



Oficina
Internacional
del Trabajo



Guía de recursos sobre las **cuestiones** de **género** en las políticas de **empleo** y del **mercado de trabajo**

*Empoderamiento económico de la mujer
e igualdad de género*



Guía de recursos sobre las cuestiones de género en las políticas de empleo y del mercado de trabajo

*Empoderamiento económico de la mujer
e igualdad de género*

Naoko Otobe

Servicio de políticas del empleo y
del mercado de trabajo

Departamento de Política
de Empleo

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2015
Primera edición 2015

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud de protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derechos de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a: pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

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 <http://www.ifrro.org> puede encontrar la organización de derechos de producción de su país.

Oficina Internacional del Trabajo
Otobe, Naoko

Guía de recursos sobre las cuestiones de género en las políticas de empleo y del mercado de trabajo: empoderamiento económico de la mujer e igualdad de género / Naoko Otobe; Oficina Internacional del Trabajo, Servicio de políticas de empleo y de mercado de trabajo, Departamento de Política de Empleo. - Ginebra OIT, 2015

ISBN: 9789223283629; 9789223283636 (web pdf); 9789223287801 (CD-ROM)

Oficina Internacional del Trabajo; Servicio de políticas del empleo y del mercado de trabajo; Departamento de Política de Empleo igualdad de género / trabajadoras / empleo / política de empleo / papel de la OIT
04.02.3

Publicado también en inglés: *Resource guide on gender issues in employment and labour market policies: working towards women's economic empowerment and gender equality* ISBN 9789221283621; 9789221283638 (web pdf), y en francés: *Guide sur les questions de genre dans les politiques de l'emploi et du marché du travail : vers l'émancipation économique des femmes et l'égalité des sexes* ISBN: 9789222283620; 9789222283637 (web pdf); 978-92-2-228780-2 (CD-ROM)

Datos de catalogación en publicación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo 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 la Oficina Internacional del Trabajo las apruebe. Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos electrónicos de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías, en oficinas locales de la OIT en muchos países, o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones, sin cargo alguno, a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: pubvente@ilo.org

Visite nuestra página web: <http://www.ilo.org/global/publications/lang--es/index.htm>

Diseño e impresión por el Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín – Italia



Prefacio

El objetivo principal de la OIT es contribuir, junto a los Estados Miembros de la OIT, a lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, en particular las mujeres y los jóvenes, un objetivo que recoge la *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa* de 2008¹, y que ha sido ampliamente adoptado por la comunidad internacional.

La perspectiva integral e integrada para alcanzar este objetivo figura en el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm.122), el Programa Global de Empleo (2003), el Pacto Mundial para el Empleo (2009) en respuesta a la crisis económica mundial de 2008, así como en las Conclusiones de la discusión recurrente sobre el empleo (2010).

El Departamento de Política de Empleo (EMPLOYMENT) está plenamente comprometido en su promoción a nivel mundial y en el apoyo a los países para situar más y mejores empleos en el centro de las políticas económicas y sociales, así como de las estrategias globales en materia de crecimiento y desarrollo.

La investigación sobre políticas y la generación y divulgación de conocimientos son componentes esenciales de la actividad del Departamento de Política de Empleo, y sus publicaciones incluyen libros, monografías, documentos de trabajo, estudios sobre las políticas de los países y reseñas de políticas.²

Azita Berar Awad
Directora
Departamento de Política de Empleo

1 Véase: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_099768.pdf [último acceso el 9 de diciembre de 2013.]

2 Véase <http://www.ilo.org/employment/lang--es/index.htm> [último acceso el 9 de diciembre de 2013]

Prólogo

El objetivo de la presente guía de recursos es fortalecer las capacidades de los mandantes de la OIT y de las autoridades decisorias en la formulación de las políticas de empleo. Existe una tendencia reconocida entre los responsables de la formulación de políticas y los profesionales en el área a considerar el empleo como un “producto residual” del crecimiento económico. No obstante, desde la crisis financiera y económica mundial de 2008, y las subsecuentes tasas elevadas de desempleo y subempleo en muchos países, la creación de empleo ha pasado a ser una de las principales prioridades en materia de políticas. Como resultado, se está prestando una atención renovada a las cuestiones relacionadas con el género y el mercado de trabajo.

