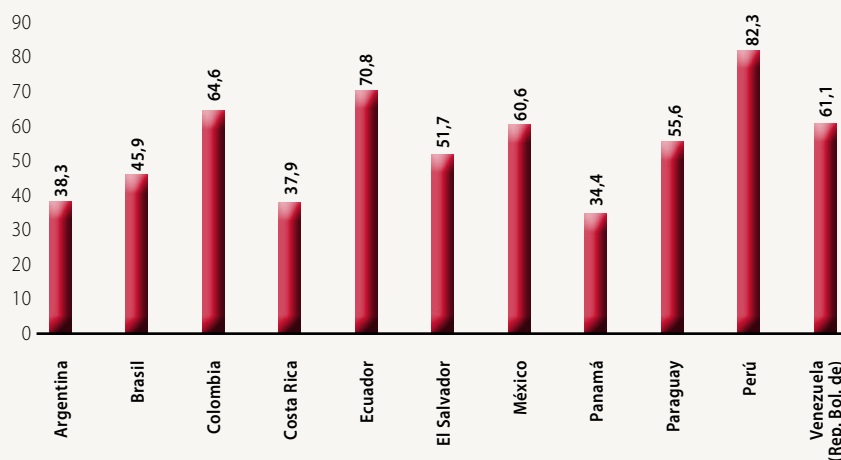
Fuente: OIT. Notas OIT El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe.

Elaboración: OIT.

Notas: (1) Los datos corresponden al año 2009.

**GRÁFICO 32**

**América Latina: proporción del ingreso promedio de las trabajadoras domésticas respecto al ingreso promedio de las mujeres ocupadas (11 países seleccionados). Alrededor 2011 (en %)**



Fuente: OIT.

Notas: OIT El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe.

Elaboración: OIT.

Además, en la mayoría de los países de la región la legislación establece que se puede deducir del salario de la trabajadora doméstica una proporción que se imputa como pago en especies, siendo este un factor que ha sido esgrimido como uno de los causantes de los bajos salarios.

En la mayoría de los países de la región, el servicio doméstico constituye todavía la puerta de entrada al mercado del trabajo de las mujeres más pobres, con menor nivel de educación y que viven en un entorno de mayor exclusión social. Además, las mujeres indígenas y afrodescendientes tienen mayor incidencia relativa y soportan peores condiciones laborales en estos empleos.

#### RECUADRO 5

#### TRABAJO DOMÉSTICO INFANTIL EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

El trabajo infantil doméstico en hogares de terceros se refiere a todas las actividades económicas realizadas por personas menores de 18 años fuera de su familia nuclear y por las cuales pueden o no recibir alguna remuneración. En su mayoría son niñas, que prematuramente llevan una vida de adultas, trabajando muchas horas diarias en condiciones perjudiciales para su salud y desarrollo, por un bajo salario o a cambio de habitación y educación.

La desinformación y la creencia popular de que el servicio doméstico infantil no entraña peligro y que se trata incluso de una actividad deseable son los principales problemas para proteger a niños, niñas y adolescentes inmersos en estas actividades. Quizá el mayor riesgo es que algunos empleadores consideren que las niñas que trabajan en su casa no tienen derechos y pueden incluso estar sometidas a maltrato físico directo cuando, por ejemplo, se las golpea como castigo por cometer errores.

Aunque resulta difícil determinar cuántos niños están sometidos al servicio infantil doméstico en América Latina y el Caribe, se calcula que son sobre dos millones y casi 90% son niñas (OIT, 2004). La OIT estima que en todo el planeta hay más niñas menores de 16 años empleadas en el servicio doméstico que en cualquier otra forma de trabajo.

Es en la pobreza en el campo y en la ciudad donde se generan situaciones como las de “criaditas”, “ahijadas”, “filhas de criação”, “restàvek”. Se trata de sus hijas, que sus padres envían o “donan” a una familia que se encargará de su cuidado y educación a cambio de apoyo en las tareas domésticas, con la esperanza de que esto las conduzca a mejores condiciones de vida. Estas niñas, en un enorme número de casos, se transforman en trabajadoras infantiles domésticas, sin oportunidades de estudio ni de una infancia y adolescencia sanas. Son también víctimas frecuentes de casos de acoso moral, sexual y de malos tratos.

La gran mayoría de los países en la región ha ratificado el Convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo, 1973 (núm. 138). También cuenta con un alto nivel de ratificación el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182). En varios países se ha incluido el trabajo infantil doméstico en el listado de trabajos peligrosos, es decir, aquellos que por su naturaleza o por las condiciones en que se llevan a cabo probablemente dañen la salud, la seguridad o la moral de menores de 18 años. En algunos casos se han establecido condiciones especiales para la protección de quienes se sitúan en el grupo entre la edad mínima y los 18 años (trabajadores adolescentes).

*Fuente: OIT. Notas OIT El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe. (Nota 3: Erradicar el Trabajo doméstico infantil, 2011).*



A pesar de que en la modalidad de trabajo puertas afuera es una ocupación crecientemente desempeñada por mujeres adultas, la presencia de trabajadoras jóvenes es más elevada en los países más pobres, donde también se observa mayor número de adolescentes y niñas trabajadoras. Aunque resulta difícil determinar cuántos niños y niñas menores de 18 años están sometidos al trabajo infantil doméstico, se estima que en América Latina y el Caribe superan los 2 millones y, de estos, casi 90% son niñas (OIT, 2011).

## MUJERES JÓVENES

En América Latina y el Caribe viven 104,2 millones de jóvenes de 15 a 24 años de edad, de los cuales cerca de 50 millones se encuentran trabajando o están buscando activamente empleo (OIT, 2010). Los jóvenes de ambos sexos enfrentan una situación difícil al incorporarse al mercado de trabajo, por falta de experiencia laboral y un contexto económico que no genera suficientes puestos de trabajo decente. La tasa de desempleo juvenil supera largamente a la adulta y los empleos que estos consiguen son más precarios y de menor calidad.

En todos los indicadores sobre empleo juvenil las mujeres se encuentran en peores condiciones que los hombres en América Latina. Sus tasas de participación laboral y de ocupación son menores y el desempleo las afecta en mayor medida.

Desde que ingresan al mercado de trabajo se observa una menor inclusión de las mujeres en relación a los hombres: la proporción de hombres jóvenes (entre 15 y 24 años) que trabajan o buscan empleo (64%) supera en más de 20 puntos porcentuales a la de las mujeres jóvenes en similar situación (43%). La diferencia es mayor si se considera solo América Central (en Honduras y Guatemala, por ejemplo, la distancia es de 42 y 38 puntos porcentuales, respectivamente) y se reduce en países como Argentina y Bolivia (Estado Plurinacional de) y Perú (14, 14 y 13 puntos porcentuales, respectivamente). Al considerar al grupo entre 18 y 24 años la brecha de la tasa de actividad juvenil entre hombres y mujeres aumenta a 24,9 puntos porcentuales.

En la región, un total de 6,7 millones de jóvenes están desempleados, es decir, buscan empleo y no lo encuentran, una cifra que representa 44% del total de desocupados en América Latina. Las mujeres jóvenes son las más perjudicadas: el porcentaje de las que están desempleadas (16,8%) es casi 5 puntos porcentuales superior al de los hombres jóvenes (12,2%).

Las jóvenes enfrentan una mayor precariedad laboral y se concentran en empleos de peor calidad. Una alta proporción se desempeña como trabajadora doméstica (26%) y el porcentaje de asalariadas en el sector privado (54%) es 10 puntos porcentuales inferior que el de los hombres jóvenes.

La desventaja de las mujeres jóvenes (15-24 años) respecto de los hombres de la misma edad se corrobora al comparar sus ingresos laborales. A pesar de que el



**CUADRO 11**
**América Latina: tasa de actividad y tasa de desempleo de los jóvenes**

(12 países seleccionados). Alrededor 2011 (en %)

Indicadores	15 a 17 años		18 a 24 años	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Tasa de actividad juvenil	29,9	16,6	72,8	47,9
Tasa de desempleo	12,3	17,0	12,1	16,7

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

Elaboración: OIT.

Notas: (1) Se incluyen datos de los siguientes países: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, México, Panamá, Perú, Uruguay y Venezuela (República Bolivariana de).

(2) Los datos de los países son nacionales, con excepción de Argentina, que corresponde a 31 aglomerados urbanos y Brasil, que corresponde a 6 regiones metropolitanas.

**CUADRO 12**
**América Latina: categoría laboral de los jóvenes**

Alrededor 2010 (en %)

Categoría laboral	Población adulta (25 años y más)		Jóvenes (15 a 24 años)	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Sector asalariado público	10,0	16,0	4,0	6,0
Sector asalariado privado	53,0	34,0	64,0	54,0
Independientes	34,0	30,0	18,0	14,0
Trabajadores del hogar	3,0	20,0	14,0	26,0

Fuente: OIT (2010), Trabajo decente y juventud en América Latina. Informe 2010.

Elaboración: OIT.

**CUADRO 13**
**América Latina: jóvenes que no estudian ni trabajan, por sexo y tramos de edad**

(12 países seleccionados). Alrededor 2011 (en %)

	15 a 17 años	18 a 24 años	15 a 24 años
Mujeres	16,0	34,0	28,4
Hombres	9,6	13,3	12,0
Total	12,7	23,7	20,2

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

Elaboración: OIT.

Notas: (1) Se incluyen datos de los siguientes países: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, México, Panamá, Perú, Uruguay y Venezuela (República Bolivariana de).

(2) Los datos de los países son nacionales, con excepción de Argentina que corresponde a 31 aglomerados urbanos y Brasil que corresponde a 6 regiones metropolitanas.

nivel de escolaridad de las mujeres es mayor en este grupo etario (9,6 años) que el de los hombres (9,1 años), los ingresos laborales de estas son en promedio 15% inferiores respecto de aquellos. Esta brecha es menor que la de la población adulta (32%), pero de esto no es posible inferir que la distancia se esté cerrando. Basta mencionar que la mayor diferencia de ingresos entre hombres y mujeres se produce en el tope de la carrera profesional –cuando los ingresos son más altos–, generalmente entre los 45 y 55 años (OIT, 2010).

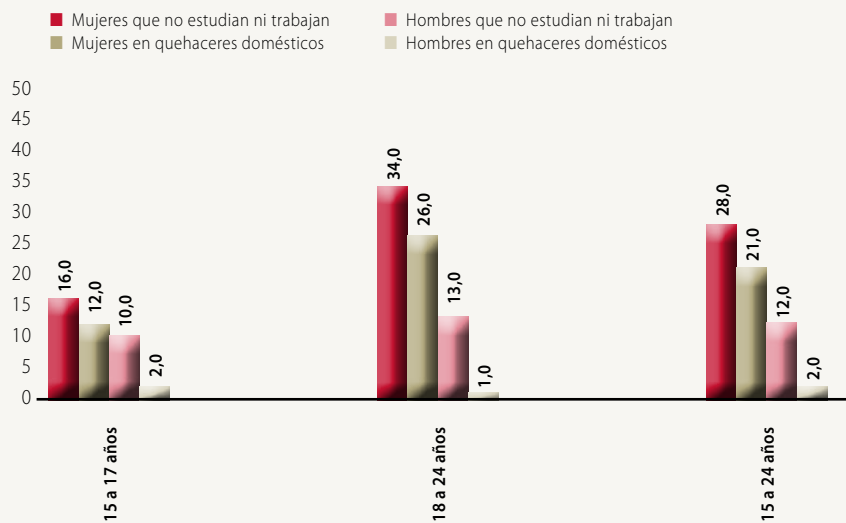
La situación de los jóvenes que no estudian ni trabajan es un fenómeno que concita creciente preocupación en los países latinoamericanos, donde casi 20 millones de personas se encuentran esta situación (OIT, 2012). En este grupo, el porcentaje de las mujeres jóvenes duplica al de los hombres.

La mayoría de las mujeres que integran este grupo tiene como principal actividad el cuidado de la familia y los quehaceres del hogar. Otra proporción de los “Ni-Ni”, mayoritariamente hombres pero donde también hay mujeres, son jóvenes que viven en situación de marginalidad social, desaliento y exclusión.



GRÁFICO 33

**América Latina:** jóvenes que se dedican a quehaceres del hogar entre los que no estudian ni trabajan, por sexo y tramos de edad (12 países seleccionados) Alrededor 2011 (en%)



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

Notas: (1) Se incluyen los datos de los siguientes países: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, México, Panamá, Perú, Uruguay y Venezuela (República Bolivariana de).

(2) Los datos de los países son nacionales, con excepción de Argentina que corresponde a 31 aglomerados urbanos y Brasil que corresponde a 6 regiones metropolitanas.

## RECUADRO 6

### LA MATERNIDAD ADOLESCENTE, UN OBSTÁCULO PARA EL DESARROLLO LABORAL DE MUCHAS MUJERES

La edad para contraer matrimonio es menor entre las mujeres que entre los hombres en América Latina y el Caribe, según los datos disponibles. En 1990 el 16% de las mujeres de 15 a 19 años se habían casado al menos una vez o vivido en unión consensual, un porcentaje que se mantuvo estable en 2005. En el caso de los hombres de la misma edad, las proporciones equivalentes fueron del 4%, respectivamente. Sin embargo, entre las personas de 20 a 24 años, la proporción de mujeres que contrajo matrimonio al menos una vez se redujo de 52% a 48%, mientras se mantiene estable en 32% entre los hombres (Naciones Unidas, 2012).

La postergación del matrimonio o de una unión consensual tiene su correlato en el descenso de la tasa de fecundidad o el número promedio de hijos de las mujeres antes de los 30 años. Las estimaciones y proyecciones de población vigentes para América Latina y el Caribe sugieren que en los últimos 15 años la fecundidad total y la juvenil han caído, con la excepción de la fecundidad adolescente, que ha sido más bien errática y que amerita un examen especial.

Resalta el estrecho vínculo entre la evolución de la maternidad adolescente en América Latina y el Caribe y el nivel socioeconómico de las madres. La tasa global de fecundidad de la región (2,2 entre 2010-2015), que indica el número de hijos promedio que tendría una mujer en edad fértil, es inferior al promedio mundial (2,5). En cambio, la tasa de fecundidad de las adolescentes (15 a 19 años), que indica el cociente entre el número de nacimientos y el número total de mujeres de ese grupo etario, de 70,5 entre 2010-2015, sólo es superada por África (91,8) y está muy por sobre el promedio mundial (52,0). Si bien se estima que la tasa específica de fecundidad en el grupo de 15 a 19 años podría haber disminuido desde 2000 (de 81,2 entre 2000-2005 a 70,5 entre 2010-2015, persiste la brecha respecto al promedio mundial (CEPAL y UNFPA, 2011)).

Al analizar la situación en cada país se observan importantes diferencias: en el Caribe, por ejemplo, hay casos como el de islas Bermudas, por ejemplo, donde la tasa de fecundidad de las adolescentes es de 16 nacimientos por cada 1.000 mujeres de 15 a 19 años, lo que se compara con una tasa de 101,0 en Guyana, con datos de 2008 en los dos casos. En América Latina, en tanto, las tasas fluctúan entre un máximo de 108,5 nacimientos por 1.000 adolescentes en Nicaragua (2005) y un mínimo de 50,1 en Cuba (2008) (CEPAL y UNFPA, 2011).


Cuando se considera la proporción de adolescentes que han sido madres en un conjunto de países de la región, tomando dos cortes en el tiempo variables de un país a otro, pero que en general indican la dinámica observada desde principios de la década de 1990 hasta principios de la década de 2000 (salvo Colombia, 1993-2004 y 2005; Costa Rica, 1984-2000; El Salvador, 1992-2007; Honduras, 1998-2001; Nicaragua, 1995-2005, y Uruguay 1985-1995), se observa un aumento en la mayoría de los países, con las excepciones de Belice, Guatemala, Nicaragua y Paraguay. Estos datos muestran la persistencia de la maternidad temprana a pesar de que los cambios que experimentó en ese período la región en materia de urbanización y escolaridad, dos de los factores tradicionalmente asociados al descenso de la fecundidad.

Dos fenómenos son especialmente preocupantes en este escenario: la mayor proporción de madres adolescentes pobres y la alta correlación entre embarazo adolescente y bajo nivel de escolaridad; ambos hechos remiten a enormes desigualdades. En América Latina, 10% de las jóvenes de 15 a 19 años son madres adolescentes, pero hay enormes diferencias entre regiones y países. En las áreas urbanas, 9,1% de las adolescentes son madres, mientras que en las áreas rurales es 13,1%. En Colombia casi 15% de las adolescentes son madres y el porcentaje bordea 8% en Uruguay (CEPAL y UNFPA, 2011).

La relación entre maternidad temprana y pobreza es estrecha: las encuestas de hogares indican que el porcentaje de madres adolescentes (15 a 19 años), que viven en hogares pertenecientes al quintil más pobre (15,4%) quintuplica el de las que habitan en hogares del quintil más rico (3,7%) (CEPAL y UNFPA, 2011).



# Discriminación y estereotipos de género



La discriminación de género en el trabajo se expresa en procesos de selección y contratación, en la fijación e incrementos salariales y en conductas como el acoso sexual.

La desigualdad que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral está estrechamente relacionada a la presencia de actitudes y conductas discriminatorias en el mercado de trabajo, enraizadas en el complejo sistema de relaciones de género en la sociedad. Este es un fenómeno sistémico e imbricado en las pautas de funcionamiento de los lugares de trabajo y arraigado en los valores y normas culturales y sociales predominantes. Se expresa indistintamente en el trabajo del sector formal e informal, pero en éste último puede revestir formas más evidentes al encontrarse fuera del campo o alcance de la legislación laboral y de sus mecanismos de cumplimiento efectivo.

Por la discriminación muchas puertas al empleo se cierran para las mujeres, en especial en determinadas ocupaciones, e incluso puede motivar su postergación debido a su sexo y no en relación a sus méritos. Toda discriminación acentúa la desigualdad, al poner a quienes son discriminados en una situación de desventaja respecto a las oportunidades de empleo, el desarrollo de una trayectoria laboral y los frutos de ese trabajo. La discriminación, por tanto, genera desventajas sociales y económicas a quienes la sufren y distorsiones en el funcionamiento del mercado laboral.

La discriminación de género en el ámbito laboral tiene múltiples manifestaciones, la mayoría sutiles e indirectas. Se expresa en ámbitos tan diversos como los procesos de selección y contratación de personal, en la fijación e incrementos salariales y en conductas como el acoso sexual. Las prácticas discriminatorias que condicionan la trayectoria de las mujeres en el mercado de trabajo tienen su raíz en las concepciones tradicionales del papel de ambos sexos en la sociedad.

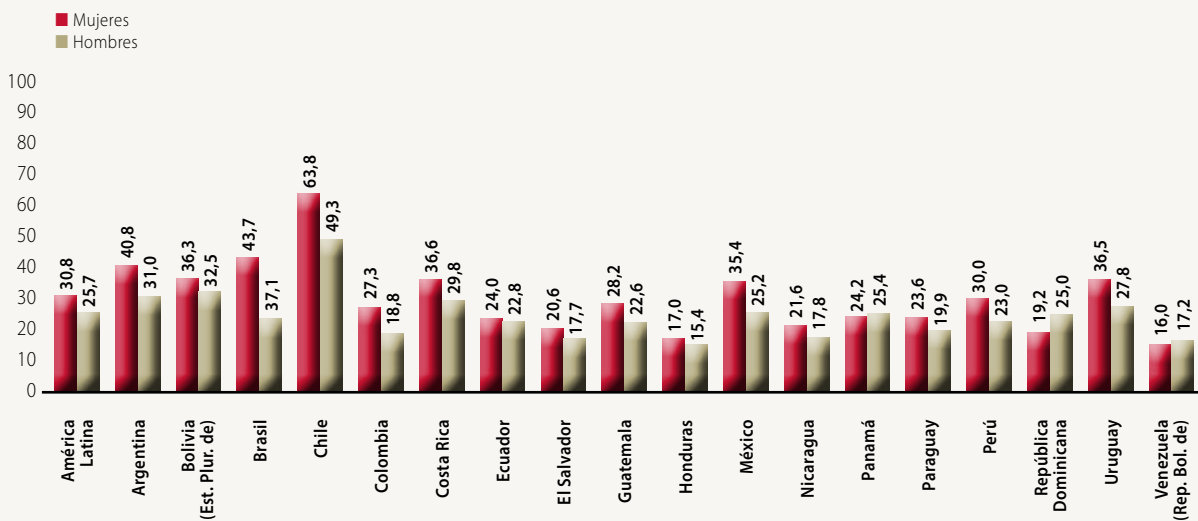


## PERCEPCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y LAS REPRESENTACIONES CULTURALES DE LOS ROLES DE GÉNERO

En todos los países, la percepción de la discriminación de género es que resulta ser muy superior contra las mujeres. Según datos de la Encuesta Latinobarómetro<sup>17</sup> 2008, el 30% de los entrevistados coincide con que “ante iguales calificaciones o títulos es menos probable que sea promovida/aceptada una mujer”. En este caso, Chile es el país con el más elevado porcentaje de entrevistados que reconoce la presencia de discriminación de género (59%); al mismo tiempo, es el caso que presenta una mayor brecha entre hombres y mujeres respecto a la percepción de la discriminación. Los que tienen una percepción menor son Ecuador, El Salvador, Honduras, Nicaragua y Venezuela (República Bolivariana de).

GRÁFICO 34

**América Latina:** proporción de entrevistados que afirma que para las mujeres es menos probable ser promovida/aceptada en un trabajo ante iguales calificaciones o títulos, por sexo (18 países seleccionados) Año 2008 (en %)

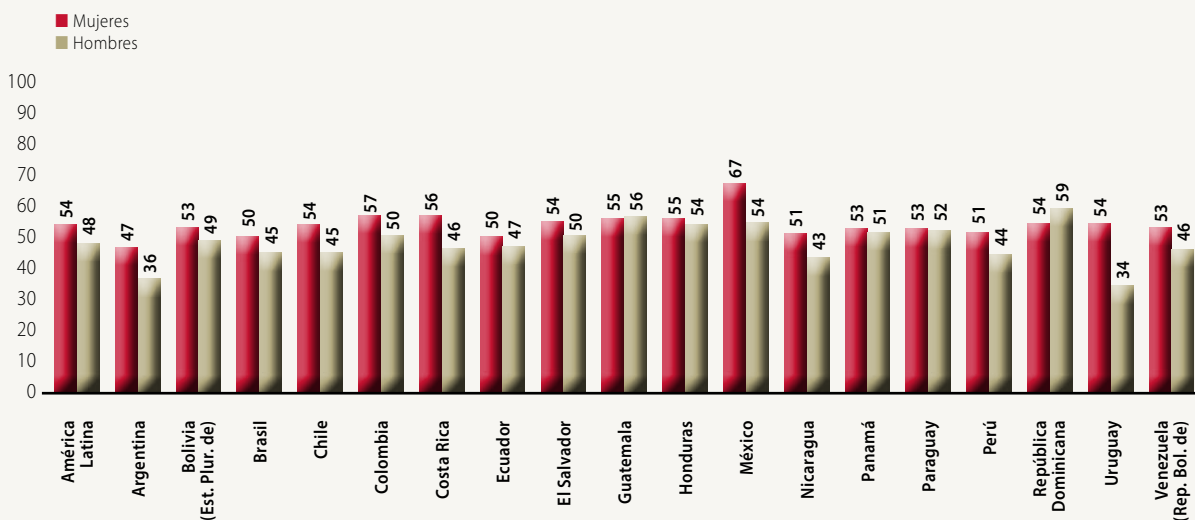


Fuente: Corporación Latinobarómetro (2008), Informe 2008.  
Elaboración: OIT.

El 51% de los entrevistados en Latinobarómetro 2009 está de acuerdo con la afirmación: “Si la mujer gana más es casi seguro que tendrá problemas”. En particular, Argentina, Nicaragua y Uruguay son los países de la región donde hay menor cantidad de ciudadanos de acuerdo con esta afirmación; al contrario, México y República Dominicana presentan el mayor grado de aprobación.

<sup>17</sup> En 2008 esta encuesta se aplicó a 20.204 personas en 18 países de la región, con un margen de error de 3% por país.

**América Latina:** "Si la mujer gana más que el hombre es casi seguro que tendrá problemas". Opciones "de acuerdo" y "muy de acuerdo", por sexo (18 países seleccionados) Año 2008 (en %)



Fuente: Latinobarómetro, Informe 2009.  
Elaboración: OIT.

Los estereotipos tradicionales de género persisten en el mundo laboral como si no se hubiesen producido enormes transformaciones en el papel y en los ámbitos de acción de las mujeres. Estos tienen un peso muy importante, ya que no se restringen a los individuos y sus decisiones personales, sino que permean múltiples niveles de acción social: las políticas públicas, las instituciones sociales y las prácticas de las personas.

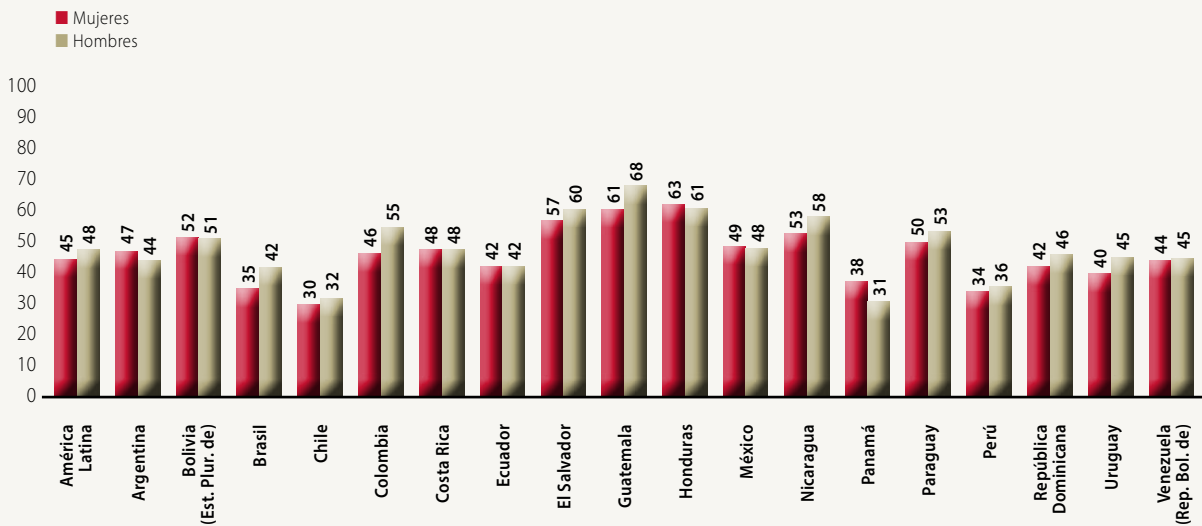
Muchas personas persisten en la visión tradicional de división sexual de roles en la sociedad: la imagen del hombre como el principal encargado de proveer los recursos económicos a las familias mediante su trabajo, mientras que la mujer es la encargada de las tareas domésticas, la crianza de los hijos y el ejercicio de las labores de cuidado de otros.

Según datos de la Encuesta Latinobarómetro 2009, el 36% de los encuestados está de acuerdo ("muy de acuerdo" y "de acuerdo") con la premisa: "Es mejor que la mujer se concentre en el hogar y el hombre en el trabajo". Este porcentaje no ha variado de manera significativa en los últimos 13 años, aunque se debe destacar que existe una brecha de 6 puntos porcentuales entre las respuestas de hombres y mujeres. En particular, los países de Centroamérica presentan el porcentaje más alto de aprobación del papel tradicional de la mujer: Honduras y Guatemala (sobre 50%), seguidos por El Salvador, Nicaragua, Panamá y República Dominicana (entre 40% y 50%). Costa Rica se sitúa bajo el 35%, con una mejora significativa en su desempeño.

Los países que presentan las menores tasas de aprobación son Chile, Perú y Uruguay, que se mantuvieron en el mismo nivel de 1997, y Venezuela (República Bolivariana de), que mejoró significativamente (Corporación Latinobarómetro, 2008 y 2009). La afirmación “Las mujeres deben trabajar sólo si la pareja no gana lo suficiente”, concita 46% de acuerdo (“de acuerdo” o “muy de acuerdo”) entre los entrevistados por la Encuesta Latinobarómetro 2008. En este caso también se observan diferencias en el desempeño de los países. El Salvador, Guatemala y Honduras confirman la tendencia de Centroamérica de presentar las tasas de aceptación más elevadas con la afirmación anterior, mientras que Chile presenta el menor nivel de acuerdo; sin embargo, ningún país tiene un nivel de acuerdo inferior a 30%.

GRÁFICO 36

**América Latina:** “Las mujeres deben trabajar solo si la pareja no gana lo suficiente”. Opciones “de acuerdo” y “muy de acuerdo”, por sexo (18 países seleccionados) Año 2008 (en %)



Fuente: Latinobarómetro. Informe 2008.  
Elaboración: OIT.

Las representaciones culturales acerca de los roles y relaciones de género tienen efectos sobre las prácticas cotidianas de las personas. En cada individuo se forma un vínculo importante entre las imágenes que porta acerca de las identidades y los roles de ambos sexos con la forma como despliega sus relaciones.

En ese sentido, los medios de comunicación constituyen uno de los espacios privilegiados donde se gestan, sedimentan y cambian las representaciones sobre los roles y atributos asociados a las relaciones entre hombres y mujeres. Incluso en la actualidad, en los medios se representa a las mujeres asignándoles los roles tradicionales: madre-esposa abnegada, objeto sexual, víctima indefensa, trabajadora en



empleos “femeninos”, entre otros. Tales imágenes contribuyen en cierta medida a reforzar las ideas sexistas preconcebidas y a perpetuarlas.

Según el Proyecto de supervisión de los medios de difusión a nivel mundial (2010) de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), un estudio que se efectúa en 108 países, la mayoría de las noticias alimentan los estereotipos tradicionales de género. Por ejemplo, a los sujetos femeninos de las noticias se los identifica cuatro veces más por su relación familiar en comparación con los sujetos masculinos de las noticias, en oposición a una tendencia en los reportajes a disociar a los hombres de las responsabilidades familiares.

En América Latina, la relación familiar es citada en el 100% de los casos femeninos en El Salvador, 54% en Chile, 47% en Nicaragua, 33% en Paraguay, 30% en México, 30% en Ecuador, 24% en Uruguay, en contraste con el 0%, 13%, 26%, 8%, 6%, 10% y 3% de los casos masculinos, respectivamente. Mientras, en el Caribe, la relación familiar es citada en el 70% de los casos femeninos en las noticias en Belice, 100% en Granada, 67% en Trinidad y Tabago, contra el 18%, 14% y 20% de los casos masculinos, respectivamente.

La mayor visibilidad de las mujeres en los medios de comunicación está abriendo puertas para cambios que pueden tener efectos positivos en las representaciones culturales de género. Sin embargo, en 2010 en América Latina solo 29% de las personas que aparecen en las noticias (son entrevistadas, escuchadas, vistas o sobre las que se ha escrito en los medios de comunicación escritos y audiovisuales) son mujeres.

En este contexto, las transformaciones acaecidas en la estructura familiar, las pautas demográficas, la organización del trabajo y los valores sociales han generado desequilibrios entre la vida familiar y laboral debido, en gran parte, a la persistencia de construcciones culturales tradicionales sobre los roles de géneros.

El aumento de la proporción de mujeres en el mercado laboral ha significado un avance muy importante en la equiparación de las oportunidades entre los géneros, aunque todavía resta mucho por avanzar en el desarrollo laboral igualitario de mujeres y hombres.



## CAPÍTULO 3

# Las respuestas: Estado y sociedad en la construcción de la igualdad de género en el empleo



La situación de trabajo y las condiciones de vida de las mujeres son variables determinantes en el camino hacia el desarrollo equitativo y sostenible de América Latina y el Caribe. Avanzar en este objetivo requiere de la generación de empleos de calidad para trabajadores de ambos sexos, con políticas y normativas legales consistentes con este desafío.

Los avances en la perspectiva de la igualdad de género y la no discriminación de las mujeres deben ser incorporados activamente por las instituciones públicas y sus iniciativas, fortaleciéndose recíprocamente para generar un ambiente propicio a la igualdad en el trabajo. Las políticas orientadas hacia la igualdad deben estar firmemente ancladas en las instituciones, estructuras, presupuestos y equipos que permitan su desarrollo y continuidad. Por estas razones, la institucionalización del enfoque de género en los órganos públicos, políticas y normativas es tan importante.

El combate contra la discriminación de género precisa de la existencia de legislaciones despejadas de sesgos de género y que efectivamente promuevan la igualdad en el trabajo. Los países en la región han avanzado en dirección al perfeccionamiento de las normas legales nacionales y de la adhesión a la mayoría de las normas internacionales, en experiencias diferenciadas que pueden inspirar futuras acciones. Esos son algunos puntos clave también en la construcción de políticas de empleo, de forma que estas tengan como perspectiva no solo la generación de buenos y suficientes puestos de trabajo, sino que estos también contribuyan a reducir de la brecha de participación y la segmentación sectorial de las mujeres.

**Los avances en la igualdad de género deben ser incorporados por las instituciones públicas para generar un ambiente propicio a la igualdad en el trabajo.**



# La agenda global para la igualdad de género en el trabajo

Los avances en materia de trabajo decente para las mujeres no provienen únicamente del mundo laboral, sino también de marcos valóricos y normativos que reconocen y garantizan la equidad de género.

El trabajo y la autonomía económica de las mujeres se encuentran establecidos en casi todos los instrumentos internacionales sobre derechos humanos adoptados en las últimas décadas. Uno de los instrumentos fundadores es la **Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)**, adoptada por Naciones Unidas en 1979 y ratificada por todos los países de la región, que se han comprometido a adaptar su legislación nacional y a aplicar políticas tendientes a eliminar la discriminación en el trabajo hacia las mujeres. El trabajo y la autonomía económica de las mujeres son extensamente abordados en la CEDAW, donde se mencionan los siguientes derechos de estas:

- elegir libremente profesión y empleo;
- las mismas oportunidades de empleo, con los mismos criterios de selección;
- al ascenso, a la estabilidad en el empleo y todas las prestaciones y otras condiciones de trabajo, como vacaciones pagadas;
- al aprendizaje, formación profesional y capacitación periódica;
- igual remuneración, inclusive prestaciones, e igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo;
- seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar;
- protección de la salud y seguridad en las condiciones de trabajo, incluso salvaguardias contra discriminaciones por matrimonio, embarazo o maternidad;
- licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales



comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales;

- se recomiendan medidas especiales para la protección de la maternidad y se aboga por “una comprensión adecuada de la maternidad como función social”, lo que requiere que ambos sexos compartan plenamente la responsabilidad de crianza de los hijos y el apoyo a los servicios destinados al cuidado de los niños.

La CEDAW fue el antecedente de una serie de conferencias internacionales sobre los derechos de la mujer. Para la dimensión del trabajo y la participación económica femenina tuvo especial relevancia la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, realizada en 1995 en Beijing. Esta adoptó una Plataforma de Acción, que establece 12 esferas críticas para el adelanto de las mujeres<sup>18</sup> y fue aprobada por unanimidad por los Estados Miembros de la ONU.

La Plataforma de Beijing, a través del ítem sobre la desigualdad en las estructuras económicas, insta a los Estados a incorporar la perspectiva de género en todos sus programas de acción, con miras a asegurar el acceso de las mujeres a los recursos productivos en igualdad de condiciones con los hombres y de promover su participación en el desarrollo económico y productivo de sus comunidades. También, entre otros objetivos fundamentales, se establece que se debe prestar especial atención a la protección de las personas empleadas en el trabajo doméstico.

En Durban, en 2001, la **Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia** reafirma que los Estados tienen el deber de proteger y promover los derechos humanos, las libertades fundamentales y adoptar la perspectiva de género, ya que el goce de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres es esencial para el desarrollo de las sociedades en el mundo. Los Estados deben tomar medidas concretas para eliminar el racismo y la discriminación en el lugar de trabajo y asegurar la plena igualdad en la legislación laboral. Además, eliminar las barreras a la participación en la capacitación profesional, en el empleo, en las actividades sindicales y en la negociación colectiva, entre otras.

En 2000, la Declaración del Milenio estableció ocho objetivos de desarrollo inte-

---

18 “Las doce esferas de preocupación críticas que se identificaron en la Plataforma de Acción de Beijing incluyen: la mujer y la pobreza, el acceso desigual a la educación, la falta y el acceso desiguales a los sistemas de salud, la violencia contra la mujer, los diversos aspectos de la vulnerabilidad de la mujer en conflictos armados, la desigualdad en las estructuras económicas, la desigualdad en el poder y la toma de decisiones, los mecanismos institucionales para mejorar el adelanto de la mujer, la falta de respeto y la protección inadecuada en cuanto a los derechos humanos, la subrepresentación de la mujer en los medios de comunicación, la desigualdad en la gestión de los recursos naturales y en la salvaguardia del medioambiente, y la discriminación y violación de niñas.[...] Desde [la conferencia de] Beijing, se han celebrado tres revisiones a cinco años para hablar de los avances en cuanto a la aplicación de la Plataforma de Acción”, sintetiza el Sistema de Enlace de las Naciones Unidas con los organizaciones no gubernamentales (SENG) (Véase en [http://www.un-ngls.org/spip.php?page=article\\_es\\_s&id\\_article=2240](http://www.un-ngls.org/spip.php?page=article_es_s&id_article=2240)).





rrelacionados en una agenda global, a los cuales se les denominó **Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM)**, que han sido asumidos por todos los países del mundo. La promoción de la equidad de género y el combate a la discriminación en el mundo del trabajo se refleja especialmente en el ODM-3, que establece la promoción de la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer. Para seguir su cumplimiento, se definieron diferentes indicadores, incluyendo el aumento en la proporción de mujeres entre los empleados asalariados del sector no agrícola. En 2008 se incorporó al ODM-1, “Erradicar la indigencia y el hambre y reducir la pobreza”, cuya meta es lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, en particular las mujeres y los jóvenes.

A nivel regional, el **Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género**, elaborado por la Comisión Internacional de las Mujeres (CIM) en 1998, alienta a los Estados Miembros de la Organización de Estados Americanos (OEA) a formular políticas públicas, estrategias y propuestas para la promoción de los derechos humanos de la mujer y la igualdad de género en todas las esferas de la vida pública y privada. Establece como uno de los objetivos alcanzar el pleno acceso de la mujer al trabajo y a los recursos productivos en condiciones de igualdad, a través de la formulación de políticas públicas con perspectiva de género, la revisión de la legislación nacional para dar cumplimiento a la igualdad de género y los derechos humanos, el reconocimiento del valor económico del trabajo no remunerado y el impulso a políticas que aseguren igual pago por trabajo de igual valor.

La **Agenda Hemisférica de Trabajo Decente de las Américas**, aprobada en la XVI Reunión Regional Americana de la OIT en Brasilia, en 2006, define la igualdad de género y la eliminación de la discriminación como un objetivo transversal, directamente relacionado con dos de los objetivos estratégicos: el crecimiento económico con generación de empleo para hombres y mujeres y la efectiva aplicación de los derechos y principios fundamentales en el trabajo.


Las Conferencias Regionales sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, organizadas por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), también son un marco de referencia para la equidad de género en el trabajo. El acuerdo más reciente, el Consenso de Brasilia de 2010, incluye entre sus principales acciones:

- avanzar en el reconocimiento del valor económico del trabajo no remunerado prestado por las mujeres en la esfera doméstica y el cuidado;
- promover e incidir en la aprobación de una legislación que equipare los derechos de las trabajadoras domésticas con los derechos de los demás trabajadores;
- impulsar y hacer cumplir leyes de igualdad laboral que eliminen la discriminación en la toma de decisiones y en la distribución de las remuneraciones, y determinen sanciones para las prácticas de acoso sexual;

- garantizar igual remuneración por trabajo de igual valor entre hombres y mujeres y entre las propias mujeres, y
- desarrollar políticas activas referidas al mercado laboral y el empleo productivo, con particular atención a las mujeres afrodescendientes, los pueblos indígenas y las jóvenes afectadas por la discriminación.



# Los empleos de las mujeres y los convenios de la OIT



Los convenios de la OIT son un marco institucional fundamental para el trabajo de las mujeres. Entre los instrumentos normativos de la OIT se encuentran los convenios, que tienen un carácter de tratados internacionales, de naturaleza vinculante, y las recomendaciones internacionales del trabajo, que son directrices no vinculantes, constituyendo en conjunto las normas internacionales del trabajo. Aunque todos los convenios son relevantes para los derechos laborales de las mujeres trabajadoras, algunos son particularmente importantes, sea porque contienen normas explícitas sobre la igualdad y la no discriminación, o porque sus normas toman en cuenta las necesidades de las mujeres y las de los hombres sin mencionarlos explícitamente. Cinco convenios han sido establecidos como instrumentos clave para lograr la igualdad de género en el mundo del trabajo, que fueron evolucionando desde la protección de las mujeres en su papel de madres hacia el establecimiento de iguales derechos y oportunidades para ambos sexos:

- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100);
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111);
- Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156);
- Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103), y
- Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183).

Todos los países de la región han ratificado el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); mientras que el Convenio sobre la protección de la maternidad, (revisado) 1952 (núm. 103) ha sido ratificado por diez países, el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), por 11 países, y el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183) por dos países (Belize y Cuba).

**CUADRO 14**

**Países de América Latina y el Caribe: estado de la ratificación de los Convenios núm. 100, 111, 103, 183 y 156**

(Marzo de 2013)

Países	Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)	Convenio sobre la discriminación (empleo y educación), 1958 (núm. 111)	Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103)	Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)	Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)
Antigua y Barbuda	Sí (2003)	Sí (1983)	No	No	No
Argentina	Sí (1956)	Sí (1968)	No	No	Sí (1998)
Bahamas	Sí (2001)	Sí (2001)	Sí (2001)	No	No
Barbados	Sí (1974)	Sí (1974)	No	No	No
Belize	Sí (1999)	Sí (1999)	Sí (2000, denunciado)	Sí (2005)	Sí (1999)
Bolivia (Estado Plurinacional de)	Sí (1973)	Sí (1977)	Sí (1973)	No	Sí (1998)
Brasil	Sí (1957)	Sí (1965)	Sí (1965)	No	No
Chile	Sí (1971)	Sí (1971)	Sí (1994)	No	Sí (1994)
Colombia	Sí (1963)	Sí (1969)	No	No	No
Costa Rica	Sí (1960)	Sí (1962)	No	No	No
Cuba	Sí (1954)	Sí (1965)	Sí (1954, denunciado)	Sí (2004)	No
Dominica	Sí (1983)	Sí (1983)	No	No	No
Ecuador	Sí (1957)	Sí (1962)	Sí (1962)	No	Sí (2013)
El Salvador	Sí (2000)	Sí (1995)	No	No	Sí (2000)
Granada	Sí (1994)	Sí (2003)	No	No	No
Guatemala	Sí (1961)	Sí (1960)	Sí (1989)	No	Sí (1994)
Guyana	Sí (1975)	Sí (1975)	No	No	No
Haití	Sí (1958)	Sí (1976)	No	No	No
Honduras	Sí (1956)	Sí (1960)	No	No	No
Jamaica	Sí (1975)	Sí (1975)	No	No	No
México	Sí (1952)	Sí (1961)	No	No	No
Nicaragua	Sí (1967)	Sí (1967)	No	No	No
Panamá	Sí (1958)	Sí (1966)	No	No	No
Paraguay	Sí (1964)	Sí (1967)	No	No	Sí (2007)
Perú	Sí (1960)	Sí (1970)	No	No	Sí (1986)
República Dominicana	Sí (1953)	Sí (1964)	No	No	No
San Kitts y Nevis	Sí (2000)	Sí (2000)	No	No	No
Santa Lucía	Sí (1983)	Sí (1983)	No	No	No
San Vicente y Las Granadinas	Sí (2001)	Sí (2001)	No	No	No
Trinidad y Tabago	Sí (1997)	Sí (1970)	No	No	No
Uruguay	Sí (1989)	Sí (1989)	Sí (1954)	No	Sí (1989)
Venezuela (República Bolivariana de)	Sí (1982)	Sí (1971)	Sí (1982, denunciado)	No	Sí (1984)

Fuente: OIT, Normlex.

Elaboración: OIT.

Notas: (1) El relevamiento se realizó con fecha 21 de marzo de 2013.

## RECUADRO 7

### EL CONVENIO NÚM. 100 Y LA RECOMENDACIÓN NÚM. 90 DE LA OIT SOBRE IGUALDAD DE REMUNERACIÓN

El Convenio sobre igualdad de remuneración, 1952 (número 100) estipula que los Estados deberán promover y garantizar a todos los trabajadores el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor, a través de: i) la legislación nacional; ii) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación; iii) contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; y iv) la acción conjunta de estos diversos medios.

El término “remuneración” comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último.

Asimismo, el Convenio número 100 establece que se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe. De esta manera, las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Mediante la Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1952 (número 90) se recomienda tomar medidas para elevar el rendimiento de las trabajadoras, estimulando entre ellas la utilización de facilidades en materia de orientación profesional o de consejos profesionales, de formación profesional y de colocación; así como también el acceso a las diversas profesiones y funciones, a reserva de las disposiciones de la reglamentación internacional y de la legislación nacional relativas a la protección de la salud y al bienestar de las mujeres.

