

**13th ANNUAL MEETING OF THE
WOMEN LEADERS NETWORK -
WLN**

“Género y Trabajo Decente”

María Bastidas Aliaga, Consultora OIT

Arequipa, 12 – 14 Mayo 2008

¿Qué significa Género?

- **Género, es el conjunto de características que histórica, social y culturalmente se construyen y atribuyen a hombres y mujeres a partir y más allá de diferencias sexuales.**
- **También hace referencia a los factores que contribuyen a que los hombres y las mujeres se desarrollen y se conformen de acuerdo a las expectativas que existen sobre sus roles y responsabilidades.**

El sistema sexo-género

- ☞ **SEXO - BIOLÓGICO**
TRANSMISIÓN GENÉTICA

- ☞ **GÉNERO – CULTURAL**
TRANSMISIÓN POR APRENDIZAJE

El sistema sexo/género, es el conjunto de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores sociales que las sociedades elaboran a partir de las diferencias sexuales.

Elementos del sistema sexo-género

- ☞ **La cultura** define y asigna a hombres y mujeres determinados papeles sociales, así como les niega o les prohíbe otros.
- ☞ **La sociedad** produce y reproduce el sistema sexo/género a través de:
 - * Representaciones e imágenes (de lo femenino y masculino)
 - * Discursos y símbolos prohíbe otros.

Elementos del sistema sexo-género

☞ **Las definiciones de los roles femeninos y masculinos** se generaron históricamente y se recrean a partir de las diversas expresiones de la cultura en el:

- * ámbito educativo
- * ámbito científico
- * ámbito normativo – institucional
- * ámbito familiar
- * ámbito de los diferentes medios de comunicación

La división sexual del mundo

- ☞ División genérica del mundo
- ☞ División sexual de los espacios (público/privado/intimo)
- ☞ División sexual de las funciones (especialización: lo reproductivo /lo productivo)
- ☞ División sexual del trabajo
- ☞ **Bipolarización de funciones:** proceso de simplificación de realidad.

DST: Valoración de lo masculino (+) y lo femenino (-)

- ☞ Trabajo productivo: tiempo delimitado/valor monetario=salario/social positivo.
- ☞ Trabajo reproductivo: Tiempo ilimitado/sin valor monetario ni social. Cuidado de la vida y lo doméstico.

DST: Valoración de lo masculino (+) y lo femenino (-)

- ☞ Valoración de lo femenino (+) discurso de la excelencia sin acceso a los espacios de toma de decisión.
- ☞ Sistema patriarcal.
- ☞ Androcentrismo (el hombre como medida de todas las cosas).

Género y trabajo

• *En el mundo del trabajo el género ha sido un concepto muy importante para comprender **el papel que las sociedades tienen para determinar la división del trabajo y en regular, asignar y valorar el trabajo desempeñado por ellos.***

Trabajo Decente y género

• "Trabajo decente es aquella ocupación productiva que es justamente remunerada y que se ejerce en condiciones de: **libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana**".

• La igualdad de género transversaliza la Agenda del Trabajo Decente

El Trabajo Decente es la síntesis de 4 objetivos estratégicos



Deficits de Trabajo Decente y la igualdad de género

- Existe un importante **deficit de Trabajo Decente** en cada una de las 4 áreas básicas de esa Agenda: derechos, empleo, protección social y dialogo social;
- En cada una de las brechas **existe un componente de género, o sea, desigualdades** en la situación de hombres y mujeres;
- Avanzar a la superación de cada una de esas brechas supone avanzar también en las **desigualdades de género**.

Tendencias generales del empleo femenino en América Latina

- Algunos avances significativos
- “Desajuste” entre cantidad y calidad en los patrones de participación de las mujeres en el trabajo y en la actividad económica.
- Persistencia de profundas desigualdades de género.
- Creciente heterogeneidad de las mujeres

Rápida incorporación de la mujer al trabajo

- En los 90 se confirma la tendencia de los 70 y 80: Aumento de las tasas de participación femenina en América Latina (de 45.9% en 1990 a 58.1% en 2005).
- Indicador muy importante asociado a la voluntad y disposición de incorporación de las mujeres al mercado de trabajo.