En los veinte últimos años, el mundo ha sido testigo del aumento de la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo, sin embargo, incluso en aquellos países que han experimentado esta tendencia, la calidad del empleo no ha mejorado necesariamente. Las mujeres siguen siendo mayoría en el empleo precario, atípico e informal, sobre todo cuando se las compara con los patrones del empleo masculino. Esto se debe a que las mujeres siguen enfrentando dificultades para acceder a oportunidades de empleo productivo en igualdad de condiciones; y si bien se han registrado algunos avances, la igualdad de género en el mundo del trabajo sigue siendo un desafío importante.

Existen considerables pruebas de que la mejora de las perspectivas de empleo de las mujeres no sólo puede tener efectos positivos en el empoderamiento económico de la mujer, sino que también puede conllevar ventajas económicas y sociales más amplias. Con todo, las preocupaciones sobre las cuestiones de género aún no se han integrado plenamente en las principales políticas. Así pues, sigue siendo necesario trabajar en la promoción y el fortalecimiento de capacidades sobre cómo integrar las cuestiones de género en la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas de empleo y del mercado de trabajo.

La presente guía será de utilidad para los expertos de la OIT, así como para otros especialistas, en su intento por integrar las dimensiones de género en los marcos nacionales de políticas.

Iyanatul Islam
Jefe
Servicio de políticas de empleo y de mercado de trabajo



Índice

Prefacio	iii
Prólogo	iv
Agradecimientos	viii
Acrónimos	ix
1. Introducción	1
1.1 ¿Por qué integrar las cuestiones de género en las políticas de empleo?	1
1.2 Proceso de formulación de las políticas de empleo	2
1.3 Objetivos, usuarios y público objetivo de la Guía	5
1.4 Estructura de la Guía.....	5
2. Desafíos clave en la promoción de la igualdad de género en el mundo del trabajo	6
2.1 La igualdad de género y el mundo del trabajo	6
2.2 Género y trabajadores pobres.....	7
2.3 Ejercicio: Discusión de grupo sobre cuestiones de género y el mundo del trabajo.....	14
3. Perspectivas de la OIT sobre la igualdad de género y conceptos clave de género, economía y el mundo del trabajo	15
3.1 Paradigma de la OIT y acciones emprendidas para la promoción de la igualdad de género en el mundo del trabajo.....	15
3.2 Incorporación de la perspectiva de género	17
3.3 Normas internacionales del trabajo que abordan la igualdad de género en el mundo del trabajo	18
3.4 Ejercicio: Legislación y políticas nacionales sobre igualdad de género	22
3.5 Conceptos clave de género, trabajo y políticas de empleo	23
3.5.1 Producción, reproducción y trabajo remunerado y no remunerado	23
3.6 Ejercicio: Juegos de palabras relacionadas con el género, el trabajo y las políticas de empleo	26
4. El género y los Indicadores Clave del Mercado de Trabajo	29
4.1 Dimensiones de género de los distintos Indicadores Clave del Mercado de Trabajo	29
4.2 Ejercicio: Dimensiones de género de los distintos Indicadores Clave del Mercado de Trabajo	37
4.3 Análisis de las dimensiones de género del mundo del trabajo	38
4.3.1 Indicadores del Mercado de Trabajo desagregados por sexo y grupos de edad	38
4.3.2 Análisis de los datos desagregados por sexo: ¿Qué significa?	46
4.4 Ejercicio: Análisis de las dimensiones de género de los datos sobre el mercado de trabajo	48
4.5 Utilización y resultados de los análisis de género de los indicadores del mercado de trabajo para la formulación de las políticas.....	49