Finalmente, se recomienda desplegar todos los esfuerzos posibles para inculcar en la opinión pública las razones por las que debiera aplicarse el principio de la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Fuente: OIT, [www.oit.org](http://www.oit.org)

## RECUADRO 8

### EL CONVENIO NÚM. 111 Y LA RECOMENDACIÓN NÚM. 111 DE LA OIT SOBRE LA DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN

Para el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), el término “discriminación” comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. De esta manera, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

Se entienden por distinciones fundadas en el sexo aquellas que se crean en forma explícita o implícita en detrimento de uno u otro sexo. Las discriminaciones contra el empleo de mujeres suelen ser consecuencia de una presunción de inferioridad, incluyen también las que se basan en el estado civil, la condición matrimonial y, más concretamente, las cargas de familia (en particular, en relación con las responsabilidades respecto de las personas a cargo), el embarazo y el parto. El mismo criterio es válido para ciertos requisitos o condiciones físicas que, aparentemente, se imponen por igual a ambos sexos, pero que provocan una discriminación de hecho. Esto ocurre muchas veces, por ejemplo, cuando se imponen condiciones de altura o de peso en forma indiferenciada para hombres y mujeres.

Los ámbitos contenidos en el convenio son el “empleo” y la “ocupación”, términos que incorporan tanto el acceso a los medios de formación profesional, la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones, como también las condiciones de trabajo.

Por su parte, mediante la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) se establece que los Estados deberían formular una política nacional encaminada a impedir la discriminación en materia de empleo y de ocupación, para que todas las personas, sin discriminación, gocen de igualdad de oportunidades y de trato en relación con las cuestiones siguientes: i) acceso a los servicios de orientación profesional y de colocación; ii) acceso a los medios de formación profesional y admisión en un empleo de su propia elección, basándose en la aptitud individual para dicha formación o empleo; iii) ascenso de acuerdo con la conducta, experiencia, capacidad y laboriosidad de cada persona; iv) seguridad en el empleo; v) remuneración por un trabajo de igual valor; vi) condiciones de trabajo, entre ellas horas de trabajo, períodos de descanso, vacaciones anuales pagadas, seguridad e higiene en el trabajo, seguridad social, servicios sociales y prestaciones sociales en relación al empleo.

Fuente: OIT, [www.oit.org](http://www.oit.org)



## RECUADRO 9

### EL CONVENIO NÚM. 156 Y LA RECOMENDACIÓN NÚM. 165 DE LA OIT SOBRE LOS TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES

A partir de la década de los sesenta, las normas de promoción de la igualdad comenzaron a reflejar el reconocimiento de que la igualdad supone que los hombres y las mujeres deben compartir las responsabilidades familiares. A medida que las mujeres iban conformando una mayor proporción del mercado de trabajo, la imagen del hombre con un trabajo a tiempo completo como modelo representativo del “clásico” trabajador iba perdiendo terreno.

El Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) se refiere a la igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras. Reconoce los problemas y necesidades particulares que enfrentan los trabajadores con responsabilidades familiares, definidos como “trabajadores y trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos/as a su cargo, y con otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella”.

Este convenio establece la obligación de los Estados de incluir, entre los objetivos de su política nacional, el permitir que las personas con responsabilidades familiares puedan ejercer su derecho a desempeñar un empleo, sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales. Asimismo, plantea la obligación de poner en vigor medidas para permitir la libre elección de la ocupación y facilitar el acceso a la formación, y para permitir la integración y permanencia de estos trabajadores en la fuerza laboral y su reintegración después de un tiempo de ausencia motivada por dichas responsabilidades. Plantea la adopción de medidas para la planificación local y regional de manera que se tomen en cuenta las necesidades de este grupo de trabajadores, y el desarrollo de servicios comunitarios, públicos y privados de asistencia a la infancia y a las familias.

Por último, señala claramente que la responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa para terminar la relación de trabajo. Esto favorece de manera especial a las mujeres, ya que ellas suelen tener más dificultades e incertidumbre laboral debido a la carga de trabajo doméstico y a las responsabilidades familiares.

La Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165) especifica medidas de apoyo para garantizar el acceso, permanencia y reintegro al trabajo de los trabajadores/as con responsabilidades familiares. Agrega medidas destinadas al mejoramiento de las condiciones de trabajo y la calidad de vida, como la reducción de la jornada de trabajo y la flexibilidad de horarios. Propone medidas que tomen en cuenta las condiciones de quienes trabajan a tiempo parcial, temporeros y quienes laboran a domicilio.

Otros aspectos importantes se relacionan con la ampliación de los servicios a la infancia y de ayuda familiar, basada en estadísticas y encuestas sobre las necesidades y preferencias de trabajadores/as con responsabilidades familiares. Se deben establecer planes para el desarrollo sistemático y facilitar la organización de servicios y medios adecuados y suficientes, gratuitamente o a un costo razonable, que respondan a las necesidades de estos/as trabajadores/as y de las personas a su cargo.

Se asume que tanto el hombre como la mujer son responsables de sus hijos/as y, por lo mismo, se propone que ambos puedan hacer uso de una licencia parental posterior a la licencia de maternidad. Se establece que hombres y mujeres deberían poder obtener un permiso en caso de enfermedad del hijo/a o de otro miembro de su familia directa.

Fuente: OIT, [www.oit.org](http://www.oit.org)



#### RECUADRO 10

### EL CONVENIO NÚM. 183 Y LA RECOMENDACIÓN NÚM. 191 DE LA OIT SOBRE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

El Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183) se refiere a un conjunto de convenios internacionales orientados a la igualdad de oportunidades y de trabajo para trabajadoras y trabajadores y considera que la protección del embarazo es una responsabilidad compartida de gobierno y sociedad, compuesto por cinco componentes: licencia de maternidad, protección del empleo, prestaciones pecuniarias y médicas, protección de la salud (respecto a un trabajo perjudicial para la salud de la mujer o del niño) y lactancia.

El Convenio (núm. 183) fija una licencia de al menos 14 semanas y un período de seis semanas de licencia obligatoria, con posterioridad al parto. Además, se establece el derecho a una licencia adicional en el caso de enfermedad o complicaciones como consecuencia del embarazo o del parto. También se prevé que las prestaciones en dinero durante la licencia deben ser de un mínimo de dos tercios de las ganancias anteriores de la mujer y deben financiarse mediante un seguro social obligatorio o con cargo a fondos públicos.

Se prohíbe el despido de la mujer embarazada durante la licencia o después de haberse reintegrado al trabajo, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo y se garantiza a esta el derecho a retomar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración. Además, se prohíbe la discriminación por causa de maternidad y la exigencia de una prueba de embarazo. Se debe garantizar el derecho a descansos o una reducción de la jornada por razones de lactancia.

La Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 191) propone extender la licencia de maternidad por al menos 18 semanas, su ampliación en ocasiones de nacimientos múltiples y la extensión de las mismas garantías y derechos en caso de adopción. Además, incorpora atribuciones paternas en caso de fallecimiento de la madre para el usufructo del período de licencia restante. Asimismo, la madre o el padre deberían tener derecho a una licencia parental durante el período siguiente a la expiración de la licencia de maternidad.

Fuente: OIT, [www.oit.org](http://www.oit.org)



# Normativa sobre trabajo decente e igualdad de género

## EL DERECHO A LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN

Las constituciones de todos los países de la región consagran el derecho a la igualdad y/o a la no discriminación, ya sea de manera general, o aludiendo específicamente a la no discriminación por razones de sexo, en diferentes disposiciones (Abramo, Valenzuela y Pollack, 2000). De esas fórmulas amplias de igualdad formal se deriva el derecho a la no discriminación en el terreno laboral.

En algunos países, la constitución hace alusión directa a la relación laboral y prohíbe toda discriminación entre los trabajadores, enumerando distintos motivos, entre ellos el sexo (Constitución de la República de Paraguay, Art. 88). En otros países, como Haití y Venezuela (República Bolivariana de), se estipula que el Estado debe garantizar la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo (Art. 35.2 y Art. 88, respectivamente). En Cuba y Ecuador se establece que corresponde al Estado la promoción de la incorporación de la mujer al trabajo remunerado (Art. 44 y Art. 65, respectivamente).

En el ámbito laboral, los **códigos de trabajo** determinan la prohibición de discriminar en el trabajo. Por ejemplo, el Código de Trabajo de El Salvador en el Art. 30 prohíbe a los patronos establecer cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de sexo. El Código de Trabajo de Guatemala en el Art. 151 prohíbe a los patronos anunciar sus ofertas de empleo especificando como requisito para llenar las plazas el sexo y hacer diferencia entre mujeres solteras y casadas y/o con responsabilidades familiares, para los efectos del trabajo.

La **legislación laboral** de cada país se fue adaptando y también proclama el principio de igualdad. En Argentina y Chile la ley es taxativa al prohibir cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores, por motivos entre los que se considera el sexo (Ley de Contrato de Trabajo, Art. 17 y Código de Trabajo, Art. 2, respectivamente). En Brasil se prohíbe la discriminación en el acceso y mantención del empleo y se establece que las normas que regulan el trabajo masculino son aplicables al

femenino, siempre que no se contradigan con las disposiciones de protección especial a la mujer (Codificación de Leyes Laborales, Art. 372). En Costa Rica, Uruguay y Venezuela (República Bolivariana de) también se prohíbe la discriminación por sexo en el ámbito laboral (Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer de 1990 en Costa Rica; Ley NC 16.045 de 1989 en Uruguay, y Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer de 1993 en Venezuela (República Bolivariana de)).

Se observan avances cuantitativos y cualitativos en materia legislativa respecto de la prohibición de discriminar por sexo en el ámbito laboral, porque las leyes relativas a la igualdad y la no discriminación en el trabajo incluyen un conjunto cada vez más amplio de motivos de discriminación y estipulan una protección más completa. Se han modificado leyes que otorgaban un trato diferente a las mujeres, estableciendo una serie de prohibiciones en términos de jornada y tipo de trabajo, entre otros, bajo el argumento de la necesaria protección a su condición física y moral. Por ejemplo, la derogación de las normas que establecían jornadas especiales para las mujeres y su reemplazo por normativas nacionales que fijan una jornada ordinaria de trabajo aplicable a hombres y mujeres por igual, la inexistencia de prohibiciones que impidan a las mujeres realizar horas extras, y la tendencia a la desaparición de la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres.

Los países han derogado prácticamente todas las normas discriminatorias en perjuicio de la mujer en materia de acceso al empleo, su desempeño y término de la relación laboral, el tipo de empleos disponibles para ellas y, en general, en todos los aspectos relativos a las condiciones de trabajo. Muchas de las antiguas normas protectoras se redactaron bajo la concepción de que las mujeres eran frágiles y, como los niños, requerían de protección contra el trabajo de muchas horas, peligroso, penoso y nocturno. También se excluía a las mujeres de ciertas ocupaciones como una forma de proteger los puestos masculinos de la competencia femenina (OIT, 2011). Sin embargo, todavía existen ocupaciones con presencia mayoritaria de mujeres, como el trabajo doméstico, que en la mayoría de los países está regido por una legislación especial que otorga menos protección y derechos laborales que al resto de los asalariados.

En 1985, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó una resolución sobre igualdad de oportunidades y trato en el empleo entre hombres y mujeres y recomendó que toda legislación protectora aplicable a las mujeres sea revisada a la luz del conocimiento científico actualizado y los cambios técnicos. Así fue como la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones en su estudio de las memorias relativas al trabajo nocturno del 2001, se refirió a la necesidad de reinterpretar las normas internacionales para que reflejen mejor los principios de no discriminación en el empleo y de igualdad de trato entre hombres y mujeres. Estableció que, a excepción de las normas y beneficios relacionados con la protección de la maternidad, "todas las demás medidas especiales de protección vulneran los objetivos de la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y

**En 1985, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó una resolución sobre igualdad de oportunidades y trato en el empleo entre hombres y mujeres y recomendó que toda legislación protectora aplicable a las mujeres sea revisada a la luz del conocimiento científico actualizado y los cambios técnicos.**





mujeres” (OIT, 2011). En este marco, algunos países han establecido taxativamente la prohibición de discriminación en el empleo por razón del estado civil de las personas. En Guatemala, por ejemplo, se estipula que no deben establecerse diferencias en el trabajo entre las mujeres casadas y solteras.

También se registran avances en la jurisprudencia de la región relacionados con la discriminación directa a la mujer en los procesos de selección de personal. Algunos países prohíben los anuncios de ofertas de empleo en los que se excluye abiertamente a las aspirantes femeninas o que la búsqueda esté dirigida solo a un sexo. Otros han establecido la prohibición de foto como exigencia en los currículum vitae y muchas empresas han implementado los llamados “procesos ciegos de selección de personal” o “procesos de selección de personal no discriminatorios”, que consisten en hacer una evaluación neutra a todas las personas aspirantes, sin necesidad de conocer el sexo de quien se contratará.

En Bolivia (Estado Plurinacional de) se establece que no se admitirá la discriminación ni parámetros que busquen descalificar a los postulantes por razones de sexo (Decreto Supremo 0213 de 2009, Art. 3). En Venezuela (República Bolivariana de) se prohíbe hacer referencia al género en los avisos de trabajo (Ley de Trabajo Art. 26). En Nicaragua, las ofertas de empleo deberán ser formuladas sobre la base de los requisitos exigibles para su desempeño, sin que el sexo del postulante sea un criterio de elegibilidad. En Bahamas se establece que en los procesos de selección o en las prácticas laborales, mujeres y hombres tienen los mismos derechos en cuanto a oportunidades laborales, incluida la aplicación de los mismos criterios de selección y los derechos a promoción, formación, estabilidad laboral y seguridad social.

En Brasil está prohibido publicar avisos de trabajo donde se haga referencia al género, negativa a contratar, promover o motivar a ausentarse por razón de sexo, o considerar al sexo como una variable clave para efectos de pago, capacitación u oportunidades de carrera (Consolidação das Leis do Trabalho, Art. 373). En Uruguay está prohibida la discriminación por sexo en los llamados para provisión de cargos, criterios de selección, reclutamiento y contratación, así como criterios de evaluación de rendimiento, derecho a la promoción y el ascenso, entre otros (Ley 16.045).

## **EL ACOSO SEXUAL ES UNA FORMA DE DISCRIMINACIÓN**

Varios países han incorporado en su legislación la figura del acoso sexual. Esta es una conducta que ha sido reconocida por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT como una forma de discriminación y cae dentro del ámbito de acción del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). En 1985, la Conferencia Internacional del Trabajo reconoció que el acoso sexual en el lugar de trabajo deteriora las condiciones

**América Latina y el Caribe: normativa sobre el acoso sexual**

(9 países seleccionados). Año 2012

País	Normativa sobre acoso sexual
Argentina	Desde 1993 se penaliza el acoso sexual en los servicios públicos por decreto presidencial.
Chile	En 2005 se realizó una serie de enmiendas al Código de Trabajo para definir y sancionar el acoso sexual, por vulnerar la dignidad humana. Dicha reforma exige que los empleadores incluyan disposiciones al respecto en los reglamentos de la empresa, con el fin de que su aplicación y cumplimiento sea objeto de seguimiento por los propios trabajadores, los delegados del personal y los comités paritarios encargados del seguimiento del reglamento (Ley 20.005 de 2005, tipifica y sanciona el acoso sexual).
Colombia	La Ley núm. 1.010 de 2006 adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. El Art. 2 de esta ley se refiere al acoso sexual como una forma de maltrato laboral manifestado en todo acto de violencia contra la libertad sexual del trabajador. En este país, el Ministerio de Protección Social tiene la función de desarrollar campañas para erradicar todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, mientras que las Administradoras de Riesgos Profesionales deberán tramitar las quejas de acoso sexual y de otras formas de violencia contra la mujer.
Costa Rica	Ante la existencia de problemas en la eficacia de los procedimientos relacionados con las denuncias de acoso sexual y la renuencia de las víctimas a presentar denuncias por temor a ser objeto de represalias, se adoptó la Ley 8.805 que modifica la Ley 7.476 contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, de 2010. La nueva ley se aplica al sector público y privado, establece reglas claras de responsabilidad en la prevención del acoso sexual y, sobre todo, fija un procedimiento detallado en caso de denuncia. Agotados los procedimientos establecidos en el centro del trabajo o si no se cumplen por motivos que no se le pueden imputar a la persona ofendida, las denuncias por hostigamiento sexual se podrán presentar ante los tribunales de la justicia laboral, los cuales serán competentes para conocerlas. Toda persona a quien se le compruebe haber incurrido en acoso sexual, podrá ser despedida sin responsabilidad patronal. La ley prevé también medidas cautelares de protección a la víctima. Para la aplicación de esta ley, la Defensoría de la Mujer ha iniciado procesos educativos de sensibilización y capacitación jurídica para prevenir y sancionar el acoso sexual; se creó una Comisión interinstitucional de seguimiento de la ley que realizó reuniones de aplicación y capacitación a instituciones públicas; se hizo el seguimiento de la elaboración y modificación del reglamento interno sobre acoso sexual y la política institucional en 170 instituciones públicas a fin de facilitar el trámite de denuncias. A un año de la adopción de la ley, 48% de las instituciones públicas disponen de un reglamento sobre el acoso sexual. En 2009-2010 hubo 111 denuncias mientras en 2010-2012, desde la aplicación de la ley, se realizaron 209 denuncias ante la Defensoría de la Mujer.
Paraguay	El acoso sexual es causal justificada de terminación del contrato de aquellos representantes del empleador, jefes de la empresa, oficina o taller o cualquier otro superior que incurra en actos de acoso sexual (amenaza, presión, hostigamiento, chantaje o manoseo con propósitos sexuales hacia un trabajador de uno u otro sexo) por voluntad unilateral del empleador.
Perú	La Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual tipifica el acoso u hostigamiento sexual como un hecho grave. Los empleadores están obligados a mantener en el centro de trabajo condiciones de respeto entre los trabajadores, capacitarlos sobre normas y políticas contra el hostigamiento sexual en la empresa, adoptar medidas contra conductas inapropiadas, e informar al Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo de los casos de hostigamiento sexual.
República Dominicana	La Ley 24-97 sobre violencia intrafamiliar incluye que "el acoso sexual en los lugares de trabajo da lugar a dimisión justificada de conformidad con las previsiones de los artículos 96 y siguientes del Código del Trabajo, sin perjuicio de otras acciones que pueda intentar la víctima" (art. 333-2)
Uruguay	La adopción de la nueva Ley 18.561, de agosto de 2009, sobre acoso sexual en el trabajo y en la relación docente constituye una buena práctica. Dicha ley contiene normas sobre prevención y sanción de tales actos y contempla tanto el acoso sexual con reciprocidad ( <i>quid pro quo</i> ) como el ambiente de trabajo hostil (Art. 2). La ley también establece la obligación del Estado de diseñar y aplicar políticas de sensibilización, de educación y de supervisión para la prevención del acoso sexual, las obligaciones del empleador en caso de denuncia, prevé medidas de protección de las víctimas y los testigos contra las represalias posteriores a la denuncia (Art. 12) y fija sanciones.
Venezuela (República Bolivariana de)	Las trabajadoras o funcionarias víctimas de violencia, incluidos el acoso sexual, tendrán derecho a una indemnización por parte del responsable. Asimismo, quienes resulten culpables de hechos de violencia contra las mujeres deben participar obligatoriamente en programas de orientación, atención y prevención, dirigidos a modificar sus conductas de violencia y evitar la reincidencia.

Fuente: OIT, sobre la base de la normativa de los países.



laborales y las perspectivas de empleo y promoción de quienes lo sufren. Desde entonces, la OIT ha señalado el acoso sexual como una violación de los derechos fundamentales de los trabajadores, declarando que es un problema de seguridad, salud y de discriminación, una inaceptable situación laboral y una forma de violencia, principalmente contra las mujeres.

Además del Convenio (núm. 111) de la OIT, tanto la CEDAW como la Convención de Belém do Pará<sup>19</sup> obligan a los países que han ratificado estos instrumentos a adecuar sus políticas y normativas para combatir el acoso sexual.

## IGUALDAD DE REMUNERACIÓN

Como ya se señaló, el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) tiene por objetivo acabar con la discriminación en materia de remuneración y asegurar que las mujeres y los hombres reciban un mismo salario no sólo por un trabajo similar o idéntico, sino también por un trabajo de igual valor. Este principio es esencial para lograr la igualdad de género, puesto que muchas mujeres desempeñan trabajos distintos a los que realizan los hombres. Asimismo, la determinación del valor –y los requisitos correspondientes– de los diferentes puestos sobre la base de criterios comunes y objetivos también contribuye al establecimiento de sistemas más transparentes y eficaces de fijación de salarios, y a la mejora de los procesos de selección y contratación.

La jurisprudencia de la mayoría de los países de la región incorpora el principio de igualdad salarial, pero con un alcance restrictivo, de acuerdo a la tesis “igual salario por trabajo igual”, haciendo desaparecer la idea de “igual valor”, que permite, justamente, la comparación entre tareas diferentes.

El principio de no discriminación salarial por razón de sexo está regulado en las normativas nacionales de todos los países de la región, pero con características diferentes, pudiéndose diferenciar tres grandes grupos:

- En primer lugar, algunos países establecen de manera general la prohibición de discriminación basada entre otros motivos por el sexo, sin proclamar expresamente el principio de igualdad de remuneraciones. Es el caso de la República Bolivariana de Venezuela, que dispone que “la mujer no podrá ser objeto de diferencias en cuanto a la remuneración” (Ley Orgánica del Trabajo, Art. 359).

---

19 Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, suscrita en el XXIV Período Ordinario de Sesiones de la Asamblea General de la OEA, Belém do Pará, Brasil, 6 al 10 de junio de 1994.

- Un segundo grupo de países incorpora el principio de igualdad salarial, pero con un alcance muy acotado, de acuerdo a la tesis de “igual salario por trabajo igual”. Es el caso de México, que determina igualdad salarial para trabajos idénticos; de Paraguay, que exige, entre otros requisitos, que se trate de igual función o trabajo de igual naturaleza; de Colombia, que requiere igualdad de jornada y condiciones de eficiencia. En este grupo están también Venezuela (República Bolivariana de) y los países de Centroamérica.
- Un tercer grupo de países prohíbe la discriminación por razón de sexo en los “criterios de remuneración”, lo que constituye una fórmula amplia que permite abarcar situaciones de discriminación salarial directa e indirecta, y ha sido interpretado como una admisión de los métodos de evaluación objetiva promovidos por la OIT. A este grupo pertenecen Brasil (Consolidação das Leis do Trabalho, Art. 5), Ecuador, el país que acoge las tesis más avanzadas de “igual salario por trabajo de igual valor”, a través de la modificación que realizó a su normativa en 1998 y Perú (Ley 28.983).

## PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

La protección de la maternidad se estableció para resguardar la salud de la madre y el niño o niña por nacer y durante sus primeras semanas de vida, así como para protegerla frente a una discriminación a causa de su condición. En muchos casos, consiste en una licencia pagada, el fuero maternal y permisos para la lactancia.

La mayoría de los países de la región cuenta con una normativa que cumple con el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183). Sin embargo, también en la mayoría de los países de América Latina y el Caribe el permiso de maternidad se encuentra por debajo del límite mínimo de 14 semanas establecido por el Convenio (núm. 183). Casi todas las legislaciones observan al menos 12 semanas, de acuerdo con el anterior Convenio (núm. 103) de la OIT. Las excepciones son Antigua y Barbuda con seis semanas de licencia, y Honduras con 10 semanas. La instrucción de seis semanas –mínimo– de descanso postnatal se cumple en la mayoría de los países, mientras que las licencias más largas se encuentran en Brasil (180 días), Chile, Cuba y en Venezuela (República Bolivariana de) (18 semanas). Generalmente, se garantiza la extensión de la licencia en casos de enfermedad de la madre. En algunos países, el derecho a licencia y prestaciones exige cierta antigüedad de la trabajadora con el mismo empleador (en el caso de Granada, por ejemplo, 18 meses). También, se restringe su utilización: en Bahamas, el derecho a la licencia de maternidad se puede obtener solamente una vez cada tres años, y en Trinidad y Tabago, una vez cada dos años.

La mayoría de los países de la región incorpora el principio de la igualdad salarial, pero restrictivo, sin la idea de “igual valor”.







El Convenio (núm. 183) ya citado señala que las prestaciones relativas a la maternidad deben ser costeadas por el Estado y no por los empleadores, con el fin de impedir la discriminación hacia las mujeres en el mercado laboral. A pesar de que en la mayoría de los países de la región la licencia es efectivamente financiada con fondos de la seguridad social, hay países en los cuales el empleador debe costear una parte del subsidio o su totalidad.

La protección contra el despido por razones relacionadas con la maternidad está legislada en todos los países de la región, salvo Antigua y Barbuda, Guyana y México (en este último país se garantiza el derecho a volver al mismo puesto de trabajo después del descanso maternal pero no se prohíbe explícitamente el cese de la trabajadora). Este fuero cubre el embarazo, la duración de la licencia de maternidad y el tiempo de lactancia. En Bolivia (Estado Plurinacional de), Chile y Venezuela (República Bolivariana de), el fuero dura un año a partir del nacimiento del hijo; en Panamá, la extensión es de 12 meses después de concluido el período de licencia. En algunos países, mediante autorización judicial se permite el despido por causa justificada no relacionada con el embarazo. En otros se ha adoptado una visión más estricta. Por ejemplo, en Argentina, la ley presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora dentro de siete meses y medio (antes y después del parto) es por causa del embarazo y es sancionado más fuertemente que una destitución injustificada<sup>20</sup>.

La mayoría de los países garantizan el derecho de la trabajadora a volver al mismo puesto de trabajo o uno equivalente. Asimismo, varios países han incorporado el derecho a tratamiento acorde con el estado de gestación (por ejemplo, la prohibición de realizar trabajos insalubres o peligrosos), y esto sin afectar el nivel salarial. Un avance significativo en la jurisprudencia de los países de la región es la incorporación de cláusulas que protegen a la mujer de la discriminación por motivos de embarazo, prohibiendo la solicitud de exámenes médicos destinados a establecer el estado de gravidez como condición para la contratación. Esto se encuentra explícitamente legislado en Chile, El Salvador, Honduras y Venezuela (República Bolivariana de) calificándolos, incluso, como delito en el caso de Brasil (Ley 9.029). En Colombia, Guatemala, Haití, Jamaica y Uruguay la ley prohíbe la discriminación por razones de embarazo; es decir, se restringe indirectamente la exigencia del examen. A pesar de estos avances normativos, las pruebas de embarazo aún son prácticas exigidas como un requisito para obtener o mantener un trabajo en varios países de la región.

Salvo en algunos países del Caribe, las legislaciones en la región protegen la lactancia: se garantiza el derecho de las trabajadoras a uno o varios descansos diarios o a una

---

20 Se sanciona con una indemnización equivalente a un año de remuneraciones de la trabajadora además de la indemnización que le corresponda a la trabajadora por antigüedad o despido.



reducción de la jornada, sumando, en la mayoría de los casos, una hora diaria. Esto se considera tiempo de trabajo y, por ende, es remunerado. El beneficio se asegura en la mayoría de los países durante seis meses a partir del nacimiento. En Argentina, Cuba y Ecuador este permiso se puede extender hasta que el niño cumpla un año. En Chile, las madres trabajadoras tienen el derecho a disponer de dos pausas diarias para alimentar a hijos e hijas menores de dos años (una hora, que se amplía según el tiempo necesario para los traslados hacia y desde el trabajo). La legislación uruguaya reconoce a las funcionarias públicas el derecho a solicitar una reducción de la jornada durante el tiempo requerido por el lactante. En aproximadamente la mitad de los países se exige al empleador disponer de facilidades para la lactancia en el lugar de trabajo. Esto, generalmente en función del número de trabajadoras. No obstante estos notables avances en la legislación sobre protección de la maternidad, su alcance es limitado, tanto por la alta proporción de mujeres en trabajos informales, como por el incumplimiento de la cobertura de la seguridad social, que es requisito para hacer uso de los beneficios de la ley. Además, en varios países de la región, las trabajadoras domésticas están de hecho no consideradas en los beneficios de la protección de la maternidad, ya sea porque quedan excluidas de ella o porque no están registradas. En ambos casos, eso ocurre en razón de legislaciones específicas que las excluyen, por la inexistencia de contratos firmados con los empleadores y/o el no pago de cotizaciones que garanticen este derecho.

## **LA CORRESPONSABILIDAD SOCIAL DE LOS CUIDADOS**

El Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) ha sido ratificado por 11 países de la región, y algunos están adoptando iniciativas pioneras que incorporan el concepto de trabajador de ambos sexos con responsabilidades familiares. Sin embargo, la mayoría de las medidas existentes están todavía dirigidas solo a la mujer trabajadora, reforzando así su papel como principal responsable del cuidado de la familia.

La incorporación de las licencias de paternidad tiene mucha significación, tanto simbólica como real. Desde hace más de una década varios países de la región han empezado a reconocer el derecho del padre a participar en el cuidado y la atención de los hijos recién nacidos. Lo que surgió como un acuerdo de negociación colectiva es actualmente ley en Argentina, Bahamas, Brasil, Chile, Ecuador, Colombia, Guatemala, República Dominicana, Uruguay y Venezuela (República Bolivariana de), países que otorgan derecho a los padres a una licencia remunerada por el nacimiento de un hijo o hija. Su duración varía entre dos y 14 días. En Ecuador, el permiso es de diez días y en Venezuela (República Bolivariana de) de 14. En Bahamas, el trabajador tiene derecho a una licencia no remunerada de siete días al año, la que puede ser tomada con ocasión del nacimiento de un hijo, pero también en caso de emergencias familiares.



**América Latina y el Caribe: legislación nacional sobre protección de la maternidad**

(30 países). Año 2013

Países	Licencia de maternidad	Prestación durante la licencia (porcentaje del salario)	Fuente de la prestación	Prohibición del despido (fuero maternal)	Horas de lactancia
Antigua y Barbuda	Entre 6 y 13 semanas	60%	Seguridad social (60% trabajadoras que han cotizado) y empleador (40% durante 6 semanas)	-	-
Argentina	90 días	100%	Seguridad social	-	2 descansos de 30 minutos, 1 año del nacimiento
Bahamas	12 semanas (mínimo 1 previa y 8 postnatal)	100%	Seguridad social (2/3) y empleador (1/3)	Embarazo y licencia	-
Barbados	Total 12 semanas	100 % del salario semanal	Seguridad social	Embarazo y licencia	-
Belice	14 semanas	100%	Seguridad social o empleador si la trabajadora no ha cotizado	Licencia	-
Bolivia (Estado Plurinacional de)	Total 60 días (90 para trabajadoras domésticas)	100% del salario mínimo o 75% del salario respecto al cual se ha cotizado, si el salario es superior al mínimo	Seguridad social	Embarazo y 1 año del nacimiento	Descansos de al menos 1 hora durante la lactancia
Brasil	Total 120 días (prorrogables por 60 días)	100 % del salario mensual	Seguridad social	Embarazo y 5 meses del nacimiento	2 descansos de 30 minutos, 6 meses del nacimiento
Chile	Total 18 semanas (6 previo y 12 postnatal)	100 % hasta cierto límite	Seguridad social	Existe desde el embarazo hasta 1 año después	Descansos de al menos 1 hora, 2 años del nacimiento
Colombia	Total 14 semanas (2 previo y 12 postnatal)	100 % del sueldo anterior a la licencia	Seguridad social	Embarazo y licencia	2 descansos de 30 minutos, 6 meses del nacimiento
Costa Rica	Total 4 meses (1 mes previo y 3 meses postnatal)	50% (con 3-6 meses de cotizaciones); 75% (con 6-9 meses); 100% con 9 o más meses de cotizaciones	Mixta: 50% seguridad social, 50% empleador	Embarazo y licencia	Descansos de 15 minutos, cada 3 horas o 2 descansos de media hora
Cuba	Total 18 semanas	100 % del salario	Seguridad social	Existe, duración no expresada. Además, derecho a volver al mismo puesto de trabajo	1 hora diaria hasta un año del nacimiento
Dominica	12 semanas	60%	Seguridad social y empleador	Embarazo y 6 meses del nacimiento	-
Ecuador	Total 12 semanas (2 previas y 10 postnatal)	100% del salario	Mixta: 75% seguridad social, 25% empleador	Embarazo y licencia	2 horas diarias, un año del nacimiento
El Salvador	Total 12 semanas	75% del salario	Empleador	Embarazo y licencia	1 hora al día (o 2 descansos de media hora)

continuación

Granada	3 meses	Mínimo: 40% de 2 salarios mensuales; 40% de 4 salarios semanales	Mixta; 60% (3 meses) seguridad social y 40% (2 meses) empleador	Embarazo	-
Guatemala	Total 12 semanas (84 días)	100% del salario	Mixta; 2/3 seguridad social, 1/3 empleador	Embarazo y lactancia	2 descansos de 30 minutos, 10 meses del nacimiento
Guyana	13 semanas	70% de salario semanal promedio	Seguridad social	-	-
Haití	12 semanas	100% del salario	Seguridad social	Embarazo	2 descansos de 30 minutos
Honduras	Total 10 semanas (4 previas y 6 postnatal)	100 % del salario	Mixta: seguridad social y empleador	Embarazo y 3 meses del nacimiento	2 descansos de 30 minutos, 6 meses del nacimiento
Jamaica	12 semanas	100%	Empleador	Embarazo y licencia	-
México	Total 12 semanas (6 previas y 6 postnatal)	100% del último salario de cotización	Seguridad social	No existe fuero maternal, pero sí el derecho de volver al mismo trabajo	2 descansos de 30 minutos
Nicaragua	Total 12 semanas (4 semanas previas y 8 post natal)	100% del promedio del último salario	Mixta; 60% seguridad social, 40% empleador	Embarazo y licencia	Descansos de 15 minutos cada 3 horas
Panamá	Total 14 semanas (6 antes y 8 después)	100 % del sueldo semanal promedio	Mixta	Embarazo y licencia	Descansos de 15 minutos cada 3 horas o 2 descansos de 30 minutos
Paraguay	Total 12 semanas	50 % por 9 semanas	Seguridad social	Embarazo y licencia	2 descansos de media hora
Perú	Total 90 días (45 previos y 45 postnatal)	100% del salario	Seguridad social	Embarazo y 90 días del nacimiento	1 hora diaria hasta 1 año del nacimiento
República Dominicana	Total 12 semanas	100% del salario	Mixta; 50% seguridad social, 50% empleador	Embarazo y 6 meses del nacimiento	3 descansos de 20 minutos, 12 meses del nacimiento
Santa Lucía	13 semanas	65%	Seguridad social		-
Trinidad y Tabago	Total 13 semanas	100 % primer mes, 50% los 2 últimos	Mixto; 50% seguridad social, 50% empleador	Embarazo	-
Uruguay	12 semanas	100% del salario	Seguridad social	Período no especificado por ley (jurisprudencia: embarazo y 6 meses a partir del reintegro)	2 descansos de 30 minutos
Venezuela (República Bolivariana de)	Total 18 semanas	100% del salario	Seguridad social	Embarazo y 1 año del nacimiento	2 descansos de 30 minutos

Fuente: OIT, sobre la base de la legislación de países disponibles en NATLEX y LEXADIN y de los informes de países sobre cumplimiento de la CEDAW.

**América Latina y el Caribe: legislación nacional sobre licencias por paternidad**

(17 países). Año 2013

País	Licencia por paternidad
Argentina	2 días por nacimiento. 5 días en algunas jurisdicciones del sector público. Hasta 20 días hábiles en algunas administraciones locales.
Bahamas	Una semana de licencia familiar no remunerada por nacimiento.
Bolivia (Estado Plurinacional de)	No contemplada. El padre goza de inamovilidad laboral desde la gestación hasta que su hijo cumple un año de edad.
Brasil	5 días remunerados por el empleador, que se han de tomar dentro del mes siguiente del nacimiento del hijo (un día en los tres primeros días después del nacimiento y otros cuatro en el mes siguiente al nacimiento).
Chile	5 días por nacimiento o adopción. Por enfermedad grave del hijo menor de 18 años, puede ausentarse por el número de horas equivalentes a 10 jornadas ordinarias de trabajo al año.
Colombia	4 días de licencia por nacimiento (si solo el padre cotiza a la seguridad social) y 8 días si ambos progenitores cotizan (a cargo de la seguridad social) 6 semanas para el que adopta un menor de 7 años sin cónyuge o pareja.
Cuba	No establecida.
El Salvador	No establecida.
Ecuador	10 días, 15 días de licencia remunerada por adopción, prorrogable por 5 días por nacimiento múltiple o por cesárea, por 8 días por nacimiento prematuro; y por 25 días en caso de enfermedad degenerativa o discapacidad severa del niño.
Guatemala	2 días.
México	No establecida.
Panamá	5 días laborables a partir de la fecha del nacimiento del hijo/a.
Paraguay	2 días remunerados posteriores al parto.
Perú	4 días hábiles consecutivos.
República Dominicana	2 días laborales por nacimiento de un hijo/a.
Uruguay	10 días hábiles en el sector público. 3 días en el sector privado y financiamiento a cargo del empleador. 6 semanas por adopción.
Venezuela (República Bolivariana de)	14 días continuos después del nacimiento o de la adopción de un menor de 3 años. 21 días por parto múltiple. 28 días por enfermedad del niño o de la madre.

Fuente: OIT y PNUD (2013).

A pesar de este avance normativo, la licencia por nacimiento de un hijo no está siendo usada masivamente por los padres y, por el contrario, existen temores y presiones para no acogerse a ella. Esto demuestra cuán importante es que toda nueva legislación se acompañe de medidas que promuevan cambios culturales. Algunos países otorgan también la licencia de paternidad a padres adoptivos. En el caso de Uruguay, es de seis semanas, mayor que para los padres biológicos, sin embargo, se concede sólo a uno de los dos progenitores. Algunos países otorgan licencias por recibir la tenencia de un niño. Además, en determinados países y de acuerdo con la Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165), de la OIT, en caso de fallecimiento de la madre en el parto, se extienden los beneficios de la maternidad al padre (Cuba y Chile).

La citada Recomendación (núm. 165) llama la atención sobre la importancia de que los trabajadores puedan obtener un permiso en caso de enfermedad del hijo o de otro miembro de su familia directa. Sin embargo, son pocos los países de la región que lo consideran en sus legislaciones. En Chile, se otorga licencia remunerada por enfermedad del niño menor de un año para uno de los padres, a elección de la madre. También existe una licencia de diez días anuales para la madre o el padre por accidente grave o enfermedad terminal de un menor de 18 años. En Uruguay, sólo los trabajadores públicos pueden pedir una licencia especial, aunque este derecho no se refiere específicamente al cumplimiento de responsabilidades familiares.

Más generales son las licencias por calamidad familiar: muerte del hijo, cónyuge o padre del trabajador/a. En el Caribe esto es muy poco frecuente, con la excepción de Bahamas y Granada, donde trabajadores de ambos sexos tienen derecho a una licencia por situaciones familiares no limitadas a la enfermedad o muerte de alguno de sus integrantes.

Los dos únicos países de la región que garantizan una licencia parental durante el período inmediatamente posterior a la licencia de maternidad son Chile y Cuba. En 2011 se extendió en Chile la licencia postnatal a 24 semanas pagadas. Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso postnatal parental, a partir de la decimonovena semana del mismo, por el número de semanas que ella indique. En Cuba, los padres pueden decidir cuál de ellos se quedará en casa cuidando a su hijo hasta que éste cumpla un año, a cambio de lo cual reciben una retribución equivalente al 60% del beneficio de la licencia maternal. Además, se garantiza mensualmente un día de licencia remunerada para llevar al niño a controles de salud (OIT y PNUD, 2013).

La existencia de guarderías o centros de cuidado es una medida fundamental para que los trabajadores de ambos sexos puedan conciliar sus responsabilidades familiares con las obligaciones relacionadas al empleo. La legislación laboral de varios países establece que el empleador debe asumir el costo de estos servicios, que generalmente benefician solo a los hijos de la trabajadora. Además, esta obligación está usualmente determinada en función del número de trabajadoras

**La existencia de guarderías o centros de cuidado es una medida fundamental para que los trabajadores de ambos sexos puedan conciliar sus responsabilidades familiares con las obligaciones relacionadas al empleo.**



de la empresa, con la excepción de Bolivia (Estado Plurinacional de), Ecuador y Paraguay, que establecen un número mínimo de trabajadores sin importar su sexo. En el resto de los países, la ley exige al empleador costear el cuidado de hijos menores de las trabajadoras, solo si la empresa cuenta con un número mínimo de mujeres, que varía según el país entre 20 y 50. Dado que este costo está asociado a la contratación de mujeres (solo ellas pueden recibir el beneficio), en la práctica puede desincentivar su contratación para no alcanzar el número mínimo que obliga a costear la sala cuna.

Fuera del ámbito de la legislación laboral, en varios países de la región se observan diversas iniciativas públicas relativas a los servicios de cuidado –sobre todo infantil– pero en ninguno de estos casos se garantiza la cobertura universal. Los Estados ponen en vigor programas de cuidado no solo en el marco de medidas de seguridad social sino también como parte de sus políticas educativas y asistenciales. Estas, sin embargo, no siempre consideran las necesidades de las madres y padres trabajadores. Por eso, a menudo el horario, los costos o la calidad de los programas preescolares y escolares no facilitan la conciliación de la vida laboral y familiar.

El marco normativo y de políticas refleja insuficiencias que es necesario reparar, pues tienden a centrarse en demandas conciliatorias muy específicas relacionadas con el embarazo y la maternidad, sin considerar las responsabilidades que corresponden a padres y madres. Además, porque suponen tipos de inserción laboral que no se condicen con la realidad de la mayoría de la población, dejando al margen de la cobertura a importantes grupos de trabajadores y trabajadoras.



# La institucionalización del enfoque de género en los organismos públicos

La incorporación del enfoque de género en las políticas públicas ha sido un proceso gradual en América Latina y el Caribe, que se inició en la década de los ochenta y cobró mayor vigor en los años noventa. En todos los países se creó una institucionalidad pública principalmente en el marco de la agenda global surgida a partir de las Conferencias de Naciones Unidas sobre la Mujer.

**CUADRO 18**

## América Latina y el Caribe: Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres, según nivel jerárquico (38 países). Año 2011

Nivel	Definición	Países	
		América Latina	El Caribe
Mayor jerarquía	Mecanismos con rango de ministerio y aquellos cuyo titular tiene estatus de ministro o plena participación en el gabinete, situación que favorecería su papel rector y coordinador, así como su participación e incidencia en las políticas sectoriales	Brasil, Chile, Costa Rica, Guatemala, Honduras, Paraguay, Perú, República Dominicana y Venezuela (República Bolivariana de)	Haití, Trinidad y Tabago
Jerarquía intermedia	Mecanismos cuyos titulares informan directamente al Presidente o al Primer Ministro, no participan en el gabinete y, por ende, presumiblemente tienen menores posibilidades de vincularse de manera formal con la corriente principal de toma de decisiones	Colombia, Ecuador, México y Puerto Rico	Islas Vírgenes Británicas
Menor jerarquía	Mecanismos que dependen de un ministerio o incluso de una autoridad de menor rango, como vice ministerios, institutos, consejos, divisiones y otras figuras, los que se asume deben buscar más mediaciones para influir en el diseño de políticas	Argentina, Bolivia (Estado Plurinacional de), Cuba, El Salvador, Nicaragua, Panamá y Uruguay	Antigua y Barbuda, Antillas Neerlandesas, Aruba, Bahamas, Barbados, Belice, Dominica, Granada, Guyana, Jamaica, Montserrat, Saint Kitts y Nevis, Santa Lucía, San Vicente y las Granadinas y Suriname

Fuente: CEPAL, Observatorio de Igualdad de Género.  
Elaboración: OIT.



En los últimos diez años se han registrado notables progresos, con la puesta en marcha de la “segunda generación de políticas de igualdad”.

Para la inclusión en los Estados de nuevas concepciones de políticas y formas de gestión han sido estratégicos los llamados Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres (MAM). Muchos de ellos nacieron bajo la forma de comisiones, divisiones, oficinas o consejos en ministerios responsables de las áreas sociales de políticas como trabajo, familia, salud y educación.

En el presente, y después de avances y retrocesos, la mayoría de estos mecanismos se han transformado en entidades rectoras –muchas con estatus de Ministerio o Viceministerio– que promueven políticas orientadas hacia la igualdad de género. Basta mencionar que 40% de los Mecanismos para el Adelanto de la Mujeres en América Latina tienen una ubicación estratégica dentro la estructura institucional (rango ministerial), lo que facilita el acceso a la toma de decisiones (Observatorio de Igualdad de Género, 2011).