Aumentan las oportunidades de empleo

- Una mayor proporción de los nuevos empleos generados en los 90 fue ocupada por las mujeres
- Su tasa de ocupación creció de 42.7% a 51.3%, entre 1990 y 2005
- Pero no fue suficiente para absorber su mayor interés/necesidad de trabajar

Aumenta la intensidad de su inserción laboral

- Aumenta el número de horas que las mujeres dedican al trabajo remunerado: jornada semanal promedio: 40 horas.
- Es menor la jornada promedio de los hombres (44 horas semanales), pero equivale a una jornada completa en muchos países.
- Aumenta sus años de vida económicamente activa.

Aumenta la continuidad de sus trayectorias laborales

- ☛ Se incrementa la proporción de mujeres que no se retiran del mercado de trabajo cuando tienen hijos
- ☛ Es justamente entre las mujeres en edad reproductiva (y de crianza de hijos pequeños) que la participación laboral y económica aumenta más acentuadamente

Aumenta la escolaridad de las mujeres

- ☛ El nivel promedio de instrucción de las mujeres (9 años) es superior al de los hombres (8 años) en América Latina
- ☛ En las zonas urbanas de muchos países, las mujeres constituyen más de 50% de los profesionales y técnicos

Aumenta la importancia de su contribución económica

- ☞ Aumenta el porcentaje de hogares encabezados por mujeres (entre 25% y 35% en América Latina)
- ☞ En 1/4 de los hogares urbanos en que ambos los miembros de la pareja trabajan, las mujeres aportan 50% o más del ingreso total del hogar

Aporte a la superación de la pobreza

- ☞ El aporte económico de la mujer es clave para la posibilidad de superación de la pobreza de un número muy importante de hogares
- ☞ no sólo por su magnitud
- ☞ sino también por el destino de su ingreso al interior de la familia

Sin embargo, persisten importantes problemas:

- ☞ Las desigualdades entre hombres y mujeres en el trabajo aún son significativas en muchos aspectos.
- ☞ Persisten importantes problemas en la calidad de su inserción laboral

Aumentan sus tasas de desempleo

- ☞ La tasa de desempleo femenino se incrementa sustantivamente de 6.9% en 1990 a 11.8% en 2005
- ☞ Es superior a la de los hombres en casi todos los países latinoamericanos y esa diferencia se acentúa en los 90: 20% en 1990 y 30% en 2000 (**aumenta la brecha**)
- ☞ Alcanza a 18% entre las mujeres pobres

Están sobrerrepresentadas en la economía informal

- La incidencia de las ocupaciones informales en el total del empleo femenino en A.L. (50%) es superior a la registrada en el caso de los hombres (44%)
- El servicio doméstico aun responde por el 15.5% del total de la ocupación femenina en América Latina.

América Latina y países andinos: Composición fuerza de trabajo ocupada en el sector informal según sexo, 2005 (Porcentajes)

	Total		Trabajador independiente		Microempresa		Servicio doméstico	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
América Latina	46.3	51.4	25.0	25.1	20.7	12.1	14.7	0.7
<i>Países andinos</i>								
Bolivia (2002)	59.1	76.7	35.7	56.3	23.1	11.8	0.2	8.5
Colombia	57.6	60.4	37.7	36.8	19.5	12.5	0.3	11.1
Ecuador	53.8	63.8	27.5	37.3	25.4	15.0	0.9	11.6
Perú	51.1	60.0	29.9	36.1	20.9	13.5	0.3	10.4
Venezuela	50.0	50.1	27.4	33.0	22.5	12.2	0.1	4.9

Fuente: OIT, Panorama Laboral 2006

Las credenciales educativas no son suficiente para cerrar las brechas de género

- ☞ Las mujeres necesitan en promedio 4 años más de escolaridad para obtener los mismos ingresos que los hombres
- ☞ En promedio 2 años más para tener la misma oportunidad de acceder a un empleo formal
- ☞ Las mujeres enfrentan:
 - Una persistente segmentación ocupacional (70% en comercio y servicios sociales y personales)
 - Tienen menores oportunidades de ascenso y promoción (techo de cristal)

Brecha de ingresos entre hombres y mujeres

- ☞ Sigue siendo uno de los indicadores más importantes de las desigualdades entre hombres y mujeres en el trabajo
- ☞ En AL (zonas urbanas) las mujeres ganan en promedio el 66% de los ingresos masculinos por mes y el 78% por hora trabajada
- ☞ La brecha es más acentuada en los tramos superiores de escolaridad

la Agenda Hemisférica para generar Trabajo Decente 2006-2015

- ☛ Es una estrategia articulada de políticas que combina acciones en el campo económico, legal, institucional y del mercado laboral, con el propósito de avanzar en la promoción del trabajo decente en los países de las Américas