5. Determinación de puntos de partida clave en materia de políticas e incorporación de las consideraciones de género en las medidas de política de empleo 50

- 5.1 Incorporación de las consideraciones de género en las políticas macroeconómicas 50
- 5.2 Políticas sectoriales..... 53
- 5.3 Inversión en la educación y la formación de las niñas y las mujeres para mejorar el conocimiento, las competencias y la empleabilidad 55
- 5.4 Apoyo al acceso de la mujer al crédito y al desarrollo de su iniciativa empresarial..... 57
- 5.5 Promoción de la inversión pública con alto coeficiente de empleos: un enfoque que tiene en cuenta la perspectiva de género 59
- 5.6 Políticas del mercado de trabajo..... 61
- 5.7 Promoción de la igualdad en el acceso de las mujeres a la protección social 63
- 5.8 Fomento a la participación y a la voz de las mujeres en igualdad de condiciones en el diálogo social para la formulación de las políticas..... 68
- 5.9 Promoción de la igualdad de género y prevención de la discriminación de las mujeres en la migración 69
- 5.10 Ejercicio: Formulación de políticas de empleo/estrategias que tengan en cuenta las consideraciones de género 70

6. Seguimiento y evaluación de las políticas/estrategias nacionales de empleo: Perspectivas de género 74

- 6.1 Perspectivas de género en el seguimiento y la evaluación de un plan de acción nacional de empleo 74
- 6.2 Seguimiento de los efectos de las políticas de empleo y del mercado de trabajo: indicadores del mercado de trabajo..... 78
- 6.3 Sistema de Información sobre el Mercado de Trabajo (SIMT) 78
- 6.4 Recopilación de datos: la importancia de las dimensiones de género..... 79
- 6.5 ¿Qué indicadores del mercado de trabajo son los más adecuados para dar seguimiento al impacto de las cuestiones de género en las políticas? 80
- 6.6 Ejercicio: Elaboración de indicadores de género 82

7. Resumen y conclusiones..... 83

Anexos – Recursos 85

- Anexo 1 – Glosario: género, trabajo y políticas de empleo 86
- Anexo 2 – Programa Global de Empleo - Lista de comprobación..... 92
- Anexo 3 – Otras lecturas y herramientas 98
- Anexo 4 – Lista de normas internacionales del trabajo y otros documentos relacionados con el empleo, la igualdad de género y la no discriminación..... 99

Bibliografía 102



Lista de gráficos, cuadros y recuadros

Gráficos:

Gráfico 1:	Apoyo de la OIT al ciclo de procesos de políticas de empleo	3
Gráfico 2:	Pirámide de los conceptos de la pobreza	8
Gráfico 3:	Número de ratificaciones: Convenios clave sobre la igualdad de derechos	19
Gráfico 4:	Desigualdades de género en materia de desempleo y variaciones en el desempleo de las mujeres por región, 2007-2011	40
Gráfico 5:	Tendencias del desempleo en Sri Lanka, 2000-2010	41
Gráfico 6:	El empleo vulnerable en regiones seleccionadas en desarrollo por sexo, 2005-2011	43
Gráfico 7:	Bangladesh: Salarios mensuales en ocupaciones seleccionadas por sexo, 2007	45
Gráfico 8:	Futurolandia: PIB y tasas de crecimiento por sector, 2003-2010	72
Gráfico 9:	Futurolandia: Tasas de desempleo por grupos de edad y sexo, 2007 y 2010	73

Cuadros:

Cuadro 1:	Producción, reproducción y trabajo remunerado y no remunerado	23
Cuadro 2:	Tasas de desempleo por región y sexo, 2005-2011	39
Cuadro 3:	Empleo vulnerable por región y sexo, 2005-2011	42
Cuadro 4:	Bangladesh: Salarios mensuales de ocupaciones seleccionadas por sexo, 2007	44
Cuadro 5:	Futurolandia: Producción y empleo por sector, 2000, 2010	72
Cuadro 6:	Futurolandia: Tendencias demográficas y evolución de la fuerza de trabajo	73
Cuadro 7:	Ejemplo de plan de acción nacional de empleo	75