## LOS PLANES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La gran mayoría de los Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres cuenta con **planes de igualdad de oportunidades**, que recogen el conjunto de medidas definidas en los países para la incorporación del género en las políticas públicas y el establecimiento de vínculos con los distintos poderes del Estado. Su finalidad es impulsar la institucionalización del enfoque de género de una manera transversal en todos los ámbitos de las políticas, además de su puesta en vigor al nivel subnacional (estados, provincias o regiones) y municipal (Batthyány y Montaña, 2012). En los últimos diez años se han registrado notables progresos en la definición y puesta en marcha de una “segunda generación de políticas de igualdad”, que comienza a desarrollarse en la segunda mitad de la década del dos mil y avanza hacia ejes más específicos. En la mayoría de estos planes<sup>21</sup> se reconoce que las brechas que se observan en el mercado laboral generan desigualdad económica en perjuicio de las mujeres y les restan autonomía económica. Se enfatiza la necesidad

---

21 Se analizaron los planes de igualdad de oportunidades en 17 países de la región: **Bolivia (Estado Plurinacional de)** (Plan Nacional para la Igualdad de Oportunidades - Mujeres Construyendo la Nueva Bolivia para el Buen Vivir. 2008-2020); **Brasil** (II Plan Nacional de Políticas para las Mujeres. 2009-2011); **Chile** (Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres Mujeres. 2010-2020); **Colombia** (Plan Nacional de Desarrollo. 2010-2014); **Costa Rica** (Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género. 2007-2017); **Ecuador** (Plan de Igualdad, No Discriminación y Buen Vivir para las Mujeres Ecuatorianas. 2010-2014); **El Salvador** (Política Nacional de las Mujeres. 2010-2014); **Guatemala** (Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres. 2008-2023; versión 2009); **Honduras** (II Plan de Igualdad y Equidad de Género de Honduras. 2010-2022); **México** (Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. 2008-2012); **Nicaragua** (Programa Nacional de Equidad de Género. 2006-2010); **Panamá** (Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres. 2002-2006); **Paraguay** (Tercer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. 2008-2017); **Perú** (Plan Nacional de Igualdad de Género. 2012-2017); **República Dominicana** (Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género - II edición. 2007-2017); **Uruguay** (Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos. 2007-2011), y **Venezuela** (República Bolivariana de) (Plan de Igualdad para las Mujeres. 2004-2009).



**América Latina y el Caribe: mujeres y empleo, objetivos y acciones según su frecuencia presentes en los planes de igualdad de oportunidades**

(17 países seleccionados). Años 2004-2020

Objetivos estratégicos	Acciones propuestas con mayor frecuencia	Acciones con menor frecuencia
Mejorar el acceso de las mujeres al mercado de trabajo	Capacitación y formación. Acciones positivas a favor de las mujeres. Reconocimiento del valor del trabajo doméstico no remunerado y su articulación con el mercado laboral.	
Empleos de calidad para las mujeres	Mejora de la normativa laboral para ampliar el alcance de la seguridad social e incluir a las mujeres en situación de vulnerabilidad.	Fortalecimiento de la inspección del trabajo y los sistemas de denuncia para velar por el cumplimiento de las garantías y derechos laborales. Políticas de empleo con perspectiva de género, raza e etnia. Combatir la informalidad laboral.
Mujeres que se encuentran en situación de mayor desigualdad	Mejoramiento de condiciones de trabajo para trabajadoras del hogar, mujeres pobres, trabajadoras rurales y agrícolas, indígenas y afrodescendientes.	Trabajadoras jóvenes, de la tercera edad, mujeres con discapacidad y trabajadoras migrantes.
Desarrollo de la capacidad empresarial de las mujeres	Acceso al crédito, tierra y tecnología para mujeres a cargo de micro, pequeñas y medianas empresas, pequeñas productoras agrícolas y agricultura familiar.	Formación técnica gerencial para mujeres. Fomentar la representación y participación de las mujeres en organizaciones sindicales y la construcción de redes empresariales.
Eliminar toda forma de discriminación en el ámbito laboral	Evitar los estereotipos sexistas y reducir las prácticas discriminatorias en el espacio laboral. Revisar, aprobar y aplicar la legislación laboral frente a situaciones discriminatorias.	Políticas y programas de empleo para mujeres asegurando la no discriminación. Capacitación a trabajadores, funcionarios y sindicalistas. Estímulos para empresas e instituciones que promuevan la eliminación de prácticas discriminatorias en las relaciones laborales.
Igualdad salarial	Disminuir las brechas salariales y garantizar la aplicación del principio "igual salario por igual trabajo".	Avanzar en el principio "igual salario por trabajo de igual valor". Nueva legislación o reforma de la existente para garantizar la igualdad de remuneraciones.
Prevención y sanción del acoso sexual		Campañas de información y sensibilización de los funcionarios de la inspección del trabajo. Nueva legislación. Facilitar mecanismos de denuncias e invertir la carga de la prueba.
Incremento y paridad de la representación de las mujeres en cargos de autoridad		Sindicalización y organización empresarial.

Fuente: OIT, sobre la base del análisis de 17 planes de igualdad de oportunidades.

Notas: (1) Se incluyen los planes de igualdad de oportunidades de los siguientes países: Bolivia (Estado Plurinacional de) (2008-2020), Brasil (2009-2011), Chile (2010-2020), Colombia (2010-2014), Costa Rica (2007-2017), Ecuador (2010-2014), El Salvador (2010-2014), Guatemala (2008-2023; versión 2009), Honduras (2010-2022), México (2008-2012), Nicaragua (2006-2010), Panamá (2002-2006), Paraguay (2008-2017), Perú (2012-2017), República Dominicana (2007-2017), Uruguay (2007-2011) y Venezuela (República Bolivariana de) (2004-2009).





de proteger y garantizar los derechos económicos de las mujeres en el acceso al empleo en condiciones de trabajo decente, un concepto que ha sido incorporado en muchos de los planes de igualdad de oportunidades bajo distintas acepciones: trabajo decente en Chile, trabajo remunerado de calidad en Costa Rica y empleo o trabajo digno en Cuba, Guatemala, Honduras, entre otros.

La incorporación cada vez más frecuente del tema de la autonomía económica permite promover y articular más claramente las políticas de igualdad de género con las políticas laborales en áreas claves, la garantía de los derechos laborales de las mujeres trabajadoras y revertir la discriminación por motivos de género en el ámbito laboral. Cuatro objetivos generales están presentes en la mayoría de estos planes: i) promover el acceso de las mujeres al empleo; ii) desarrollar la capacidad empresarial de las mujeres; iii) mejorar sus condiciones laborales, y iv) eliminar toda forma de discriminación de las mujeres en el terreno laboral.

Para **mejorar el acceso de las mujeres al mercado del trabajo** en empleos de calidad, la mayoría de los planes de igualdad de oportunidades incorporan medidas de capacitación y formación profesional, las cuales también se constituyen en recomendaciones para superar los estereotipos sexistas que conducen a la segregación ocupacional de las mujeres en empleos “tradicionalmente femeninos”. Con este fin, se proponen capacitaciones en sectores tradicionalmente masculinos como la minería en Bolivia (Estado Plurinacional de), el sector electro-energético (Brasil) o, más en general, respecto a competencias técnicas, científicas y tecnológicas (Costa Rica). En menor medida, algunos planes incorporan la formación técnica gerencial para las mujeres (República Dominicana).

Asimismo, la mayoría de los planes reconoce la sobrecarga de trabajo (remunerado y no remunerado) de las mujeres como un obstáculo importante para que ellas accedan al empleo. Por consiguiente, subrayan la necesidad de reconocer el trabajo reproductivo no remunerado como una actividad económica que genera riqueza y bienestar social, y promueven la corresponsabilidad de los cuidados entre hombres y mujeres, el Estado, las empresas y la comunidad. Así, por ejemplo, el plan de igualdad de oportunidades de Brasil propone como meta aplicar el Convenio (núm. 156) de la OIT, ya citado, para avanzar en este objetivo.

Los planes recomiendan garantizar el acceso de los hijos de trabajadores de ambos sexos a servicios públicos de cuidados así como hacia aquellos instalados en las empresas. El plan de Ecuador, además del cuidado infantil, reconoce la necesidad de crear sistemas públicos de cuidado para adultos mayores, personas enfermas y aquellas con capacidades diferentes.

Los planes de Brasil, El Salvador y Honduras instan a la adopción del enfoque de la pobreza de tiempo de las mujeres. Los planes de estos dos últimos países promueven el fortalecimiento de las mediciones del uso de tiempo de hombres y mujeres, y recomiendan calcular el aporte del trabajo doméstico no remunerado para su incorporación a las cuentas nacionales.

Uno de los avances más importantes en materia de medidas incorporadas en los planes para promover o mejorar el acceso de las mujeres al mercado de trabajo, es la inclusión de iniciativas de intermediación laboral para mujeres desempleadas. Es el caso de los planes de Costa Rica, El Salvador y Uruguay.

Un segundo objetivo común a todos los planes, es el **desarrollo de la capacidad empresarial de las mujeres**. En particular, la mayoría de las iniciativas reconoce la necesidad de mejorar el acceso de las mujeres –o de algún grupo específico en situación de mayor desventaja– a los servicios financieros y los recursos económicos y productivos, tales como los recursos naturales (la tierra), el crédito y la tecnología. Entre las principales líneas de acción previstas se incluyen: la modificación de la normativa para ampliar la titularidad de la tierra de las mujeres, y la posibilidad de sostener las iniciativas de las micro, pequeñas y medianas empresarias a través de subvenciones y ayudas gubernamentales.

#### CUADRO 20

### América Latina y el Caribe: mujeres y empleo, acceso a servicios financieros y recursos productivos en los planes de igualdad de oportunidades

(17 países seleccionados). Años 2004–2020

Enfoque	Acceso a servicios financieros y recursos productivos		
	Acceso al crédito	Tecnología	Mejorar acceso a recursos naturales y productivos (titularidad tierra)
Mujeres pobres/vulnerables	Brasil (mujeres rurales) El Salvador (actividades de baja capitalización) República Dominicana (mujeres con desventajas)		Chile (jefas de hogar rurales y campesinas) El Salvador (mujeres rurales)
Abierto a todas las mujeres	Brasil, Bolivia (Estado Plurinacional de), Chile, Ecuador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Paraguay y Perú	Bolivia (Estado Plurinacional de), Chile, Ecuador, Honduras, Nicaragua, Perú y Uruguay	Brasil, Bolivia (Estado Plurinacional de), Ecuador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay

Fuente: OIT, sobre la base del análisis de 17 planes de igualdad de oportunidades.

Notas: (1) Se incluyen los planes de igualdad de oportunidades de los siguientes países: Bolivia (Estado Plurinacional de) (2008-2020), Brasil (2009-2011), Chile (2010-2020), Colombia (2010-2014), Costa Rica (2007-2017), Ecuador (2010-2014), El Salvador (2010-2014), Guatemala (2008-2023; versión 2009), Honduras (2010-2022), México (2008-2012), Nicaragua (2006-2010), Panamá (2002-2006), Paraguay (2008-2017), Perú (2012-2017), República Dominicana (2007-2017), Uruguay (2007-2011) y Venezuela (República Bolivariana de) (2004-2009).



Uno de los avances más notables, aunque presente en un grupo minoritario de planes, es el fomento a la representación y participación de las mujeres en organizaciones sindicales (Chile, Ecuador, El Salvador y República Dominicana) y la formación de asociaciones y redes empresariales (Guatemala, Nicaragua, Perú, República Dominicana y Uruguay).

Un grupo minoritario de planes propone acciones positivas para enfrentar la segregación vertical en el ámbito privado: el plan de Costa Rica propone la definición de un porcentaje mínimo de contratación de mujeres en puestos directivos, los de Paraguay y Perú incluyen acciones positivas para asegurar el acceso y la permanencia de estas en los niveles más altos de la administración y gerencia, y el de Perú plantea incorporar a las mujeres emprendedoras en el proceso de planificación, de definición del presupuesto y gestión participativa del desarrollo económico local y regional. Los planes de Costa Rica, Ecuador y Honduras prevén la generación de incentivos para las empresas e instituciones que respeten los derechos laborales de las mujeres y eliminen prácticas discriminatorias en las relaciones laborales.

Los principales instrumentos presentes en los planes para mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres son la creación de nuevas normas o reformas de las existentes y, en menor medida, la fiscalización del cumplimiento de las garantías y los derechos laborales (Chile, Guatemala, Honduras, Paraguay y Perú). Todos los planes reconocen la necesidad de mejorar la normativa laboral para ampliar el alcance de la seguridad social e incluir las mujeres en situación de mayor vulnerabilidad, como las trabajadoras domésticas. Los planes de Ecuador, El Salvador y Honduras proponen explícitamente la universalidad de la protección social.

La informalidad laboral es un tema muy poco presente en los planes, a pesar de la incidencia que esta tiene en el mercado de trabajo de la región y en especial en el empleo de las mujeres. El plan de Uruguay prevé medidas que favorezcan el traslado de las mujeres desde el empleo informal al formal, pero se focaliza en las micro y pequeñas empresas. Los planes de Bolivia (Estado Plurinacional de), Honduras, México, Paraguay y Venezuela (República Bolivariana de) proponen medidas para mitigar las consecuencias de la informalidad, extendiendo los beneficios de la seguridad social al sector informal. Finalmente, Brasil incluye acciones de sensibilización para la formalización del trabajo femenino, en particular de las trabajadoras domésticas.

Para eliminar la discriminación de género en el ámbito laboral, los planes de Bolivia (Estado Plurinacional de), Ecuador, El Salvador y Uruguay establecen de forma general objetivos como evitar los estereotipos sexistas y reducir las prácticas discriminatorias en el espacio laboral, mientras que en Costa Rica, Guatemala, Paraguay, Perú se propone mejorar y aplicar la legislación laboral frente a situaciones discriminatorias. En ciertos casos (Brasil y Paraguay) se avanza hacia medidas de políticas más concretas tales como capacitar a trabajadores, funcionarios y

sindicalistas, aplicar políticas o programas de empleo para mujeres asegurando la no discriminación (Honduras), y otorgar estímulos a empresas e instituciones que promuevan la eliminación de prácticas discriminatorias en las relaciones laborales (Costa Rica).

La mayoría de los planes de igualdad de oportunidades propone garantizar la disminución de la brecha salarial entre trabajadores de ambos sexos y aplicar el principio de “igual salario por igual trabajo”, como ocurre en Bolivia (Estado Plurinacional de), Costa Rica, Chile, Ecuador, El Salvador, México, República Dominicana y Venezuela (República Bolivariana de), mediante la reforma del Código de Trabajo (Guatemala) o fortaleciendo mecanismos legales (Honduras y Paraguay). Sin embargo, pocos países incorporan explícitamente el principio de “igual remuneración por un trabajo de igual valor” (Perú) y promueven políticas para garantizar la igualdad de los ingresos, como el plan de Chile que plantea mejorar la fiscalización de la Ley de igualdad de ingreso aprobada en 2009 (Ley 20.348).

La protección de las mujeres contra el acoso sexual está incluida en los planes de Bolivia (Estado Plurinacional de), Costa Rica, Ecuador, México, Perú y Uruguay. En este último país, se prevé la erradicación del acoso sexual en el trabajo mediante campañas informativas, capacitación de los funcionarios de la inspección del trabajo y la creación de una nueva legislación para generar mecanismos de prevención, sanción y detención.

Muy pocos planes se proponen fomentar la sindicalización de las trabajadoras, aunque las acciones propuestas tienen alcance limitado. En particular, el Plan de Brasil propone capacitar a los dirigentes sindicalistas en materia de género y discriminación y, además, plantea ampliar la participación de las mujeres en cargos directivos de las organizaciones sindicales de trabajadores y empleadores. El plan de Chile propone lograr un nivel de sindicalización de las mujeres proporcional a su participación laboral, mientras que el de México incorpora una cuota en la representación sindical, de acuerdo a la proporción de mujeres y hombres. En ninguno de los documentos se incluye la posibilidad de modificación y/o ampliación de la normativa en esta materia.

En cuanto a las políticas dirigidas a grupos específicos de mujeres en situación de mayor desigualdad, todos los planes incorporan a las trabajadoras domésticas, del sector rural, temporeras y mujeres indígenas. El tema de las mujeres afrodescendientes se presenta en un número más reducido de países, al igual que el de las mujeres jóvenes, las adultas mayores y las mujeres con discapacidad. Chile, Guatemala y Honduras son los únicos países que incorporan propuestas para las mujeres migrantes.

Uno de los avances más importantes, pero en un grupo reducido de planes, es la incorporación de metas numéricas y un plan temporal definido (Brasil, Guatemala, Honduras, México, Perú, República Dominicana y Uruguay), que permite el seguimiento de las medidas y políticas propuestas.

Uno de los avances más importantes, pero en un grupo reducido de planes, es la incorporación de metas numéricas y un plan temporal definido, que permite el seguimiento de las medidas y políticas propuestas.



RECUADRO 11

**METAS CUANTIFICABLES Y TIEMPOS DEFINIDOS PARA SU CONCRECIÓN**

**Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017 del Perú**

El plan de igualdad de oportunidades del Perú (2012-2017) estipula un plan de acción con metas numéricas concretas y cuenta con un sistema de seguimiento periódico para evaluar los logros y los resultados. Para el cumplimiento del objetivo estratégico de garantizar los derechos económicos de las mujeres en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades con los hombres se han propuesto siete resultados. Entre estos, que las entidades públicas garanticen un ambiente laboral libre de hostigamiento sexual, desarrollar programas de capacitación laboral y generar proyectos y productos productivos, estableciendo responsables de los resultados, las metas y el medio de verificación de su cumplimiento.

**Objetivo Estratégico 5: Garantizar los derechos económicos de las mujeres en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades con los hombres**

Resultados	Responsables	Metas	Indicador	Medio de verificación
Nº3 Las entidades públicas garantizan un ambiente laboral libre de hostigamiento sexual.	Poder ejecutivo, organismos constitucionalmente autónomos, gobiernos regionales y gobiernos locales.	En 2017 el 100% de entidades públicas del Estado implementan medidas en cumplimiento de la Ley Nº 27.942 de prevención, atención y sanción frente al hostigamiento sexual.	1) Porcentaje de entidades públicas que implementan acciones de prevención del hostigamiento sexual. 2) Porcentaje de entidades públicas que ponen en práctica acciones de atención y sanción en cumplimiento de la Ley Nº 27.942.	Informe de cada entidad responsable.
5.6 Los programas de capacitación laboral, generación de empleo y proyectos productivos, promovidos por el Estado, garantizan la cuota de género favoreciendo la participación de mujeres rurales andinas y amazónicas y en situación de discapacidad.	Todos los sectores del Estado en el marco de sus competencias. Gobiernos Regionales.	Al 2017, el 100% de los programas de capacitación laboral, generación de empleo y proyectos productivos, incorporan la cuota de género.	Porcentaje de programas de capacitación laboral, generación de empleo y proyectos productivos que incorporan la cuota de género. Porcentaje de mujeres rurales que participan en dichos programas. Porcentaje de mujeres andinas y amazónicas que participan en dichos programas. Porcentaje de mujeres en situación de discapacidad que participan en dichos programas.	Informe de cada entidad elaborado para el Informe Anual de la Ley 28.983.

Fuente: Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017 del Perú.

No obstante estos importantes avances en materia de autonomía económica, se registran escasas referencias en los planes de igualdad de oportunidades a las políticas de empleo e instituciones del mercado de trabajo.

## **ESPACIOS DE PROMOCIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LOS MINISTERIOS DE TRABAJO**

En el marco de las políticas nacionales de promoción de la igualdad de género y a menudo como resultado del impulso de los Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres, la mayor parte de los países de la región ha creado algún tipo de mecanismo o unidad para hacer transversales los temas de género al interior de los Ministerios de Trabajo.

Paraguay fue el primer país que creó una unidad especializada en la situación de la mujer trabajadora, en 1971. En la mayoría de los países este proceso se inició en la década de los noventa y se expresó con mayor fuerza en la década del dos mil. A pesar de los avances, este es un proceso que todavía se encuentra en marcha. Hubo progresos en la formalización de estas unidades especiales: en la casi totalidad de los países el origen del mandato que las ha creado es una orden ejecutiva, lo que refleja avances en el proceso de institucionalización de la preocupación transversal de género en materias laborales. Por ejemplo, en 2007 en Ecuador, se creó en el Ministerio de Trabajo la Unidad de Género y Juventud, mediante un acuerdo ministerial y, ese mismo año, en Bolivia (Estado Plurinacional de) se generó el Área de Género mediante una Resolución Biministerial de los Ministerios de Trabajo y Hacienda.

Este tipo de unidades pueden revestir variadas formas: algunas tienen una unidad o dependencia especializada de género (Antigua y Barbuda, Argentina, Bahamas, Brasil, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay y República Dominicana); otras tienen un punto focal (Perú y Suriname); en Uruguay adquiere la forma de asesoría; en Chile existe un/a encargada/o ministerial de género; y en Bolivia (Estado Plurinacional de) se define como de la Unidad de Derechos Fundamentales del Ministerio del Trabajo.

La ubicación de las unidades de género en la estructura institucional de los Ministerios es heterogénea y, salvo algunas excepciones, los recursos humanos y presupuestarios con los que cuentan son escasos. En muchos casos las unidades están formadas por un solo profesional con tiempos parciales de dedicación, que comparte funciones en otras unidades del ministerio. Esta persona puede encabezar una comisión intersectorial o no tener relaciones cotidianas con el resto de las dependencias del Ministerio y, en general, cuenta con un presupuesto muy reducido. En otros casos, se trata de una unidad especializada, con una dotación de personal estable y una ubicación jerárquica, que facilita establecer una coordinación con





el resto de las unidades para poner en marcha un plan de transversalización de género al interior del Ministerio y cuenta con recursos para desarrollar actividades.

**CUADRO 21**

**América Latina y el Caribe: institucionalidad para promover la igualdad de género en los Ministerios de Trabajo**

(20 países). Año 2012

<b>Objetivos estratégicos</b>	<b>Acciones propuestas con mayor frecuencia</b>	<b>Acciones con menor frecuencia</b>
Antigua y Barbuda	Directorate of Gender Affairs	Existe un Ministerio de Educación, Deportes, Juventud y Asuntos de Género. El Ministerio de Trabajo fue disuelto / reestructurado en otras áreas en 2009.
Argentina	Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo	Jefatura de Gabinete – Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
Bahamas	Bureau of Woman's Affairs (Oficina de Asuntos de la Mujer)	Ministerio de Trabajo y Desarrollo Social
Bolivia (Estado plurinacional de)	Oficina de Género	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
Brasil	Combate a la Discriminación en la Secretaría de Relaciones de Trabajo	Ministerio de Trabajo y Empleo
Chile	Encargada Ministerial de Género	Ministerio de Trabajo y Previsión Social
Colombia	Grupo Especial para la Equidad de Género Laboral	Adscrito al despacho del Ministro
Costa Rica	Instancia Asesora de Género	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
Ecuador	Unidad de Género y Juventud (año 2010)	Ministerio de Relaciones Laborales
El Salvador	Unidad de Equidad entre los géneros	Dirección Ejecutiva – Viceministerio – Ministerio de Trabajo
Guatemala	Unidad de la Mujer Trabajadora	Dirección de Previsión Social – Ministerio de Trabajo y Previsión Social
Haití	Servicio Mujer y Niño	Ministerio de Asuntos Sociales y Trabajo
Honduras	Programa Mujer Trabajadora	Dirección General de Previsión Social – Secretaría de Trabajo y Seguridad Social
México	Dirección General para la Igualdad Laboral	Subsecretaría de Inclusión Social - Secretaría de Trabajo y Previsión Social
Nicaragua	Oficina de Igualdad y no Discriminación en el Empleo	Ministerio del Trabajo
Panamá	Oficina de Género y Trabajo para la Igualdad	Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral
Paraguay	Dirección Social de la Mujer Trabajadora	Viceministro de Trabajo y Seguridad Social – Ministerio de Justicia y Trabajo
Perú	Dirección Promoción y Protección de Derechos Fundamentales Laborales	Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo – Viceministerio de Trabajo – Despacho Ministerial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
República Dominicana	Comisión técnica para promover igualdad de oportunidades y no discriminación en el trabajo	Ministerio de Trabajo
Uruguay	Asesoría de Género	Dirección Nacional de Empleo - Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Fuente: OIT, sobre la base de la estructura organizativa de los Ministerios de Trabajo de los países.



## RECUADRO 12

### TRABAJO CONJUNTO ENTRE LOS MECANISMOS DE ADELANTO DE LAS MUJERES Y LAS UNIDADES DE GÉNERO EN LOS MINISTERIOS DE TRABAJO

El Plan Nacional sobre Equidad de Género en el Trabajo de Costa Rica

A partir de su creación en 1998, el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) tiene entre sus atribuciones promover la creación y coordinación de oficinas ministeriales, sectoriales y municipales de la mujer. Para el cumplimiento de este mandato se creó en el INAMU el Área de Gestión de Políticas Públicas para la Equidad de Género, “encargada de promover, asesorar y acompañar los procesos de formulación, aplicación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas para la equidad de género en las instancias de Gobierno”.

La Unidad de Equidad de Género del Ministerio de Trabajo se creó mediante el Decreto No. 29.221-MTSS en 2001, en el cual se establece que “su misión es coadyuvar a la promoción, mejoramiento y aplicación de la legislación laboral dirigida a minimizar la inequidad en el trabajo entre hombres y mujeres, principalmente la que tenga por objeto fijar y armonizar las relaciones entre empleadores y trabajadoras”. Esta entidad depende directamente del Ministro de Trabajo y tiene por objeto “asesorar, capacitar, controlar y asistir técnicamente en la implementación y evaluación del Plan Nacional sobre Equidad de Género en el Trabajo”.

El trabajo se ha desarrollado a través de tres líneas de acción:

- i. Institucionalización de mecanismos públicos para la igualdad y equidad en el ámbito laboral. En el marco del Convenio INAMU-Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), aprobado en diciembre del 2000, el instituto ha prestado apoyo y asesoría directa a la Unidad para la Equidad de Género del Ministerio en la puesta en marcha del “Plan de Acción para la Igualdad y Equidad de Género 2003-2006”, que considera la institucionalización y fortalecimiento de esta unidad; la promoción de los derechos laborales de las mujeres; y la transversalización de la perspectiva de género en el MTSS.
- ii. Fortalecimiento de capacidades institucionales para la igualdad y la equidad de género. El INAMU ha brindado acompañamiento sistemático a la Unidad para la Equidad de Género del MTSS potenciando sus capacidades para asesorar la transversalización del enfoque de género en las unidades del ministerio.
- iii. Impulso al Sistema Nacional de Información, Orientación e Intermediación de Empleo. En 2005 el INAMU desde la Secretaría Técnica del Sistema Nacional de Información, Orientación e Intermediación de Empleo, asesoró a la Directora de Empleo en la modificación del Decreto de creación del Sistema.

El INAMU brinda un acompañamiento sistemático a la Unidad para la Equidad de Género para desarrollar capacidades que permitan asesorar la transversalización del enfoque de género en las distintas unidades del MTSS y en el apoyo a procesos de sensibilización y capacitación en género impulsados con otras dependencias del Ministerio.

Actualmente la unidad está siendo acompañada por la OIT y el INAMU en el proceso de formulación de una política institucional de igualdad y equidad de género.

Fuente: OEA (2009).





Las áreas de intervención de las unidades especializadas o puntos focales de género en los Ministerios de Trabajo cubren un amplio espectro de actividades. Entre aquellas de naturaleza interna sobresalen las dirigidas a la sensibilización y formación en género del personal del Ministerio; la difusión sobre nuevas propuestas legislativas o revisión de normativas en Bolivia (Estado Plurinacional de), Costa Rica y Suriname, y la elaboración de lineamientos de una política de género en el Ministerio en Argentina, Bolivia (Estado Plurinacional de), Colombia, Panamá y Uruguay.

Un grupo más reducido de unidades avanza en propuestas concretas sobre la inclusión de cláusulas de género en la negociación colectiva (Argentina), equidad de género en las relaciones laborales en Bolivia (Estado Plurinacional de), la certificación de sellos de igualdad (la norma NMX-R-025-SCFI-2009 Para la igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres), propuestas legislativas o revisión de normativas (Bolivia (Estado Plurinacional de), Costa Rica y Suriname), diseño de lineamientos de la política de género en el Ministerio (Argentina, Colombia, Panamá y Uruguay) o evaluación de programas para promover una mayor equidad de género (Antigua y Barbuda, Chile, Guatemala, Haití, Honduras, Nicaragua, República Dominicana y Suriname).

Existen mecanismos de cooperación entre los Ministerios de Trabajo y el Mecanismo Nacional para el Adelanto de las Mujeres, que contribuyen a la institucionalización del enfoque de género y a una mayor coordinación y coherencia de las políticas. Algunos lo hacen en torno a un plan de trabajo o actividades puntuales y en otros casos el acuerdo de trabajo es más formal.

# La igualdad en la administración del trabajo y las políticas laborales

El Convenio (núm. 150) y la Recomendación (núm. 158) sobre la administración del trabajo, 1978, de la OIT, definen a la administración del trabajo como las actividades de la administración pública en el ámbito de la política nacional de trabajo. En tanto, por sistema de administración del trabajo se entienden todos los organismos de la administración pública responsables o comprometidos con la administración del trabajo –sean éstos dependencias ministeriales o dependencias públicas, incluyendo las dependencias paraestatales locales o regionales, o cualquiera otra forma de la administración descentralizada– y cualquier marco institucional para la coordinación de las actividades de dichos organismos, y las consultas con los empleadores y trabajadores, y sus organizaciones, así como la participación de los mismos en dichos organismos.

Para la OIT, el diseño y la puesta en marcha de la política laboral nacional es responsabilidad de la administración del trabajo, es decir, del Ministerio del Trabajo, las instituciones públicas y los mecanismos de diálogo social, a través de los cuales la administración del trabajo puede contribuir a la igualdad de género.

Hasta hace poco tiempo, la administración laboral operaba en la región bajo el supuesto de la neutralidad, sin tomar en cuenta los mecanismos de discriminación que sufren las mujeres en los espacios laborales. En los últimos años se ha ido produciendo una gradual transformación de la política laboral y todos los Ministerios han asumido el objetivo de la transversalización de género. El desafío en este momento es avanzar hacia su plena aplicación.

A fin de suprimir las discriminaciones que mantienen las diferencias de género y alcanzar la meta de trabajo decente entre las mujeres, es necesario diseñar y poner en práctica políticas laborales orientadas a la igualdad de género en el mercado laboral. Esto permitirá asegurar el respeto y la protección de los derechos de las mujeres trabajadoras, eliminar las restricciones estructurales para la incorporación y desarrollo de las mujeres en el mercado laboral, aumentar su protección social y el acceso a empleos de calidad, además de mejorar su capacidad de voz y representación.





**Las políticas laborales y las más específicas dirigidas al trabajo de las mujeres se caracterizan, en general, por operar con frecuencia en pequeña escala, de forma autónoma y muchas veces en paralelo, perdiendo efecto en su impacto.**

Las políticas laborales pueden abordarse desde un concepto restringido o de una noción más amplia. El primero tiende a asociarse con aspectos tales como la legislación laboral, las acciones propias del ámbito de dominio de los Ministerios de Trabajo, tales como la inspección laboral, la intermediación, la negociación salarial y las políticas vinculadas a procesos como la formación de recursos humanos y la promoción de microempresas. En cambio, un concepto amplio de política laboral aborda los problemas centrales del mercado de trabajo y se proyecta hacia los procesos económicos y sociales de mayor envergadura, como por ejemplo la generación de empleos de calidad, la atención a los principales problemas de oferta y demanda, aspectos estratégicos como el diseño de políticas macroeconómicas de inversión y de crecimiento económico de los países, la protección social y las estructuras institucionales relativas al mundo laboral –normas legales, organismos públicos, relaciones de trabajo y organización de los actores sociales–. Desde el enfoque de género, es también necesario abordar el trabajo no remunerado, con todos sus requerimientos y condicionantes.

En general, los países de la región no cuentan con políticas laborales nacionales definidas de manera amplia. A pesar de que en los años recientes, muchas de las directrices de política económica aplicadas en la región han priorizado la generación de empleos y la preservación de la demanda interna, con mucha frecuencia las políticas laborales surgen y operan de manera dispersa, sin un fuerte marco de integración entre ellas, ni tampoco con otras políticas nacionales, como las políticas macroeconómicas o bien con las políticas de género, las cuales operan en la práctica como mundos separados.

Aunque la institucionalización de la perspectiva de género se ha ido instalando paulatinamente en la región, las políticas laborales y las más específicas dirigidas al trabajo de las mujeres se caracterizan, en general, por operar con frecuencia en pequeña escala, de forma autónoma y muchas veces en paralelo, perdiendo efecto en su impacto.

Dicha separación contribuye a debilitar el desarrollo de la perspectiva de género en la mayoría de las políticas laborales. De igual forma, esta separación permite comprender por qué al interior de los Ministerios de Trabajo la promoción del empleo de calidad de las mujeres en igualdad con los hombres no siempre constituye una prioridad, y la coordinación entre estas y otras entidades estatales, como los MAM, es fluida solo en algunos países o se produce de forma esporádica y puntual.

### RECUADRO 13

## EL EMPLEO FEMENINO COMO PRIORIDAD DE LA POLÍTICA NACIONAL DE EMPLEO Y DEL MINISTERIO DE TRABAJO DE 2012 EN EL PERÚ

La Quinta Política Nacional de Empleo del Perú se ha propuesto promover la igualdad de oportunidades y de trato, así como la no discriminación en el mercado de trabajo, con igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, garantizando el ejercicio pleno de los derechos económicos de las mujeres, en particular de aquellas en situación de vulnerabilidad (políticas específicas).


La Dirección de Promoción del Empleo y Autoempleo ha elaborado la propuesta "Estrategias de Promoción del Empleo en materia de Género", cuya finalidad es "desarrollar e implementar acciones que reduzcan brechas de género, permitiendo a las mujeres mejorar sus trayectorias de trabajo digno y productivo".

La elaboración de estas estrategias tiene la ventaja de propiciar la transversalización de género y la coordinación intersectorial, y se elabora sobre la base de tres pilares fundamentales:

- 1) **Empleo.** Para promover, incrementar y mejorar la inserción laboral productiva de las mujeres, se propone:
  - *Desarrollar un sistema de asistencia, información e intermediación laboral con discriminación positiva a favor de las mujeres.*
  - *Armar un manual MAC (Mejor Atención al Ciudadano) con los servicios que brinda la ventanilla única para los consultores que incorporen el enfoque de género en las atenciones a la ciudadanía.*
  - *Llevar de manera itinerante el sistema de información a las áreas rurales y complementarlo con acciones de capacitación para las trabajadoras rurales.*
  - *Crear un sistema de asesoría para las trabajadoras migrantes virtuales, así como también se cuenta con una base de retornantes que incluyen indicadores de género.*
  - *Acciones directas de capacitación y un programa de primer empleo para las mujeres jóvenes.*
  - *Elaborar un documento anual de oferta y demanda de empleo femenino para difundir entre las mujeres a través del correo electrónico.*
  - *Desarrollar un registro georreferenciado de ocupaciones con indicadores de género para mejorar la asesoría laboral.*
- 2) **Empleabilidad.** Para promover e incrementar el acceso de las mujeres a capacitación técnica de calidad para el empleo productivo, la propuesta considera, entre otras, las siguientes medidas:
  - *Realizar eventos de diseminación a nivel nacional con gremios empresariales y empresas acerca las modalidades formativas y el desarrollo de indicadores de género en materia de oferta, demanda y resultados de la formación técnica y profesional.*
  - *Poner en funciones un Servicio de Orientación Vocacional e Información Ocupacional (SOVIO) con indicadores de género.*
  - *Incluir indicadores de género en el sistema de normalización y certificación de competencias laborales, donde se incluyan centros de evaluación acreditados para ello.*
  - *Capacitar a madres adolescentes, familiares no remunerados y mujeres rurales.*
- 3) **Emprendimiento.** Para fortalecer las capacidades emprendedoras de las mujeres y el desarrollo de sus emprendimientos, la propuesta incluye:
  - *Mejorar las competencias de formadores en capacidades emprendedoras, incorporando indicadores de género.*
  - *Poner en marcha acciones de emprendimiento a favor de las mujeres a través de los programas "Jóvenes a la Obra" y "Vamos Perú", en especial para mujeres emprendedoras jóvenes, adultas mayores, indígenas y afrodescendientes y mujeres víctimas de violencia.*

Fuente: Quinta Política Nacional de Empleo del Perú. Decreto Supremo N° 052-2011-TR.

# Instituciones laborales desde un enfoque de género



Los servicios de inspección laboral son uno de los eslabones más importantes de la cadena necesaria para lograr mejores condiciones de trabajo y reducir la desigualdad que enfrentan las mujeres en el marco de una relación laboral.

## LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO

Un componente esencial del sistema de administración del trabajo es la inspección del trabajo. Mediante esta institución se puede contribuir al progreso de las mujeres en el mercado de trabajo, a través de la prevención de la discriminación, el trato injusto, el trabajo riesgoso, el acoso sexual y mejorando sus condiciones de trabajo y su entorno laboral.

Contar con una legislación adecuada es condición necesaria pero insuficiente para alcanzar la igualdad de oportunidades y trato en el empleo y la ocupación. Para hacer cumplir la ley, se requiere de una efectiva inspección del trabajo y de una maquinaria judicial que brinde solución a los conflictos relacionados con la aplicación y el cumplimiento de la legislación laboral y los convenios colectivos. A la inspección laboral le corresponde, según el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) de la OIT, hacer cumplir la ley, entregar información y asistencia a trabajadores y empleadores, identificar problemas que no están cubiertos por la ley (con el objetivo de proponer reformas legales) y hacer un seguimiento de la aplicación de los convenios colectivos.

Los servicios de inspección laboral son uno de los eslabones más importantes de la cadena necesaria para lograr mejores condiciones de trabajo y reducir la desigualdad que enfrentan las mujeres en el marco de una relación laboral. La discriminación en el empleo, el acoso sexual y la protección de la maternidad son, entre otros, ámbitos en los que se requiere de renovados esfuerzos.

De forma general, los servicios de inspección del trabajo pueden verificar si se cumple la ley sin esperar una denuncia<sup>22</sup>. Es decir, los inspectores de trabajo están

---

22 Existen variaciones en esta posibilidad conforme las normas de los países. Tal es el caso, por ejemplo, de la inspección del trabajo doméstico.

facultados para inspeccionar los lugares de trabajo por iniciativa propia, y recabar la información a la que las personas afectadas no tienen acceso. Además, como los denunciantes no forman parte del procedimiento como en el caso de los tribunales, la intervención de las oficinas de inspección laboral puede disminuir considerablemente la posibilidad de represalias sobre ellos.

La labor de la inspección laboral en pro de la igualdad de género no es fácil y representa un desafío debido a la gran cantidad de aspectos nuevos que debe incorporar<sup>23</sup>. No hay muchos precedentes de fiscalización de la discriminación e incluso puede no considerarse prioritaria debido al bajo número de denuncias, lo cual constituye un círculo vicioso, ya que las trabajadoras no denuncian también por falta de resultados. Además, existe una serie de conductas de carácter discriminatorio (por ejemplo, en procesos de contratación, selección, promoción, fijación de salarios, entre otras) que requieren de procedimientos y personal especializado para ser detectados en una fiscalización de rutina.

#### RECUADRO 14

#### EL CONVENIO NÚM. 81 DE LA OIT SOBRE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO

Las funciones primarias del sistema de inspección de trabajo, son las siguientes:

- a) Asegurar el cumplimiento de las disposiciones legales relacionadas con las condiciones de trabajo y la protección de los trabajadores mientras estén dedicados a su trabajo. Entre estas, disposiciones relacionadas con horas, salarios, seguridad, salud y bienestar, el empleo de menores de edad y personas jóvenes, y otros asuntos relacionados, en tanto que dichas disposiciones sean fiscalizables por los inspectores de trabajo.
- b) Suministrar información y asesoría técnica a los empleadores y trabajadores sobre los medios más efectivos de cumplir con las disposiciones legales.
- c) Llamar la atención de la autoridad competente respecto a defectos o abusos no cubiertos específicamente por las disposiciones legales existentes.

Fuente: OIT, [www.ilo.org](http://www.ilo.org)



## RECUADRO 15

### EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO: CENTROAMÉRICA Y REPÚBLICA DOMINICANA

La inspección laboral es una de las herramientas que posibilita transitar de la igualdad formal a una igualdad real entre los trabajadores y las trabajadoras. Con ese objetivo, en Centroamérica y República Dominicana se desarrollaron acciones para fortalecer el cumplimiento de la ley laboral en la protección de los derechos de las mujeres trabajadoras.

Por medio del Proyecto Cumple y Gana y con el apoyo de la Fundación para la Paz y la Democracia, se desarrollaron protocolos de inspección laboral que incorporan variables de género y se elaboraron estudios sobre “Discriminación laboral femenina por razones de género, con énfasis en las empresas textiles y/o maquiladoras”.

*Fuente: Fundación para la Paz y la Democracia. [www.funpadem.org](http://www.funpadem.org)*



Hay muchas situaciones que las mujeres prefieren no denunciar, como las relativas al incumplimiento de derechos relativos a la protección de la maternidad o el acoso sexual, por temor a represalias. Por tanto, si el peso de la prueba no está invertido, difícilmente habrá un gran número de mujeres que concretarán la denuncia.

Existen sectores con presencia mayoritaria de mujeres que raramente son fiscalizados, como por ejemplo el trabajo doméstico. En esta materia, especialmente, persiste el desafío de buscar fórmulas que garanticen el respeto a la normativa legal en todos los lugares de trabajo y a la privacidad de la familia, tal como lo establece el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), de la OIT. Algunos países de la región permiten la inspección domiciliaria con la autorización del juzgado respectivo. Un punto sensible es que la inspección laboral se limita generalmente a la economía formal, en la mayoría de los países, dejando fuera a las empresas de la economía informal, donde trabaja un gran número de mujeres, especialmente las indígenas y afrodescendientes, además de las migrantes.

### EL SALARIO MÍNIMO

En la mayoría de los países del mundo existe el salario mínimo, una institución laboral de gran importancia para la igualdad de género. Muchos de ellos han ratificado el Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26) y el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131), ambos de la OIT, pero incluso en los casos donde esto no ocurrió, se han establecido mecanismos propios para hacerlo efectivo.

Como política económica, el valor del salario mínimo tiene importantes efectos en la demanda interna de las economías y cumple un papel organizador de las



remuneraciones en el mercado laboral, estableciendo las señales sobre lo que es considerado el umbral mínimo a partir del cual se debe orientar la pirámide salarial. Es un instrumento eficaz para lograr niveles de consumo de las familias, en especial en lo relativo al consumo básico y como estímulo de los pequeños negocios vecinales en barrios populares.

Como política social, asegura un nivel de ingreso mínimo para todas las personas que trabajan. Por eso tiene especial relevancia para los trabajadores y trabajadoras vulnerables o que pertenecen a categorías de ocupación donde existe un bajo nivel de sindicalización o un poder de negociación muy débil. Como marco de condiciones de vida básicas es la referencia en muchos países para las prestaciones sociales. Desde la perspectiva de género, los salarios mínimos tienen una importancia estratégica en la corrección de las desigualdades salariales que afectan a las mujeres en el mercado de trabajo. Los incrementos al salario mínimo ejercen un efecto mayor en los segmentos de menores ingresos, donde las mujeres y otros grupos que sufren discriminación, como indígenas y afrodescendientes, son mayoritarios. De tal modo, al elevar los salarios del extremo inferior de la distribución salarial, se reduce la brecha con respecto a las remuneraciones más altas entre las propias mujeres y entre hombres y mujeres. El análisis empírico a nivel mundial sugiere que los países que registran salarios mínimos más elevados son también los que tienen menores niveles de desigualdad de ingresos en el mercado de trabajo (OIT, 2008). Aunque la fijación del salario mínimo rige solo para los trabajadores que están insertos en el sector formal de la economía, puede beneficiar también a quienes laboran en el sector informal de la economía por su efecto de “derrame” sobre las remuneraciones en este sector. Incluso puede alentar la inserción de muchas mujeres que no participan del mercado de trabajo como consecuencia de las bajas remuneraciones que se ofrecen.

Sin embargo, la eficacia de este instrumento para reducir la brecha salarial depende de que efectivamente se cumpla la legislación, lo que otorga una gran importancia a los mecanismos de control de la aplicación del salario mínimo (Maurizio, 2010).



## RECUADRO 16

### LA APLICACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO EN BRASIL

A partir de 2005, como resultado de un acuerdo entre el gobierno y las centrales sindicales brasileñas, se inició una política de valorización del salario mínimo en Brasil. Las negociaciones tuvieron el resultado de una política permanente de valorización, definida por ley, hasta 2023. Esa política establece los criterios la corrección del salario mínimo por la inflación del período entre los reajustes y un aumento real por la aplicación de la variación del PIB ocurrida dos años antes. El resultado ha sido que el salario mínimo presenta un crecimiento real de 70,5% de 2002 a 2013.