Principales desafíos para generar trabajo decente en AL

- ☛ Lograr que el crecimiento económico promueva empleo para todos
- ☛ Que los derechos laborales se cumplan y apliquen de manera efectiva
- ☛ Que la democracia se fortalezca
- ☛ Que se adopten nuevos mecanismos de protección adecuados a la realidad actual
- ☛ Que se combata la exclusión social

Objetivos de la estrategia hemisférica de trabajo decente

- ☛ Cumplimiento de las normas sobre derechos laborales, principalmente derechos y principios fundamentales en el trabajo
- ☛ Generación de mayores oportunidades de empleo para hombres y mujeres
- ☛ Mejorar la calidad de los regímenes de protección social y ampliar su cobertura
- ☛ Promover el diálogo social y el fortalecimiento de las organizaciones

Objetivos transversales

- ☛ Combatir la pobreza, la exclusión y las desigualdades, **principalmente de género**
- ☛ Colocar el empleo de calidad como un objetivo global y centro de la política económica y lograr una mayor integración de la política económica, social y laboral

Políticas generales

1. Crecimiento económico que promueva el trabajo decente

- Cambiar el énfasis centrado esencialmente en la estabilidad macroeconómica en el corto plazo hacia una agenda de crecimiento y empleo sostenible en el tiempo.
- Políticas económicas que estimulen la inversión, la demanda y la productividad y la generación de empleo.
- Políticas económicas y de empleo que integren en sus objetivos la igualdad de género.

Políticas generales

2. Respeto efectivo de los principios y derechos fundamentales en el trabajo

- Lograr un efectivo cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que incluya al conjunto de trabajadores y trabajadoras.

Políticas generales

3. Mejorar la eficiencia y cobertura de la protección social

- En un plazo de 10 años incrementar en 20% la cobertura

4. Diálogo social efectivo

- Fortalecer las organizaciones de trabajadores y de empleadores e incorporar a los que no tienen voz
- Superar el déficit de representación de mujeres en las instancias de diálogo social

Políticas en áreas específicas: igualdad de género

Metas

- Aumentar tasa de participación laboral de mujeres
- Aumentar tasa de ocupación
- Reducir brechas de género en materia de informalidad
- Reducir brechas de ingreso por sexo

Políticas en áreas específicas: igualdad de género

- a. Aplicación efectiva del principio de no discriminación**
- Revisión de marcos normativos y mecanismos para efectivo cumplimiento y aplicación de ley en materia de no discriminación e igualdad
 - Políticas antidiscriminatorias y de acción positiva en la demanda y la oferta laboral
 - Indicadores para monitorear evolución de desigualdades
 - Desarrollo de planes nacionales para combatir la desigualdad en el empleo

Políticas en áreas específicas: igualdad de género

- b. Eliminar obstáculos a la participación laboral y la ocupación de mujeres**
- Promover acceso de mujeres a políticas activas en una proporción equivalente a su peso en la fuerza de trabajo
 - Transversalizar género en las políticas de empleo juvenil

Políticas en áreas específicas: igualdad de género

c. Mejorar calidad de puestos de trabajo de las mujeres, en especial las que están en la economía informal

- Facilitar el acceso de las mujeres a los recursos productivos
- Políticas de formación para ampliar y mejorar opciones ocupacionales.
- Equiparar derechos y mejorar condiciones de trabajadoras domésticas

Políticas en áreas específicas: Igualdad de género

d. Reducir brechas de remuneraciones

- Identificar factores asociados a las brechas y monitorear su evolución .
- Desarrollar programas para reducir segregación ocupacional
- Metodología para aplicación del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor
- Lograr equilibrio de género en organizaciones sociales

Políticas en áreas específicas: igualdad de género

e. Representación equilibrada de las mujeres en organizaciones sociales e instancias de diálogo social

- Programas para lograr equilibrio de género en organizaciones.
- Incorporación de demandas de igualdad en agendas de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, negociaciones colectivas y otras instancias de diálogo social.

Relevancia de la Agenda Hemisférica de Trabajo Decente para el logro de la Igualdad de Género

- ☞ Aprobada tripartitamente
- ☞ Constituye el marco de acción de la OIT en la región para los próximos 10 años
- ☞ Establece objetivos, metas y propuestas de política
- ☞ Incorpora la dimensión de género transversalmente