Recuadros:

Recuadro 1:	ECOSOC – Definición de “Incorporación de las consideraciones de género”	17
Recuadro 2:	Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981, (núm. 156)....	19
Recuadro 3:	Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)	20
Recuadro 4:	Elaboración de presupuestos con perspectiva de género en el marco de la elaboración de presupuestos por productos y resultados	52
Recuadro 5:	Preguntas de comprobación sobre las políticas macroeconómicas	53
Recuadro 6:	Respuesta de política a la crisis económica mundial en el sector textil y de la confección de Camboya.....	54
Recuadro 7:	Preguntas de comprobación sobre las políticas de desarrollo sectorial	55
Recuadro 8:	Formación para la Habilidad Económica Rural (TREE).....	56
Recuadro 9:	Preguntas de comprobación sobre las políticas de empleabilidad y de desarrollo de competencias.....	57
Recuadro 10:	Programa de desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer (WED) de la OIT	58
Recuadro 11:	Preguntas de comprobación sobre las políticas de desarrollo de la iniciativa empresarial....	59
Recuadro 12:	Plan nacional de garantía del empleo rural de la India	60
Recuadro 13:	Preguntas de comprobación sobre las políticas relativas a los programas de inversiones con alto coeficiente de empleos	60
Recuadro 14:	Preguntas de comprobación sobre las políticas del mercado de trabajo.....	63
Recuadro 15:	Definiciones de protección social	64
Recuadro 16:	Elementos clave de la protección de la maternidad.....	66
Recuadro 17:	Reducción de la mortalidad materna en Guinea y Bangladesh	67
Recuadro 18:	Preguntas de comprobación sobre las políticas de protección social	67
Recuadro 19:	Establecimiento de una cuota en las instituciones de diálogo social - El caso de Bélgica ...	68
Recuadro 20:	Preguntas de comprobación sobre las políticas de diálogo social.....	68
Recuadro 21:	Preguntas de comprobación sobre las políticas de migración laboral.....	69

Agradecimientos

Esta guía ha sido elaborada por Naoko Otobe, de la OIT. La autora agradece a Simonetta Cavazza, Mariangeles Fortuny Corredo, Sukti Dasgupta, Claire Harasty, así como a Iyanatul Islam, de la OIT, sus detalladas observaciones técnicas y sugerencias. Expresa asimismo su agradecimiento a todos los compañeros que asistieron al taller de validación y formularon comentarios, a saber, Severine Deboos, Edward Lawton, Tariq Haq, Farid Hegazy, Vicky Leung, Dorothea Schmid-Klau, Anie Van Klaveren, Igor Vocatch-Boldyrev y Sungpil Yang de la OIT. Agradece asimismo a Benedetta Magri y Valeria Morra del Centro Internacional de Formación de la OIT, de Turín, su asesoramiento técnico y el diseño de la publicación. Se aplican las exenciones de responsabilidad habituales. Mi agradecimiento se hace extensivo a Zulum Avila de la OIT que aseguró la calidad de la versión en español de esta guía.



Acrónimos

CIET	Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo
CIT	Oficina Internacional del Trabajo
DELP	Documento de Estrategia de Lucha contra la Pobreza
ECOSOC	Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas
EFPT	Enseñanza y Formación Técnica y Profesional
FMI	Fondo Monetario Internacional
GBR	Gestión basada en los resultados
GMAC	Asociación de fabricantes de prendas de vestir de Camboya
ICMT	Indicadores Clave del Mercado de Trabajo
IVA	Impuesto sobre el valor añadido
MANUD	Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo
NREGA	Ley nacional de garantía del empleo rural
ODM	Objetivos de Desarrollo del Milenio
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONG	Organizaciones No Gubernamentales
PAMT	Políticas Activas del Mercado de Trabajo
PDFT	Principios y derechos fundamentales en el trabajo
PGE	Programa Global de Empleo
PIB	Producto Interior Bruto
PNB	Producto Nacional Bruto
PPS	Piso de Protección Social
PTDP	Programas de Trabajo Decente por País
PYME	Pequeñas y medianas empresas
SGP	Sistema Generalizado de Preferencias
SIMT	Sistema de Información del Mercado de Trabajo
SCN	Sistema de cuentas nacionales
TCE	Transferencias condicionadas en efectivo
TREE	Formación para la Habilidad Económica Rural
WED	Desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer