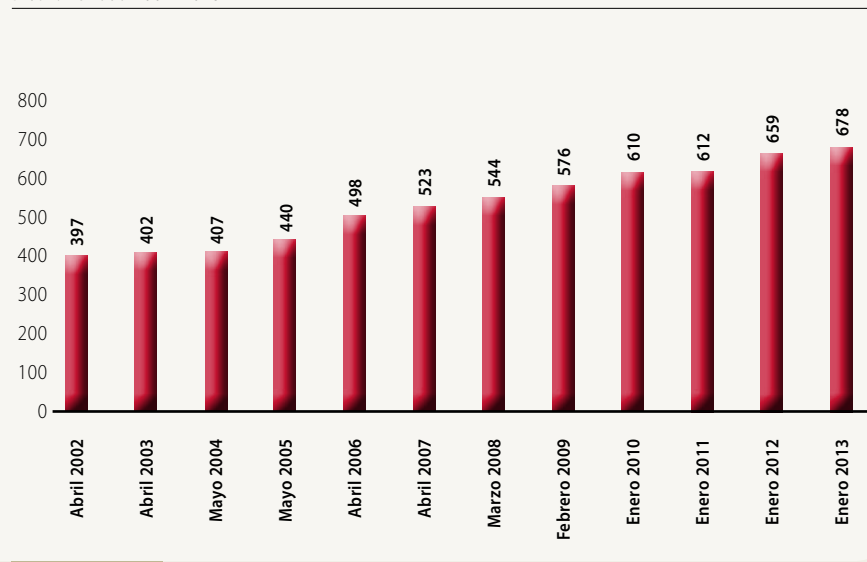
La preservación de la política de salario mínimo fue una de las medidas que el Gobierno brasileño puso en vigor para enfrentar la crisis económica mundial como forma de preservación de la demanda interna. Lo acertado de esta medida se ratificó con el PIB de los dos años siguientes a la crisis, cuando el consumo de las familias fue la principal base de sustentación de su comportamiento positivo.

El salario mínimo es también el parámetro de las prestaciones sociales, principalmente la seguridad social. Su aumento ha impactado positivamente en las vidas de millones de mujeres jubiladas o con pensiones de la seguridad social.

El impacto redistributivo del salario mínimo, en particular para los grupos específicos en situación de mayor desventaja social y laboral, como las mujeres, las personas afrodescendientes y los jóvenes, se demuestra por el crecimiento de las remuneraciones de las mujeres, en especial de las trabajadoras domésticas, en su mayoría afrodescendientes. Sus salarios por hora han crecido 76,4% entre 2004 y 2011 (de 2,49 reales a 4,39 reales), mientras que para las que trabajan por día el aumento ha sido de 92,8%.

#### Evolución del valor real del salario mínimo (en reales)

Brasil. Período 2002-2013



Fuente: Departamento Intersindical de Estadística y Estudios Socioeconómicos (DIEESE).  
Elaboración: OIT.

# El papel de las políticas de empleo en la igualdad de género

Las políticas de empleo tienen un papel fundamental en el desarrollo, pues responden al imperativo de creación de puestos de trabajo en número y calidad necesarios como para generar un ciclo virtuoso de crecimiento y bienestar en los países. Estas políticas pueden ser clasificadas en **activas o pasivas**. Las *políticas activas* del mercado de trabajo son intervenciones del Estado destinadas a evitar o reducir el desempleo, aumentar la ocupación y brindar acceso a empleos productivos al mayor número posible de trabajadores y trabajadoras. Se dirigen a todas las personas que están o desean ingresar en el mercado de trabajo. Las *políticas pasivas* del mercado de trabajo suelen tener una orientación social, en virtud de la cual permiten la provisión de ingresos a trabajadores de ambos sexos que perdieron su empleo, de manera que orientan hacia el conjunto de las personas desempleadas.

## RECUADRO 17

### CONVENIO SOBRE LA POLÍTICA DEL EMPLEO, 1964 (NÚM. 122), DE LA OIT

En el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), de la OIT, se estipula que los Estados deberán desarrollar políticas activas en el mercado del trabajo para fomentar el pleno empleo y que éste sea, además, productivo y libremente elegido por el trabajador. Entre sus objetivos, esta política debe garantizar la disponibilidad de trabajo productivo para todas las personas y que cada trabajador tenga la posibilidad de adquirir capacitación sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional y origen social.

La política de empleo también deberá tener en consideración el nivel y la etapa de desarrollo económico, así como las relaciones existentes entre los objetivos del empleo y los demás objetivos económicos y sociales, y será aplicada por métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacionales.

Asimismo, se recomienda consultar a los representantes de los empleadores y trabajadores para tener en cuenta sus experiencias y opiniones y lograr su plena cooperación en la labor de formular la política de empleo y de obtener el apoyo necesario para su ejecución.

Fuente: OIT, ([www.ilo.org](http://www.ilo.org))



**América Latina y el Caribe: composición básica de los sistemas nacionales o públicos de empleo**

Año 2013

Tipo de institución	Funciones básicas	Público
Intermediación laboral	Servicios de apoyo a empresas y personas para la información sobre el mercado de trabajo, orientación laboral, búsqueda de empleo y colocación.	Personas en búsqueda de empleo, con o sin experiencia anterior de trabajo. Empresas que desean contratar personas para sus puestos de trabajo.
Formación profesional	Institutos y escuelas para la calificación, recalificación o certificación de competencias profesionales.	Personas ocupadas, desempleadas y que no han ingresado al mercado de trabajo.
Generación directa de empleos	Contratación de personas a través de programas de empleo transitorios y de emergencia, de obras de infraestructura, entre otras.	Personas que han quedado desocupadas por una crisis económica o por desastres naturales o que no encuentran empleo por baja capacidad estructural de la economía para crearlo.
Generación indirecta de empleos	Fomento productivo y estímulos a la autoocupación, la contratación y el desarrollo de negocios en el sector privado, cooperativas en las economías popular y solidaria.	Personas ocupadas, desempleadas y que no han ingresado al mercado de trabajo.
Seguro de desempleo	Preservación del ingreso de las personas privadas del trabajo, en situaciones de cesantía, fuera de época de cosecha, plantíos y pesca, entre otras.	Personas desempleadas.
Producción de informaciones laborales, observatorios de trabajo	Desarrollo de estudios, encuestas y datos para análisis del mercado de trabajo y seguimiento de políticas.	General.

Fuente: OIT.

Las políticas de empleo se organizan bajo **sistemas nacionales o públicos de empleo**, donde además se manejan los sistemas de producción de informaciones sobre el mercado de trabajo. Estos últimos se basan en fuentes estadísticas y de registros administrativos y su objetivo es el análisis del mercado de trabajo y el seguimiento de los efectos de las políticas<sup>24</sup>.

Entre las principales intervenciones de las políticas de empleo se pueden mencionar: la intermediación laboral, la formación profesional, la generación directa e indirecta de empleos, los seguros de desempleo y la producción de informaciones laborales. Tales intervenciones se concretan en programas de gobierno que no necesariamente están coordinados entre sí y que, en general, abordan la situación de hombres y mujeres indistintamente, sin considerar la discriminación que las afecta, y si estas aparecen, es como parte de la categoría “grupos vulnerables”. Las

24 Pocos países han constituido estos sistemas públicos de empleo como tales en América Latina y el Caribe. Algunos países que cuentan con ellos son Barbados, Brasil, Perú y Uruguay. Sin embargo, se observa una tendencia hacia su creación, con la formación de estos sistemas en Colombia, Ecuador y El Salvador. En la mayoría de los países de la región existen instituciones encargadas de todas o algunas de las esferas del sistema público de empleo.

desigualdades raciales y étnicas, los temas del empleo de las mujeres jóvenes y el apoyo de las políticas de empleo a las migrantes están presentes de manera excepcional en estas políticas y, a menudo, sin un enfoque integrado.

Las políticas de empleo han sido inspiradas en el modelo de un trabajador hombre sin responsabilidades familiares, lo que ha restringido mucho su alcance para las mujeres. Como estas políticas no son neutrales en términos de género, provocan impactos diferenciados sobre mujeres y hombres.

También requiere de mejoras el seguimiento y la evaluación de estas políticas. En muchos casos, los procesos de registros estadísticos son débiles y la evaluación de las políticas de empleo desde una perspectiva de género es casi inexistente, lo que dificulta efectuar el seguimiento apropiado y las correcciones necesarias.

La superación de las inequidades de género en el mercado de trabajo exige la puesta en marcha de nuevas políticas de empleo que incluyan entre sus objetivos y características fundamentales el desarrollo de las mujeres en el mercado de trabajo, en condiciones de igualdad con los hombres. Además, es necesario que estén coordinadas entre sí y respondan a una lógica estratégica de desarrollo de carácter territorial, así como que articulen y maximicen el impacto en el territorio de la acción de los distintos organismos relacionados al desarrollo productivo, en conjunto con el sector privado.

## **INTERMEDIACIÓN LABORAL**

Los sistemas de intermediación laboral brindan un servicio de apoyo a los trabajadores y trabajadoras y a las empresas en la búsqueda de empleos, mediante la generación y difusión de información sobre vacantes y la situación general del mercado de trabajo. Durante los últimos años, estos sistemas han adquirido cada vez más importancia en la región ante la complejidad de los mercados de trabajo, que requieren de mecanismos más eficientes para coordinar la oferta y la demanda por trabajo a nivel territorial y reducir al máximo el proceso de búsqueda de empleos por parte de las personas.

En todos los países de la región existen servicios públicos de intermediación, aunque con un nivel variable de desarrollo, dotación de recursos materiales, infraestructura y personal. También han proliferado últimamente las agencias privadas de empleo, que cumplen el mismo papel pero generalmente focalizadas en la colocación de trabajadores de mayor nivel de calificación.

La intermediación laboral es un componente muy importante de los servicios públicos de empleo, a través de los cuales se entrega:

- información sobre los puestos de trabajo disponibles y las calificaciones de quienes buscan trabajo;
- orientación sobre las alternativas que presenta el mercado laboral, los mecanismos para una búsqueda exitosa de empleo, los derechos



laborales y las responsabilidades y obligaciones que acarrea un trabajo asalariado, y

- servicios de colocación poniendo en contacto a las personas que están buscando trabajo con las empresas que requieren llenar una vacante.


Una de las herramientas más importantes que se utiliza para generar una adecuada y efectiva intermediación laboral son las bolsas de empleo, que a través de Internet favorecen el encuentro entre las personas que desean trabajar y las empresas que buscan contratar trabajadores y trabajadoras.

Para un mejor funcionamiento del proceso de intermediación laboral, en algunos países se realizan estudios prospectivos, que identifican las futuras necesidades de mano de obra –con su respectiva especialización– en determinados territorios y perfiles sociolaborales de las personas desempleadas que acuden a estos servicios. Los servicios de intermediación pueden cumplir un papel crucial en la promoción de la inserción y desarrollo de las mujeres en el ámbito laboral, porque pueden ofrecerles una amplia gama de valiosa información: plazas vacantes, perfiles más requeridos, ocupaciones con mayores perspectivas y los caminos más adecuados para llegar a ellas, los derechos de las trabajadoras, información especial para emprendedoras y la disponibilidad de servicios de cuidado, entre otros. En la medida en que las mujeres participan menos o lo hacen de forma más intermitente en la fuerza de trabajo, se reduce su acceso a las redes informales de búsqueda de empleo, lo que constituye un obstáculo para su inserción en el mercado de trabajo (Maurizio, 2010).

Por estas mismas razones muchas de las mujeres que desearían buscar un trabajo asalariado o que están interesadas en generar su propio empleo, necesitan una orientación laboral que les permita descubrir y valorar sus propias habilidades y experiencia, les ofrezca apoyo en el proceso de búsqueda de empleo (por ejemplo, cómo armar un currículum, manejar una entrevista laboral o enfrentar conductas potencialmente discriminatorias asociadas a su condición de maternidad real o potencial).

Sin desconocer el valioso aporte de los servicios de intermediación a la inserción laboral de las mujeres, persisten todavía desafíos importantes. En general, las mujeres se inscriben en una mayor proporción que los hombres en las bolsas de empleo, aunque el porcentaje que finalmente se ha insertado en un puesto de trabajo es inferior. Además, la oferta de puestos de trabajo en muchos casos agrega a la descripción del cargo la preferencia por trabajadores hombres. No es extraño, por tanto, que en el proceso de colocación tienda a prevalecer la incorporación de mujeres en empleos que reproducen la segregación ocupacional observada en la fuerza de trabajo.

A menudo los servicios de intermediación se enfrentan a ofertas de trabajo que refuerzan los estereotipos de género, evidenciando prejuicios que en ocasiones dan



En algunos países se han establecido programas de sensibilización y formación en análisis de género para el personal que se desempeña en las oficinas de intermediación.

espacio a la emergencia de conductas discriminatorias. Por este motivo, el papel del servicio de intermediación laboral es de extrema importancia para sensibilizar a los empleadores y fomentar una mayor apertura al empleo de las mujeres.

En algunos países se han establecido programas de sensibilización y formación en análisis de género para el personal que se desempeña en las oficinas de intermediación. Esto contribuye a la conducción de un proceso de intermediación personalizado y efectivo, que considere las distintas realidades de las personas que se encuentran desocupadas, las desventajas que enfrentan las mujeres por su condición de género y las particularidades de cada territorio y, al mismo tiempo, orientar a los empleadores para que los procesos de selección y contratación carezcan de sesgos discriminatorios.

## FORMACIÓN PROFESIONAL

Las políticas de capacitación y formación profesional tienen la finalidad de mejorar las condiciones de empleo de las personas así como aumentar la productividad y la competitividad de las empresas y de sus trabajadores.

En la actualidad, la educación es una condición necesaria para ingresar y desarrollarse en el mercado laboral. Sin embargo, los retornos de la educación son diferentes para mujeres y hombres, debido a la segregación ocupacional y la menor valoración de las ocupaciones con alta presencia femenina. Esto confiere a los programas de capacitación y formación profesional un alto potencial para contribuir a la equidad de género en el mercado laboral, puesto que al ampliarse los rubros en que se forman las mujeres se facilita su acceso a sectores donde son minoría o están ausentes. Estos programas ayudan a disminuir la segregación ocupacional, revertir prejuicios sobre las supuestas habilidades naturales de hombres y mujeres y ampliar el número de las ocupaciones mixtas, con presencia de trabajadores de ambos sexos.

La capacitación ha adquirido en la región un papel preponderante en los esfuerzos públicos para elevar los niveles de productividad. Las demandas de incorporación de parámetros de género en la capacitación han impulsado también la revisión de los programas de estudio, los sistemas de selección de postulantes, las metodologías con que se imparten los cursos y, en general, la gestión de los organismos capacitadores. A pesar de esto, los avances son lentos y los desafíos múltiples.

En la mayor parte de la región los programas de capacitación tienen entre sus objetivos la incorporación de un enfoque de género pero, en general, se orientan a segmentos de trabajadores –hombres y mujeres– definidos por rasgos particulares, donde no se asigna relevancia a las barreras específicas que enfrentan las mujeres.

Las demandas de incorporación de parámetros de género en la capacitación han impulsado también la revisión de los programas de estudio, los sistemas de selección de postulantes, las metodologías con que se imparten los cursos y, en general, la gestión de los organismos capacitadores.



## RECUADRO 18

### CAPACITACIÓN A MUJERES MICROEMPRESARIAS EN PANAMÁ

El Gobierno de Panamá elaboró dos catálogos de mujeres empresarias y brindó apoyo a la organización de la Feria Nacional de la Mujer Rural para fortalecer la capacidad empresarial femenina en el país y proporcionar capacitación, servicios de asesoramiento y el espacio público sin cargo por la venta de sus productos.

Institucionalmente, se creó una red entre los ministerios competentes y una comisión de género para promover el acceso de las mujeres a las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), así como un Plan Estratégico de Ciencia, Tecnología e Innovación con una perspectiva de género.

El Programa de la Agenda Económica de las Mujeres y la creación de la Comisión de Género y Trabajo en el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral están impulsando las acciones de sensibilización, investigación y difusión en materia de género y economía a nivel nacional.

Existe también un convenio de capacitación de género empresarial "Educación y Capacitación la Cave para la Erradicación de la Pobreza", dirigido al fortalecimiento de 2.300 mujeres a nivel nacional, con miras de que sean capaces de plantear, gestionar y alcanzar mejores condiciones de vida.

*Fuente: Instituto Nacional de la Mujer (INAMU) de Panamá ([www.inamu.gob.pa](http://www.inamu.gob.pa))*

Algunos programas se dirigen a trabajadores asalariados y las decisiones sobre capacitación están asociadas a las necesidades de la empresa. Entre sus objetivos no está disminuir la segregación ocupacional (horizontal o vertical) y, por ende, incluso en los países que aplican una política de cuotas para las mujeres, la estructura de segregación de género en la empresa no es mayormente afectada pues la formación se orienta a lograr un mejor desempeño en el puesto de trabajo.

Otro tipo de programas están dirigidos a hombres y mujeres desempleados, con bajo nivel educativo y en situación de vulnerabilidad social. Se trata de cursos de breve duración y muy baja especialización, orientados a mejorar las posibilidades de empleo (asalariado o independiente) de este segmento de trabajadores y trabajadoras. Incluso, algunas de estas iniciativas ofrecen además un subsidio para movilización y alimentación, y cuentan con servicios de cuidado infantil para que las madres puedan acudir con sus hijos.

Aunque en el proceso de inscripción, reclutamiento y postulación para este tipo de capacitaciones no se establecen diferencias por sexo, en la práctica se produce una autoselección que lleva a que opten por oficios donde tradicionalmente se desempeñan otros trabajadores de su mismo sexo. Las mujeres generalmente se capacitan para aprender un oficio relacionado con las tareas domésticas, de baja productividad y pocas expectativas en un mercado ya saturado que no demanda estas calificaciones. Habitualmente estas realizan cursos de cocina, peluquería, atención de ancianos y enfermos, y primeros auxilios, que aportan conocimientos básicos sobre estas materias, insuficientes para optar a empleos formales. La mayoría instala un pequeño negocio con un bajo nivel de productividad donde habita.



También existen programas de capacitación para el desarrollo empresarial, dirigidos en particular a micro y pequeños emprendedores, muchos de los cuales son mujeres.

Han proliferado en la región los programas de capacitación para jóvenes de hasta 25 años de edad, que generalmente se orientan a la formación de mujeres y hombres de escasos recursos y calificación en oficios u ocupaciones con salidas laborales consistentes con el mercado de trabajo, sea en un trabajo dependiente o en un emprendimiento personal. Aunque estos programas incorporan el objetivo de promover la igualdad de género, en la práctica son muy pocos los que efectivamente lo hacen y las mujeres tienden a recibir capacitación en los mismos oficios que concentran la ocupación femenina.

Las experiencias de capacitación a mujeres para que se desempeñen en ocupaciones con baja presencia femenina se han multiplicado en la región, y a muchas les ha permitido obtener mejores salarios y condiciones laborales. Son experiencias todavía incipientes, que abarcan a un número limitado de mujeres. Requerirían integrarse con otras acciones que eviten la discriminación de las mujeres que buscan insertarse en ramas de actividad “masculinas”.

#### RECUADRO 19

#### FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA MUJERES EN OCUPACIONES NO TRADICIONALES

##### Trinidad y Tabago

La política de formación y préstamos para terminar estudios terciarios en Trinidad y Tabago se dirige a jóvenes, destacando dos programas que están orientados exclusivamente a las mujeres:

**Non-traditional Skills Training Programme (programa de entrenamiento en habilidades no tradicionales):** se desarrolla desde el Ministerio de Género, Juventud y Desarrollo Infantil (MGYCD), y su objetivo es capacitar en seis meses a mujeres pobres de 18 a 50 años de edad, con baja o ninguna calificación profesional, en tareas de reparaciones del hogar, motores, instalaciones eléctricas, albañilería, carpintería, construcción, mecánica, entre otras.

**School Crossing Guard Programme:** está a cargo del Ministerio del Trabajo y su objetivo es apoyar durante dos años a mujeres mayores de 17 años para desarrollar pequeñas y medianas empresas. Este programa se complementa con otros de centros de cuidado para la primera infancia.

Fuente: Gobierno de la República de Trinidad y Tabago ([www.ttconnect.gov.tt](http://www.ttconnect.gov.tt)).

##### Santa Lucía

Para contribuir a superar la alta segmentación ocupacional por género, el Gobierno de Santa Lucía puso en vigor en la costa oeste el Programa de Construcción para Mujeres. Este se orienta en especial a capacitar a mujeres pobres, mayores de 17 años, con alguna habilidad numérica o lectora, en áreas no tradicionales tales como pintura, carpintería, plomería, metalurgia, instalación de aire acondicionado y reparación de refrigeradores.

Fuente: OIT, Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional ([www.oitcinterfor.org](http://www.oitcinterfor.org)).



## CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS

El objetivo de este instrumento es reconocer formalmente las competencias laborales de las personas, independientemente de la forma como hayan sido adquiridas y de si tienen un título o grado académico otorgado por la enseñanza formal. La “competencia laboral” comprende las actitudes, conocimientos y destrezas necesarias para cumplir exitosamente las actividades de una función laboral, según los estándares definidos por cada sector productivo.

La certificación de competencias se vincula estrechamente con la capacitación, por cuanto muchos trabajadores y trabajadoras para certificar sus competencias deben previamente capacitarse. La certificación de competencias con capacitación constituye un proceso más integral, que pretende generar mayor empleabilidad y competitividad a trabajadores y empresas, buscando asegurar aprendizajes efectivos de las personas.

La existencia de mecanismos de certificación de las competencias desarrolladas a través de la experiencia y el aprendizaje informal es un factor de profesionalización y promoción social que brinda la posibilidad de que los trabajadores y las trabajadoras puedan demostrar sus conocimientos y la capacidad para realizar un trabajo, cumpliendo con criterios o normas de calidad, y así acceder a certificados reconocidos y avalados, por el mercado laboral y el sector educativo.

Los programas de certificación de competencias son importantes para reconocer y profesionalizar muchos oficios, como por ejemplo en el ámbito de los cuidados,

### RECUADRO 20

#### PROFESIONALIZACIÓN Y JERARQUIZACIÓN DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR EN ARGENTINA

La iniciativa de Profesionalización y Jerarquización del Servicio Doméstico del Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) de Argentina busca fortalecer la empleabilidad de los trabajadores y las trabajadoras del servicio doméstico mediante su capacitación para un desempeño laboral amplio, la profesionalización y jerarquización en el oficio así como el acceso a nuevas oportunidades de inserción laboral.

La propuesta permite a los participantes tener apoyo económico durante dos años, gozar de los beneficios de la seguridad social (salud y jubilación), terminar la educación primaria y/o secundaria y participar en cursos de formación profesional vinculados a diferentes trayectos formativos.

Se trata de una acción integral que acompaña a las personas participantes en la construcción de su proyecto ocupacional mediante servicios de orientación laboral, educación formal, capacitación técnica e intermediación laboral. La puesta en marcha del programa se realiza a nivel municipal.

*Fuente: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina ([www.trabajo.gov.ar](http://www.trabajo.gov.ar)).*

donde se desempeñan muchas mujeres. Ellas han realizado el proceso de aprendizaje en el marco de su socialización temprana y en el desempeño del oficio, pero esto es a menudo poco valorado. La certificación de los conocimientos de quienes son trabajadoras del hogar, cuidan ancianos o niños es una importante contribución a su profesionalización.

Por ejemplo, el último convenio colectivo del sector del servicio doméstico del Consejo de Salarios en Uruguay acordó establecer la definición de las categorías laborales del sector que se asocian a ciertas escalas salariales. Esto contribuye al reconocimiento de las competencias de estas mujeres para su inserción y desarrollo en el sector del empleo doméstico.

En varios países de la región existe el reconocimiento formal de la experiencia laboral de una persona con un certificado o título, sin que necesariamente hubiese pasado por la educación formal. Sin embargo, el porcentaje de mujeres certificadas es bajo y se observa cierta tendencia a replicar la segregación ocupacional que existe en la fuerza de trabajo, con la separación de cargos en “femeninos” y “masculinos”.

## **GENERACIÓN DIRECTA DE EMPLEOS**

Casi todos los países de la región han establecido programas de empleo de emergencia, creados por iniciativa pública en respuesta ante fuertes aumentos del desempleo por crisis económicas, factores estacionales o catástrofes naturales. Las actividades que desarrollan tienen por objetivo el uso intensivo de mano de obra en tareas de baja productividad, como por ejemplo labores de limpieza, construcción y mantenimiento de la infraestructura física. Los programas establecen que el trabajo de sus participantes debe ir en directo provecho de la comunidad y en ningún caso de personas naturales, empresas privadas o instituciones con fines de lucro. Algunos de estos programas han perdurado por la falta de oportunidades laborales y el desempleo (o subempleo) crónico en el territorio donde se ejecutan.

Los programas públicos de empleo de emergencia se sitúan en una zona gris entre las políticas laborales y de combate a la pobreza. A través de ellos se ofrecen empleos temporales con una paga de escaso monto a miembros de hogares pobres, en especial, a los jefes y jefas de hogar. En algunos países de la región, el salario equivale al mínimo legal y el horario es el de una jornada completa; en la mayoría, sin embargo, la remuneración alcanza a una fracción del salario mínimo, y en ciertos casos la jornada es más breve y no están cubiertos por la seguridad social. Los trabajadores y trabajadoras beneficiados por estos programas establecen un vínculo contractual por tiempo definido (de cuatro a seis meses) o son receptores de un subsidio. En algunos casos, se desarrollan también diversos servicios de intermediación laboral, de modo de facilitarles una inserción autónoma en el mercado de trabajo.

**En varios países de la región existe el reconocimiento formal de la experiencia laboral de una persona con un certificado o título, sin que necesariamente hubiese pasado por la educación formal.**



## RECUADRO 21

### CREACIÓN DE EMPLEOS TEMPORALES Y ACCESO DE LAS MUJERES A FONDOS PARA REINICIAR SUS NEGOCIOS Y RECUPERAR PLANTACIONES EN HAITÍ (2008 Y 2010)

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), junto con otras agencias de la ONU y en cooperación con comunidades locales y organizaciones no gubernamentales, apoyó programas de empleo temporal en Haití después del huracán de 2008 y el terremoto de 2010 que azotaron este país. El objetivo fue crear empleos para los más afectados por los desastres naturales, con el fin de recuperar sus medios de vida, y los programas se focalizaron en la creación de empleos para mujeres.

Después del huracán en 2008, los programas brindaron medios a las mujeres para que pudieran acceder a fondos y reiniciar sus negocios, recuperar las plantaciones y participar de manera productiva en la economía haitiana.

Tras el terremoto que devastó Haití en enero de 2010, se pusieron en marcha los programas “Dinero por trabajo” y “Alimentos por trabajo” (en colaboración con el Programa Mundial de Alimentos), mediante los cuales se brindó empleo a aproximadamente 240.000 haitianos, 40% de los cuales eran mujeres. Los programas otorgaban subsidios y alimentos a los habitantes, quienes debían colaborar en la limpieza de escombros y el restablecimiento de la infraestructura esencial como calles, canales de riego y evacuación de aguas.

En el mismo sentido, la OIT apoyó un proyecto para que 50.000 mujeres empresarias pudieran acceder a cobertura de seguro a través de una institución haitiana de microfinanzas llamada “Fonkoze”, a fin de reducir su vulnerabilidad ante los desastres naturales. Como resultado, en junio de 2011, cuando fuertes lluvias azotaron la isla causando inundaciones y la destrucción de muchas propiedades, cada víctima asegurada recibió una contribución en efectivo de 5.000 gourdes haitianos (US\$ 125), como ayuda para la reconstrucción de sus medios de subsistencia.

*Fuente: OIT, Ginebra (2010 y 2011).*



Generalmente, los programas de empleo de emergencia concitan una masiva participación de mujeres. Definidos como programas destinados a absorber personas desempleadas, no atraen a hombres desocupados porque no están dispuestos a trabajar por salarios (o subsidios) tan bajos y prefieren esperar mejores oportunidades de empleo. En cambio, en el caso de mujeres que no se habían incorporado a la fuerza de trabajo por falta de opciones, estos programas les abren la oportunidad de hacerlo. A pesar de la elevada cobertura femenina, no existe un enfoque de género explícito en estos programas.

### PROGRAMAS DE OBRAS PÚBLICAS EN INFRAESTRUCTURA CON METODOLOGÍAS INTENSIVAS EN MANO DE OBRA

Este tipo de programas también tiene por objetivo la creación directa de empleo, pero a diferencia de los programas de empleo de emergencia buscan identificar el tipo de proyectos que pueden ser ejecutados con un estándar de calidad equivalente pero menor intensidad de uso de maquinarias y mayor incidencia de la mano de

obra. En este modelo se propone aplicar una metodología que incorpora el empleo como variable de evaluación de los proyectos de inversión en infraestructura.

Esta metodología no es aplicable a cualquier proyecto de infraestructura, siendo el mantenimiento de caminos rurales uno de los más utilizados. Debido a la persistencia de estereotipos y prejuicios culturales, estos programas otorgan preeminencia a la generación de empleos para los hombres, perjudicando el empleo femenino. Si se ponen en práctica acciones positivas a favor de las mujeres, los proyectos de inversión pública pueden generar empleo directo para ellas con contratos formales en la ejecución de las obras; y empleo indirecto para trabajadoras por cuenta propia que generan ingresos por la venta de bienes y servicios relacionados con la demanda local provista por la ejecución de obras.

Con la participación en proyectos de inversión pública las mujeres realizan tareas similares o equivalentes a las que efectúan los hombres; obtienen salarios o ingresos similares si son proveedores independientes de bienes y servicios al proyecto; se generan cambios en la forma como hombres y mujeres perciben las capacidades femeninas, lo que modifica la percepción tradicional sobre los roles de género. Además, aunque se trata evidentemente de empleos de corto plazo, que dependen de la duración del trabajo de la obra pública, pueden ser potenciados para el mediano y largo plazo, si se articulan con la capacitación de los trabajadores de ambos sexos que participan en las faenas.

#### RECUADRO 22

#### CREACIÓN DE EMPLEOS PARA MUJERES EN PROGRAMAS DE INFRAESTRUCTURA RURALES DE PARAGUAY

La preocupación transversal de género mediante tecnologías intensivas de empleo es sintetizada por el Programa de inversiones intensivas en empleo de la OIT (PAIIE), en sus dos componentes: "Desarrollo de la empresa local para la ejecución de infraestructura pública y obras de construcción por parte del sector privado" y "Obras comunales y de interés de la comunidad".

La inversión en infraestructura en Paraguay tuvo un impacto muy fuerte sobre los ingresos de las mujeres rurales y de las zonas periféricas urbanas, ya que muchas de ellas fueron ascendidas a puestos de auxiliares administrativas, mensajeras, técnicas en mantenimiento y control de inventarios, supervisoras, encargadas de relaciones públicas, entre otros. Asimismo, muchas mujeres adquirieron nuevas calificaciones a través del entrenamiento en manejo y mantenimiento de herramientas y equipos mecánicos.

Uno de los impactos más importantes de la participación de las mujeres en el proyecto de construcción de carreteras fue el cambio en la percepción de la comunidad rural sobre la contribución de las mujeres a la manutención familiar, neutralizando el viejo prejuicio de que estas utilizarían los ingresos para adoptar nuevas costumbres que las alejarían de sus familias.

*Fuente: Fernández (2006).*





Los programas de empleo directo tienen potencial de corto y mediano plazo para beneficiar la participación laboral de las mujeres provenientes de hogares pobres y con baja educación. En lo inmediato, ofrecen ingresos a mujeres con escasos recursos y contribuyen a su autonomía económica, a disminuir la segmentación laboral mediante su participación en actividades tradicionalmente masculinas como la construcción y el mantenimiento de infraestructura física. En el mediano plazo, facilitan la proyección de las participantes en el mercado de trabajo, ya que adquieren habilidades sociales y laborales. Asimismo, contribuyen a aumentar la infraestructura para servicios de cuidado mediante la orientación de inversiones públicas en esta línea.

Los planes de empleos de emergencias que se aplican después de la ocurrencia de desastres naturales también abren una ventana de oportunidad para elevar la equidad de género en el mercado de trabajo, si las mujeres son integradas a las actividades de recuperación en igualdad de condiciones que los hombres. Las catástrofes naturales traen consigo consecuencias laborales y sociales de gran impacto para la población, en especial para las mujeres, a quienes más afecta el desempleo y porque en ellas recae la labor de contención y atención a los miembros de la familia damnificada.

### **PROGRAMAS INDIRECTOS DE FOMENTO AL EMPLEO**

La vía más importante para la creación indirecta de empleo es la generación y utilización de un entorno macroeconómico propicio. Las políticas macroeconómicas pueden contribuir a fomentar el empleo productivo apoyando los sectores de actividad con alto coeficiente de empleo o incrementando dicho coeficiente en determinados sectores. En particular, pueden favorecer el empleo de las mujeres a través de:

- Políticas fiscales que asignen inversión pública para infraestructura que alivie las tareas de cuidado que realizan las mujeres.
- Políticas financieras que promuevan el crecimiento y favorezcan el acceso a los servicios financieros en las zonas rurales o para el desarrollo de las pequeñas y medianas empresas en la economía informal, donde es mayor la concentración de mujeres.
- Políticas industriales y otras estrategias sectoriales basadas en ventajas comparativas que privilegien el desarrollo de conocimientos y el empleo de buena calidad.

Todos los países de la región cuentan con programas de creación indirecta de empleo, sea a través de políticas de fomento productivo o de subsidios a la contratación de mano de obra.

Los programas de fomento productivo para micro y pequeñas empresas incluyen programas de acceso al crédito, capital semilla, asistencia técnica para la gestión y formalización de los negocios y apoyo a la comercialización. Dependiendo del rubro del emprendimiento, este favorece el empleo de mujeres o de hombres. Además, existe un movimiento de apoyo a la producción y comercialización de productos y servicios realizados por personas, asociaciones, cooperativas o microempresas en el ámbito de la economía solidaria y popular (Lianza y Henriques, 2012). La mayoría de estos programas se dirigen indistintamente a hombres y mujeres y no se proponen abordar la discriminación contra estas en el mercado de trabajo.

También se observan avances en la región en materia de políticas y programas que facilitan crear y fortalecer los emprendimientos llevados a cabo por mujeres. Casi todos los países tienen programas públicos o privados para mujeres emprendedoras de bajos ingresos, por lo general con el objetivo de superación de las condiciones de pobreza de sus familias. Algunas agencias públicas de fomento productivo van más allá, haciendo transversal el objetivo de equidad de género en el conjunto de sus programas, y ofrecen acciones de capacitación, créditos y generación de entornos favorables para el desarrollo de las microempresas.

#### RECUADRO 23

#### **INTRODUCCIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS DE FOMENTO PRODUCTIVO** ***El Salvador: Comisión Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (CONAMPYE)***

La CONAMPYE (1996) tiene la misión de fortalecer y desarrollar micro y pequeñas empresas. En su plan estratégico institucional 2010-2014 se identificó como eje transversal de trabajo la incorporación de la perspectiva de género en la política y estrategia institucional, iniciando un cambio profundo en su quehacer y comprometiéndose con la transformación del papel de las micro y pequeñas empresarias en el país.

Para reducir las brechas de género y atender la condición de desventaja en que están las mujeres, la CONAMPYE procura generar acciones afirmativas para las mujeres empresarias. Se pudo en marcha la Ventanilla de Empresarialidad Femenina para fortalecer la actividad empresarial femenina en los municipios, fomentar la construcción y el ejercicio de la ciudadanía económica de las mujeres y contribuir al desarrollo económico territorial con enfoque de género.

Con el apoyo de la OIT, la CONAMPYE realizó una evaluación del entorno favorable para el desarrollo de las empresas de las mujeres utilizando la herramienta de OIT denominada EFADEMU, para identificar políticas y medidas que permitan a las mujeres crecer y expandir sus empresas y crear empleos e ingresos para sí mismas y otros.

*Fuente: Román (2012).*



## RECUADRO 24

### PROGRAMAS PARA FACILITAR EL ACCESO DE LAS MUJERES AL CRÉDITO

#### Costa Rica: Banca Mujer

El Banco Nacional de Costa Rica (BNCR) anunció en 2010 la apertura del programa Banca Mujer, orientado a mujeres empresarias, que se diferencia del resto de la cartera de créditos por ofrecer una tasa de interés y condiciones distintas. Los créditos son otorgados a una tasa de 1,0 o 1,5 puntos porcentuales por debajo de la tasa normal. El programa capacita a las mujeres empresarias en una atención diferenciada, dadas las características propias de las mujeres empresarias.

En el primer año del programa se aprobaron casi 5.000 operaciones de crédito de mujeres empresarias con un valor total de US\$ 78 millones.

*Fuente: Banco Nacional de Costa Rica ([www.bncr.fi.cr](http://www.bncr.fi.cr)).*

#### Perú: sector microfinanciero

Uno de los sectores microfinancieros más desarrollados de la región está en el Perú, gracias a una estructura legal favorable, con reglas bien definidas para las instituciones microfinancieras y también por la capacidad de supervisión de la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones.

Otra fortaleza del sector microfinanciero peruano son las normas de contabilidad y transparencia de información para los usuarios exigidos por la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones a las entidades microfinancieras.

En los últimos años varias organizaciones no gubernamentales financieras se convirtieron en Entidades de Desarrollo para la Pequeña y Microempresa (EDPYME), algunas de las cuales también son financieras, facilitando un mayor acceso al capital.

En 2012, el mercado de microfinanzas en Perú incluía 2,2 millones de clientes de microcrédito, más de la mitad de los cuales eran mujeres.

*Fuente: Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN). Miembro del grupo BID ([www.iadb.org](http://www.iadb.org)).*

Asimismo, se han producido importantes avances en términos de servicios financieros no-tradicionales, como las garantías bancarias, el factoring y el arrendamiento financiero (leasing), lo que contribuye a disminuir la presión sobre las empresarias de presentar garantías físicas al solicitar un préstamo. Estas acciones tienen alto potencial de promoción de la igualdad de género en el trabajo ya que por razones culturales y en algunos casos legales las mujeres empresarias enfrentan mayores obstáculos que los hombres para otorgar los avales requeridos por los prestamistas (Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe, 2010; Bruhn, 2009).

Otra línea de programas de apoyo indirecto a la creación de empleo son los incentivos legales que otorga el Estado para promover la contratación de trabajadores por parte de empresas privadas. El estímulo consiste en un subsidio que reduce los costos laborales no salariales o que cubre parte del salario, por un tiempo limitado y con la expectativa de que la relación contractual persista más allá de la vigencia del subsidio.



Si bien la aplicación de este instrumento ha sido escasa en la región, en los últimos años varios países (Argentina, Brasil, Chile, México y Panamá) lo han utilizado en el contexto de programas de primer empleo, en cuyo caso, más que para mejorar la inserción laboral en una coyuntura adversa, sirven para combatir el problema estructural de la difícil inserción juvenil de quienes ingresan al mercado de trabajo o para preservar puestos de trabajo. Algunos de estos programas están dirigidos a apoyar la inserción de jóvenes con muy bajo nivel de educación y provenientes de familias en situación de marginalidad, que participan en programas sociales de mayor alcance donde hay una alta presencia de mujeres.

Los incentivos directos a la contratación tienen un alto potencial de promoción de la igualdad de género en el ámbito laboral si se ponen en vigor como una acción positiva o afirmativa para la mayor participación laboral femenina.

Por cada trabajador que contraten con este tipo de programas, los empleadores tienen derecho a percibir una bonificación mensual hasta por un monto equivalente a un porcentaje del salario mínimo, durante un período determinado. Algunos programas exigen la contratación del trabajador por un número mínimo de meses adicionales a los que han sido subsidiados por el Estado. En el caso de los programas de empleo juvenil se considera también una contribución para que asistan a cursos de nivelación escolar o capacitación laboral.

En algunos países con alta proporción de población mayor, también existen programas de bonificación a la contratación y capacitación de personas mayores de 40 años, mejorando sus opciones de acceder a más y mejores empleos. Aunque están dirigidos indistintamente a hombres y mujeres, este tipo de programas beneficia directamente a quienes buscan su reinserción laboral cuando sus hijos son mayores.

#### RECUADRO 25

#### CHILE: BONO AL TRABAJO DE LA MUJER

El Bono al Trabajo de la Mujer forma parte del ingreso ético familiar, una política social en Chile dirigida a 170.000 familias en situación de extrema pobreza, entre cuyos objetivos se considera “fortalecer y reconocer el rol de la mujer en la familia”. Este bono es un incentivo a las trabajadoras dependientes e independientes, de 25 a 59 años de edad, para incrementar sus ingresos o para que se incorporen al mercado laboral. Entre 2012 y 2013 beneficiará a unas 250.000 mujeres.

El monto del bono se calcula según el nivel de ingresos de la trabajadora y se paga dos meses después de su postulación. Incluye un aporte al empleador para incentivar la contratación de mujeres de los grupos más vulnerables, la que todavía es muy baja. La trabajadora podrá recibir este beneficio durante cuatro años continuos, mientras que cada empleador podrá recibir el subsidio por 24 meses.

*Fuente: Ministerio de Desarrollo Social, Gobierno de Chile ([www.bonotrabajomujer.cl](http://www.bonotrabajomujer.cl)).*



## RECUADRO 26

### EL PROGRAMA DE EMPLEOS VERDES: TRABAJO DECENTE EN UNA ECONOMÍA AMBIENTALMENTE SOSTENIBLE

En 2008 la OIT, el PNUMA, la Confederación Sindical Internacional y la Organización Internacional de Empleadores lanzaron el programa Empleos Verdes, cuyo doble objetivo es hacer frente a la degradación ambiental y al desafío social de ofrecer trabajo decente a las personas.

Los empleos verdes se definen como aquellos que contribuyen de forma decisiva a promover el tránsito hacia una economía con menores emisiones de carbono con el fin de evitar los efectos irreversibles y peligrosos del cambio climático sobre las empresas y los trabajadores. La OIT impulsa el crecimiento “verde”, enfatizando la necesidad de generar sinergia entre las políticas medioambientales y sociales para que la transición hacia la economía verde sea justa. Con una mezcla correcta de políticas, la transición hacia una economía ambientalmente sostenible no solo representa un enorme potencial de creación de nuevos empleos sino también una posibilidad de aumentar la inclusión social, en particular para las mujeres.

El número de países donde se aplica el programa ha ido en rápido aumento. En América Latina y el Caribe se aplica en Brasil (biocombustibles y empleos verdes en vivienda social), Chile (residuos sólidos y formación sindical), Costa Rica (eco-turismo y agricultura sostenible), Haití (infraestructura para adaptación al cambio climático) y México (estudio empleos verdes).

*Fuente: OIT.*



## EMPLEOS PARA UNA ECONOMÍA SUSTENTABLE

Los empleos verdes abren también una oportunidad para las mujeres. Se definen como aquellos que contribuyen de forma decisiva a la promoción del tránsito hacia una economía con menores emisiones de carbono para evitar los efectos del cambio climático sobre las empresas y los trabajadores. Esta definición incluye tanto empleos en sectores emergentes –como la generación de energía de fuentes renovables– como aquellos que contribuyen a disminuir el nivel de contaminación de sectores más tradicionales.

Sin embargo, la economía ambientalmente sostenible no genera automáticamente empleos decentes y una mayor equidad social, ni asegura respeto a la igualdad de género. Efectivamente, las mujeres podrían quedar excluidas de la economía verde como consecuencia de la segregación sexual del empleo y de la discriminación. Por ejemplo, en el sector primario, las trabajadoras rurales son un grupo marginado; en el sector secundario, la mayoría de los empleos verdes se crean en la construcción, la industria y la producción de energía, donde la presencia femenina es baja; en el sector terciario, aunque se emplean más mujeres que hombres, estos predominan en los empleos mejor retribuidos, situados en la ingeniería, las finanzas y los servicios empresariales, donde existen más posibilidades de creación de empleos verdes.

Para que la transición hacia una economía ambientalmente sostenible sea socialmente incluyente y respete la igualdad de género se necesitan políticas que promuevan explícitamente la generación de empleo decente para hombres y

## RECUADRO 27

### MÉXICO: PROGRAMA “HACIA LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LA SUSTENTABILIDAD AMBIENTAL (2007-2012)”

Este programa tiene por objetivo institucionalizar e incorporar de forma transversal la perspectiva de género en la política ambiental, mediante el desarrollo de criterios y mecanismos políticos, metodológicos, técnicos y financieros para agilizar la transformación de los procesos de planeación hacia modelos que garanticen la participación y el adelanto de la mujer. Destacan entre sus principales objetivos:

- Crear un área económicamente independiente dentro de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales para coordinar y hacer un seguimiento de la incorporación e institucionalización de la perspectiva de género.
- Promover acciones para dar cumplimiento a la legislación nacional y los convenios y tratados internacionales en materia ambiental y de equidad de género, y ampliar los instrumentos normativos que presenten criterios de género.
- Hacer más visible el papel de las mujeres a través de la investigación y divulgación sobre sistemas de aprovechamiento sustentable de los recursos.
- Poner en marcha acciones afirmativas para disminuir la brecha de género en el sector ambiental, dando solución a los cuidados y otorgando subsidios a proyectos para el aprovechamiento sustentable de los recursos gestionados por mujeres.
- Impulsar la participación de las mujeres en la toma de decisiones, a través de la inclusión de cuotas, y del fortalecimiento de las capacidades de las mujeres en la gestión ambiental.

*Fuente: Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT), Gobierno de México ([www.semarnat.gob.mx](http://www.semarnat.gob.mx)).*

mujeres. Sin dichas políticas, esta economía reproducirá las mismas desigualdades de género presentes en la economía actual.

## SEGURO DE DESEMPLEO

El seguro de desempleo es una herramienta de política pasiva de empleo, destinada a garantizar ingresos durante el desempleo. A pesar de la importancia de este instrumento, la presencia en América Latina de esquemas de protección ante el desempleo ha sido históricamente muy reducida. Seis países de América del Sur –Argentina, Brasil, Chile, Ecuador, Uruguay y Venezuela (República Bolivariana de)– y Barbados en el Caribe cuentan con seguro de desempleo e, incluso en esos casos, la cobertura y el alcance son limitados dada la alta proporción de trabajadores y trabajadoras en el sector informal de la economía (Maurizio, 2010).

En este escenario de baja cobertura global, el acceso de las mujeres a estas prestaciones es más acotado. El menor acceso a un puesto de trabajo asalariado y la mayor precariedad laboral e inestabilidad ocupacional que ellas experimentan hace que tengan más bajas probabilidades de cumplir con todos los requisitos para contar con este tipo de protección durante el episodio de desempleo.



# Políticas para grupos especialmente afectados por la desigualdad



En América Latina y el Caribe existe una creciente preocupación por la situación de desventaja, discriminación y/o exclusión social en que se encuentran determinados colectivos sociales. En ocasiones, esta sensibilidad se ha traducido en debates y después en políticas para abatir las barreras que estos colectivos enfrentan en el mercado de trabajo, pues incidir a través de los patrones de empleo es un requisito insoslayable en la superación de las desventajas que estos enfrentan. Sin embargo, solo en los últimos años se ha ido cobrando conciencia respecto de la necesidad de abordar prioritariamente la situación de las mujeres de estos colectivos, dado que sufren una doble desventaja: por ser mujeres y por pertenecer a estos colectivos. La adopción de esta perspectiva, combinada con la voluntad política en los países, ha permitido poner en marcha programas que incorporan un enfoque integrado. Por ejemplo, Brasil y Guatemala adoptaron un enfoque de intersectorialidad en sus respectivos planes de igualdad de oportunidades, a través del cual proponen políticas que abordan la desigualdad de género al mismo tiempo que la discriminación de las mujeres por motivo de raza y etnia.

Sin la pretensión de cubrir a todos los grupos que enfrentan situaciones de desventaja, a continuación se presenta la situación de algunos de ellos y se describen ejemplos sobre la forma cómo actúan las políticas al respecto.

## **NORMATIVA INTERNACIONAL Y NACIONAL**

Un primer ámbito de medidas que han adoptado los países para atender la discriminación de las mujeres que pertenecen a determinados grupos sociales es la ratificación de los convenios internacionales y la adaptación de la legislación nacional a la luz de los mismos.

Destaca en este ámbito la adopción del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), de la OIT, que fue ratificado por cuatro países de la región –Bolivia (Estado Plurinacional de), Nicaragua, Paraguay y Uru-

guay– y se encuentra en proceso de ratificación en otros dos países –Colombia y República Dominicana–. La adopción de este Convenio ha contribuido a acelerar el debate sobre la equiparación de derechos de las trabajadoras domésticas respecto al resto de los asalariados, un proceso que ya había comenzado en varios países de la región. Por ejemplo, en 2006 en Uruguay se adoptó una ley que consagró derechos equivalentes para las trabajadoras domésticas, incluyendo el de negociar colectivamente; en Argentina se promulgó una legislación equivalente en 2013. Otros países de la región también están discutiendo o han hecho modificaciones a la legislación existente, como Brasil y Costa Rica, con la equiparación de los derechos de las trabajadoras domésticas al conjunto de trabajadores; o en algunos casos la regulación del salario mínimo, como Bolivia (Estado Plurinacional de) y Chile, la jornada laboral y el pago de horas extraordinarias, estableciendo o ampliando el derecho a cobertura de salud y los derechos jubilatorios, entre otras medidas. A pesar de estas medidas, en la mayoría de los países todavía persisten disposiciones que otorgan un trato diferente y menores derechos laborales a las trabajadoras domésticas.

Otro avance importante en los países de la región ha sido la adopción del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169), de la OIT, que hace una alusión explícita a la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres y a la protección contra el acoso sexual. Sin embargo, las amplias brechas de género que se observan en la población indígena indican que es necesario avanzar hacia una efectiva aplicación de la ley.

#### RECUADRO 28

#### LEY DE TRABAJO DOMÉSTICO EN URUGUAY

Impulsada en Uruguay en 2006 por la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades, la Ley de trabajo doméstico N° 18.065 marcó un importante avance al equiparar las normas laborales de las trabajadoras domésticas con las del resto de los asalariados.

Entre las disposiciones de la ley, destaca la regulación de la jornada laboral máxima, el derecho a indemnización por despido, la atención de salud a las trabajadoras, el derecho a un subsidio de desempleo, el establecimiento de salario mínimo para el sector, la regulación de vacaciones, las garantías de protección a la maternidad y el derecho a participar en la negociación colectiva a través del Consejo de Salario.

A partir de la promulgación de esta ley, las trabajadoras domésticas tienen acceso a los beneficios esenciales de seguridad social, lo que marca un avance significativo en la región.

*Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la República Oriental del Uruguay ([www.mtss.gub.uy](http://www.mtss.gub.uy)).*



**CONVENIO SOBRE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS, 2011 (NÚM. 189)**

El objetivo del Convenio (núm. 189) ya citado de la OIT es garantizar que las trabajadoras y los trabajadores domésticos, como los demás trabajadores, puedan disfrutar de condiciones justas de empleo. Las normas mínimas establecidas en el Convenio son las siguientes:

- **Derechos básicos de las trabajadoras y los trabajadores domésticos:** respeto y protección de principios y derechos fundamentales en el trabajo. Protección efectiva contra todas las formas de abuso, acoso y violencia (Artículos 3, 4, 5 y 11).
- **Información sobre los términos y condiciones de empleo:** información entregada de una manera que sea comprensible fácilmente, de preferencia a través de contrato escrito (Artículo 7)
- **Horas de trabajo:** medidas destinadas a garantizar la igualdad de trato entre trabajadores domésticos y trabajadores en general. Período de descanso semanal de al menos 24 horas consecutivas (Artículo 10).
- **Remuneración:** salario mínimo establecido. Pago en especie bajo ciertas condiciones (Artículos 11, 12 y 15).
- **Seguridad y salud:** derecho a un trabajo seguro y un ambiente laboral saludable (Artículo 13).
- **Seguridad social:** condiciones que no sean menos favorables que las aplicables a los demás trabajadores, incluyendo prestaciones de maternidad (Artículo 14).
- **Normas relativas a trabajo doméstico infantil:** obligación de fijar una edad mínima. No se les debe privar a los trabajadores y las trabajadoras adolescentes de la educación obligatoria (Artículo 4).
- **Trabajadores y trabajadoras “puertas adentro”:** condiciones de vida digna que respeten la privacidad. Libertad para decidir si reside o no en el hogar (Artículos 6, 9 y 10).
- **Trabajadoras y trabajadores migrantes:** un contrato por escrito en el país de empleo, o una oferta de trabajo escrita, antes de salir de su país (Artículos 8 y 15).
- **Agencias de empleo privadas:** reglamento de operación de las agencias de empleo privadas (Artículo 15).
- **Solución de conflictos y quejas:** acceso efectivo a los tribunales u otros mecanismos de solución de conflictos, incluyendo mecanismos de denuncias accesibles (Artículo 17).

Fuente: OIT ([www.oit.org](http://www.oit.org)).

La normativa respecto a la no discriminación de la población afrodescendiente se encuentra, en cierta medida, incorporada en los instrumentos legales generales de la mayoría de los países de la región.

Sin embargo, en algunos países se ha adoptado una legislación específica, con vistas a promover la efectiva aplicación de la legislación existente, garantizar determinados derechos y promover acciones afirmativas por parte del poder público y de los sectores privados a favor de este sector de la población. Una parte importante de la legislación se refiere a los derechos laborales. Este es el caso del Estatuto de la Igualdad Racial (2010) en Brasil, que establece el objetivo de la igualdad de género en el marco de la igualdad racial, y el de la Ley de Trato Digno y Equitativo a Pueblos Indígenas y Afro-descendientes (2011), de Nicaragua.

En algunos documentos regionales, como La Declaración de las Mujeres Indígenas y Afrodescendientes de América Latina, el Caribe y la Diáspora, en la IX Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (Brasilia, julio del 2010), las mujeres indígenas y afrodescendientes reafirman que no son un grupo vulnerable sino sujetas de derechos, y recomiendan diseñar e implementar políticas públicas, con su participación en todo el proceso, que tengan como objetivo el empoderamiento, la autonomía económica y el acceso a los recursos económicos y naturales.

#### RECUADRO 30

#### LOS DERECHOS DE LOS PUEBLOS ORIGINARIOS EN LOS CONVENIOS DE LA OIT

La OIT tiene dos Convenios que se ocupan específicamente de los trabajadores desfavorecidos y vulnerables: el Convenio sobre poblaciones indígenas y tribales, 1957 (núm. 107), relativo a la protección e integración de las poblaciones indígenas y de otras poblaciones tribales y semitribales en los países independientes, y el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169). El objetivo de estos instrumentos es estimular la adopción, por parte de los Estados miembros de la OIT, de políticas y programas para reducir la pobreza entre las poblaciones indígenas, aumentar su acceso y mejorar las condiciones de empleo, así como fortalecer sus capacidades de negociación y organización.

El citado Convenio (núm. 107) fue uno de los primeros instrumentos jurídicos internacionales dirigido a la protección de los derechos de los pueblos indígenas (fue ratificado por 27 países y operó durante 32 años). Uno de sus párrafos declara que: "(...) en diversos países independientes existen poblaciones indígenas y poblaciones tribales y semitribales que no se hallan integradas todavía en la colectividad nacional y cuya situación social, económica o cultural les impide beneficiarse plenamente de los derechos y las oportunidades de que disfrutaban los otros elementos de la población".

La aprobación del Convenio (núm. 169) representó un avance sustantivo, ya que por primera vez se reconoció el derecho a una identidad, el reconocimiento a formas de expresión propias a través del carácter de "pueblo" y la necesidad de otorgar mayores grados de autonomía a los grupos sociales afectados. Los gobiernos que ratifiquen este Convenio deberán adoptar, en el marco de su legislación nacional y en cooperación con los pueblos interesados, medidas especiales para garantizar a los trabajadores pertenecientes a esos pueblos una protección eficaz en materia de contratación y condiciones de empleo, en la medida en que no estén protegidos eficazmente por la legislación aplicable a los trabajadores en general.

Asimismo, los gobiernos deberán hacer cuanto esté en su poder por evitar cualquier discriminación entre los trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados y los demás trabajadores, especialmente en lo relativo a al acceso al empleo, incluidos los empleos calificados y las medidas de promoción y de ascenso, como también asegurar remuneración igual por trabajo de igual valor.

Las medidas adoptadas por los países deberán en particular garantizar que los trabajadores pertenecientes a estos pueblos gocen de igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el empleo y de protección contra el hostigamiento sexual (Art. 20).

Fuente: OIT ([www.oit.org](http://www.oit.org))





#### RECUADRO 31

#### ESTATUTO DE LA IGUALDAD RACIAL: AVANCES PARA LAS MUJERES AFRODESCENDIENTES EN BRASIL

El 20 de julio de 2010, mediante la sanción de la Ley 12.288, se instituyó el Estatuto de la Igualdad Racial con el objetivo de garantizar a la población negra en Brasil la efectiva igualdad de oportunidades, la defensa de los derechos étnicos individuales y colectivos, y el combate a la discriminación y formas de intolerancia. Para ello, el Estado debe promover la adopción de acciones afirmativas en todos los ámbitos, tales como educación, salud, empleo, acceso a la tierra y al crédito, entre otros medios.

En el Estatuto, se define la desigualdad de género y racial como la asimetría que amplía la distancia social entre las mujeres afrodescendientes y las demás, a la vez que se reafirman los compromisos asumidos por el país con la firma de los tratados internacionales relacionados a la no discriminación en el empleo, especialmente el Convenio num.111 de la OIT.

En el Estatuto se establece que el poder público debe promover la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo, con medidas que equiparen las oportunidades de contratación de las mujeres de raza negra respecto al resto de los trabajadores en el sector público y el impulso a la adopción de medidas similares en las empresas privadas. También, se promueve la adopción de acciones afirmativas para el acceso de las mujeres afrodescendientes al crédito para la pequeña producción, en las zonas urbanas y rurales.

*Fuente: Presidencia de la Republica, [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)*

Otros instrumentos relevantes que protegen los derechos laborales de las mujeres son los Convenios sobre trabajadores migrantes, que han ido adquiriendo creciente importancia en la medida en que este proceso se ha ido feminizando.

Además de los instrumentos normativos, se han establecido acuerdos de carácter bilateral o multilateral sobre el reconocimiento de los aportes previsionales tanto en el país de origen como de acogida de los trabajadores migrantes, el tratamiento de indocumentados, y grupos específicos, tales como trabajadoras agrícolas y trabajadoras del hogar. Los acuerdos bilaterales en algunos casos han establecido que los trabajadores y las trabajadoras migrantes están cubiertos por la legislación nacional en las mismas condiciones y que tanto el salario mínimo como la seguridad social rigen para ellos. En esa línea cabe destacar los acuerdos firmados entre Chile y Perú respecto del reconocimiento de los aportes previsionales realizados por los migrantes tanto en su país de origen como de acogida, los acuerdos bilaterales firmados entre Argentina, Bolivia (Estado Plurinacional de), Perú y Paraguay, por una parte, y Chile, Colombia y Ecuador, por otra, sobre indocumentados, y los acuerdos bilaterales firmados entre Guatemala y México en relación con los trabajadores agrícolas. Además, destacan las disposiciones acordadas en el ámbito del Mercado Común del Sur (MERCOSUR), que establece la libre circulación de trabajadores y reconocimiento de derechos equivalentes a los nacionales. Entre las legislaciones nacionales más destacadas se encuentra la de Argentina, país que recibe importantes flujos de mujeres migrantes, en particular desde Paraguay.



## RECUADRO 32

### NORMATIVA INTERNACIONAL PARA MIGRANTES

Desde hace algunos años, el sistema de Naciones Unidas se ha encargado de dar visibilidad a la migración femenina. Al mismo tiempo ha surgido un conjunto de normativas que apuntan a brindar plenos derechos a esa población hasta ahora invisible. La más importante es la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares que se adoptó en 1990 y entró en vigor en 2003. Ha sido ratificada por 12 países latinoamericanos: Argentina (2007), Bolivia (Estado Plurinacional de) (2000), Chile (2005), Colombia (1995), Ecuador (2002), El Salvador (2003), Guatemala (2003), Honduras (2005), México (1999), Nicaragua (2005), Paraguay (2008) y Perú (2005).

Asimismo, la OIT cuenta con el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97) y el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143). El Convenio (núm. 97) exige a los Estados que lo ratifican que apliquen a los inmigrantes que se encuentren legalmente en su territorio, sin discriminación de nacionalidad, raza, religión o sexo, un trato no menos favorable al que apliquen a sus propios nacionales en lo que se refiere a una amplia serie de leyes y reglamentos sobre la vida laboral.

El Convenio (núm. 143) trata en su Parte I sobre las migraciones en condiciones abusivas y en la Parte II sobre la igualdad de oportunidades y de trato. Este Convenio establece que los Estados deben respetar los derechos humanos fundamentales de todos los trabajadores migrantes. Asimismo, deben impedir las migraciones clandestinas con fines de empleo y el tráfico ilegal de inmigrantes. Además, los Estados deben adoptar y seguir una política que garantice la igualdad de trato en cuestiones como el empleo y la ocupación, la seguridad social y los derechos sindicales y culturales.

En 2004, la 92.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó por consenso la Resolución relativa a un compromiso equitativo para los trabajadores migrantes en la economía globalizada, donde insta a establecer un plan de acción para los trabajadores migrantes. En 2005, una reunión tripartita de expertos convocada por la OIT debatió y adoptó el "Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales: Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos" y en 2006 el Consejo de Administración de la OIT resolvió publicar y difundir este marco (OIT, 2007). El objetivo de este Marco es ayudar a lograr una mejor gestión de la migración laboral para que contribuya positivamente al crecimiento y al desarrollo tanto de los países de origen como de los receptores, así como de los propios migrantes. Entre otras cuestiones importantes, este Marco promueve políticas migratorias que tengan en cuenta las cuestiones de género para abordar los problemas especiales a los que se enfrentan las trabajadoras migrantes.

*Fuente: Arriagada (2012); OIT (2007).*

Un avance importante en materia legal para evitar la discriminación en contra de las mujeres ha sido la incorporación explícita de los derechos de las mujeres a la tierra en los Códigos Agrarios, con independencia de su estado civil.

A pesar de estos importantes avances, entre los principales desafíos que enfrenta la región se encuentra la inclusión de las mujeres como sujetos de derecho, ya que los marcos legales más comunes reconocen el derecho de propiedad a la pareja (titulación conjunta) o al individuo con sexo neutro, lo que las impacta negativamente.



### RECUADRO 33

#### INCORPORACIÓN DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES EN LAS REFORMAS DE LOS CÓDIGOS AGRARIOS

México fue el primer país latinoamericano en corregir los criterios discriminatorios de su reforma agraria (1971), seguido por Nicaragua, que al ponerla en práctica (1981) incluyó el criterio de no discriminación por razones de género. Mientras que Brasil, Colombia y Honduras fueron los primeros países en establecer la titulación de tierra conjunta a la pareja.

Los mayores cambios ocurrieron en los años noventa, cuando los gobiernos de América Latina llevaron adelante la redacción de nuevos códigos agrarios. Además, se reformaron los códigos civiles, que reconocieron en casi todos los países la doble jefatura del hogar, las uniones de hecho y el divorcio civil. A nivel nacional, se ha desarrollado la institucionalidad de género unida a la transversalización de la igualdad de género. En ese período cobraron fuerza los movimientos de las mujeres rurales a nivel local y, en algunos países, a nivel nacional.

Los códigos agrarios de Ecuador, Honduras, México y Perú establecen implícitamente el mismo derecho de poseer tierra a hombres y mujeres al indicar como potenciales propietarios a toda persona natural o jurídica. En Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Colombia, Costa Rica, Guatemala, Nicaragua y Honduras se observa un avance aún mayor al establecer explícitamente la igualdad de derechos a la tierra para hombres y mujeres, independientemente de su estado civil.

Las nuevas leyes agrarias de Colombia y Nicaragua avanzan más allá de la titulación conjunta, estableciendo la prioridad para las mujeres jefas de hogar, con el objetivo de poner fin a la discriminación y proteger las familiar rurales más vulnerables.

Solo Colombia, Costa Rica, El Salvador y Nicaragua privilegian a categorías de mujeres especialmente desprotegidas. En particular, Colombia otorga prioridad a las mujeres rurales desplazadas o en estado de "indefensión", como consecuencia de la violencia que afecta al país. Asimismo, Costa Rica privilegia las mujeres en uniones de hecho, Nicaragua a las mujeres rurales indígenas, mientras que El Salvador otorga prioridad a las mujeres que fueron combatientes de la guerra civil y a las mujeres en zonas de conflictos.

*Fuente: Deere y León (2005).*

## INSTITUCIONALIDAD Y POLÍTICAS PÚBLICAS

Un número todavía muy elevado de trabajadoras domésticas en América Latina no están registradas y carecen de seguridad social, a pesar de que la ley lo exige. Combatir la informalidad de las trabajadoras domésticas ha sido una prioridad en muchos países. Para estos efectos, se han desarrollado programas especiales, campañas de información y de fiscalización, así como incentivos tributarios que promueven el registro.

La mayoría de los países con una presencia relevante de población afrodescendiente ha ido progresivamente incorporando la preocupación por abordar las múltiples formas de intersección entre la desigualdad de género y la de origen racial, destacando en este sentido la experiencia de Brasil, cuya política nacional fue establecida de manera participativa en el marco de dos Conferencias Nacionales para la Promoción de la Igualdad Racial. Además de crear un mecanismo institucional ministerial a cargo del tema –la Secretaría Especial de Políticas de

#### RECUADRO 34

#### CAMPAÑA DE SENSIBILIZACIÓN “TRABAJO DOMÉSTICO DIGNO” EN ECUADOR

El Ministerio de Relaciones Laborales de Ecuador lanzó en marzo de 2010 la campaña “Trabajo Doméstico Digno”, con el objetivo de difundir información sobre derechos y obligaciones laborales y promover el aumento de la afiliación al seguro social. La campaña, orientada principalmente a trabajadoras y empleadoras, se inició en las ciudades de Ambato, Cuenca, Guayaquil y en la capital, Quito. Se instalaron 148 carpas móviles en lugares estratégicos de afluencia masiva: barrios populares, centros comerciales y parques. Cada móvil contaba con dos capacitadores, del Ministerio de Relaciones Laborales y del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) y servicios de Internet para entregar información y regularizar la situación de las trabajadoras que no estaban afiliadas al seguro social.

Durante el primer mes se atendieron casi 20 mil personas y en el año se logró un importante aumento de la cobertura de seguridad social. La segunda fase de la campaña extendió la difusión sobre los derechos laborales y la regularización de su situación al resto de las provincias del país.

*Fuente: Ministerio de Relaciones Laborales de Ecuador.*

#### RECUADRO 35

#### CENTROS DE ATENCIÓN A TRABAJADORAS DOMÉSTICAS EN PARAGUAY

Desde el Viceministerio de Trabajo y Seguridad Social (VMTSS) de Paraguay se impulsó la creación de una Red de Centros de Atención a Trabajadoras Domésticas (CATD), conformada por sindicatos, asociaciones, hogares de protección y organismos gubernamentales vinculados y comprometidos con la dignificación y valorización del trabajo doméstico.

CATD es una instancia de información y mediación para personas trabajadoras y empleadoras. Desde su creación y hasta marzo de 2012 se recibieron 644 denuncias (lograron 90% de acuerdos), y elaboraron un Manual de Intervención ante las situaciones de vulneración de derechos más comunes que enfrentan las trabajadoras domésticas en su trabajo.

*Fuente: Ministerio de la Mujer de la República del Paraguay ([www.mujer.gov.py](http://www.mujer.gov.py)).*

Promoción de la Igualdad Racial– se estableció un acuerdo de colaboración con la Secretaría Especial de Políticas para las Mujeres a fin de promover en forma conjunta la igualdad de género y raza.

En el ámbito de la política indígena también se pusieron en marcha iniciativas para avanzar hacia la igualdad de género. Guatemala incorporó en su Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres y Plan de Equidad de Oportunidades (2008-2023), un enfoque de etnicidad muy relevante. Además, se creó la Defensoría de la Mujer Indígena, un organismo de coordinación interinstitucional que busca erradicar la violencia de género en contra de la mujer y promover sus derechos. En Bolivia (Estado Plurinacional de), el Ministerio de Asuntos Indígenas y Pueblos Originarios busca fomentar la participación de las comunidades y de





los pueblos indígenas en la definición de políticas y proyectos con enfoque intercultural y de género (Fondo Indígena, 2007). En Chile, la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena aprobó en 2004 la Etapa III del Programa de Mejoramiento de Gestión relativa a la transversalización del enfoque de género. Esto llevó a incorporar un enfoque de equidad de género en la segunda fase del programa Orígenes (2007-2010) cuyo objetivo es contribuir al desarrollo integral de las comunidades indígenas. Para esto se establecieron metas específicas con seguimiento a través de indicadores y evaluaciones de impacto.

En la mayoría de los países de la región el desarrollo de políticas de empleo para las mujeres indígenas y afrodescendientes continúa como una deuda pendiente. En los países con alta población indígena, la población femenina de este origen tiene una situación laboral y de vida de extrema vulnerabilidad.

Las políticas de desarrollo rural están en general dirigidas a los trabajadores hombres, en su calidad de pequeños productores o asalariados. En el caso de las mujeres, varios países han tomado medidas para una efectiva aplicación de las normas legales que garantizan su derecho a la tierra a través de la creación de Fondos de Tierras; capacitación al personal encargado de poner en marcha los programas de asignación de tierra, y programas de formación para mejorar la capacidad de uso de la tierra por parte de mujeres campesinas.

Las medidas orientadas a las campesinas o pequeñas productoras buscan revertir las dificultades que tienen para acceder al capital físico (tierra y agua), a recursos financieros y a los programas de capacitación para mejorar sus emprendimientos. El Programa de Apoyo a las Mujeres Rurales desarrollado por el Consejo Nacional de las Mujeres de Ecuador impulsa acciones dirigidas a mejorar la situación de las mujeres rurales a través de la formación empresarial, asistencia técnica, financiamiento, reducción de carga doméstica y titulación de tierras. En Bolivia (Estado Plurinacional de) se capacitó al personal encargado de aplicar la reforma agraria y a los beneficiarios respecto de la perspectiva de género a través del proyecto "Derecho de las mujeres a la tenencia legal de la tierra", con el propósito de asegurar a las mujeres los instrumentos para informarse y ejercer su derecho a la tenencia de la tierra. En Nicaragua se estableció el Fondo de Tierras para mujeres (Ley N° 717), que financia la adquisición de propiedades en el sector rural para establecer un banco de tierras, y ser adjudicadas como venta con garantía hipotecaria y enfoque de género a las mujeres pobres del sector rural.

En los países de la región se observan dos tipos de políticas para las trabajadoras migrantes. Los países receptores de migrantes están en un proceso de revisión de sus políticas migratorias, ya que el aumento de la migración intrarregional es un fenómeno nuevo, para el que no estaban preparados. La feminización de las migraciones también los ha obligado a revisar sus políticas de reunificación familiar, que habían sido diseñadas para migrantes hombres con permiso de residencia y la suficiente solvencia para mantener a sus familiares en la sociedad de acogida.

Se otorgaba a las mujeres un estatus de migrante jurídica y económicamente dependiente, puesto que no eran consideradas residentes por derecho propio, al menos por un tiempo.

Los países de origen de los migrantes se orientan a solucionar cuatro tipos de problemas, según Perticara (2009): i) abordar las causas del fenómeno migratorio, ante lo que proponen crear oportunidades laborales orientadas a “retener” la mano de obra, en especial la calificada; ii) fomentar el uso responsable de los recursos provenientes de las remesas, mediante la reducción de los costos de transferencia, sus usos en educación y canalización hacia actividades productivas; y realizar modificaciones legales para facilitar el uso de las remesas y permitir que la tuición de niños y niñas sea asumida por las abuelas frente a la ausencia de la madre; iii) desarrollar alianzas estratégicas entre emigrantes y comunidades locales, mediante el incentivo al retorno y el intercambio de profesionales, y iv) instalar mecanismos o políticas públicas que permitan la asimilación de la población inmigrante y la reunificación familiar.

En cuanto a la población joven, en América Latina progresivamente se constituyó una institucionalidad en este ámbito que se caracteriza por la creación de dependencias especializadas en el tema y, en algunos países, por la promulgación de leyes y/o políticas de juventud. Por ejemplo, en Ecuador, en 2006, se elaboró el Plan Nacional de Acción para la Promoción del Empleo Juvenil con Enfoque de Género, en el contexto del Ministerio de Trabajo y Empleo. Asimismo, la Ley de Juventud de ese país, en su artículo 15 estipula que las políticas de promoción del empleo juvenil buscan crear oportunidades de trabajo a este grupo etario, considerando las particularidades de los distintos grupos poblacionales; así como asegurar la no discriminación en el empleo y mejores condiciones laborales a las jóvenes gestantes y a las madres lactantes, entre otros.

El Programa de Trabajo Decente de Honduras establece el fomento este tipo de empleos, con énfasis en los jóvenes, el desarrollo de la micro, pequeña y mediana empresa, la reducción de la informalidad y el subempleo, y la mejora de los servicios de empleo, formación profesional e información sobre el mercado laboral, en un marco de equidad. En tanto, el Programa de Trabajo Decente de República Dominicana indica que el Plan Nacional de Empleo (PNE) otorga especial importancia al apoyo de un componente para la promoción del empleo y el trabajo decente para jóvenes y particularmente de mujeres jóvenes.

Asimismo, muchos países de la región concentraron las intervenciones a favor del acceso y calidad de los empleos de los jóvenes de ambos sexos, mediante la regularización de los estudios (para que terminen al menos el ciclo de enseñanza obligatoria); capacitación y formación para el trabajo; intermediación y orientación vocacional; subsidios a la contratación de jóvenes, y promoción y desarrollo de las capacidades emprendedoras de este grupo. Por ejemplo, en Costa Rica, se puso en vigor la Ventanilla Única para el Empleo Juvenil de Desamparados y Upala, para con-

**En cuanto a la población joven, en América Latina progresivamente se constituyó una institucionalidad en este ámbito que se caracteriza por la creación de dependencias especializadas en el tema y, en algunos países, por la promulgación de leyes y/o políticas de juventud.**



tribuir al aumento de las oportunidades de acceso de las personas jóvenes –mujeres, rurales, migrantes y en situación de vulnerabilidad– a empleos de calidad mediante el mejoramiento de su empleabilidad, la vinculación laboral y el emprendimiento. Todos estos programas señalan explícitamente que están dirigidos por igual a hombres y mujeres y muchos incorporan en sus objetivos la promoción de la equidad de género; incluso, algunos se dirigen sólo a mujeres, por lo general mediante apoyo a la inserción laboral de jóvenes madres adolescentes o en riesgo social. Por ejemplo, en Jamaica y República Dominicana se pusieron en vigor programas orientados a mujeres adolescentes que en la práctica demostraron que es posible reducir la incidencia de embarazos en la adolescencia y juventud a través de la vinculación de las jóvenes al mundo laboral. Sin embargo, la visión general de género y su transversalización en las políticas de juventud aún constituye un reto pendiente en la región. Las políticas de juventud neutras en materia de género a menudo terminan perjudicando a las trabajadoras jóvenes, al no considerar sus problemas y necesidades.

#### RECUADRO 36

#### URUGUAY: PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA MADRES ADOLESCENTES Y JÓVENES

Mediante el Programa PROIMUJER del Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional, el Gobierno de Uruguay brinda capacitación preocupacional y competencias básicas de empleabilidad y ciudadanía para madres adolescentes y jóvenes en situación de alta vulnerabilidad y segregación residencial. Las beneficiarias del programa son jóvenes de 18 a 29 años, embarazadas o con al menos un hijo menor de cuatro años. El 60% de ellas tienen como máximo seis años de educación formal, son jefas de hogar sin ingresos propios (viven de transferencias sociales) y su promedio de hijos casi duplica el promedio nacional.

La modalidad de intervención planteada integra dos fases formativas: un proyecto de vida y otro de formación técnica específica en un perfil ocupacional que las entidades capacitadoras consideren adecuado, según el potencial de inserción laboral posterior y por la existencia de acuerdos con empresas para la realización de pasantías.

Se realiza un acompañamiento durante la pasantía laboral apoyado en tres herramientas estratégicas para atender las necesidades de las jóvenes que actúan como inhibidores de su empleabilidad: i) una beca por día asistido; ii) un fondo extraordinario de aproximadamente U\$S 350, que administra la entidad de capacitación para resolver cuestiones como atención de salud bucal, visión, la vestimenta, el transporte y la tramitación de carnet de salud requerido para la inserción laboral, y iii) un fondo para el cuidado de niños pequeños.

*Fuente: Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP) de Uruguay ([www.inefop.org.uy](http://www.inefop.org.uy)).*

## RECUADRO 37

### LA OIT Y EL EMPLEO DE LAS MUJERES JÓVENES

Los problemas de los jóvenes han sido una preocupación constante de la OIT. En los primeros dos decenios posteriores a 1919, su labor se centró, en gran medida, en el establecimiento de normas que protegieran el bienestar de los trabajadores jóvenes. Entre los primeros Convenios adoptados por la OIT con incidencia en el trabajo de los jóvenes figuran el Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo), 1921 (núm. 16), el Convenio sobre los salarios, las horas de trabajo a bordo y la dotación, 1946 (núm. 76) y el Convenio sobre el examen médico de los menores (industria), 1946 (núm. 77).

A partir del decenio de los cincuenta, el ámbito de la OIT empezó a ampliarse para abarcar políticas y programas para la promoción del empleo juvenil. Entre 1978 y 1998, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó cinco resoluciones sobre cuestiones relativas al empleo de los jóvenes: Resolución sobre el empleo de los jóvenes (1978); Resolución relativa al curso dado a la Conferencia Mundial del Empleo (1979); Resolución relativa a los jóvenes y la contribución de la OIT al Año Internacional de la Juventud (1983); Resolución relativa a la juventud (1986); y Resolución sobre el empleo juvenil (1998).

La atención en los problemas de los jóvenes adquiere especial importancia a partir de la **Resolución de la 93ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo**, de junio de 2005, en la que se señala como objetivo prioritario lograr un trabajo decente para los jóvenes. Esta resolución plantea que las perspectivas del mercado de trabajo para los jóvenes varían en función del género. Por lo general, dentro de la población juvenil, las mujeres se enfrentan a dificultades adicionales en el mercado de trabajo debido a la discriminación y la exclusión social, y están más expuestas al desempleo, el acoso sexual, el subempleo y las malas condiciones laborales, sobre todo si tienen hijos.

Recientemente, como preparación para la 101ª Conferencia Internacional del Trabajo en el año 2012, la OIT organizó 46 consultas nacionales y regionales y un **Foro Mundial de Empleo Juvenil**, que reunió a 100 líderes juveniles en Ginebra en mayo de 2012, para escuchar sus opiniones sobre cómo enfrentar los problemas de desempleo e informalidad que afectan a millones de ellos.

**En América Latina se convocaron 12 Foros Nacionales** (Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, El Salvador, Honduras, México, Nicaragua, Perú, Trinidad y Tabago y Uruguay), en los que participaron más de 600 jóvenes de un total de 1.700 actores involucrados en la promoción del trabajo decente en la región. Se seleccionaron 30 potenciales buenas prácticas de promoción del trabajo decente y más de 75 organizaciones que trabajan por el empleo juvenil fueron identificadas en los países. En las conclusiones de los Foros se estableció que es necesario diseñar políticas específicas de empleo juvenil tomando en cuenta a las poblaciones vulnerables, con énfasis en los jóvenes indígenas, las mujeres y la juventud rural.

Con estos antecedentes se elaboró el documento **“La crisis del empleo de los jóvenes: ¡Actuemos ya!”**, que se utilizó como base para la discusión en la celebración de la 101ª Conferencia Internacional del Trabajo en 2012. En el texto se establece que la disparidad de género ha ido disminuyendo, pero persiste la situación de desventaja de las mujeres jóvenes: el desempleo de las mujeres es más alto que el de los hombres a pesar de sus tasas más bajas de participación, y continúa la segregación ocupacional en puestos de trabajo tradicionalmente aceptados como “masculinos” y “femeninos”. El menor valor otorgado a la aportación económica de las mujeres y las actitudes culturales prevalecientes, contribuyen a que las mujeres jóvenes ocupen una posición más desfavorable en el mercado de trabajo, y prueba de ello es que suelen percibir salarios más bajos que los hombres jóvenes.


La Comisión sobre el Empleo de los Jóvenes en la **101ª Conferencia Internacional del Trabajo en 2012**, insistió en que los jóvenes no son un grupo homogéneo y algunos factores, entre ellos el género, traían aparejadas otras desventajas. En las conclusiones de la Comisión, se indica como uno de los principios rectores para impulsar la creación de trabajo decente en los jóvenes que es necesario garantizar que todos los programas y políticas respeten los derechos de los trabajadores jóvenes y tengan en cuenta la dimensión de género. Asimismo, entre las iniciativas empresariales y empleo por cuenta propia de los jóvenes, recomiendan promover la iniciativa empresarial de los jóvenes, en especial de las mujeres jóvenes y otros grupos de población juvenil vulnerables. Finalmente, entre las acciones de asistencia técnica de la OIT a los Estados Miembros, figura la recopilación sistemática de datos desagregados por edad y por género sobre el mercado de trabajo.

Fuente: Fuente: OIT (2012b y 2012c).





# Organización, representación y voz



Ellas están  
parcialmente excluidas  
–insuficientemente  
representadas– en  
los espacios donde se  
toman las decisiones  
políticas, económicas  
y sociales que las  
afectan, a ellas y al  
resto de la comunidad.

La desigualdad que enfrentan las mujeres en el mundo laboral es reflejo y consecuencia de su menor acceso al poder en todas sus expresiones: político, económico y social. Aunque en la región la democracia es hoy un valor universal que ha sido reforzado por instrumentos, normas y el consenso de la comunidad internacional, ésta enfrenta diversos retos para su plena realización. Entre los más importantes figura la generación de mecanismos para garantizar a las mujeres el pleno ejercicio de sus derechos. La igualdad de género es parte de los principios democráticos y es considerada un objetivo en sí mismo y un requisito para la profundización de la democracia (Archenti, 2011; Bareiro y Echaury, 2009; Bonder 2009).

El ideal democrático es inclusivo, participativo, representativo, fiscalizable y transparente. Sin embargo, este ideal no permite cubrir efectivamente a todas las mujeres y sus intereses. Ellas están parcialmente excluidas –insuficientemente representadas– en los espacios donde se toman las decisiones políticas, económicas y sociales que las afectan, a ellas y al resto de la comunidad. La entonces Directora Ejecutiva de ONU Mujeres, Michelle Bachelet, llamó en su visita a Paraguay en diciembre de 2011 a reflexionar acerca de “la importancia de la participación de las mujeres en los diferentes ámbitos de toma de decisiones, que es en definitiva reflexionar sobre los beneficios que la participación de las mujeres trae a las democracias, a nuestras democracias de América Latina en particular” (ONU Mujeres, 2011).

A pesar de que las mujeres representan 50% o más de la población electoral en la región, su presencia en los **parlamentos nacionales** en 2011 era apenas de 22%, un incremento importante con respecto a inicios de la década, cuando era de 13%, pero inferior al promedio mundial (28%) (CEPAL, 2011).

La situación al interior de la región es heterogénea y cambia cada año. Sólo siete países han superado el 30% de participación femenina: Cuba (45,2%), Nicaragua (40,2%), Costa Rica (38,6%), Argentina (37,7%), Ecuador (32,3%), Guyana (31,2%) y Bolivia (Estado Plurinacional de) (30,1%), mientras que la mayoría de los países presenta una tasa de participación femenina en los parlamentos nacionales entre 20 y 30, en contraste con cinco países que presentan una tasa inferior a 10%.



GRÁFICO 37

**América Latina y el Caribe:** puestos ocupados por mujeres en los Parlamentos nacionales (33 países). Año 2011



Fuente: CEPAL. Anuario estadístico 2011.

Nota: Cifras actualizadas a diciembre de cada año. El promedio regional incluye 33 países: Antigua y Barbuda, Argentina, Bahamas, Barbados, Belice, Bolivia (Estado Plurinacional de) (Estado Plurinacional de), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Dominica, Ecuador, El Salvador, Granada, Guatemala, Guyana, Haití, Honduras, Jamaica, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Suriname, Trinidad y Tabago, Uruguay y Venezuela (República Bolivariana de).

CUADRO 23

**Proporción de puestos ocupados por mujeres en el Parlamento nacional** (33 países). Año 2013

Países	Menos de 10%	10% a 20%	20% a 30%	30% a 40%	Sobre 40%
América Latina	Brasil, Panamá	Chile, Colombia, El Salvador, Honduras, Guatemala, Paraguay, Uruguay, Venezuela (República Bolivariana de)	México, Perú	Argentina, Bolivia (Estado Plurinacional de), Costa Rica, Ecuador	Nicaragua
El Caribe	Haití, Saint Kitts y Nevis, República Dominicana	Antigua y Barbuda, Bahamas, Barbados, Belice, Dominica, Granada, Jamaica, San Vicente y las Granadinas, Suriname	Santa Lucía, Trinidad y Tabago	Guyana	Cuba

Fuente: Parline. Global parliamentary report ([www.ipu.org](http://www.ipu.org)).



En la última década se ha registrado en la región un inédito número de mujeres que llegaron a asumir como Presidentas en sus países: Michelle Bachelet en Chile (2005), Cristina Fernández en Argentina (2007), Laura Chinchilla en Costa Rica (2010) y Dilma Rousseff en Brasil (2010). La mayoría ha expresado un compromiso explícito con la igualdad de género y ha adoptado medidas importantes para avanzar hacia la paridad de género en posiciones de autoridad.

La proporción femenina en los gabinetes ministeriales también se ha incrementado, pero es claramente insuficiente. En 2007, las mujeres representaban 24% de los ministros, en su mayoría en carteras sociales. Sin embargo, han empezado a dirigir ministerios antes reservados a los hombres en las áreas de economía, defensa, relaciones internacionales, entre otras (PNUD, 2010). En América Latina y el Caribe, en diciembre de 2012 había ocho mujeres con cargo de Ministras de Trabajo (Barbados, Chile, Cuba, Nicaragua, Panamá, Perú, Paraguay y República Dominicana)<sup>25</sup>. Las políticas de acción afirmativa han sido decisivas para elevar la representación política femenina. En 12 países de la región se han adoptado cuotas de representación parlamentaria (en algunos casos la cuota se aplica a las candidaturas y en otros a la representación parlamentaria efectiva) y aquellos que efectivamente las han puesto en marcha son los que tienen una mayor representación de mujeres (véase cuadro 23). Se trata de una medida que pretende garantizar que las mujeres constituyan al menos un porcentaje mínimo (entre 20% y 40%) en los lugares de toma de decisiones. Argentina fue el primer país del mundo en establecer ley de cuotas (1991), seguido por Costa Rica, México y Paraguay (1996), Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Ecuador, Panamá, República Dominicana y Perú (1997) y Honduras (2000). Uruguay aprobó la medida en 2009, pero no entrará en vigor hasta 2014.

En varios países en la última década subió la cuota mínima legal<sup>26</sup>. Los porcentajes mínimos establecidos por estos países, y que deben respetar las listas electorales presentadas por los partidos políticos en las elecciones, oscilan entre 20% (Paraguay) y 50% en Bolivia (Estado Plurinacional de), Costa Rica, Ecuador y Venezuela (República Bolivariana de).

Las leyes de cuotas tuvieron un efecto positivo en la representación femenina en los cargos parlamentarios a nivel regional. Antes de la aplicación de las cuotas, el promedio en las cámaras bajas de los países que hoy cuentan con estas medidas, no superaban 14%. Tras la adopción de las cuotas, el promedio de estos países llegó a 20% en 2010, en contraste con el 15,4% de los países sin este sistema (PNUD, 2010).

---

25 Datos obtenidos el 11 de diciembre de 2012, en las páginas Web de los respectivos Ministerios de Trabajo.

26 En 2000, en Brasil y Perú el valor de la cuota mínima se modificó de 25% (1997) a 30%. Ese mismo año, en Ecuador, se elevó la cuota desde 20% (1997) a 30 y en 2006 fue establecida en 45%. En México la reforma del Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales de 2008 incrementó de 30% a 40% el valor mínimo de la cuota. En la República Dominicana en 2002 la cuota aumentó de 25% (1997) a 33%.

América Latina y el Caribe: países con cuotas de género, Cámara baja o única

País	Año de adopción de la medida	Porcentaje mínimo de la cuota	20% a 30%	30% a 40%	Sobre 40%
Argentina	1991	30	Sí (1 mujer cada 3 candidatos)	Sí	38,5
Bolivia (Estado Plurinacional de)	1997	30	Sí (1 mujer cada 3 candidatos)	Sí	25,4
	2009 (1)	50	Sí (alternancia secuencial entre ambos sexos)	Sí	
Brasil	1997	25	S/d	S/d	8,6
	2000	30	No	Sí	
	1996	40	Sí	Sí	
Costa Rica	2009	50	Sí (alternancia secuencial entre ambos sexos)	Sí	38,6
	1997	20	Sí	Sí	
	2000	30	Sí	Sí	
	2006	45	Sí	Sí	
Ecuador	2008 (2)	50	Sí (alternancia secuencial entre ambos sexos)	Sí	32,3
Honduras	2000	30 (progresivo hasta paridad)	No	Sí	18
	1996	30	Sí	Sí	
México	2008	40	Sí. En cada segmento de 5 candidaturas, 2 tienen que ser de género distinto	Sí	26,2
Panamá	1997	30	No	No	8,5
Paraguay	1996	20	Sí (1 mujer cada 5 candidatos)	Sí	12,5
Perú	1997	25	No	Sí	27,5
	2000	30	Sí	Sí	
República Dominicana	1997	25	No	No	20,8
	2002	33	Sí	Sí	
Uruguay	2009	33	Sí (incluir personas de ambos sexos en cada tema de candidatos)	Sí	15,2
Venezuela (República Bolivariana de)	2005	50	Sí (alternancia secuencial entre ambos sexos)	No	17,0
	2008 (3)	50	Sí (alternancia secuencial entre ambos sexos)	Sí	

Fuente: Elaboración CEPAL, con base en datos de Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, CEPAL ([www.cepal.org/oig#](http://www.cepal.org/oig#)), Archenti, Nélica y María Inés Tula (Editoras) (2008), *Mujeres y política en América Latina, Sistemas electorales y cuotas de género*, Buenos Aires, Editorial Heliasta: y [www.quotaproject.org](http://www.quotaproject.org).