© OIT/M. Crozet



1. Introducción

1.1 ¿Por qué integrar las cuestiones de género en las políticas de empleo?

Garantizar la igualdad de acceso a oportunidades de empleo y de obtención de ingresos a todas las mujeres y hombres disponibles para trabajar que cuentan con las competencias y los conocimientos necesarios para acceder a un empleo remunerado no es sólo un derecho humano, sino que también es positivo para el crecimiento económico, la reducción de la pobreza y el progreso social. No se trata únicamente de obtener un ingreso para sobrevivir o para vivir. El trabajo decente³ también es una fuente de autoestima, prestigio social, seguridad humana y dignidad. Así pues, las sociedades tienen la obligación de crear un entorno socioeconómico favorable para que todos sus ciudadanos puedan ejercer su derecho al trabajo, aprovechando su potencial humano al máximo. Además, se ha comprobado que cuando las mujeres tienen un empleo e ingresos propios se generan beneficios socioeconómicos, tanto directos como indirectos, para ellas y sus familias. Dichas ventajas incluyen mejoras en el bienestar y en la autonomía relacionada con la toma de decisiones en el hogar y en la comunidad, en la salud y la alimentación, en una mayor asistencia de los niños a la escuela, en particular de las niñas en edad escolar, y en un control más adecuado de la fecundidad, lo que conduce a una mejor planificación familiar y a un menor número de hijos.

Las mujeres constituyen la mitad de la población y el 40 por ciento de la fuerza de trabajo del mundo. Los 20 últimos años han sido testigo de grandes progresos en la igualdad de género en el mundo del trabajo, pero gran parte del empleo de las mujeres sigue caracterizándose por salarios más bajos, mayor precariedad y menor prestigio que el de los hombres. Además, la participación de la mujer en la fuerza de trabajo ha aumentado considerablemente, sobre todo en los países industrializados y en algunos países de ingresos medios. La mejora en los niveles de educación de las mujeres ha contribuido a su mayor participación en la fuerza de trabajo. En la era de la globalización, las mujeres en los países en desarrollo se han incorporado al mercado de trabajo a través de varios canales, trabajando en las zonas francas industriales (ZFI) o zonas económicas especiales (ZEE), en la agricultura orientada a la exportación, y cada vez más, como trabajadoras migrantes independientes. No obstante, el incremento en el número de puestos de trabajo ocupados por mujeres no se ha visto acompañado de una mejora en la calidad del empleo. En aquellos países en los que prevalecen estereotipos sexistas para definir el papel de la mujer y del hombre en la sociedad – y que siguen el paradigma del hombre como único sostén de la familia – la igualdad de género en el mundo del trabajo sigue siendo una meta difícil de alcanzar.⁴

En los dos últimos decenios, en el marco de un crecimiento económico poco favorable a la creación de empleo, el mundo ha sido testigo de un tipo de globalización caracterizada, entre otros, por la creciente desigualdad de los ingresos y una menor

3 OIT: Trabajo decente (Ginebra, 1999).

4 OIT: *Women in labour markets: Measuring progress and identifying challenges* (Ginebra, 2010).

proporción de los salarios en el PIB.⁵ Las recientes crisis económicas mundiales han provocado una pérdida masiva de puestos de trabajo, un mayor desempleo y subempleo, un empeoramiento de las condiciones laborales y un aumento de la pobreza, no sólo en muchos países en desarrollo, sino también en países industrializados. Como a raíz de la crisis de 2008, muchas mujeres perdieron sus puestos de trabajo, que fueron ocupados por hombres, en 2012 el desempleo de las mujeres a escala mundial seguía siendo más elevado que el de los hombres.⁶