Notas: (1) 2009: sanción de la Constitución; 2010: Ley N° 18 del Órgano Electoral Plurinacional de Bolivia (Estado Plurinacional de).

(2) 2008: sanción de la Constitución; 2009: Ley Orgánica Electoral "código de la Democracia" de Ecuador.

(3) Elección de cargos regionales.



Respecto a los **cargos de designación del Poder Ejecutivo**, sólo Colombia y Panamá han adoptado una política de acción afirmativa. En Colombia, 30% de los cargos de toma de decisiones en el Poder Ejecutivo deben ser desempeñados por mujeres (Ley 581, vigente desde 2000). Panamá incluyó el deber de los gobiernos de garantizar la participación de 30% de mujeres en la administración pública a través de la Ley de Igualdad de Oportunidades.

La insuficiente presencia de mujeres en puestos de representación popular o toma de decisión política demuestra que si la igualdad de género es concebida como el resultado natural de la modernización y no como un objetivo explícito del proceso de construcción democrático y de las instituciones políticas, el progreso será lento y difícil. Esto implica avanzar hacia una redistribución del poder y la influencia entre hombres y mujeres, para lo que se requiere de intervenciones que incentiven a los hombres a renunciar a parte de su poder económico, político y social y a formar parte del proceso de transformación de la democracia.

La forma como se conduce la democracia –y el papel de sus líderes– tiene importantes implicancias para la igualdad de género. Si las políticas no están basadas ni abordan adecuadamente las desigualdades de género, tendrán como efecto la perpetuación o exacerbación de estas. Por esto, la ausencia de una cultura de género es un gran impedimento para el desarrollo democrático. Para establecer una cultura de género es indispensable contar con la participación organizada de las mujeres.

El objetivo de la representación paritaria no es solo expresar en los espacios de toma de decisiones la diversidad que existe en el mundo real, sino la necesidad de incorporar la voz del pueblo (hombres y mujeres por igual) en su beneficio. Si las mujeres están ausentes, la construcción de la agenda pública difícilmente priorizará los problemas que ellas enfrentan y es probable que las demandas de género tengan dificultades en la asignación de recursos públicos y para lograr respuestas de política.

¿Puede una nación ser considerada democrática si hombres y mujeres no participan de forma igualitaria en las decisiones que dan contenido a esta democracia?  
¿Puede haber una democracia real si al menos la mitad de la población no está representada y no tiene por tanto voz para hacer valer sus necesidades e intereses?

## **MUJERES EN PUESTOS DE DIRECCIÓN EMPRESARIAL**

Los avances en las últimas décadas en la calificación de las mujeres no han tenido un correlato en la incorporación femenina en los consejos de administración y en los directorios de las empresas, que ha sido muy lenta. El estudio global de Catalyst<sup>27</sup>

---

27 Fundada en 1962 en los Estados Unidos, Catalyst es una organización líder sin fines de lucro que busca ampliar las oportunidades para las mujeres y los negocios.

(2012) indica que Brasil y México son los países de la región con mayor representación de mujeres en puestos de dirección empresarial, aunque representan sólo 5,1% y 6,8% de los cargos en los consejos de las empresas, respectivamente. Si se analiza la proporción de mujeres que presiden el directorio de una empresa, los porcentajes son parecidos: Brasil (5,4%) y México (4,3%).

En varias empresas se ha observado interés por contar con un mayor equilibrio de género en sus equipos directivos y aplicar políticas de género en su interior: 39 mujeres de Brasil, cinco argentinas y dos chilenas forman parte de la Iniciativa de Global Compact y ONU Mujeres. Estas firmas han suscrito los principios para el empoderamiento de las mujeres, comprometiéndose a promover la formación y educación de las mujeres, y a realizar prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y marketing a favor del empoderamiento de las mujeres.

Las tendencias reflejan que un número creciente de empresas en la región están reclutando más mujeres y las están promoviendo a cargos de dirección. Los ejemplos disponibles son más frecuentes en empresas multinacionales, como es el caso de MetLife México, que ha recibido desde 2010 el Distintivo en Equidad de Género de forma consecutiva. En Argentina, Deloitte afirma tener 30% de presencia femenina en sus cargos directivos. La compañía multinacional Procter & Gamble asevera que en su filial en Argentina las mujeres ocupan 50% de los cargos directivos, 44% en los puestos gerenciales y 34% se desempeñan en mandos medios. La firma General Motors Argentina designó a una mujer como nueva presidenta y directora ejecutiva para Argentina, Paraguay y Uruguay (OIT, 2012e).

## **MUJERES EN LAS ORGANIZACIONES DE EMPLEADORES Y DE TRABAJADORES**

Los espacios de representación y ejercicio de poder no se restringen al ámbito político. En los espacios económicos y laborales se reproducen también estructuras discriminatorias que limitan la participación femenina. Tanto las organizaciones sindicales como empresariales son actores decisivos en la construcción de las agendas laborales nacionales. Aunque se han producido importantes avances, la presencia de mujeres es claramente minoritaria en estas organizaciones debido a que siguen condicionadas por criterios socioculturales que marcan la desigualdad de género. El análisis sobre la participación de las mujeres en los puestos de dirección de las organizaciones sindicales y empresariales de la región, evidencia que su poder no es proporcional a su incidencia en la fuerza de trabajo, su afiliación o membresía. En general, se observa una subrepresentación femenina a nivel de los comités ejecutivos de las organizaciones sindicales, y es todavía menor en las organizaciones empresariales. Las explicaciones a esta situación se encuentran en un conjunto de factores relacionados con las estructuras,



prácticas y procedimientos intra e intersindicales y empresariales que limitan la igualdad de género.

## **PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LAS ORGANIZACIONES DE EMPLEADORES**

Históricamente, la gran mayoría de las cámaras de comercio y las asociaciones industriales han estado encabezadas por hombres y, aunque han existido avances en las últimas décadas, las mujeres continúan subrepresentadas en ellas.

Las organizaciones empresariales han sido durante mucho tiempo espacios casi exclusivamente masculinos y a pesar del importante aumento del número de mujeres empresarias en la región, su afiliación a estas organizaciones es todavía limitada y su acceso a los espacios directivos muy baja y generalmente en los departamentos de la mujer (si es que existen) social o laboral.

### **RECUADRO 38**

#### **EMPRESARIAS Y EJECUTIVAS ORGANIZADAS**

Las iniciativas de las organizaciones de mujeres han ido en aumento en los últimos años en la región de América Latina y están proporcionando servicios de apoyo a las mujeres empresarias y ejecutivas. Muchas de las organizaciones nacionales son miembros de redes mundiales tales como la Asociación Mundial de Mujeres Empresarias, la Federación Iberoamericana de Mujeres Empresarias, la Federación Iberoamericana de Mujeres Empresarias (FIDE), y la Federación Internacional de Mujeres de Negocios y Profesionales y Voces Vitales. También existen redes en América Latina, como es el caso de la Red Latinoamericana y del Caribe de Mujeres en Gestión (Red de Mujeres Latinoamericanas y del Caribe en Gestión) y la Red Latinoamericana y del Caribe de Mujeres Empresarias (ALC BWN), que Vital Voices lanzó en 2011 en Ciudad de México.

*Fuente: Heller, (2010).*

Las mujeres empresarias están fundamentalmente organizadas en asociaciones de mujeres, algunas de las cuales incorporan a ejecutivas en cargos de alta responsabilidad además de empresarias. Numerosas asociaciones tienen una importante presencia nacional y activa labor regional a través de redes de intercambio.

El objetivo de estas asociaciones es apoyar la inserción de la mujer en el entorno empresarial y económico; muchas de estas entidades cuentan con programas de formación femeninos, donde entregan herramientas para facilitar que ocupen cargos en directorios –como desarrollo de competencias directivas, capacidad de diseño y liderazgo estratégico, técnicas y métodos de dirección y toma de decisiones– y dirigir emprendimientos con alto potencial de expansión. Algunas también incorporan elementos de género y se proponen mejorar la condición

social, jurídica y empresarial de la mujer, fomentar la igualdad en el trabajo y erradicar todo tipo de discriminación.

#### RECUADRO 39

#### LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO DE LAS MUJERES EN LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE EMPLEADORES (OIE)

Creada en 1920, la Organización Internacional de Empleadores (OIE) brinda apoyo y representa a la comunidad empresarial mundial en los foros internacionales sobre política social y laboral en todo el sistema multilateral y en otros foros de alto nivel como el G20, con el objetivo de velar que sus políticas promuevan la viabilidad de las empresas. En las reuniones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), incluidas las de su Consejo de Administración y su Conferencia Internacional del Trabajo, la OIE actúa como Secretaría para el Grupo de los Empleadores.

La OIE cuenta con 151 miembros, que son organizaciones nacionales de empleadores de 144 países de todo el mundo. A medida que más mujeres se incorporan en la estructura de la OIE, los temas del empleo femenino se han incorporado en sus preocupaciones. Por ejemplo, a partir de su Memoria Anual de 2005, **El género en el trabajo: Eliminar las brechas**, la igualdad de género en las empresas y el espíritu empresarial de la mujer aparecen como ámbitos de gran interés para la OIE.

La inserción de asuntos del trabajo de las mujeres en la OIE es muy importante, ya que esta organización puede amplificar las demandas de las mujeres en los países asociados y en los foros regionales. La afiliación a la OIE trae consigo la pertenencia a una red de organizaciones que de forma conjunta articulan la voz empresarial en los foros regionales y subregionales más importantes. En el Proceso de Cumbres de las Américas, por ejemplo, la OIE participa activamente a través de la Comisión Empresarial de Asesoramiento Técnico en Asuntos Laborales (CEATAL), **un órgano consultivo permanente de la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT)**, que promueve la participación efectiva de las organizaciones empresariales en el campo laboral.

*Fuente: Organización Internacional de Empleadores ([www.ioe-emp.org](http://www.ioe-emp.org)).*

La mayoría de estas asociaciones constituyen las únicas redes de apoyo con que cuentan las mujeres empresarias y ejecutivas de empresas. Comparten experiencias y desafíos, materias de interés nacional o regional y temas que afectan su progreso como colectivo empresarial y profesional. Aspectos como la corresponsabilidad y conciliación les preocupan, pero en las organizaciones empresariales mixtas encuentran poco espacio para plantearlos.

La OIE suscribió en 2012 un acuerdo de colaboración con la Federación Internacional de Mujeres de Negocios y Profesionales para promover la diversidad en los espacios de trabajo, la igualdad de género y el empoderamiento femenino en este ámbito. Entre las áreas prioritarias de esta federación está la promoción de la equidad de remuneraciones y el empoderamiento económico de la mujer.



## MUJERES EN LOS PUESTOS DE DIRECCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

En el ámbito sindical se han registrado importantes avances en la representación de mujeres y la adopción de una agenda de género. Sin embargo, persiste una baja participación femenina en las estructuras sindicales, que es incluso inferior en los puestos de dirección. Esto sucede a pesar de que las estructuras sindicales mundiales y regionales asumieron un compromiso explícito con la igualdad de género. La **Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA)** asumió en su congreso fundacional el reto de promover la igualdad de género en la agenda sindical. Por mandato congresal, la CSA ha establecido un 40% de participación de mujeres en las vicepresidencias titulares y suplentes hasta llegar a la meta de 50%. En la actualidad, el Consejo Ejecutivo de la CSA está integrado por 40% de mujeres.

El desequilibrio de la presencia femenina y masculina en las organizaciones sindicales nacionales se explica por factores socioculturales y una cultura que la mayoría de las dirigentas sindicales consideran *machista* y también porque las mujeres se insertan con desventajas en el mercado laboral. Ellas tienen una alta presencia en áreas de la economía informal referidas al servicio doméstico, al trabajo a destajo y a domicilio, y su participación en pequeñas empresas familiares, donde las trabajadoras cuentan con una limitada capacidad para organizarse. Muchas se ubican además en actividades productivas como maquilas y zonas francas, donde las prácticas antisindicales están arraigadas, desincentivando la organización de las en sindicatos.

La presencia de mujeres en los más altos puestos de dirección sindical (presidencia y secretaria general) es muy escasa y en los Comités Ejecutivos, minoritaria. De 32 organizaciones sindicales nacionales analizadas, sólo en tres hay mujeres ocupando la presidencia (Confederación General de Trabajadores del Perú y la Central Unitaria de Trabajadores de Chile) y la secretaría general (Confederación de Trabajadores de Colombia) de sus organizaciones. Cuando acceden a puestos directivos, tienden a ser designadas en cargos tradicionalmente considerados "femeninos": secretaría de la mujer, secretaría de actas y archivo, asistencia social, entre otras. Esto dificulta la transversalización del enfoque de género y la incorporación de materias de igualdad de género en las agendas sindicales y en las negociaciones colectivas de trabajo. Desde el último lustro de los años noventa, las dirigentas sindicales han desplegado diversos esfuerzos para aumentar su participación en las estructuras sindicales y en las comisiones de la mujer de las nuevas coordinadoras subregionales.





#### RECUADRO 40

### CONFEDERACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LAS AMÉRICAS (CSA): PROGRAMA DE ACCIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

La Central Sindical de las Américas (CSA) es la expresión regional de la Central Sindical Internacional (CSI), que agrupa a 174 millones de trabajadores de 156 países. La CSA se formó en 2008 como resultado de la fusión de la ORIT (Organización Regional Interamericana de Trabajadores) y la CLAT (Confederación Latinoamericana de Trabajadores). Cuenta con un Comité Continental de Mujeres Trabajadoras de las Américas integrado por 19 titulares y 19 suplentes y tiene un Programa de Género para dar seguimiento a las decisiones políticas del Comité e impulsar procesos a favor de la igualdad de género.

El II Congreso, realizado en el 2012, define por la manutención de la política de acción positiva (cuotas) de un 40% como mínimo de participación de mujeres en todas las capacitaciones, eventos, Conferencias y en todos los niveles de las organizaciones sindicales. Además instruye a empoderar a las mujeres en las organizaciones sindicales, con el fortalecimiento de políticas y estructuras sindicales como políticas de género, auditorías participativas de género para reforzar la capacidad colectiva de las organizaciones sindicales.

En el proceso de autorreforma sindical que lleva a cabo la CSA, el Congreso apuntó a fortalecer la participación sindical de las mujeres, con la promoción de sensibilización de las mujeres sobre los beneficios de la afiliación, la representación sindical en el trabajo y la negociación colectiva como herramientas importantes para cerrar la brecha de género. Se apoya todas las actividades del Comité de Mujeres Trabajadoras de las Américas, con decisión política y asignación de recursos.

*Fuente: CSA (2012). II Congreso de la CSA.*

## NUEVOS ESPACIOS DE PARTICIPACIÓN SINDICAL A NIVEL NACIONAL

En los últimos años se han reformado los estatutos sindicales en la región para garantizar la participación y el acceso de las mujeres a los órganos de decisión y representación sindical. Esta acción positiva, sustentada en un sistema de cuotas, es aplicable tanto a las actividades ordinarias de la organización sindical como a la representación en las juntas directivas u otras instancias sindicales. El segundo congreso de la Central Sindical de las Américas (CSA), en 2012, adoptó una resolución sobre equidad e igualdad de género y llamó a poner en práctica una política de acción positiva (cuotas) de 40% como mínimo de participación de mujeres en todos los niveles de las organizaciones sindicales, capacitaciones y eventos.

La mayoría de las organizaciones sindicales han adoptado un sistema de cuotas, cuyos porcentajes oscilan entre 30% y 40% e incluso algunas se proponen la paridad. De acuerdo a una encuesta realizada para este Informe, de las 32 organizaciones sindicales relevadas, 17 señalan contar con cuotas de acción afirmativa. No obstante, la proporción de mujeres en directivas sindicales es del 30% en el promedio de estas organizaciones.



## DIÁLOGO SOCIAL

La definición de diálogo social con que opera la OIT incluye todo tipo de negociación, consulta o simple intercambio de informaciones entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre cuestiones de interés común relacionadas con la política económica y social. Puede cobrar la forma de un proceso tripartito donde el gobierno es parte oficial en dicho diálogo o consistir en relaciones bipartitas entre trabajadores y empleadores, o bien, entre organizaciones de trabajadores y de empleadores, con o sin intervención indirecta gubernamental. La concertación puede ser oficiosa u oficial, siendo con frecuencia una combinación de ambos tipos. Puede tener lugar en la esfera nacional, regional o de la empresa. También puede ser interprofesional, intersectorial o una mezcla de tales formas.

El principal objetivo del diálogo social es promover un consenso y la participación democrática de los principales interlocutores del mundo del trabajo. Las estructuras del diálogo social así como los procesos exitosos han sido capaces de resolver importantes cuestiones de índole económica y social, han alentado el buen gobierno, el progreso y la paz social, la estabilidad e impulsado el desarrollo económico.

El diálogo social es fundamental para la incorporación del enfoque de género en el mundo laboral. Por esta razón, la participación de las mujeres en los organismos del diálogo social es esencial para la transversalización de género en la agenda laboral. Sin embargo, esta participación es escasa y a nivel mundial, en promedio, llega a 15%. Los niveles más altos se registran en Europa, donde es 17%, mientras que en América Latina alcanza a 14% (Breneman-Pennas y Rueda Catry, 2008).

Al analizar la participación de las mujeres según el grupo que representan en las instancias de diálogo social se observa una importante diferencia entre la representación gubernamental (26%), y la de empleadores (7%) y trabajadores (7%); la mayor presencia de las mujeres a nivel del grupo de los gobiernos, puede explicarse, entre otros factores: “por el entorno más favorable que ofrece la administración pública para que las mujeres puedan compatibilizar las obligaciones laborales y familiares. Las políticas de desarrollo profesional y de discriminación positiva han propiciado el aumento de la presencia femenina en cargos gerenciales de la administración pública” (Breneman-Pennas y Rueda Catry, 2008).

En la mayoría de las organizaciones empresariales y sindicales no hay medidas institucionales formalizadas al más alto nivel para promover la incorporación femenina en los espacios de diálogo social, excepto en los mecanismos cuya función principal es abordar los derechos de las mujeres trabajadoras y la igualdad de género. Como los lineamientos de política y los acuerdos entre empleadores y trabajadores se discuten en las instancias nacionales o sectoriales de diálogo social, la ausencia de mujeres es una barrera que dificulta transversalizar la dimensión de género.

La escasa participación de las mujeres en los espacios tripartitos de negociación limita la representatividad democrática y el aporte de las distintas visiones que enriquecerían el análisis de los temas sometidos a debate. Este desequilibrio también se manifiesta al interior de las comisiones técnicas y comisiones especiales de las diferentes instancias, por lo que a futuro es importante corregirlo.

En los países se registra también una dinámica excluyente de las mujeres en los espacios de diálogo social. Los datos recogidos en la encuesta a 32 centrales sindicales reflejan que participa de manera directa sólo el 13% de mujeres de Centroamérica y México, 20% en los Países Andinos y 29% en los Países del Cono Sur. Esta última cifra está más abultada por la existencia de Comisiones Tripartitas de Igualdad de Oportunidades cuyo objetivo es promover la equidad de género en el Cono Sur. Por ejemplo, en Uruguay la mayoría de los delegados son hombres, excepto en la Comisión Tripartita para la igualdad de Trabajo y Oportunidades en el Empleo donde participan dos delegadas mujeres (Espino y Pedetti, 2010).

En el Perú, en 2011, de 60 integrantes del Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE) sólo ocho son mujeres (13%). Si se desglosa por grupo, la representación femenina alcanza a 6% del grupo de los trabajadores, 11% de los empleadores, 15% en las organizaciones vinculadas al sector trabajo y no hay mujeres en el grupo de observadores (Bastidas Aliaga y Balbín Torres, 2011).

En la mayoría de los casos, las organizaciones señalan que las mujeres participan como suplentes o alternas en los espacios tripartitos, lo que refleja la disparidad de género en la representación de las trabajadoras en estos espacios. Se suman aquellas mujeres que participan de manera indirecta, a través de la formulación de propuestas, elaborando notas de género o presentaciones, o participando en reuniones y/o debates políticos sobre las propuestas sindicales, en los eventos, charlas y acciones de sensibilización originadas en estos espacios.

## **LAS COMISIONES TRIPARTITAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

Una experiencia positiva de diálogo social en materia de igualdad son las Comisiones Tripartitas para la Igualdad de Oportunidades y de Trato, donde participan representantes del gobierno (Ministerio de Trabajo y de Asuntos de la Mujer), de organizaciones de empleadores y de organizaciones sindicales. Creadas a mediados y fines de los años noventa en Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay, desempeñan un papel importante en el diseño y aplicación de políticas nacionales. La presencia de mujeres en estas instancias ha favorecido que los temas planteados por ellas sean incorporados de manera efectiva.

Entre sus principales logros destacan la legislación sobre trabajadoras domésticas consensuada en Uruguay (2006), la ratificación en Paraguay del Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), de la OIT, el esta-





blecimiento de una red municipal de Comisiones en Argentina, la participación de la comisión de Chile en la discusión sobre la Ley de igualdad de remuneraciones. También es importante destacar como una buena práctica la gestión de la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo (CTIOTE) en Uruguay, que durante 2005 y 2009, ha logrado incidir en las políticas públicas con la aprobación de importantes leyes impulsadas por dicha instancia (Espino y Pedetti, 2010).

El aporte de la CTIOTE ha dependido de factores tales como “la capacitación de sus integrantes y su compromiso, el apoyo que reciben por parte de sus organizaciones, y la capacidad de interlocución internamente a esas organizaciones para la discusión y el posicionamiento sobre las propuestas de la Comisión Tripartita. Así mismo, se destaca la importancia de la estabilidad de los representantes sectoriales y el poder de decisión de cada uno, como variables clave en la oportunidad y magnitud de las acciones, así como en su capacidad de incidencia” (Espino y Pedetti, 2010:9).

Otra de las experiencias que resalta es la creación de la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades, en Bolivia (Estado Plurinacional de), en setiembre de 2009, mediante el compromiso recíproco de todas las partes: Central Obrera de Bolivia (COB), representantes de las organizaciones empresariales y del Ministerio de Trabajo). Dicha instancia, que busca instaurar un diálogo social entre el gobierno, los/as trabajadores/as y la patronal, ha sido impulsada por la primera Ministra de Trabajo de Bolivia (Estado Plurinacional de) y una representante de la COB.

## NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El tripartismo y el diálogo social son fundamentales para el buen funcionamiento de la administración del trabajo. La **negociación colectiva** es una de las expresiones más claras del diálogo social y una institución laboral de gran importancia para mejorar las condiciones de empleo de las mujeres.

La negociación colectiva es el proceso mediante el cual empleadores y trabajadores logran un acuerdo colectivo que fija las condiciones de la relación laboral, en términos de derechos y las responsabilidades de ambas partes. Sirve para determinar las remuneraciones y las condiciones de trabajo de aquellos trabajadores a los cuales se aplica un acuerdo que se ha alcanzado mediante negociaciones entre dos partes que actúan libre, voluntaria e independientemente. Hace posible que empleadores y trabajadores definan, mediante acuerdo, las normas que regirán sus relaciones recíprocas. El proceso tiene lugar entre un empleador, un grupo de empleadores, una o más organizaciones de empleadores, por un lado, y una o más organizaciones de trabajadores, por el otro.

Realizar esta negociación colectiva es ventajoso para ambas partes. En el caso de

los trabajadores, la negociación colectiva asegura salarios y condiciones de trabajo adecuadas pues otorga al conjunto de los trabajadores y trabajadoras una sola voz, lo que les beneficia más que cuando la relación de trabajo se refiere a un solo individuo. En el caso de los empleadores, es un factor que contribuye a mantener la paz social y favorece la estabilidad de las relaciones laborales

Para que la negociación colectiva pueda funcionar apropiadamente se requieren ciertas condiciones de orden jurídico, entre las cuales son esenciales la ratificación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), ambos de la OIT.

La negociación colectiva ha cumplido un papel pionero en la promoción de la igualdad de género, acordando cláusulas –como el permiso para el padre por nacimiento de hijo– que posteriormente fueron adoptadas por la ley. Sin embargo, la región enfrenta diversos problemas para que esta institución pueda cumplir cabalmente las funciones que la originaron, entre ellos, por ejemplo, los siguientes:

- i) salvo en Argentina, Brasil, Costa Rica y Uruguay, la negociación colectiva se ha debilitado y cubre a un número limitado de trabajadores y menos aún de trabajadoras;
- ii) a excepción del sector público, las mujeres tienden a estar en ramas y empresas donde no se negocia colectivamente y, por tanto, no se benefician de ella;
- iii) las mujeres están escasamente representadas en la dirigencia sindical y su presencia es incluso menor en las mesas de negociación, lo que dificulta la negociación de cláusulas con un claro enfoque de género (a pesar de lo cual, las trabajadoras están en mejores condiciones y se observa menos desigualdad de género en empresas que negocian);
- iv) la negociación tiende a centrarse en asuntos salariales, dejando de lado otras reivindicaciones que son importantes para las mujeres, referidas, por ejemplo, a servicios de apoyo al cuidado de hijos, disminución de la brecha salarial y políticas de no tolerancia al acoso sexual, entre otras.

La negociación colectiva es un instrumento esencial para promover la igualdad de trato y de oportunidades en el trabajo. A través de ella se pueden asegurar algunas de las precondiciones básicas para la igualdad de oportunidades, como la igualdad de acceso a los puestos de trabajo, de capacitación y promoción. Es posible establecer parámetros de equidad, la garantía y la protección legal a la maternidad, hacer efectivo el principio de remuneración igual para trabajo de igual valor, algunos dispositivos que promuevan el ejercicio de la maternidad y la paternidad en igualdad de condiciones, así como la elaboración y aplicación de planes de igualdad de oportunidades en las empresas (Abramo y Rangel, 2005).





Respecto de los países europeos, la negociación colectiva en materia de género se encuentra en un estadio incipiente en América Latina, en el que las cláusulas y estipulaciones para la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres son cada vez más frecuentes en los textos de los convenios colectivos. El debilitamiento de la negociación colectiva en muchos países de la región está asociado, entre otros factores, al incremento de los empleos precarios y desprotegidos y a la sobrerrepresentación de las mujeres en los estratos más precarios y desregulados del mercado de trabajo, además de la creciente tasa de informalización ocupacional.

La revisión de algunos convenios colectivos suscritos en la región da cuenta de los avances significativos sobre *protección de la maternidad y paternidad*, con fuertes diferencias entre países. Los principales temas que han sido objeto de negociación en los últimos años son: la ampliación de la duración de la licencia por maternidad, incluyendo los casos de nacimientos múltiples y de hijos e hijas con discapacidad –desde seis a 36 días adicionales (Uruguay)– así como de hijos/as prematuros (Panamá); ampliación del período en que la mujer embarazada y lactante está protegida contra el despido, salas de lactancia materna (Honduras y Perú); institucionalización de la licencia por paternidad y ampliación de su protección contra el despido al padre que disfruta de un permiso de paternidad en caso de nacimiento de hijo o hija desde 30 a 90 días (Brasil).

Se advierte también que son escasas las cláusulas orientadas hacia un progresivo equilibrio entre hombres y mujeres en lo concerniente a *cuidado infantil*. Sin embargo, se han logrado licencias especiales para acompañar a hijos/as en caso de enfermedad o actividades escolares y para trabajadores con familiares con discapacidad. Por ejemplo, en el Perú se hace referencia a la instalación de guarderías infantiles y en Colombia a los servicios de corresponsabilidad familiar.

Respecto a que haya *igual remuneración por trabajo de igual valor*, la mayoría de las 32 centrales sindicales encuestadas señala que la aplicación de este principio es bastante limitada en casi todos los países.

En relación al *acoso sexual y acoso laboral*, se observa que estos temas están ausentes en la negociación colectiva, salvo en Colombia. En este país, además de incorporar el acoso sexual en la negociación del sindicato del sector bancario afiliado a la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC), se ha logrado concretar un comité de vigilancia en riesgo psicosocial. En Guatemala y México también se ha incorporado este problema y el hostigamiento sexual está penado en ambos países. Respecto a la *prevención de riesgos laborales y salud laboral*, ésta no se encuentra presente en las cláusulas convencionales, salvo en Brasil, Chile y México, donde se registran convenios que fijan servicios médicos ofrecidos por la empresa para todos/as los trabajadores y las trabajadoras, incluidos los servicios de ginecología. En el caso de Argentina, se alude a la prevención del VIH-Sida.

Se aprecia que la mayoría de los asuntos negociados por las organizaciones están

referidos a los derechos de las mujeres trabajadoras en función de su rol reproductor y del papel que se le atribuye en el cuidado de la familia y el hogar. Otras dimensiones de la realidad femenina quedan soslayadas.

## **PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

El aporte que las mujeres pueden hacer en los procesos de negociación colectiva, sensibilización y defensa de los derechos laborales con igualdad y no discriminación es considerado valioso en diversos estudios. Algunas organizaciones sindicales de la región hacen esfuerzos por involucrar a las mujeres en la negociación colectiva, aunque todavía son muy pocas las que lo hacen. La participación de mujeres en estos procesos alcanza al 14% en las 32 centrales sindicales relevadas en la región. En consecuencia, el fortalecimiento de la presencia femenina en las directivas sindicales, garantizando la participación activa de las mujeres en los procesos de negociación colectiva e incorporando las diferencias en las perspectivas, intereses y prioridades de estas en las estrategias sindicales, es fundamental para que los temas de género en la región adquieran mayor relevancia y se incorporen en los convenios colectivos.

### **RECUADRO 41**

#### **URUGUAY: MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES DE LAS TRABAJADORAS DE HOGAR MEDIANTE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

En el año 2008 se realizó la primera reunión de negociación colectiva en Uruguay para mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar y se creó el “Grupo 21 del Servicio Doméstico”, en el que participan el Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas (SUTD), por el sector sindical y la Liga de Amas de Casa Consumidores y Usuarios, por los empleadores.

Como resultado de este proceso se firmó un convenio colectivo que estableció el aumento del salario en una proporción variable entre el 5% y el 20%, dependiendo del monto del salario original, el aumento salarial por antigüedad equivalente al 0,5% anual, y se estableció el 19 de agosto como el Día de la Trabajadora Doméstica, no laborable y pago.

En 2010, durante el segundo proceso de negociación colectiva, las partes acordaron la vigencia y oportunidad de los ajustes salariales para el período 2010-2012. En dicha oportunidad, se establecieron salarios mínimos, porcentajes mínimos de incremento para las diferentes franjas de ingresos, correctivos de desfase de franja salarial, compensación por trabajo nocturno y pago de jornales íntegros cuando el empleador decida no convocarlas en los días acordados. Además se estipuló la formación de una Comisión Tripartita de Salud Laboral para las trabajadoras domésticas.

*Fuente: Batthyány (2012).*









## CAPÍTULO 4

# Recomendaciones y propuestas para generar políticas de promoción de la equidad de género en el empleo



La igualdad de género y la autonomía económica de las mujeres es todavía una meta por alcanzar en América Latina y el Caribe. Se observan numerosos avances y procesos positivos en marcha, pero la superación de las brechas entre hombres y mujeres, potenciadas por las desigualdades raciales y étnicas, requiere todavía recorrer un largo camino, cuya trayectoria atraviesa necesariamente el campo de la construcción de políticas que contengan la igualdad de género entre sus objetivos y que generen condiciones para que estas accedan a un trabajo decente. El escenario en el que la meta de igualdad entre hombres y mujeres debe encontrar sus formas de concreción son las estructuras socioeconómicas de los países de la región y su diversidad, junto con las restricciones y oportunidades que abre la coyuntura de crisis mundial, así como las experiencias de políticas aplicadas en el pasado.

Con el propósito de aportar al objetivo de avanzar hacia la autonomía económica de las mujeres se entregan a continuación un conjunto de recomendaciones para el desarrollo de políticas, bajo la convicción de que acceder a un trabajo decente es fundamental si se quiere superar la pobreza en sus múltiples dimensiones, junto con lograr condiciones de vida y de trabajo dignas y dar pasos hacia un desarrollo equitativo y sostenible de los países de la región.

## EL TRABAJO Y LA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES

El empleo es la principal herramienta a través de la cual las mujeres pueden alcanzar la autonomía económica, es decir, la capacidad de generar y disponer de ingresos propios, de activos y bienes de consumo y raíces, como la tierra, equipos y otros<sup>28</sup>. El concepto de trabajo decente, entendido como un trabajo productivo, adecuadamente remunerado, realizado en condiciones de seguridad, con derecho a voz y representación y libre de todas las formas de discriminación, es integral, lo que supone en primer lugar el derecho a acceder a un empleo. Esto significa, a la vez, que la economía tendría que estar en condiciones de generar puestos de trabajo de calidad y todas las personas deberían tener la posibilidad de acceder a estos si así lo desean.

El concepto de trabajo que se utiliza en este informe incluye tanto el trabajo productivo como el reproductivo, esto es, la esfera económica y la del cuidado de las personas y de los hogares. Ambas dimensiones están estrechamente relacionadas y

Para aportar al objetivo de avanzar hacia la autonomía económica de las mujeres se entregan un conjunto de recomendaciones para el desarrollo de políticas hacia la equidad en el trabajo.



---

28 “La autonomía de las mujeres en la vida privada y pública es fundamental para garantizar el ejercicio de sus derechos humanos. La capacidad para generar ingresos propios y controlar los activos y recursos (autonomía económica), el control sobre el propio cuerpo (autonomía física) y la plena participación en las decisiones que afectan su vida y a su colectividad (autonomía en la toma de decisiones) son los tres pilares de la igualdad de género y de una ciudadanía paritaria...”, se sostiene en CEPAL: *El Estado frente a la igualdad*, Colección La hora de la igualdad, CEPAL, Santiago (2012: 55).



**La desigual distribución del tiempo de hombres y mujeres para el trabajo remunerado condiciona la forma como se insertan en el mercado laboral.**

se condicionan mutuamente, en especial en el caso de las mujeres. Estas continúan siendo las principales responsables de la esfera reproductiva, lo que constituye un elemento central que debe ser considerado en las políticas de empleo y en la promoción de la autonomía de las mujeres.

La reproducción social es indisociable de la esfera económica, generando las condiciones humanas necesarias para la producción de bienes y servicios. Por ende, aporta valor de tiempo y de trabajo a la producción, siendo parte de una cadena fundamental para la economía y la sociedad, como han demostrado numerosos estudios. El valor generado por estas actividades comienza a ser reconocido, e incluso a ser incorporado en las cuentas nacionales de algunos países de la región. Abordar la situación que enfrentan las mujeres en el empleo requiere afectar los sistemas estructurales en los que se funda la desigualdad. En primer lugar, la desigual distribución del tiempo que hombres y mujeres destinan al trabajo no remunerado condiciona su bienestar y determina la forma como ambos se insertan en el mercado de trabajo. Para las mujeres, establece barreras que mantienen a muchas al margen de las oportunidades de empleo e ingresos, limita sus opciones ocupacionales y su participación en espacios de representación.

Puesto que el motor para impulsar cambios en las relaciones de género reside en la acción colectiva, las menores posibilidades de organización de las trabajadoras en torno a los sindicatos y de las empresarias en organizaciones de empleadores restringen su campo de acción para las transformaciones necesarias. Como la igualdad entre ambos sexos implica una real redistribución de recursos y de poder<sup>29</sup>, se debería abordar la falta de oportunidades ocupacionales para las mujeres y su sobrecarga de trabajo y de responsabilidades familiares, porque les generan desventajas en su acceso al mercado de trabajo.

En segundo término, es necesario abatir las desigualdades que viven las mujeres en el empleo en el contexto de los diversos sistemas de discriminación que se superponen e interactúan entre sí. La diversidad de situaciones en que las mujeres trabajan (relaciones laborales y contractuales) se suma a su origen social y a sus características relacionadas a la etnia, la raza y otros factores que se transforman en barreras infranqueables para acceder a mejores condiciones de empleo. La ampliación de oportunidades para las mujeres no se trata sólo de una cuestión de dictar normas que promuevan la igualdad, sino de promover condiciones concretas y de afincar valores en la sociedad que enfrenten la discriminación de las mujeres pertenecientes a los distintos colectivos sociales.

Un tercer condicionante estructural está dado por la estructura productiva, que en América Latina y el Caribe enfrenta serias limitaciones para generar el número

---

29 Recomendación General Nº 25 del Comité de CEDAW de Naciones Unidas.

necesario de puestos de trabajo, pero especialmente de trabajo decente. Las economías de los países de la región son muy abiertas al exterior, dependientes en gran medida de la exportación de materias primas con poco valor agregado (donde se concentra mano de obra masculina), o de la exportación de productos manufacturados que funcionan sobre la base de regímenes especiales y con bajos salarios (donde hay mayor presencia de mano de obra femenina). Tal matriz productiva establece una limitación estructural a la creación de empleo y barreras al cierre de las brechas de género.

## LA SITUACIÓN GENERAL EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

La desigualdad social y de género en América Latina y el Caribe es un problema estructural que exige de la intervención de políticas públicas para su transformación. En este sentido, es esencial que las diferentes políticas y sectores gubernamentales actúen de manera articulada entre sí para responder a las demandas existentes y generar los resultados esperados<sup>30</sup>. También se hace necesaria la práctica constante de diálogo social entre las organizaciones de empleadores y las de trabajadoras y trabajadores, con énfasis en la negociación colectiva, así como en el conjunto de la sociedad. La articulación de políticas y el diálogo social son ingredientes esenciales en un modelo de desarrollo que incorpore la igualdad de género entre sus principios definitorios.

Desde el final de los años noventa, después del período de irrupción de las crisis consecutivas por las que atravesó la región durante esa década, se inició un período bastante positivo en los dos mil, interrumpido, en parte, por la crisis mundial de 2008-2009. En la primera década de este siglo se produjeron cambios en la visión sobre el papel del Estado en la mayor parte de la región. Este se ha ido alejando del enfoque desregulador que operó a partir de mediados de los ochenta y ha empezado a asumir mayor protagonismo en la economía, como demostraron las exitosas políticas anticíclicas con las que se enfrentó la crisis.

Las mujeres de la región han logrado progresos importantes en términos de su acceso al empleo, acceso a la educación y participación en los espacios de toma de decisiones. Se han reducido las brechas de género de algunos importantes indicadores laborales, como por ejemplo la tasa de participación laboral y, en menor medida, la segregación ocupacional y la brecha de ingresos. Sin embargo, el ritmo al que disminuyen estas disparidades es muy parsimonioso para la premura que tiene la solución de los problemas descritos: en consecuencia, se requiere

La desigual distribución del tiempo de hombres y mujeres para el trabajo remunerado condiciona la forma como se insertan en el mercado laboral.



30 OIT, CEPAL, OEA: *Protección social y generación de empleo: análisis de experiencias*. Colección Documentos de Proyectos, CEPAL, Santiago (2011).



impulsar una serie de medidas y políticas de corto, mediano y largo plazo para que la desigualdad sea efectivamente erradicada en América Latina y el Caribe. En este escenario, las políticas hacia la igualdad de género en el trabajo son fundamentales y, dentro de estas, las políticas de empleo con dimensión de género desempeñan un papel crucial. Sin embargo, la mayoría de los países de la región registra escasos avances tanto en materia de institucionalidad y políticas de empleo, como en la puesta en marcha o fortalecimiento de sistemas públicos de empleo estructurados y en coordinación con las políticas económicas.

Además, las políticas de empleo en general no abordan –o lo hacen de una forma no sistemática y evaluable– los principales asuntos relacionados al trabajo femenino: el acceso al mercado de trabajo y a la ocupación; la segmentación ocupacional que mantiene a las mujeres mayoritariamente en los sectores de servicios y cuidados; la brecha de remuneración y las barreras al desarrollo de carrera y de ascenso profesional; la discriminación étnica y racial que se agrega a las desigualdades de género; la ausencia de protección social y de sistemas de cuidados. Existe también todo un conjunto de problemas asociados que incide en las menores oportunidades de autonomía de las mujeres, como su acceso a la tierra, a los insumos productivos y al crédito y la tecnología, entre otros factores productivos.

El desarrollo de políticas de empleo con dimensión de género que sean exitosas requiere del fomento de la organización y la participación de las mujeres en todas las etapas, incluido el seguimiento de su impacto y fiscalización de la gestión.

### ***Por qué hacer recomendaciones***

Las políticas de empleo con dimensión de género requieren de diagnósticos, debates e implantación o mejoramiento de los instrumentos u organizaciones previamente existentes. Para hacer frente a los retos de la región en este tema, en la elaboración de este Informe Regional se hizo el ejercicio de situar los problemas de la mujer en el mundo del trabajo en relación a las políticas que se han desarrollado en la región. Esto permitió constatar que las políticas aplicadas incluyen escasamente la dimensión de género y que, además, hay carencia de evaluaciones dedicadas a estudiar sus impactos y resultados en cuanto a la igualdad de género. El conjunto de recomendaciones que se presentan a continuación pretende servir como un instrumento factible de ser utilizado por los gobiernos, las organizaciones de los trabajadores y de los empleadores así como las organizaciones sociales. Las recomendaciones están insertas en el marco de los tratados y Convenios Internacionales y su aplicación debería condicionarse a los parámetros que se desprenden de la realidad de cada país o subregión.

A continuación, se presenta el esquema de organización de las recomendaciones:

## Mapa de las Recomendaciones

### Abertura

La situación general en América Latina y el Caribe El trabajo y la autonomía económica de las mujeres  
Por qué hacer recomendaciones

### Discusión de las políticas

1) Políticas públicas, políticas de empleo y su coordinación con el conjunto de las políticas nacionales

1.1) La coordinación de políticas sociales y económicas para la promoción del empleo

1.2) Políticas de empleo con dimensión de género

1.2.1) Creación de oportunidades de trabajo para las mujeres

1.2.2) Mejoría de la calidad de los mercados de trabajo y la igualdad de género

*Garantizar el acceso de las mujeres al mercado de trabajo*

*Garantizar un empleo sin discriminación para las mujeres*

*Ampliar la gama de ocupaciones para las mujeres*

*Las mujeres especialmente afectadas por la desigualdad: mujeres rurales y trabajadoras agrícolas; mujeres indígenas y afrodescendientes; trabajadoras migrantes; trabajadoras del hogar; mujeres jóvenes*

*Formalizar el trabajo de las mujeres*

1.2.3) La institucionalidad en los mercados de trabajo

a) Los servicios públicos de empleo

*Intermediación laboral*

*Formación profesional*

*Seguro de desempleo*

b) Observatorios laborales

c) Inspección del trabajo

2) Marcos legales que garanticen la igualdad de género

2.1) Promover la ratificación de los Convenios de la OIT

2.2) Revisar los marcos legales y adecuarlos a las normas internacionales

2.3) Agilizar la justicia laboral

3) Acciones de las organizaciones de trabajadores y trabajadoras y de empleadores y empleadoras

3.1) Sector empleador

a) Recomendaciones para las empresas

b) Recomendaciones para las organizaciones de empleadores y empleadoras

3.2) Sector sindical

3.3) Sociedad civil

4) Otras recomendaciones


4.1) Generación de conocimiento

4.2) Producción de información estadística

4.3) Divulgación a la opinión pública

Diálogo social en la constitución y desarrollo de las políticas

# Políticas públicas, políticas de empleo y su coordinación con las políticas nacionales



El enfoque de género debe estar presente desde el momento inicial y de forma transversal para lograr un desarrollo equitativo.

De una u otra forma, toda acción pública acarrea consecuencias sobre la inserción social y productiva de las mujeres. En los países de la región no se ha llegado a la plena convicción del hecho de que todas las políticas –incluso aquellas relacionadas a dimensiones puramente económicas como el comercio internacional y el sistema financiero, por ejemplo– también tienen impactos sobre el sistema de género (Daeren, 2001).

Para generar impactos positivos sobre el sistema de género y alcanzar los objetivos de creación de empleos de calidad y la autonomía económica de las mujeres se precisa una estrecha coordinación entre las políticas sociales y económicas. El objetivo final es desencadenar ciclos virtuosos de crecimiento económico con empleo y protección social, junto con la erradicación de la pobreza en la región.

## LA COORDINACIÓN DE POLÍTICAS SOCIALES Y ECONÓMICAS PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Dada la premura que reviste el objetivo de generación de empleos de calidad, la OIT ha venido advirtiendo sobre la necesidad de que los países, particularmente en este período de crisis, reconozcan la importancia de incorporar el empleo entre sus prioridades de la agenda política y den pasos para asegurar que haya coherencia entre las políticas macroeconómicas, sociales y de empleo<sup>31</sup>. Articuladas bajo una política macroeconómica de crecimiento y una política de protección social estructurada y amplia, las políticas de empleo tienen un fuerte impacto distributivo y colaboran decisivamente en la sustentabilidad de las economías.

---

31 ILO, ILS: *World of work report 2012: better jobs for a better economy*. Geneva, ILO, 2012.



De esta manera, un paso inicial es evaluar el grado de articulación entre estas políticas y sus posibilidades en los diversos ámbitos, incluido el de la igualdad de género, como una prioridad para el desarrollo equitativo.

Se trata un paso inicial, indispensable pero insuficiente. Si la igualdad de género no está presente como un enfoque general y transversal desde el momento inicial, no será posible lograr el desarrollo equitativo que se propone.

### **Preguntas para reflexionar:**

- *¿Cómo y quiénes coordinan las políticas económicas y sociales del país?*
- *¿Hay planes, proyectos, cartas nacionales relativas al desarrollo futuro y el conjunto de políticas que lo va a alcanzar?*
- *¿Se proponen estas políticas abordar el objetivo de la igualdad de género de alguna manera?*
- *¿Los presupuestos asignados a las políticas seleccionadas incorporan de manera visible y clara la dimensión de género en los programas, políticas, objetivos, metas y resultados?*
- *¿Cuáles son los porcentajes del presupuesto nacional dirigidos a la generación de puestos de trabajo, al apoyo a los mercados de trabajo y a las políticas de equidad en el empleo?*
- *¿Son visibles los mecanismos para articular estas políticas y asegurar la complementariedad en los resultados?*

## **POLÍTICAS DE EMPLEO CON DIMENSIÓN DE GÉNERO**

El empleo debería ocupar un lugar central en las políticas económicas y sociales de cada país y en sus estrategias de desarrollo. Para lograrlo es necesario generar un entorno proclive a la creación de empleos con respeto a las normas internacionales y los derechos fundamentales en el trabajo, lo que supone promover simultáneamente el crecimiento del empleo y la calidad del trabajo.

Es fundamental organizar las intervenciones de políticas al nivel de la oferta y de la demanda del mercado de trabajo, en los aspectos macroeconómicos y microeconómicos, con la perspectiva de mejorar las dimensiones cuantitativa y cualitativa del empleo, como propone el Programa Global de Empleo de la OIT.

El Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), de la OIT, promueve el fomento del pleno empleo, productivo y libremente elegido. Este objetivo, si bien se encuentra de alguna forma presente en las estrategias nacionales, se traduce en programas y acciones más restringidos, la mayoría de pequeño alcance. La región carece de un marco de integración más amplio, que incluya intervenciones a nivel macroeconómico y microeconómico tanto en lo que se refiere a la oferta como a la demanda de trabajo.



Incluso considerando los múltiples avances y las buenas prácticas recogidas en la región, la mayoría de las políticas no incorporan la dimensión de género. Es decir, se trata de políticas neutras que en ciertos casos pueden incluso contribuir a reforzar situaciones de desigualdad o discriminación para las mujeres en el mercado de trabajo. En este sentido es un reto insoslayable la adopción de políticas de empleo con un claro enfoque de igualdad de género, que puedan promover mayor equidad y asegurar que en los mercados de trabajo no haya discriminación. Tales objetivos demandan que haya disponibilidad de información de calidad, diálogo social y una evaluación de los mecanismos y políticas en ejecución, con seguimiento de su eficacia e impacto y resultados transparentes.

### ***Creación de oportunidades de trabajo para las mujeres***

El crecimiento económico ha sido tradicionalmente considerado como el gran generador de puestos de trabajo. Pero no es tan simple. La generación de puestos de trabajo está determinada por las formas de desarrollo económico que los países promueven, los incentivos y la distribución de las inversiones, y el gasto público y privado, entre otros factores. El empleo también está determinado por la orientación de la economía (hacia el mercado externo o hacia el mercado interno), los sectores económicos que reciben estímulos y la forma como se distribuye la inversión pública.

Actualmente, además de las políticas de comercio, han recobrado importancia en algunos países las políticas industriales y sus estrategias en relación a los mercados internos. Todas estas decisiones tienen profundo impacto de género, pues según el sector al que benefician se generarán puestos de trabajo donde se concentra el empleo femenino o masculino. Cabe por tanto preguntar: ¿Cómo es la estructura de género (y étnica y racial) de las ocupaciones que se generarán? Si esta no es favorable a las mujeres, ¿cuáles medidas son necesarias para incluirlas?

Frente a las políticas de inversión pública en infraestructura y vías públicas, ¿cuántos empleos se generarán para las mujeres y cómo es posible mejorar esta proporción?

#### ***Preguntas para reflexionar:***

- *¿Hay metas de género en términos de empleos e ingresos en los planes de desarrollo nacional? ¿Y en la política industrial?*
- *¿El estímulo sectorial está vinculado con los planes de capacitación y la ampliación de los servicios de cuidado?*
- *¿Los gobiernos establecen parámetros y metas de género para los sectores que proveen bienes y servicios al sector público?*
- *¿Existe una política crediticia que estimule la igualdad de oportunidades?*

También es posible examinar de otro ángulo el tema: ¿Dónde estimular la economía para que las mujeres encuentren sus oportunidades? Las compras públicas tienen también potencial para estimular la igualdad de género (y racial y étnica) entre las empresas que producen bienes y servicios para el sector público.

### ***Mejoría de la calidad de los mercados de trabajo y la igualdad de género***

Los mercados de trabajo de América Latina y el Caribe tienen como principal característica su heterogeneidad. Coexisten en un país sectores muy bien organizados, que cuentan con derechos y protección, con sectores muy precarios y bajas remuneraciones, sin protección social y con escasa aplicación de los derechos del trabajo. Entre estos dos puntos extremos, se observa una multiplicidad de situaciones intermedias. Además, la proporción de ocupaciones precarias varía entre los países. En términos generales, la región sufre altos grados de informalidad, una alta dispersión salarial y poca protección laboral.

Las mujeres participan en estos mercados en condiciones adversas, que se agravan en el caso de grupos indígenas y afrodescendientes. Mejorar la calidad general de los mercados de trabajo en la región implica por tanto tratar la desigualdad de género.

Para avanzar en este terreno, se requiere disponer de una institucionalidad laboral fuerte, marcos legales claros y eficazmente aplicados, además de amplio diálogo social con la participación activa de los trabajadores y los empleadores. Este es el marco propicio para desarrollar las políticas necesarias de igualdad de género y hacer transversal la perspectiva de género en las iniciativas dirigidas al conjunto de la fuerza de trabajo a fin de generar políticas hacia las mujeres (por ejemplo, medidas de acción afirmativa) o para hombres (por ejemplo, medidas de apoyo a la corresponsabilidad).

Estas políticas necesitan superar dificultades, responder a grupos con necesidades particulares y cubrir en algunos países vastos contingentes poblacionales, muchas veces alejados de los grandes centros urbanos.

#### ***a) Garantizar el acceso de las mujeres al mercado de trabajo***

Encontrar, mantenerse y/o retornar a una ocupación no es una tarea sencilla para las mujeres. Si se toman en cuenta su trayectoria, ciclo de vida, experiencias laborales, además de su apariencia o pertenencia étnica o racial, las dificultades tienden a una progresión geométrica.

Para ingresar en el mercado laboral es necesario tener o querer tener un campo de actuación (por ejemplo, comercio, servicios personales) o profesión (por ejemplo, secretaria, contadora, recepcionista, costurera), saber cómo hacerlo (presentación, participación en selecciones, etc.), dónde buscar empleo (redes personales, periódicos, instituciones de intermediación, agencias de empleo, etc.) y poseer las cualidades necesarias para dicho trabajo. Otra posibilidad es desarrollar un





**Es necesario  
garantizar la  
posibilidad de acceso  
de las mujeres a  
una ocupación  
remunerada.**

negocio propio, en la forma de una empresa, como profesional autónomo o en una propiedad agrícola. Esto requiere también de un campo de actuación, un mercado que necesite de los productos o servicios que dicha empresa proveerá, saber cómo manufacturar y/o proporcionar estas mercaderías o servicios, contar con la documentación necesaria y actualizada, administrar el negocio y obtener créditos financieros y asistencia técnica, entre otros factores.

Existe todo un contingente de mujeres dedicado exclusivamente a las tareas domésticas y al cuidado familiar, a quienes les interesaría un puesto de trabajo o el desarrollo de una actividad productiva de forma permanente. Estas son las mujeres clasificadas habitualmente como inactivas, sin inserción laboral, aunque desarrollen un enorme conjunto de trabajos y servicios en sus hogares. Muchas mujeres dueñas de casa no cuentan con el reconocimiento de sus competencias, algunas de ellas incluso pueden tener bajo nivel de escolaridad y es habitual que no dispongan de redes de información y de contactos relativos al mundo laboral. También las jóvenes encuentran muchas dificultades para insertarse laboralmente, en particular aquellas que pertenecen a determinados grupos raciales y/o étnicos. La maternidad y el cuidado familiar a personas mayores o enfermas a menudo afecta a las mujeres que por opción o necesidad se quedan en su hogar y así se alejan del mercado laboral, de los conocimientos más recientes y de las redes de contactos. Eso les dificulta el retorno al trabajo remunerado.

Un grupo importante de mujeres latinoamericanas y caribeñas, que debe lidiar cotidianamente con todas estas necesidades y dificultades, puede tener respuestas en políticas cuyo objetivo final sea ampliar el acceso femenino a una ocupación remunerada. Para esto resulta necesario invertir en:

- información sobre carreras y emprendimientos (en especial, no tradicionalmente femeninos) con orientación profesional sobre la disponibilidad de oportunidades de trabajo y derechos;
- programas específicos de mejoría de la escolaridad y de capacitación profesional, con énfasis en los grupos de mujeres más pobres y con especial atención a los condicionantes étnico y raciales;
- programas específicos para las mujeres cuya trayectoria fundamental se concentre en los cuidados del hogar, a fin de apoyar y posibilitar su acceso a ocupaciones remuneradas;
- políticas de educación e información sobre la no discriminación en los procesos de selección para el trabajo y en las oportunidades de ascenso y capacitación profesional;
- políticas para la inserción de las jóvenes en el mercado de trabajo, con especial atención a las que son madres o responsables por sus familias;
- políticas destinadas a fomentar, reconocer y apoyar la actividad profesional de las mujeres rurales, y

- desarrollo de sistemas nacionales de cuidados para permitir la conciliación entre trabajo, familia y vida personal con igual distribución de las tareas domésticas entre hombres y mujeres, y no discriminación en el empleo para aquellos trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares.

En la formulación y ejecución de las políticas para el acceso al trabajo es aconsejable incluir siempre las recomendaciones de las oficinas de asuntos de la mujer, así como de las organizaciones de trabajadores y empleadores.

### ***b) Garantizar un empleo sin discriminación para las mujeres***

La prevención y el combate contra la discriminación y sus consecuencias pueden ser objeto de iniciativas de los diversos actores sociales y, en particular, del Estado. Para prevenir la discriminación se requiere de un cambio cultural que pueda ser impulsado mediante la utilización de los mecanismos legales y, principalmente, a través de la autorregulación o el establecimiento voluntario de normas y conductas antidiscriminatorias en el lugar de trabajo<sup>32</sup>. Ese tipo de medidas y procedimientos genera un entorno social en el trabajo que impulsa las conductas en la dirección de mayor igualdad.

En términos de políticas, estas necesidades se pueden traducir en iniciativas estructuradas, tales como la institucionalización de determinadas prácticas a través de programas y proyectos, o de servicios específicos, proyectos de información y estímulo, campañas y otros mecanismos.

La discriminación en los ambientes de trabajo tiene muchos formatos referidos a prácticamente todos los ámbitos de la vida laboral, y se encuentran presentes en las condiciones y en las relaciones de trabajo, como ha sido posible verificar en este Informe Regional.

Así, es recomendable buscar y valorar la igualdad de género a través de acciones concretas de políticas, legislación, acuerdos y convenios colectivos, normas y procedimientos empresariales y sindicales. Esta se puede expresar principalmente a través de:

- **Protección a la maternidad y paternidad**, con la puesta en marcha de iguales derechos y beneficios para la conciliación entre las responsabilidades familiares y el trabajo.
- **Protección a las mujeres contra todas las formas de violencia**. En el ambiente de trabajo: el acoso sexual, el acoso moral y las prohibiciones

---

32 OIT: *Igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Informe del Director General, Ginebra (2007).





relativas a la libertad de asociación y de ejercicio de la actividad sindical. También es importante la efectividad de los programas de protección y apoyo a las víctimas de violencia y violencia doméstica para que puedan seguir en sus ocupaciones o acceder a alguna, logrando así un importante aspecto en la superación de su situación, que es la autonomía financiera.

- **Igualdad de trato:** en las oportunidades de promoción y desarrollo de las carreras (incluidos el entrenamiento y la capacitación), establecer procesos libres de sesgos de género y garantizar las condiciones para que las responsabilidades familiares no sean tomadas como factores discriminatorios o impedimentos. En los casos de los despidos, establecer procesos donde los criterios no consideren el género.

El ascenso profesional de las mujeres encuentra frecuentemente un tope o “techo de cristal”, que les impide alcanzar los puestos más altos de las empresas y instituciones, que en general están ocupados por los hombres.

Para romper con estas limitaciones en los ascensos laborales de las mujeres, las empresas, a través de su departamento de recursos humanos o el que cumpla esa función, deberían tomar las medidas necesarias a fin de garantizar que exista la debida difusión de los procesos de promoción, en especial, a través del correo electrónico y mediante la publicación de avisos en los lugares más visibles y concurridos de sus dependencias. Las estrategias de acción afirmativa suelen también ser necesarias para permitir el acceso de las mujeres a los puestos de dirección más altos.

- **Igualdad de remuneración:** se expresa en la aplicación del principio “igual salario por trabajo de igual valor” como norma fundamental del trabajo. Los Estados deberían proponer medidas de no discriminación salarial que incluyan la revisión de categorías, de criterios de valoración y lograr que se pague igual trabajos de igual valor. Esta es una medida concreta que debiera ser incorporada entre las cláusulas de la negociación colectiva y en los directorios de las empresas<sup>33</sup>.

---

33

El logro de la igualdad salarial exige un proceso planificado y estructurado que a menudo recibe el nombre de **programa de igualdad salarial** (OIT, 2008), que es llevado a cabo en un proceso de diálogo entre trabajadores y empleadores, y que abarca las siguientes etapas:

- La selección de los empleos con predominio de mujeres y con predominio de hombres que se van a comparar; esto permite familiarizarse desde un primer momento con los diversos empleos y sus principales características;
- La elección del método de evaluación, que ayuda a comprender en qué consisten los prejuicios sexistas en materia de evaluación;
- La elaboración de instrumentos para acopiar datos sobre los empleos y la recolección de esos datos;
- El análisis de los resultados;
- La determinación del valor de los empleos;
- El cálculo de las diferencias salariales entre empleos de igual valor, y
- El pago de los ajustes para lograr la igualdad salarial.

También para fomentar el principio de igual trabajo por igual valor, es recomendable efectuar auditorías de remuneraciones en el lugar de trabajo, desarrollar sistemas de fijación de salarios basados en la naturaleza de este (en contraposición a la productividad o el desempeño del trabajador), elaborar estadísticas fiables y precisas sobre escalas salariales para grupos diferentes de trabajadores de distintas ocupaciones, desmitificar la idea que se tiene acerca del costo de determinar el alcance de la disparidad de remuneración, y de los recursos necesarios para corregir este desequilibrio, que constituyen un desincentivo para los sindicatos y los empleadores.

Los servicios públicos de empleo (SPE) pueden contribuir a reducir las brechas salariales entre hombres y mujeres a través de evaluaciones de los puestos de trabajo y garantizando que sus descripciones de puestos y ocupaciones permitan que las mujeres y los hombres sean contratados en los mismos niveles, para el mismo tipo de trabajo.

Otra medida importante para la disminución de la brecha salarial entre hombres y mujeres es el establecimiento del *salario mínimo*, dado que éste proporciona un punto de referencia para los salarios. En este sentido, es recomendable revisar la política de fijación de salario mínimo, a fin de identificar la posibilidad de aumentar y mantener el poder de compra de los ingresos de las trabajadoras y los trabajadores menos favorecidos. Igualmente, fortalecer los mecanismos de sanción, aplicación y control de la legislación laboral a fin de garantizar el cumplimiento de la legislación.

### ***c) Ampliar la gama de ocupaciones para las mujeres***

La segmentación ocupacional actúa como una barrera a la presencia de las mujeres en sectores considerados como tradicionalmente masculinos, tales como ciertas áreas industriales como la metalurgia y siderurgia, la construcción civil, la extracción de mineral y en el sector petrolífero; los sectores de servicios como la tecnología de información (*software y hardware*), por ejemplo. En las áreas científicas, continúan siendo minoritarias en las ciencias exactas, las físicas y en ciertos sectores de las biológicas.

Para ampliar el número de mujeres en las profesiones donde hoy están ausentes o tienen baja presencia es posible, entre otras medidas se sugieren las siguientes:

- En el marco de las políticas de desarrollo, una estrategia interesante es la vinculación entre estas y los programas de formación del país, para promover la formación de las mujeres en áreas técnicas y tecnológicas, donde ellas están subrepresentadas. O sea, combinar los estímulos sectoriales con la oferta educacional y profesional de forma a estimular la presencia de mujeres.
- Promover los cambios culturales a través de campañas educativas, acuerdos colectivos y políticas empresariales para valorar el ingreso de

**El salario mínimo es una medida importante para la disminución de la brecha salarial entre hombres y mujeres.**





mujeres en nuevos sectores y en los sectores mayoritariamente masculinos. Del mismo modo, promover la presencia de los hombres en las ocupaciones tradicionalmente consideradas femeninas, buscando así un nuevo equilibrio en la valoración social de las ocupaciones existentes.

- Promoción de la igualdad de género en todos los grados de enseñanza, especialmente en las escuelas y liceos técnicos: eso incluye desde la distribución de información para estimular a las jóvenes, la capacitación de docentes y personal escolar para reconocer y evitar estereotipos de género, hasta la construcción de instalaciones adecuadas a la presencia de ambos sexos, como baños y roperos para mujeres.

#### ***d) Las mujeres especialmente afectadas por la desigualdad***

Tal como se ha reafirmado a lo largo de este Informe, la región agrega a la discriminación de género otros factores de discriminación y generación de desigualdades, relacionados a características personales de las mujeres y al trabajo realizado. Entre todos estos grupos las mujeres rurales y trabajadoras agrícolas, las trabajadoras domésticas, las mujeres afrodescendientes e indígenas, las migrantes y las jóvenes son mayoritarios en la región. Con frecuencia, pertenecen a varios de estos grupos simultáneamente.

#### **Mujeres rurales y trabajadoras agrícolas**

Las mujeres rurales y las trabajadoras agrícolas padecen de la invisibilidad de su trabajo, lo que exacerba la precariedad de las condiciones laborales. Entre sus principales problemas se observan escasos rendimientos, muy bajos niveles educativos, incluso analfabetismo, ausencia de contratos escritos donde se sienten y reconozcan las obligaciones y derechos laborales, y las restricciones al acceso de la tierra e insumos, el crédito y la asistencia técnica para su producción.

De forma sintética se puede señalar que es necesario invertir en medidas y políticas en diversos niveles para abarcar la complejidad de las condiciones de vida y trabajo de estas mujeres. Desde el punto de vista del refuerzo a su condición ciudadana es importante:

- Garantizar el acceso legal a la tierra, la educación y la formación profesional y la organización de su situación civil, como proporcionar documentación personal y de los bienes que poseen. Para el acceso equitativo a la tierra así como su uso productivo por parte de las mujeres agricultoras es recomendable propiciar una reforma agraria que considere las cuestiones de género, impulsando los mercados y servicios de arriendo de tierra para los pequeños agricultores, la titulación conjunta de la tierra y los bienes, y la revisión de leyes de herencia discriminatorias. Para esto, se pueden incentivar estudios sobre el acceso a la tierra de las mujeres en situaciones





de propiedad colectiva, con particular atención a los sistemas de tenencia indígenas y en las comunidades tradicionales afrodescendientes, así como a las relaciones y roles de género en estas comunidades.

- Reconocimiento formal y para todos los fines de sus trayectorias profesionales de modo que tengan garantías de su acceso a beneficios sociales como jubilación plena, pensiones y pagos por enfermedades y accidentes de trabajo.

Para las trabajadoras asalariadas agrícolas:

- Equiparar los derechos laborales y garantizar la protección social a las trabajadoras temporeras, y asalariadas agrícolas y generar las medidas necesarias para su cumplimiento.
- Fomentar la elaboración y rúbrica de respaldos escritos de los contratos de trabajo donde se establezcan los términos del acuerdo, como una herramienta de visibilización de las mujeres rurales como trabajadoras y para resguardar sus derechos laborales e incluirlas en la cobertura de la seguridad social.
- Desarrollar estrategias para generar menos intermitencia en el trabajo asalariado agrícola.
- Promover la inclusión de los problemas de las trabajadoras agrícolas en las políticas y programas de salud y seguridad ocupacionales, así como en las actividades de sensibilización en temas especiales, por ejemplo: seguridad e higiene en el trabajo, protección de la maternidad y el acoso sexual, entre otros.
- Mejorar la representación y voz de las mujeres rurales, así como la promoción de su sindicalización y acceso a procesos de negociación colectiva.
- Promover la fiscalización por parte del Estado del cumplimiento de las normas y condiciones laborales, en especial las remuneraciones y las condiciones y jornadas de trabajo.

Para las campesinas y pequeñas propietarias familiares:

- Apoyar a las pequeñas propiedades rurales, dirigiéndose especialmente a las mujeres, a través de la reducción de las barreras de género de acceso al crédito, la creación de un ambiente de negocios propicio para estas, y el fortalecimiento de los servicios de negocios y de extensión agrícola, entre otras medidas.
- Aumentar la envergadura, profundidad y adecuación de los servicios financieros en áreas rurales a las mujeres, con apoyo y sensibilización de las instituciones financieras rurales sobre las cuestiones de género.



- Desarrollar sistemas de seguridad social para empresarios y empresarias informales, que incluyan prestaciones en efectivo para el permiso de maternidad o prestaciones familiares, y aumentar los servicios de cuidado de los niños, a fin de fortalecer la capacidad de las mujeres y facilitar condiciones para que puedan dedicarse a sus negocios.

### **Mujeres indígenas y afrodescendientes**

Las mujeres indígenas y afrodescendientes representan un enorme contingente de la población femenina de la región y son, sin duda, las que presentan los menores chances de lograr su autonomía personal y económica a través del trabajo. En su cotidianeidad reflejan la doble discriminación por su condición de mujeres y de indígenas o afrodescendientes, lo que acrecienta las barreras para superar la pobreza y desigualdad de oportunidades.

Lejos de constituirse como un grupo homogéneo, estas mujeres se encuentran presentes desde las comunidades tradicionales hasta los grandes centros urbanos de la región. Por eso, las medidas destinadas a la promoción de la igualdad de género comprenden las dirigidas a todas las mujeres, pero teniendo en cuenta su presencia o la necesidad de garantizarla en todos los ámbitos urbanos y rurales del mundo del trabajo.

En primer lugar, los países deben comprometerse con la erradicación de todas las formas de discriminación étnica y racial y con la promoción de las políticas para la igualdad. La discriminación étnica y racial es estructural, al igual que la de género, lo que hace necesario promover acciones públicas para su superación.

Entre las múltiples tareas necesarias para la generación de las políticas es posible destacar:

- Creación y empoderamiento político y financiero de secretarías y ministerios con la finalidad específica de promoción de la igualdad de género y étnico-racial.
- Realizar campañas en todos los niveles de temas que contribuyan a la valoración social de los pueblos indígenas, afrodescendientes y otros grupos postergados. Y, en especial, para revertir los estereotipos que se asocian a las mujeres.
- Mejoría del conocimiento existente en los países sobre estas poblaciones a través de la inserción de variables de pertenencia étnica o racial y sexo en los censos nacionales, encuestas de hogares e informaciones administrativas en todos los niveles, como el procesamiento y divulgación amplia y regular de los resultados.
- Promoción del acceso a la educación y formación profesional, para que estas mujeres puedan igualar los niveles educativos alcanzados por el conjunto.



- Promoción de acciones afirmativas en el mundo laboral, para asegurar la igualdad en la inserción, permanencia y ascenso profesional de las mujeres indígenas y afrodescendientes.
- A las organizaciones de trabajadores y de empleadores se les recomienda incorporar la dimensión étnico-racial en sus acciones y programas, tanto en sus propios equipos, mediante acciones positivas y con especial énfasis en la capacitación de nuevos cuadros.
- Los países deberían establecer procedimientos de inserción para garantizar la presencia equitativa de indígenas y afrodescendientes entre los servidores públicos de todos los niveles y regiones.

### Trabajadoras migrantes


Las mujeres migrantes están más expuestas que los hombres a sufrir discriminación, explotación y violencia en los traslados o en los destinos, lo que suele traducirse en salarios inferiores al mínimo legal establecido y condiciones laborales muy precarias. Por tanto, es crucial que los países firmen, ratifiquen y promuevan la aplicación de la Convención Internacional para la Protección de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares<sup>34</sup>, así como los otros instrumentos y acuerdos internacionales y regionales que operen en el caso de las mujeres migrantes para la protección de sus derechos. A nivel nacional e internacional es necesario:

- Revisar la legislación migratoria y las políticas de promoción de la igualdad de género, de modo de garantizar que las trabajadoras migrantes tengan los mismos derechos laborales que el resto de los trabajadores (en especial en el trabajo doméstico). Se deberían poner en marcha programas de registro y formalización laboral de las trabajadoras migrantes, desarrollar campañas de información sobre sus derechos, establecer regulaciones que faciliten la reunificación familiar, involucrar al sector empresarial en tanto corresponsable del cumplimiento de la ley y promover la sindicalización de las trabajadoras migrantes.
- Elaborar información apropiada, oportuna y relevante para formular políticas y acuerdos encaminados a la gobernabilidad migratoria. En particular, contar con datos sobre los nuevos factores del fenómeno, tales como el retorno, la circulación, la trata de personas, el tráfico de migrantes, las remesas y la movilidad temporal, entre otros.
- Los países de acogida deberían permitir la libre circulación, garantizar

---

34 Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 45/158 de 1990, entró en vigor en 2003. Esta Convención tiene carácter de vinculante, es decir, jurídicamente obligatoria para los países signatarios.





Para mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas es necesario equiparar sus derechos y garantizar condiciones de trabajo decente.

la protección de la legislación laboral para las ocupaciones desprotegidas, alentar la organización de las mujeres migrantes, hacer cumplir los contratos, ofrecer derechos de seguridad social y la concertación de acuerdos bilaterales, así como facilitar el uso de sistemas de transferencia segura y eficaz de las remesas.

- Los países de origen tienen que abordar las causas profundas de la migración de las mujeres poco calificadas con el propósito de convertir la migración en una verdadera elección, y atraer de nuevo a las que se han ido. Entre estas causas se incluyen la pobreza, la discriminación del mercado laboral, el elevado desempleo de las mujeres, la baja base de competencias y la discriminación en el acceso a los recursos productivos. Estos países deberían elaborar políticas de empleo que atiendan a las cuestiones de género en lugar de depender de la migración para resolver los problemas de desempleo del país.
- Sobre las remesas, se deberían fortalecer y apoyar iniciativas encaminadas a reducir los costos de transferencia, orientarlos hacia usos productivos y encontrar mejores prácticas que contribuyan a mitigar la pobreza y, en general, a incrementar el bienestar, además de acercar a las migrantes al sistema financiero formal (sobre todo a las mujeres rurales).
- Promover en los países de origen y de destino el diálogo social sobre el tema y la creación de mecanismos tripartitos para abordarlo.
- Generar información y conocimientos sobre las migraciones a fin de formular políticas adecuadas.
- Fomentar el diálogo y la cooperación intergubernamental sobre políticas de migraciones laborales, en consulta con los interlocutores sociales, la sociedad civil y las organizaciones de trabajadores migrantes.
- Suscribir acuerdos migratorios binacionales que incluyan medidas dirigidas a las familias transnacionales y que incluyan tanto la reunificación en el país de origen como de destino.

### Trabajadoras del hogar

El trabajo doméstico remunerado es una de las actividades laborales donde existe mayor déficit de trabajo decente. En la mayoría de los países de la región, las trabajadoras domésticas están sujetas a leyes especiales que limitan sus derechos laborales con respecto a las trabajadoras asalariadas formales.

Para mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar, los Estados deberían promover la ratificación del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), de la OIT, y revisar la legislación a la luz de este instrumento, con el fin de equiparar los derechos de las trabajadoras domésticas a los del resto de las asalariadas y garantizar condiciones de trabajo decente. Resaltan entre las medidas que plantea este Convenio y la Resolución 201 que lo acompaña:

- Adecuación de las legislaciones y prácticas con miras a garantizar los mismos derechos laborales a las trabajadoras domésticas.
- Legislar sobre las horas normales de trabajo, la compensación de horas extraordinarias, los períodos de descansos diarios y semanales y las vacaciones pactadas.
- Asegurar que los trabajadores domésticos se beneficien de un régimen de salario mínimo, donde ese régimen exista, y que la remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo.
- Asegurar la promoción y la protección efectivas contra toda forma de abuso, acoso y violencia.
- Adoptar medidas para la formalización de su trabajo y su inserción plena en los sistemas de seguridad social y protección a la maternidad.
- Las trabajadoras del hogar deberían ser informadas sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, de preferencia mediante contratos escritos en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos.
- Fiscalizar el cumplimiento de la ley y asegurar la existencia de mecanismos y procedimientos para las denuncias.
- Desarrollar campañas de información sobre los derechos y deberes de las empleadoras y los empleadores y las trabajadoras y los trabajadores del hogar, para la sensibilización sobre el valor social y económico del trabajo doméstico.
- Adoptar medidas y apoyar actividades para asegurar que las trabajadoras domésticas y los trabajadores domésticos disfruten de la libertad sindical y la libertad de asociación y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. De esta manera, los Estados deberían proteger el derecho de las trabajadoras y los trabajadores domésticos, así como el de sus empleadoras y empleadores, a constituir las organizaciones, federaciones y confederaciones que estimen convenientes y a afiliarse a las mismas.
- Reforzar los programas destinados a erradicar el trabajo infantil doméstico que realizan niñas provenientes de hogares pobres, generalmente rurales y en alta proporción indígenas o afrodescendientes. En particular, deberían fijar una edad mínima para los trabajadores domésticos, compatible con las disposiciones del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), ambos de la OIT, la que no podrá ser inferior a la edad mínima estipulada en la legislación nacional para los trabajadores en general. Asimismo, sería necesario adoptar medidas para asegurar que el trabajo efectuado por los trabajadores domésticos menores de 18 años pero mayores a la edad mínima para el empleo, no los prive de la



escolaridad obligatoria ni comprometa sus oportunidades para acceder a la enseñanza superior o a una formación profesional.

- Los Estados deberían adoptar medidas para cooperar entre sí a fin de asegurar la aplicación efectiva de las mismas disposiciones a las trabajadoras del hogar migrantes. Deberían especificar, mediante legislación u otras medidas, las condiciones según las cuales estas trabajadoras tienen derecho a la repatriación tras el término del contrato de trabajo en virtud del cual fueron empleadas.

### Mujeres jóvenes

Las mujeres jóvenes enfrentan una situación difícil para incorporarse al mercado de trabajo. A pesar de que, en promedio, su nivel de escolaridad es mayor que el de los hombres jóvenes, sus ingresos laborales son inferiores. Asimismo, ellas están más impactadas que los jóvenes por las tareas del hogar y de cuidado, incluida la maternidad temprana.

Por este motivo, las políticas de promoción de trabajo decente para las jóvenes deberían estar integradas con al menos las siguientes líneas de políticas públicas:

- Políticas de permanencia en la escuela, incluidos los niveles de formación profesional y formación superior. Esto implica además la promoción del ingreso de las jóvenes a carreras no tradicionalmente femeninas.
- Políticas de orientación vocacional y apoyo a la inserción laboral, con énfasis en el respeto a los derechos de los jóvenes en las actividades laborales y de pasantía.
- Servicios de orientación vocacional, que cumplen un papel clave para la ampliación de las opciones laborales de las jóvenes, en particular, porque pueden ser utilizados para acercarlas a estudios y proyectos laborales no tradicionales y promover su acceso a sectores económicos donde están subrepresentadas.
- Especial atención al acoso sexual de las jóvenes en el ambiente laboral.
- Implantación de sistemas de cuidados que también otorgan atención a las necesidades de las jóvenes con responsabilidades familiares (familiares o hijos), para eludir las consecuencias negativas de la maternidad adolescente en las opciones educativas y las carreras laborales de mujeres jóvenes.
- Los Estados deberían promover la incorporación de medidas específicas para reducir las brechas de género en el diseño y gestión de los programas de empleo juvenil. Asimismo, precisan trabajar con el sector privado para el establecimiento de procedimientos claros a fin de evitar la discriminación de género en los procesos de selección y contratación.

### ***e) Formalizar el trabajo de las mujeres***

Es necesario que los países de la región proporcionen mecanismos para formalizar el trabajo y reforzar aquellos que permitan a los trabajadores y trabajadoras acceder a la seguridad social y a las prestaciones sociales. Se sugieren al respecto medidas de carácter general como también otras específicamente destinadas al trabajo informal de las mujeres:

- Generar una política de promoción de la formalización del trabajo para las trabajadoras y trabajadores, además de los empleadores y empleadoras, sobre su importancia para las personas y empresas y la recaudación pública, con miras a sostener los sistemas de protección social.
- Utilizar incentivos como estímulos crediticios, tributarios y la simplificación de reglas y procedimientos para la formalización de las empresas –en especial con las micro y pequeñas empresas–, el registro de los trabajadores y el pago de sueldos, contribuciones e impuestos.
- Revisar las políticas y marcos normativos para proteger los empleos atípicos y limitar el uso de estos contratos.
- Promover la articulación entre los sistemas de empleo y los de protección social de forma a facilitar las contribuciones y pagos, así como las comprobaciones y procedimientos necesarios para trabajadores y empresas en los eventos de la vida laboral, tales como maternidad, accidentes, jubilación, entre otros.
- Fiscalizar y generar programas especiales en las áreas con concentración del empleo de las mujeres y alta informalidad.
- Conceder especial atención a las responsabilidades que asumen las mujeres en relación con el cuidado de personas, para facilitar su transición del empleo informal al formal.
- Incumbe a los gobiernos ofrecer un marco a escala nacional y local que respalde los derechos de organización de las trabajadoras informales. Deberían eliminarse los obstáculos al reconocimiento de las organizaciones legítimas, democráticas, accesibles, transparentes, responsables y basadas en la afiliación de trabajadores y empleadores de la economía informal, a fin de que puedan participar en las estructuras y los procesos de diálogo social.

### ***La institucionalidad en los mercados de trabajo***

La promoción de la igualdad requiere de Estados comprometidos con los derechos laborales de las mujeres, lo que se traduce en instituciones y actores involucrados con su alcance. Las instituciones del mercado de trabajo tienen un papel decisivo en las políticas de empleo con dimensión de género.







Los servicios públicos de empleo pueden generar acciones específicas para las mujeres, incorporando la igualdad de género en todas sus actividades.

#### *a) Los servicios públicos de empleo*

Una importante contribución a la equidad de género en el mercado de trabajo pueden hacer los servicios públicos de empleo (SPE). El conjunto de instituciones que aglutinan (la intermediación entre trabajadoras y trabajadores y empresas; la formación y capacitación profesional; el seguro de desempleo; el apoyo a la generación de ingresos, y la producción de información y conocimientos sobre el mercado de trabajo) pueden trabajar desde una perspectiva multidimensional para concretar avances fundamentales.

La primera recomendación es crear los SPE en aquellos países donde no existan y fortalecerlos en aquellos donde ya están en operación, como plantea el Convenio sobre el servicio de empleo, 1948 (núm. 88), de la OIT.

Los SPE deberían incorporar la perspectiva de género, es decir, considerar las necesidades y posibilidades de las mujeres, a la vez que incorporar entre sus objetivos la promoción de la ocupación de estas en mejores puestos de trabajo.

En cada una de sus instituciones es posible generar acciones específicas para las mujeres, además de promover la transversalización de la dimensión de género en todas, es decir, incorporar los objetivos de promoción de la igualdad de género en todas las actividades desarrolladas.

La capacitación en género de los trabajadores y trabajadoras de las instituciones de los SPE, así como en las entidades privadas (por ejemplo, los servicios privados de colocación laboral), resulta vital, pues estos son los agentes fundamentales en el proceso de su implantación, manejo y perfeccionamiento. Los servidores públicos tienen un papel clave como agentes de políticas: reciben las demandas y están en contacto permanente con los ciudadanos, las personas que buscan trabajo y el personal de las empresas que busca nuevos recursos humanos.

La articulación y coordinación entre las diferentes instancias de los SPE puede también propiciar un salto de calidad en los servicios y la promoción de la igualdad. Las mujeres deberían poder dirigirse a una institución donde, por ejemplo, les brinden acceso a las oportunidades de empleo, informen sobre sus posibilidades de formación, den acceso a las solicitudes de créditos para la creación de microempresas o el trabajo autónomo y puedan hacer solicitudes de seguro de desempleo. Si todos estos servicios están en línea con las iniciativas gubernamentales de diferentes ministerios, estados o provincias, y/o municipios para sectores, ramas, empresas, es posible combinar la inversión en determinado rubro, por ejemplo, la construcción de hospitales y escuelas, con una participación importante de las mujeres en la construcción civil mediante la búsqueda de las interesadas, el apoyo a su capacitación y su inserción en las inversiones programadas en las localidades donde se encuentran.

La experiencia y la información de los SPE son esenciales para el diseño y/o recomendaciones de políticas laborales y de empleo, porque conocen en detalle la



oferta y demanda de trabajo. Para facilitar el acceso de las mujeres a los servicios públicos de empleo, se deberían adecuar sus horarios de atención, lugares y formas de difusión, así como las metodologías de apoyo. Es recomendable revisar los enfoques y materiales gráficos y audiovisuales de estos servicios, así como capacitar a su personal para evitar la reproducción de patrones estigmatizadores del trabajo de la mujer.

Entre las estrategias que los SPE pueden utilizar para combatir la desigualdad por razones de género resaltan las que se describen a continuación.

### **Intermediación laboral**

La intermediación laboral cumple un servicio fundamental y tiene un papel muy relevante en la promoción de la igualdad y en la construcción de una nueva cultura en el mundo laboral. Es posible recomendar al respecto:

- Creación de un sistema de intermediación laboral público. En su operación, se debería considerar la atención a las regiones más lejanas o aisladas, incluidas las grandes ciudades y sus entornos.
- El funcionamiento de las agencias en horarios y lugares accesibles a las mujeres teniendo en cuenta sus posibilidades de transporte y sus labores domésticas y de cuidados familiares.
- Reunir las ofertas de puestos de trabajo con la preocupación de hacer valer la no discriminación evitando que:
  - los requerimientos contengan requisitos discriminatorios como exigencias en cuanto a la edad, apariencia, local de vivienda, sexo, religión, nacionalidad, entre otros;
  - las mujeres se autoimpongan discriminaciones como no postular a un trabajo que sea tradicionalmente masculino, por ejemplo;
  - la discriminación en la clasificación de los postulantes a ciertos puestos, y
  - hacer el seguimiento de los postulantes entrevistados por las empresas para enterarse de posibles eventos o mecanismos discriminatorios en los procesos selectivos, de forma de orientar a las empresas en su supresión.
- Ampliar sus servicios de intermediación para incluir la orientación profesional a determinadas carreras, sobre las características de los procesos selectivos y cómo deberían prepararse para enfrentarlos, por ejemplo, en la elaboración de currículos.
- Es importante considerar que muchas personas en América Latina y el Caribe pueden necesitar incluso de apoyo para asistir a una entrevista laboral y solventar los gastos de transportes y/o alimentación en los que se incurrirá en la búsqueda de trabajo.

**Reunir ofertas de puestos de trabajo con la preocupación de hacer valer la no discriminación.**



- Formar a los agentes de la intermediación en la sensibilidad de género, étnica y racial y sobre los prejuicios en relación a las jóvenes.
- Capacitar a las empresas y trabajadoras y trabajadores sobre los derechos laborales.

Es importante revisar los sistemas de procesamientos de los registros administrativos de los servicios de intermediación laboral, tales como las hojas de los puestos de trabajo y las fichas de los candidatos, además de la documentación del proceso de selección, pues son materiales valiosos para comprender mejor la realidad de la oferta y demanda de empleo.

### **Formación profesional**

Los países de América Latina y el Caribe tienen una larga tradición en materia de formación profesional, desarrollando nuevos conceptos y metodologías que han logrado elevar la calidad de muchos de sus institutos y escuelas. Sin embargo, todavía persisten desafíos para que los procesos formativos sean masivos, amplios, profundos en sus propuestas y contenidos y estén disponibles para la población en general. También se plantean retos para la inserción de una perspectiva de género en la enseñanza profesional, formar a las mujeres en estos temas e incluirlos en las mallas curriculares, modos de funcionamiento y llegada a los locales donde están quienes la necesitan.

Las empresas también están realizando inversiones en esta área, pero sus iniciativas a menudo carecen de la perspectiva de género y contienen sesgos de género o criterios sexistas o tradicionales sobre los perfiles necesarios en la convocatoria y/o selección de personas para los puestos de trabajo y participar de los cursos de entrenamiento. Es particularmente relevante atender a la capacitación en el lugar de trabajo.

También las mujeres tienen un extenso historial de competencias y capacidades, con frecuencia desarrolladas en los hogares, en trabajos de cuidado, en actividades en puestos de trabajo informales que no son reconocidas ni como trabajo ni como competencia profesional. Es urgente promover las iniciativas de certificación necesarias para que sean reconocidas, ampliando las oportunidades de inserción en los mercados de trabajo.

Así, considerando la diversidad de los países, se propone que la formación profesional:

- Desarrolle sistemas de formación profesional integrados, distribuidos espacialmente, articulados con los sistemas educacionales y los planes de inversión y desarrollo, además de las organizaciones de trabajadores y trabajadoras.
- Promueva su integración en el ámbito de los sistemas públicos de empleo y al conjunto de las iniciativas de los Ministerios de Trabajo y otros ministerios, especialmente en lo referido al desarrollo y aplicación de



estrategias para propiciar la elección de especialidades en los ámbitos donde las mujeres están subrepresentadas.

- Ofrezca orientación y formación profesional, para facilitar el ingreso o el reintegro de las mujeres a la fuerza de trabajo tras una ausencia por maternidad o responsabilidades familiares.
- Tome en cuenta que las acciones de capacitación promovidas por las empresas, escuelas y centros de formación profesional consideren las particularidades de las jornadas de trabajo remunerado y no remunerado de las mujeres, adaptándose a ellas.
- Revise los programas curriculares y metodologías para incluir la dinámica de vida y trabajo de las mujeres, así como las necesidades especiales de las mujeres indígenas y afrodescendientes, además de las migrantes y, en especial, de las trabajadoras domésticas.
- Promueva la certificación de competencias de las mujeres.
- Además, la formación para la búsqueda de trabajo, la asesoría y la orientación profesional, así como la enseñanza básica correctiva, junto con la adquisición de calificaciones específicas, pueden mejorar las perspectivas de encontrar empleo.

#### ***b) Seguro de desempleo***

Un sistema de protección eficaz para enfrentar la contingencia del desempleo se sustenta, fundamentalmente, en su capacidad de proporcionar recursos monetarios a quienes enfrentan la pérdida de su fuente laboral, así como apoyar la búsqueda de empleo y la reinserción productiva en los mercados de trabajo.

Pocos países tienen seguro de desempleo en América Latina, y estos presentan baja integración con otros programas y reducida cobertura, lo que se explica por la alta informalidad y las dificultades para reunir condiciones de elegibilidad. La informalidad opera como un obstáculo para su funcionamiento puesto que, por su naturaleza contributiva, sólo permite incorporar a los trabajadores formales. Esto afecta de manera especial a las mujeres, quienes están sobrerrepresentadas en los trabajadores informales.

Como en general son sistemas que basan su financiamiento en contribuciones, quienes normalmente logran cumplir con los requisitos de elegibilidad son los trabajadores con mayor estabilidad laboral e ingresos más altos, por lo general, los hombres.

En ese sentido sería recomendable:

- Evaluar la posibilidad de establecer este instrumento en los países donde no existe.
- Tomar medidas para ampliar la cobertura de mujeres, con su aplicación hacia sectores actualmente excluidos, como por ejemplo el servicio





La inspección laboral debe tener recursos humanos suficientes y capacitados en el ámbito de la no discriminación, protección a la maternidad y acoso sexual.

doméstico y realizar los cambios normativos necesarios en los requisitos de acceso para hacer crecer su cobertura.

- Estudiar los aspectos relacionados al acceso de las mujeres al seguro de desempleo para conocer mejor las implicaciones que tiene la discriminación de género y étnica y racial.

### *c) Observatorios laborales*

Como es fundamental disponer de informaciones adecuadas para la realización, evaluación y perfeccionamiento de las políticas de empleo, muchos países ya disponen o están poniendo en marcha observatorios laborales. Estos trabajan generalmente a partir de mecanismos institucionales, como informaciones administrativas de los propios servicios de empleo y de los Ministerios de Trabajo, encuestas periódicas y bancos de datos, para determinar y controlar las deficiencias y necesidades en este terreno y prever las tendencias futuras. En este sentido, las universidades u otras instituciones de enseñanza e investigación pueden aportar gran valor.