Las políticas de empleo se formulan de modo que proporcionen un marco que pueda impulsar el potencial de las economías para crear puestos de trabajo, facilitando los procesos de creación de empleo y optimizando su potencial de crecimiento del empleo. Las políticas también sirven para proporcionar medidas que apoyen a hombres y mujeres por igual en la adquisición de los conocimientos y las competencias necesarios para participar plenamente en la vida económica. Habida cuenta de que las mujeres participan cada vez más en la fuerza de trabajo, es fundamental que dichos marcos de políticas incorporen las cuestiones de género y promuevan al mismo tiempo la igualdad y la equidad en el mundo del trabajo. Por consiguiente, las políticas de empleo deben incluir los principios de igualdad de derechos, a saber, la igualdad de acceso al empleo y la ocupación, independientemente del sexo, la edad, el origen social, la opinión política, el origen étnico, el color, la raza, la religión, la discapacidad o la orientación sexual. A este respecto, el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm.122), que promueve el empleo pleno, productivo y libremente elegido, establece, en el capítulo 2,c) del artículo 1 lo siguiente: “La política indicada deberá tender a garantizar... que habrá libertad para escoger empleo y que cada trabajador(a) tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posea, sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social”⁷ (paréntesis añadidos por la autora). El Programa Global de Empleo (PGE)⁸ adoptado por el Consejo de Administración de la OIT en 2003 también incluye la no discriminación como una de sus prioridades transversales.

En este contexto, la presente guía de recursos demostrará cómo incorporar las cuestiones de género en el análisis de los mercados de trabajo, la identificación de los problemas clave relacionados con el género y el empleo, así como su utilidad para el desarrollo, implementación y seguimiento de las políticas de empleo.

1.2 Proceso de formulación de las políticas de empleo

Antes de examinar la incorporación de las cuestiones de género en la formulación de políticas se describen brevemente las distintas fases del proceso. Es importante que dichas cuestiones estén presentes a lo largo de todo el proceso.

5 OIT: *Informe sobre el Trabajo en el Mundo 2008: Desigualdades de renta en la era de la finanza global* (Ginebra, 2008).

6 OIT: *Global employment trends for women, 2012* (Ginebra).

7 Convenio de la OIT sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) (véase: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO::> [último acceso el 6 de diciembre de 2013]).

8 OIT: *Puesta en práctica del Programa Global de Empleo: Estrategias de empleo en apoyo al trabajo decente; “Documento de visión”* (Ginebra, 2006) (véase: <http://www.ilo.org/employment/areas/global-employment-agenda/lang--es/index.htm> [último acceso el 6 de diciembre 2013]).