Desde una perspectiva de género es necesario trabajar las informaciones y análisis producidos por los observatorios, siempre desagregados por sexo y con características personales tales como raza, etnia, edad, educación, entre las principales. Eso permitirá que la visión de los mercados de trabajo, de la demanda y de la oferta, así como las tendencias hacia el futuro puedan ser comprendidas en su totalidad. Además, los observatorios laborales pueden contribuir decisivamente a la mejoría de los sistemas estadísticos nacionales, pues tienen la capacidad de precisar y prever necesidades de información, incluidas sus propias encuestas, estimulando o solicitando su producción por institutos, universidades, empresas y sindicatos. En este sentido, es importante desarrollar conjuntos básicos de indicadores nacionales que puedan dialogar con las estadísticas de los países y de la región.

### *d) Inspección del trabajo*

Un problema central para la equidad de género en el mercado de trabajo es el efectivo cumplimiento de la normativa existente de forma que los derechos consagrados en la ley sean efectivamente ejercidos. La administración del trabajo cumple en este ámbito un papel crucial en dos sentidos: a través de la prevención y de la fiscalización.

A veces, las infracciones se producen por el desconocimiento de la normativa. Por eso, la inspección del trabajo debería desarrollar una labor de promoción y difusión de los derechos y deberes definidos por la legislación laboral. Las acciones recomendadas incluyen:

- Para posibilitar una fiscalización efectiva, los Estados deberían asegurar que las inspecciones laborales cuenten con recursos humanos capacita-

dos y especializar a un grupo de ellos en el ámbito de la discriminación, acoso sexual y protección a la maternidad.

- Desarrollar programas de formación en derechos laborales dirigidos a empleadores y a trabajadores, con énfasis en las temáticas de mayor interés para las mujeres, tales como discriminación en el trabajo, acoso sexual y protección a la maternidad. Asimismo, sería recomendable capacitar a las personas que reciben las denuncias dentro de las empresas, otras instituciones y organizaciones laborales.
- Es recomendable elaborar programas de inspección que incorporen aquellos temas donde la discriminación es más sutil y en los cuales no se reciben denuncias.
- Las inspecciones de trabajo pueden desempeñar también un papel preventivo de la discriminación mediante el suministro de insumos y datos para modificar la legislación laboral y el asesoramiento técnico a empleadores y trabajadores.
- Para la mejor observancia de las normas y su fiscalización es preciso hacer más operativa la legislación, simplificando los mecanismos y acelerando los procedimientos de denuncia, investigación y sanción en temas de discriminación y acoso sexual. Es recomendable, asimismo, crear y estandarizar procedimientos en aquellos casos más complejos de investigar, como el acoso sexual.
- Mediante la realización de estudios se deberían evaluar el cumplimiento y la efectividad de la normativa existente y detectar factores que dificultan la realización de denuncias o el cumplimiento de las normas.
- Revisar el sistema de recolección, procesamiento y análisis de la información que recoge la inspección laboral, a fin de estandarizar sus procesos.
- Flexibilizar horarios y lugares de atención de las inspecciones laborales, a fin de facilitar el acceso de las trabajadoras.

#### ***e) Salario mínimo***

Las políticas de salario mínimo son instrumentos estratégicos en la mejoría de la calidad de vida y trabajo y ejercen un importante impacto sobre las mujeres. En la región, los salarios mínimos pueden incidir directamente en el combate a la pobreza y en la mejoría de los mercados de trabajo, lo que es especialmente relevante para las mujeres. Además, los salarios mínimos tienen un papel clave en la disminución de las brechas de ingresos entre hombres y mujeres.

Por ende, es recomendable que los países busquen establecer salarios mínimos adecuados a los estándares fundamentales para una remuneración que asegure condiciones de vida dignas. Además, mantener su poder de compra y promover su aumento, de acuerdo al crecimiento económico y el desarrollo de los países, para que estos beneficios sean distribuidos.



# Marcos legales que garanticen la igualdad de género

En las últimas décadas se ha registrado un importante progreso tanto en términos de la creación y adaptación de normas nacionales e internacionales, así como de acuerdos gubernamentales en diferentes instancias sobre la no discriminación y la promoción de la igualdad de género. Sin embargo, falta recorrer un extenso camino hasta la revisión completa de los códigos y normas para incluir asuntos necesarios a la igualdad y eliminar ideas y prácticas discriminatorias. Tomando en cuenta la diversidad y los avances de la región, se pueden sugerir medidas como las que se presentan a continuación.

## **PROMOVER LA RATIFICACIÓN DE LOS CONVENIOS INTERNACIONALES**

Las normas internacionales del trabajo definen estándares mínimos de observancia a nivel mundial. Su ratificación y posterior adaptación en la legislación nacional es la forma como los Convenios se aplican en los países.

Además de configurar la legislación, el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), el Convenio sobre la protección de la maternidad, 1952 (núm. 103) y el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183) sirven para ofrecer orientación en la formulación de políticas para lograr la igualdad de género en el mercado de trabajo; como fuente de inspiración para las buenas relaciones laborales, y como modelos para los convenios colectivos.

Además, son un indicador del interés de los Estados por procurar una mejor calidad de vida de sus habitantes. Por eso, sería conveniente que los Estados que todavía no han ratificado los convenios internacionales adopten las medidas necesarias para hacerlo.

## REVISAR LOS MARCOS LEGALES NACIONALES Y ADECUARLOS A LAS NORMAS INTERNACIONALES

Los Estados que han ratificado los principales Convenios contra la discriminación deberían revisar y adecuar la legislación nacional a estos para que sea más efectiva, con el objetivo de permitir que las mujeres compitan en condiciones de mayor justicia en el mercado de trabajo.

Además de la creación de nuevas leyes para fortalecer la igualdad de oportunidades y el principio de no discriminación, como la penalización del acoso sexual y la protección de las trabajadoras migrantes, es pertinente revisar la legislación existente y efectuar las modificaciones necesarias para adaptarla al mercado laboral y que no se constituya en un obstáculo al empleo femenino. Se debería prestar atención a las barreras que la legislación puede imponer a la contratación de las mujeres y revisarla a la luz de la igualdad de género y responsabilidades compartidas entre hombres y mujeres, especialmente aquellas medidas relativas al cuidado infantil, protección a la maternidad y cuidado de dependientes y otros.

Es aconsejable identificar los vacíos normativos más importantes en materia de desigualdad y discriminación por género en el mercado laboral así como promover la formulación de nuevas leyes y/o reglamentar las ya existentes.

En particular se deberían prohibir explícitamente las prácticas discriminatorias en los procesos de contratación, promoción y fijación de los salarios o despido. Esto implica, entre otras cosas, prohibir el examen de embarazo y evitar las preguntas sobre el estado matrimonial o el número de hijos en el proceso de selección. También sería adecuado establecer un marco legal para la prevención y sanción del acoso sexual en aquellos países donde aún no exista, y medidas para su cumplimiento.

Con el objetivo de adaptar los marcos normativos a los convenios internacionales y cubrir los posibles vacíos normativos con nuevas leyes y/o sus reglamentaciones, sería recomendable:

- Generar manuales o compendios y guías de fácil comprensión sobre la legislación laboral internacional y nacional con perspectiva de género.
- Formar trabajadores, empresarios y miembros de organizaciones de la sociedad civil sobre el marco regulatorio internacional de trabajo e igualdad de género, para que sean ellos quienes impulsen las leyes de la igualdad de género en el mundo del trabajo.
- Desde las organizaciones de la sociedad civil y los organismos internacionales se puede brindar asistencia técnica a parlamentarios para el desarrollo de esta tarea. Asimismo, pueden colaborar en la detección y difusión de buenas prácticas en materia normativa.
- En el marco de la agenda mundial de combate a la violencia contra las

Revisar la legislación a la luz de las responsabilidades compartidas, en especial el cuidado infantil, con dependientes y otros.




mujeres, mejorar las legislaciones, la atención judicial y el apoyo a la reinserción social y laboral de las mujeres víctimas de violencia.

Mediante el diálogo social se debería acordar y poner en marcha una estrategia para lograr una efectiva aplicación de los Convenios identificados como instrumentos clave en los avances hacia la igualdad en el mundo del trabajo.

## AGILIZAR LA JUSTICIA LABORAL

El fortalecimiento de la justicia laboral constituye un medio fundamental para mejorar el cumplimiento efectivo de la normativa y garantizar el acceso a la justicia de todas las personas que trabajan. Por tal motivo, se sugieren las siguientes acciones:



Es admisible y necesario invertir la carga de prueba en casos de discriminación, acoso sexual y protección a la maternidad.

- Capacitar a los jueces sobre la normativa internacional y sus correspondientes capítulos nacionales en materia de los principales Convenios Internacionales de la OIT vinculados a la discriminación: Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100); Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183); Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), y Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189).
- Crear mecanismos para que los denunciantes tengan acceso a un defensor público y a crear servicios gratuitos de información, asistencia y defensa de sus derechos.
- En países donde no existen juzgados laborales ni los defensores laborales, se debería promover su institucionalización, así como entregar capacitación técnica y sensibilizar al personal judicial sobre equidad de género, y en particular sobre la discriminación y protección de la maternidad.

### ***Invertir la carga de la prueba***

Uno de los aspectos más complejos de resolver en un proceso administrativo o judicial donde se alega discriminación, es el probatorio, debido a dos circunstancias que suelen ser inherentes a esta: i) no responde a un paradigma o patrón común que pueda ser evidente con facilidad, y ii) se presenta a través de conductas habitualmente enmascaradas en una apariencia de legitimidad.

Los actos discriminatorios se producen generalmente en privado, sin testigos y no quedan documentos escritos. Quien discrimina está en una posición de poder, tanto en relación con la persona afectada, como de otras personas que podrían atestiguar sobre la discriminación y que se sienten amedrentadas de hacerlo, sea por miedo a perder su trabajo, o a enemistarse con su superior o a recibir cualquier tipo de represalia.




Por esta característica se considera admisible y necesario invertir la carga de la prueba en los casos de discriminación, acoso sexual y protección de la maternidad. Es decir, revertir el principio general de que quien reclama el cumplimiento de una obligación debe proveer la prueba.

Algunos países establecen principios sobre la flexibilización de la carga de la prueba, a la que se denomina prueba de indicios. Estos consisten en verificar si la persona demandante demostró un panorama indiciario suficiente del que se pueda inferir una sospecha razonable de que el trato desfavorable pudo ser discriminatorio. Para esto, debe existir una conexión entre el factor protegido (embarazo, maternidad, sexo) con el resultado del perjuicio que concretaría la discriminación (no renovación, suspensión, extinción contractual). De ser así, se procede a invertir la carga de la prueba, correspondiendo al empleador demostrar que la decisión responde a una razón ajena por completo al rasgo discriminatorio.



# Acciones de las organizaciones de trabajadoras y trabajadores y de empleadoras y empleadores



Las organizaciones de trabajadores y empleadores deben ser consultadas y se debe obtener su cooperación para elaborar políticas económicas y sociales.

Los instrumentos sobre la política de empleo y el desarrollo de los recursos humanos requieren de consulta con los interlocutores sociales para la adopción y la aplicación de los programas y políticas pertinentes. Es recomendable que los representantes de las personas interesadas en las medidas que se adopten sean consultadas en relación con las políticas del empleo, sobre todo los representantes de los empleadores y de los trabajadores, con el objeto de tener plenamente en cuenta sus experiencias y opiniones, lograr su plena cooperación en la formulación de esta política y obtener el apoyo necesario para su ejecución.

En cuanto al alcance de las consultas, éstas no deberían limitarse a las medidas en materia de política de empleo, sino que deberían ampliarse a todos los aspectos de la política económica que tienen relación. Por tanto, las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores no sólo deberían ser consultadas acerca del mercado de trabajo o los programas de formación profesional, sino que se debería lograr además su cooperación para elaborar políticas económicas más generales, que tengan transcendencia para la promoción del empleo. La mayor participación de los representantes de las personas interesadas no sólo es fundamental para garantizar una aplicación exitosa de las medidas necesarias, sino que también puede contribuir a fortalecer el diálogo social.

Dos procesos clave para promover la igualdad de género en el mercado de trabajo son el diálogo social y la promoción de los consensos tripartitos. Es fundamental generar mecanismos de diálogo tripartito que aborden la igualdad de género y, en aquellos países donde ya existen, incorporar el enfoque de género en su quehacer institucional.

Entre los principales mecanismos y procesos de diálogo social en la región, destacan por su importancia los Consejos Tripartitos Nacionales, las Comisiones de Igualdad de Oportunidades y la Negociación Colectiva de Trabajo.

## SECTOR EMPLEADOR

### ***a) Recomendaciones para las empresas***

Es necesario que las empresas adopten medidas para apoyar la incorporación de las mujeres al trabajo decente en condiciones de equidad, porque esto beneficia a las trabajadoras y a la propia firma, como se ha constatado en este Informe Regional. Entre los beneficios de la puesta en práctica de medidas pro equidad destaca el desarrollo de los recursos humanos, que constituyen el principal recurso de las empresas modernas, lo que contribuye a mejorar la productividad. Asimismo, perfilarse como una empresa que apoya la igualdad de oportunidades es determinante para lograr una buena imagen pública. Esto es parte de la tendencia a la promoción de empresas socialmente responsables, un sello institucional que permite atraer clientes, potenciales trabajadoras y mejorar las relaciones con otras compañías y la administración pública.

Por este motivo, es importante que las empresas registren el impacto en su productividad de la organización de las medidas puestas en vigor a favor de la igualdad de género.

Las empresas deben cumplir con la legislación nacional y, en la medida que puedan según su capacidad y medios, tomar medidas por encima y más allá de la exigencia legal. En particular, desde las empresas se debe establecer el liderazgo corporativo de alto nivel para la igualdad de género, promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres, poner en marcha el desarrollo empresarial, la cadena de suministro y las prácticas de marketing que las empoderan y fortalecen, promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y apoyo, y medir e informar públicamente de los progresos alcanzados hacia la igualdad de género. Al respecto, es recomendable registrar y compartir las buenas prácticas sobre los planes de acción para la igualdad de género en la empresa, los resultados de las auditorías de género así como los programas de capacitación sobre igualdad de género para gerentes generales y de recursos humanos. Todos estos son instrumentos válidos para avanzar hacia estructuras y culturas a favor de la igualdad. Por otra parte, para asegurar una estructura salarial que no discrimine en términos de sexo, las empresas deberían evaluarla periódicamente y asegurar que el asunto forme parte de los procesos de diálogo social y negociación colectiva.

### ***b) Recomendaciones para las organizaciones de empleadores***

Las organizaciones de empleadores deberían promover la participación de las mujeres en su interior y avanzar en el establecimiento de los mecanismos necesarios para incrementar la participación femenina en sus espacios directivos. Trazar un mapa de la presencia de mujeres en organizaciones de empleadores y los cargos que ocupan y a partir de esto elaborar un plan de acción que promueva su mayor participación en todo tipo de cargos (no solo aquellos ligados al área social o de

Es importante que las empresas registren el impacto en su productividad de la organización de las medidas puestas en vigor a favor de la igualdad de género.





**Es clave fortalecer la presencia de las demandas de género en las agendas de las organizaciones de empleadores para responder a las necesidades de la promoción de la igualdad de género de las mujeres empresarias.**

**Desarrollar y ampliar los sellos de igualdad de género.**

la mujer) podría ser muy útil. El plan puede considerar programas de formación de liderazgo para mujeres y de sensibilización en género como requisito para ejercer un cargo de dirigente/a.

Es importante que las organizaciones de empleadores adopten un rol proactivo en la equidad de género en el mercado de trabajo, para hacer oír su voz y mostrar su compromiso con el tema. Deberían informar a sus miembros acerca de la relevancia de crear condiciones para la equidad de género en el trabajo, diseñar mecanismos de promoción de la igualdad de género al interior de sus organizaciones y en los criterios empresariales, elaborando propuestas con ese fin y alentando el aumento de la participación de mujeres empresarias en las instancias de dirección de sus organizaciones.

Es clave fortalecer la presencia de las demandas de género en las agendas de las organizaciones de empleadores para responder a las necesidades de la promoción de la igualdad de género de las mujeres empresarias. Estas organizaciones podrían adoptar los Códigos de Buenas Prácticas; igualmente, formar a las mujeres empresarias para su participación en mesas de negociación colectiva en representación del sector empresarial. También, promover y/o fortalecer las redes de mujeres empresarias y ejecutivas, y establecer alianzas con estas entidades.

Los Estados deberían apoyar este tipo de esfuerzos de las cámaras empresariales y organizaciones de empleadores en la adopción de iniciativas que promuevan a las mujeres en la gestión y en los negocios.

Una acción concreta a desarrollar por los Estados podría consistir en el desarrollo o la ampliación de la experiencia de los programas de certificación de sistemas de gestión de igualdad de género, más conocidos como Sellos de Igualdad de Género, a un mayor número de empresas y organizaciones. Estos programas tienen como objetivo principal cerrar brechas de género en el ámbito laboral por medio de un sistema de gestión que apunta a transformar las estructuras de trabajo y la gestión de recursos humanos en forma más justa. Asimismo, los Sellos de Igualdad, desarrollan espacios para compartir experiencias, intercambiar reflexiones y aprendizajes en torno a las prácticas de igualdad en las organizaciones. Con la certificación de sistemas de gestión en igualdad de género, los Estados estimulan, en forma simultánea, mayores grados de igualdad de género en el trabajo y procesos de mejora de gestión de calidad en los negocios<sup>35</sup>.

Asimismo, se podrían redactar y aprobar Códigos de Buenas Prácticas con procedimientos que promuevan la equidad de género en los procesos de reclutamiento y selección de personal, el desarrollo de carrera y la paridad de género en los cargos de decisión, así como en la generación de políticas de apoyo a las responsabilidades familiares, disponibles para trabajadores de ambos sexos.

Se requiere de un Estado activo en el desarrollo de campañas de concientización dirigidas a las organizaciones de empleadores, cámaras empresarias y empresas con el fin de acabar con la discriminación en la contratación de las mujeres. El Estado tiene aquí la oportunidad de trabajar coordinadamente con los empresarios para la puesta en vigor de políticas de empleo que promuevan la equidad de género en el ámbito laboral.

## SECTOR SINDICAL

Se debería trazar un mapa de la presencia de mujeres en organizaciones de trabajadores y los cargos que ocupan y, a partir de esto, elaborar un plan de acción que promueva una mayor participación de estas en todo tipo de cargos (no solo aquellos relacionados al área social o de la mujer).

Es recomendable también promover la afiliación sindical de las trabajadoras, mediante la sensibilización de las mujeres sobre los beneficios de la afiliación, la representación sindical en el lugar de trabajo y los convenios colectivos, como herramientas importantes para cerrar la brecha de género. En particular, se requieren más esfuerzos en la sindicalización de mujeres de aquellos sectores donde estas tienen una presencia predominante.

Un desafío importante es incentivar la participación de las mujeres en sindicatos o asociaciones de trabajadoras, especialmente por los esquemas de empleo cada vez más flexibles, su alta participación en el trabajo informal, la creciente subcontratación y división de funciones en empresas cada vez más pequeñas que no permiten la sindicalización.

Entre los avances importantes en este plano resalta como buena práctica el Sindicato de Trabajadoras Domésticas de Paraguay (SINTRADOP), que funciona desde 1989 y fue constituido legalmente en agosto de 1993, y el Sindicato de Trabajadoras Domésticas de Uruguay (2005).

Las organizaciones de los trabajadores deberían acompañar procesos de incidencia en las políticas públicas para atender las necesidades e intereses de las trabajadoras y hacer un llamado a la acción para erradicar toda discriminación y violencia hacia las mujeres trabajadoras. Asimismo, se requiere intensificar las acciones a nivel nacional para instar a los Estados que todavía no lo hacen, a ratificar los Convenios de la OIT sobre la igualdad de género y la no discriminación, en particular, el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) y el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189).

Hacia el interior de las organizaciones sindicales, se debería identificar y promover el cambio cultural necesario para erradicar las prácticas sexistas. En particular, considerar los problemas que las propias dirigentes sindicales manifiestan enfrentar

**Promover la afiliación sindical de las mujeres y su participación en la negociación colectiva para cerrar la brecha de género.**





dentro de sus organizaciones, como el machismo, la discriminación de género, el “techo de cristal”, las responsabilidades familiares no compartidas y la falta de voluntad política para crear condiciones e igualdad (Bastidas Aliaga, 2013).

Es necesario desarrollar y profundizar en acciones para continuar los avances en la integración de la perspectiva de género en las políticas sindicales, estrategias, acciones y estructuras. De esta forma, es recomendable seguir poniendo en práctica la política de acción positiva (cuotas) de 40% como mínimo de participación de mujeres en todas las capacitaciones, eventos, conferencias y niveles de las organizaciones sindicales, tal como establece la Resolución 13 sobre la Equidad e Igualdad de Género de la Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas (CSA).

También es recomendable empoderar a las mujeres en las organizaciones sindicales, reforzando las políticas y estructuras sindicales respecto a la igualdad de género, a través del desarrollo de herramientas como políticas e indicadores de género y puesta en marcha de auditorías participativas de género que se orientan a reforzar la capacidad colectiva de las organizaciones sindicales. Se debería acordar un plan con metas y fechas para elevar la participación de mujeres en puestos directivos y mesas de negociación. Asimismo, es necesario fomentar el liderazgo sindical femenino y crear programas de formación en liderazgo y negociación. En particular, sería recomendable formar negociadoras para las mesas de negociación colectiva en representación de los trabajadores y trabajadoras.

Los sindicatos precisan fortalecer su quehacer con la inclusión en su agenda de los asuntos de equidad y no discriminación. La atracción de nuevos miembros depende de si los trabajadores y trabajadoras sienten que sus intereses son defendidos. Desde esta perspectiva, la igualdad de oportunidades en la agenda sindical es una forma de incrementar la representatividad y la legitimidad de las organizaciones. Esta es un área en que los sindicatos pueden lograr impactos visibles en la calidad del empleo y de vida de las trabajadoras. Por esta razón es recomendable identificar a través de procesos participativos las principales demandas de las mujeres trabajadoras, a fin de impulsar la adopción de cláusulas que respondan a estas.

Un lugar prioritario tiene que ocupar en la agenda sindical y en la negociación colectiva la incorporación, mediante el diálogo social y la concertación, de los temas de discriminación por maternidad, medidas de corresponsabilidad para la vida familiar y laboral para trabajadoras y trabajadores, duración de la jornada laboral, igualdad salarial y acoso sexual, para promover su ampliación a sectores donde hay concentración de empleo femenino.

Las organizaciones de trabajadores pueden cumplir un rol importante en las siguientes acciones:

- Difundir información sobre los derechos de las trabajadoras;
- Generar programas de formación y sensibilización en temas de género, para que sean tomados por hombres y mujeres trabajadoras;

- Cooperar en la fiscalización de la aplicación de las leyes, en particular en materia de no discriminación e igualdad de salario por trabajos de igual valor, y ofrecer apoyo a las afiliadas que sufren discriminación;
- Impulsar la creación y/o fortalecimiento de las Comisiones Tripartitas de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres, como mecanismo consultivo y promotor del diálogo social, del trabajo decente y la promoción de la igualdad y la no discriminación de las mujeres en el trabajo.
- Incluir las cláusulas antidiscriminatorias en la negociación colectiva, algo esencial para avanzar en la cobertura y ampliación de los derechos y beneficios previstos por la ley y en la implantación de nuevos derechos.

## **SOCIEDAD CIVIL**

Otros actores sociales pueden contribuir al logro de la igualdad y la no discriminación en el mercado de trabajo. Un papel particular corresponde a las organizaciones de la sociedad civil, en especial a las agrupaciones de mujeres en alianza con otros sectores al identificar actores que podrían promover políticas en pro de la equidad. Conviene tomar en cuenta que se favorece la confluencia entre discursos de distintas procedencias: el de la competitividad y productividad, el de la igualdad de género y el de los derechos de las trabajadoras, entre otros. Posicionar a las políticas pro-igualdad dentro de la agenda estatal depende de lograr que más actores se involucren y las promuevan.



# Otras recomendaciones

Las asimetrías de la región abren un amplio espacio de trabajo y la necesidad de adaptación de datos estadísticos regulares y adecuados a esta perspectiva, así como de intercambio de experiencias y del ejercicio permanente del diálogo social.

## **GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO**

- Estímulo a las escuelas, universidades y centros de estudio para la investigación de la realidad social de género en los países, incluso de sus intersecciones con la raza y la etnia.
- Estímulo a la investigación de salud y seguridad en el trabajo en las profesiones mayoritariamente femeninas, como por ejemplo el trabajo doméstico.
- Generación de metodologías participativas de seguimiento y evaluación participativa de las políticas de empleo.

## **PRODUCCIÓN DE INFORMACIÓN ESTADÍSTICA**

- Incluir el género no solo en las estadísticas nacionales (incluso desagregado por raza y etnia) y también abarcar los registros administrativos, así como los informes y evaluaciones de los programas y políticas, en general, por la importancia de contar con indicadores de políticas sensibles al género, la raza y la etnia.
- Lograr mejores informaciones sobre el uso del tiempo a través de la realización de encuestas o del perfeccionamiento de las encuestas existentes.
- Estudiar a las mujeres en sus múltiples papeles: trabajadoras, empleadoras y en las tareas domésticas.



## **DIVULGACIÓN A LA OPINIÓN PÚBLICA**

- Efectuar campañas de información y educación para la igualdad, con especial atención a las escuelas y los contenidos pedagógicos.
- Diálogo y difusión de experiencias de políticas e iniciativas para la promoción de la igualdad en el empleo en América Latina y el Caribe.
- Difusión de los materiales educativos relacionados al empleo para las organizaciones de trabajadoras y trabajadores, de empleadoras y empleadores, movimientos de mujeres y otros actores sociales a través de su distribución electrónica, en papel, en formatos pedagógicos y de amplio acceso a las mujeres.

## **RECOMENDACIONES EN RELACIÓN AL DIÁLOGO SOCIAL PARA LA CONSTITUCIÓN Y DESARROLLO DE LAS POLÍTICAS**

- Promover y garantizar la participación de las organizaciones de trabajadoras y trabajadores, de empleadores y empleadoras, de los movimientos de mujeres y de las organizaciones pertinentes de la sociedad en los procesos de creación de las políticas, consideradas todas sus etapas: definición, planificación, puesta en práctica, seguimiento y evaluación.
- Considerar con cuidado los conceptos y visiones de género que fundamentan las políticas públicas de forma de no reproducir desigualdades y estereotipos de género.
- Promover la transparencia y la divulgación permanente de los resultados de las políticas.



# Bibliografía

Abramo, L. y Rangel, M. (editoras) (2005): América Latina: Negociación colectiva y Equidad de Género". OIT. Santiago de Chile.

Abramo, L. y Todaro, R. (2002): Cuestionando un mito: Costos laborales de hombres y mujeres en América Latina. OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Lima, Perú.

Abramo, L.; Infante, R.; Marinakis, A.; Valenzuela, M.E. y Velasco, J. (2002): Políticas de empleo Salario y Género en Chile. OIT, Santiago de Chile.

Afroamerica XXI (2009). Compendio Normativo: acciones afirmativas a favor del pueblo afrodescendiente en América Latina y legislación antidiscriminatoria. Colombia: Bogotá.

Alberti, G., Lagos, C., Malvenda, M.T, Uranga, V. (2010): "Por un periodismo no sexista. Pautas para comunicar desde una perspectiva de género en Chile". OREALC/UNESCO Santiago, Cátedra UNESCO-UDP "Medios de comunicación y participación ciudadana", Programa de Libertad de Expresión de la Universidad de Chile y Colegio de Periodistas de Chile. Santiago de Chile.

Anontopoulos R., Masterson T., Zacharías A. (2012): La interrelación entre los déficit de tempo y de ingreso: Revisando la medición de la pobreza para la generación de respuestas de política. Serie "Atando Cabos Deshaciendo Nudos". Centro Regional de América Latina y el Caribe del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

Anontopoulos R., Masterson T., Zacharías A. (2012): "Why time deficits matter: implications for the measurement of poverty". Annandale-on-Hudson. New York, USA: The Levy Institute of Economics of Bard College.

Ardanche, M. y Celiberti, L. (2011): Entre el techo de cristal y el piso pegajoso. El trabajo como herramienta de inclusión en el Uruguay. Cotidiano Mujer y ONU Mujeres. Uruguay.

Archenti, N. (2011): "La paridad política en América Latina y el Caribe. Percepciones y opiniones de los líderes de la región". División de Asuntos de Género, Serie Mujer y Desarrollo N° 108. CEPAL. Santiago de Chile.

Ballara, M. y Parada, S. (2009): El empleo de las mujeres rurales. Lo que dicen las cifras. FAO-CEPAL. Roma, Italia.

Bareiro, L y Echauri, C. (2009): "Mecanismos para el cambio político. Sistemas electorales y representación política de las mujeres". Documento de Trabajo, Encuentro de mujeres parlamentarias de América Latina y el Caribe. AECID, PNUD, UNIFEM. España.

Bastidas Aliaga M. y Balbín Torres E. (2011): Las mujeres y el trabajo decente en Perú. Asociación de Desarrollo Comunal (ADC). Lima, Perú.

Batthyány, K. (2012): Estudio sobre trabajo doméstico en Uruguay. Serie Condiciones de Trabajo y Empleo N° 34. OIT, Ginebra, Suiza.

Batthyány, K. y Montaña, S. (coord.) (2012): Construyendo autonomía. Compromisos e indicadores de género. CEPAL. Santiago de Chile.

Benería Lourdes (1979): Reproduction, production and the sexual division of labour. Cambridge Journal of Economics 3 (3): 203-225. Cambridge.

Breneman-Pennas, T. and Rueda Catry, M. (2008): Women's participation in social dialogue institutions at the national level. ILO, DIALOGUE, Paper N° 16, Geneva, Switzerland.

Bonder, G. (2009): El liderazgo de las mujeres en América Latina: un proceso en construcción. Mapa de iniciativas y actores/as. Documento de Trabajo. Encuentro de mujeres parlamentarias de América Latina y el Caribe. AECID, PNUD, UNIFEM. España.

Bruhn, M. (2009): Female-Owned Firms in Latin America. Characteristics, Performance, and Obstacles to Growth. Policy Research Working Paper Series 5122. The World Bank. Washington D.C.

Carcedo, A. (Coord.) (2006): "Costa Rica Apertura Económica, Género y Pobreza Actualización de perfiles de género del istmo centroamericano". UNIFEM, PNUD, INAMU, AGEM. San José de Costa Rica.

CEPAL (2013): Panorama Social de América Latina. Santiago de Chile.

CEPAL (2012): Panorama de la inserción internacional de América Latina y el Caribe. Crisis duradera en el centro y nuevas oportunidades para las economías en desarrollo. Documento informativo 2011-2012. División de Comercio Internacional e Integración. Santiago de Chile.

CEPAL (2012a): El Estado frente a la autonomía de las mujeres. Santiago de Chile.

CEPAL (2011): Panorama Social de América Latina. Santiago de Chile.

CEPAL (2010): La hora de la igualdad: brechas por cerrar y caminos por abrir. Trigésimo tercer período de sesiones de la CEPAL. Brasilia, Brasil.

CEPAL (2008): Migración internacional, derechos humanos y desarrollo. CELADE. Santiago de Chile.

CEPAL (2006): Pueblos indígenas y afrodescendientes de América Latina y el Caribe: información sociodemográfica para políticas y programas. Documento de Proyecto. Santiago de Chile.

CEPAL y UNFPA (2011): Informe Regional de Población en América Latina y El Caribe. Invertir en Juventud. Santiago de Chile.

CEPAL- AECID – SEGIB - OIJ (2008): Juventud y cohesión social en Iberoamérica: Un modelo para armar. Santiago de Chile.

CEPES (2011): Mujer Rural. Cambios y persistencias en América Latina. Centro Peruano de Estudios Sociales. Lima, Perú.

CINTERFOR – OIT (2000): Equidad de Género en el Mundo del Trabajo en América Latina. Avances y Desafíos 5 Años después de Beijing, presentado a la Octava Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Lima, Perú.





- Comunidad Mujer (2010): Encuesta Voz del Bicentenario. Santiago de Chile.
- Confederación Sindical de las Américas. II Congreso de la CSA Desarrollo Sustentable, Trabajo Decente y Democracia. Programa de Acción y Resoluciones. Foz de Iguazú, 17-20 de abril, 2012. São Paulo, Brasil.
- Daeren L. (2001): Enfoque de género en la política económica laboral: el estado del arte en América Latina y El Caribe. Serie Mujer y Desarrollo N° 29. CEPAL. Santiago de Chile.
- Deere, C. y León, M. (2005): La brecha de género en la propiedad de la tierra en América Latina. En "Estudios Sociológicos", Vol. XXIII, Núm. 2, Mayo agosto, 2005, pp. 397-439. Colegio de México, México.
- Espino, A. y Pedetti G. (2010): Diálogo social y la igualdad de género en Uruguay. Departamento de Relaciones Laborales y de Empleo (DIÁLOGO). Documento de Trabajo N° 15. OIT, Ginebra, Suiza.
- Esquivel, V. (editora) (2012): La economía feminista desde América Latina Una hoja de ruta sobre los debates actuales en la región. ONU Mujeres. Santo Domingo, República Dominicana.
- Faigenbaum S. (2013): Pobreza rural y políticas públicas. RLC-FAO (en prensa).
- Gimenez, D. (2003): Políticas de emprego no século XX e o significado da ruptura liberal. Amablume: UNISAL. São Paulo, Brasil.
- Graziano da Silva, J. Gómez, S. y Castañeda, R. (2009): Boom Agrícola y Persistencia de la Pobreza Rural. Estudio de ocho casos. FAO. Roma, Italia.
- Heller Lidia (2010): Mujeres emprendedoras en América Latina y el Caribe: realidades, obstáculos y desafíos. División de Asuntos de Género, CEPAL. Santiago de Chile, enero.
- Hochschild Arlie (2001): Las cadenas mundiales de afecto y asistencia y la plusvalía emocional. En Giddens Anthony & Hutton Will (eds.). En el límite. La vida en el capitalismo global. Kriterion Tusquets, pp. 187-208. Barcelona, España.
- ILO (2012): World of work report 2012: Better Jobs for a better economy. Geneva, Switzerland.
- Internacional de Servicios Públicos-ISP (2010). Informe Anual. <http://www.world-psi.org>
- Korner, T, Puch, K., and Wingerter C. (2011): Quality of employment. Earning money and what else counts. Wiesbaden: Federal Statistical Office of Germany.
- Latinobarómetro (2009): Informe Latinobarómetro 2009. Santiago de Chile.
- Latinobarómetro (2008): Informe Latinobarómetro 2008. Santiago de Chile.
- León, M. (2011): La desigualdad de género en la propiedad de la tierra en América Latina. In Du grain à moudre. Genre, développement rural et alimentation. (Dir.) C. Verschuur. 189-207. Actes des colloques genre et développement. Berne: DDCCommission nationale suisse pour l'UNESCO; Genève: IHEID.
- Lianza, S. y Henriques, F. (orgs.) (2012) : A economia solidária na América Latina: realidades nacionais e políticas públicas. Rio de Janeiro: Pró Reitoria de Extensão UFRJ.
- Longo, M.E. (2009): Género y trayectorias laborales. Un análisis del entramado permanente de las exclusiones en el trabajo. Revista Trayectorias, Volúmen 11 Nro. 28. Enero-junio de 2009. Montevideo, Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Lupica C. (2013): Trabajo decente y cuidado compartido: hacia una propuesta de parentalidad. OIT-PNUD. Santiago de Chile.

Maurizio, R. (2010): Enfoque de género en las instituciones laborales y las políticas del mercado de trabajo en América Latina. Serie Macroeconomía del Desarrollo N° 104. División de Desarrollo Económico. CEPAL. Santiago de Chile.

Mendoza de Sánchez, B. (2009): Análisis desde la perspectiva de género, de las remesas recibidas en Guatemala, durante el año 2007. AGEM, UNIFEM. Guatemala.

Montaño, S. y Milosavljevic, V. (2010): La crisis económica y financiera. Su impacto sobre la pobreza, el trabajo y el tiempo de las mujeres. Serie Mujer y Desarrollo N° 98. División de Asuntos de Género. CEPAL. Santiago de Chile.

Observatorio de Igualdad de Género (2011): El salto de la autonomía. De los márgenes al centro. Informe Anual 2011. CEPAL. Santiago de Chile.

OCDE-CEPAL (2011): Perspectivas económicas de América Latina 2012. Transformación del Estado para el desarrollo. OECD Publishing

OEA (2011): Avance de la igualdad de género en el marco del trabajo decente. Comisión Interamericana de Mujeres Organización de los Estados Americanos. Washington, DC.

OEA (2009): La Institucionalización del Enfoque de Género en los Ministerios del Trabajo de las Américas. Washington, DC.

Organización Internacional de la Juventud-OIJ, Naciones Unidas-UN y CEPAL (2012): Juventud y bono demográfico en Iberoamérica. Segunda edición. Noviembre 2012. Madrid. España.

Organización Internacional de Migrantes-OIM (2010): Informe sobre las migraciones en el mundo.

OIT. Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales. Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos. Ginebra, OIT, 2007.

OIT (2012a): Panorama Laboral 2012. América Latina y El Caribe. Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Lima, Perú.

OIT (2012b): Ofrecer a los jóvenes un comienzo mejor. Revista Trabajo N° 74, mayo 2012. Ginebra, Suiza.

OIT (2012c): Los jóvenes hablan. Foros Nacionales de Empleo Juvenil en América Latina y el Caribe. Proceso preparatorio para la 101 Conferencia Internacional del Trabajo. Lima, Oficina Regional para América Latina y el Caribe 2012.

OIT (2012d): La OIT en acción: Resultados de desarrollo 2010-2011. Ginebra.

OIT (2012e): Las mujeres en la actividad empresarial y en los puestos de dirección. Informe OIT de Argentina, septiembre 2012.

OIT (2012f): Escuchar a los jóvenes en América Latina. Revista de Trabajo N° 74. Mayo. Pág. 15-19.

OIT (2012g): Perfil do Trabalho Decente no Brasil: um olhar sobre as unidades da Federação. Brasília.

OIT (2011a): Panorama Laboral 2011. América Latina y El Caribe. Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Lima, Perú.

OIT (2011b): A new era of social justice. Report of the Director-General, Report I (A), International Labour Conference, 100th Session, Geneva, Switzerland.



OIT (2011c): Serie de Notas OIT sobre trabajo doméstico remunerado en América Latina y El Caribe. Santiago de Chile.

OIT (2011d): Legislación y Jurisprudencia Comparadas sobre Derechos Laborales de las Mujeres: Centroamérica y República Dominicana. Organización Internacional de Trabajo. San José, Costa Rica.

OIT (2011): La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse. Informe del Director General. Conferencia Internacional del Trabajo, 100ª. Reunión, 2011. Ginebra, Suiza.

OIT (2010): Panorama Laboral 2010. América Latina y el Caribe. Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Lima, Perú.

OIT (2010b): Trabajadoras y trabajadores migrantes: hacia una igualdad de derechos y oportunidades. La hora de género en el corazón del trabajo decente.

OIT (2010c): Trabajo decente y juventud en América Latina. Informe 2010. Proyecto Promoción del Empleo juvenil en América Latina (PREJAL). Lima, Perú.

OIT (2009): Empleos verdes: Mejoremos el clima para la igualdad de género también. Ginebra, Suiza.

OIT (2008): Guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente. Aplicación a nivel de país. Organización Internacional de Trabajo. Ginebra, Suiza.

OIT (2008a): Global Wage Report 2008/2009. Minimum wage and collective bargaining. Towards policy coherence. ILO, Geneva, Switzerland.

OIT (2007a): Panorama Laboral 2007. Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Lima, Perú.

OIT (2007b): Tendencias mundiales del empleo de las mujeres. Organización Internacional de Trabajo. Ginebra, Suiza.

OIT (2007c): Igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Informe del Director General. Ginebra, Suiza.

OIT (2007d): Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales. Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos. Ginebra, Suiza.

OIT (2006): Género, pobreza, empleo y economía informal en Ecuador. Santiago de Chile.

OIT (2004): ¿Ayudantes o esclavos? Comprender el trabajo infantil doméstico y cómo invertir. Ginebra.

OIT, CEPAL, OEA (2011): Protección social y generación de empleo: análisis de experiencias. Colección documento de proyectos. Santiago de Chile.

OIT y PNUD, (2009): Trabajo y Familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social". Santiago de Chile.

OIT y PNUD, (2013): Trabajo decente y cuidado compartido. Hacia una propuesta de parentalidad. Santiago de Chile.

OIT y Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España (2008): Estado del arte sobre el diseño y elaboración de las Políticas de empleo para la Igualdad (género y raza/etnia) en los Países del Mercosur Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay. Santiago de Chile.

OIT - CEM (2006): De la casa a la formalidad. Experiencias de la Ley de Microempresas Familiares en Chile. Oficina para el Cono Sur de América Latina de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Centro de Estudios de la Mujer (CEM). Santiago de Chile.

ONU Mujeres (2011): Democracia, participación política y ciudadanía de las mujeres.

Pérez Orozco, Amaia (2010): Cadenas globales de cuidado: ¿qué derechos para un régimen global de cuidados justo? Instituto Internacional de Investigaciones y capacitación de las Naciones Unidas (UN-INSTRAW). Santo Domingo, República Dominicana.

Pla, Isabel (2008): Luces y sombras del recurso al empleo de hogar. Universitat de Valencia. Quaderns Feministes, N° 8.

PNUD (2010): Desarrollo Humano en Chile. Género: los desafíos de la igualdad. Santiago de Chile.

PNUD (2009): Innovar para Incluir: Jóvenes y Desarrollo Humano. Informe sobre Desarrollo Humano para Mercosur 2009-2010. Buenos Aires, Argentina.

PNUD (2009b): Transformar la gestión local del riesgo. Programa de manejo de riesgos de desastre en el sureste de México. Serie Compartir Conocimiento Vol. VIII. Centro Regional para América Latina y el Caribe.

Rodríguez Gusta, A.L. (2010): Igualdad de Género en las Empresas. Cómo avanzar con un programa de certificación de sistemas de Gestión de Equidad de Género. América Latina Genera: gestión del conocimiento para la igualdad de género y Compartir Conocimiento para el Desarrollo. PNUD. Panamá.

Sanches, S. y Valenzuela, M.E. (2012). Trabajo doméstico e identidad: las trabajadoras domésticas remuneradas en Chile. En: CÁRDENAS, Ana; LINK, Felipe y STILLERMAN (eds.) ¿Qué significa el trabajo hoy? Cambios y continuidades en una sociedad global. Santiago de Chile: Catalonia.

Sanches, S. (2011). Trabalho doméstico: desafios para o trabalho decente. In: BONETTI, Alinne e ABREU, Maria Aparecida. Faces da Desigualdade de Gênero e Raça no Brasil. Brasília, Brasil: IPEA.

Sanchos, N. y Rodríguez Enríquez, C. (Coord.) (2011): Cadenas globales de cuidado: el papel de las migrantes paraguayas en la provisión de cuidado en la Argentina. ONU Mujeres. Santo Domingo, República Dominicana.

Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe (2010): Desarrollando Mujeres Empresarias: La Necesidad de Replantear Políticas y Programas de Género en el Desarrollo de PYMES

Soto Baquero, F. y Klein, E. (coord.) (2012): Políticas de mercado de trabajo y pobreza rural en América Latina. Tomo I y Tomo II. FAO-CEPAL-OIT. Santiago de Chile: Oficina Regional de la FAO para América Latina y el Caribe.

Tomei, M. y Vega Ruiz, M.L. (2007): La discriminación de la mujer en el lugar de trabajo. Nuevas tendencias en materia de discriminación por motivos basados en la maternidad y el acoso sexual. Revista latinoamericana de derecho social. N° 4, enero-junio de 2007, pp. 149-174.

Todaro, R. (2010): El tiempo en disputa: trabajos y sistemas de cuidado. En: Centro de Estudios de la Mujer-CEM (2010) Cuadernos de Investigación 4: "¿Malos tiempos para un buen trabajo? Calidad del trabajo y género", pp. 39-53. Santiago de Chile.

UNFPA y CEPAL (2011): Invertir en juventud. Informe Regional de Población en América Latina y el Caribe 2011.



UNESCO (2011): Global Report on the Status of Women in the News Media. Washington, DC. U.S.A.

Valenzuela, M.E. y Moras, C. (Ed.) (2009): Trabajo Doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente. OIT. Santiago de Chile.

Valenzuela, M.E. y Bastidas, M. (2006): Género, pobreza, empleo y economía informal en Ecuador. OIT. Lima, Perú.

Valenzuela, M.E. y Gammge, S. (2012): Pobreza de tiempo y el mercado laboral. Santiago de Chile.

Velazquez Mario (2010): Seguros de desempleo y reformas recientes en América Latina. Serie Macroeconomía del Desarrollo N° 99. CEPAL. Santiago de Chile.

Yannoulas, S. (2005): "Perspectivas de género y políticas de formación e inserción laboral en América Latina (1ª ed.)". Serie Tendencias y debates N° 4. Red Etis (IPE: IDES). Buenos Aires, Argentina.

Yeates Nicola (2005): Global Care Chain: a critical introduction. Global migration perspectives, N° 44. September.

#### **PÁGINAS DE INTERNET**

<http://www.americalatinagenera.org>

<http://www.cepal.org/oig/>

<http://oit.org>

<http://igenero.oit.org.pe/>

<http://www.unwomen.org/es/>

<http://www.planalto.gov.br>