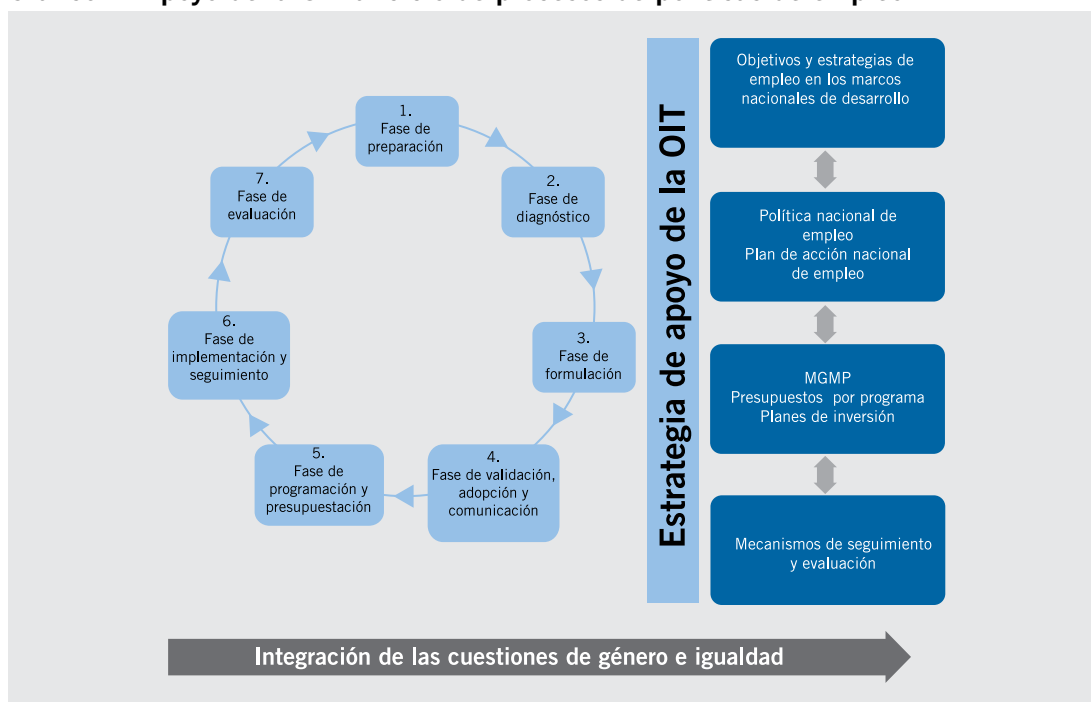


La OIT proporciona asistencia técnica a los Estados Miembros en las siguientes fases de formulación de la política de empleo:

1. Fase de preparación, que suele consistir en una misión de evaluación/preparación para entablar una colaboración con los mandantes nacionales (Gobierno, empleadores y trabajadores) en el establecimiento de mecanismos institucionales y la creación de capacidad para la formulación de las políticas de empleo.
2. Fase de diagnóstico, que incluye el examen y análisis de las políticas socioeconómicas vigentes y del pasado, así como de los datos relacionados.
3. Fase de formulación, consistente en la preparación de elementos de política a partir de los resultados de los análisis mencionados.
4. Fase de validación, adopción y comunicación, en la que se organiza una serie de consultas nacionales y/o regionales para proporcionar recursos/validar los elementos propuestos y formular un proyecto de políticas.
5. Fase de programación y presupuestación, durante la cual, de ser necesario, la OIT proporciona apoyo en la formulación de proyectos y programas de creación de empleo para la aplicación de medidas clave de política.
6. Fase de aplicación y control, en la que los interlocutores nacionales aplican la política adoptada, en ocasiones con el asesoramiento técnico y el apoyo de la OIT.
7. Fase de evaluación, en la que se da seguimiento a los indicadores de resultados seleccionados.

A continuación, el gráfico 1 muestra el proceso de formulación, aplicación, seguimiento y evaluación de las políticas.

Gráfico 1: Apoyo de la OIT al ciclo de procesos de políticas de empleo



Fuente: OIT. *Guía para la formulación de políticas nacionales de empleo* (Ginebra, 2012).

Tal como puede observarse en el gráfico 1, las cuestiones de género e igualdad deberían integrarse plenamente al proceso de formulación de las políticas. En otras palabras, es importante garantizar que la recopilación y el análisis de los datos y la información relacionados se llevan a cabo, y que toman en consideración las cuestiones de género y sus dimensiones correspondientes; que se establecen asociaciones con otras instituciones de desarrollo que promueven la igualdad en el empleo; que se celebran las consultas y el diálogo social tripartitos, en particular sobre cuestiones de igualdad de género y empleo que garantizan una representación equitativa de mujeres y hombres; que la coherencia de las políticas se logra a través de la plena integración de las cuestiones relativas a la igualdad de género y la no discriminación en las políticas, y que se toman plenamente en cuenta los elementos relacionados con la igualdad de género y la no discriminación en la promoción y el fortalecimiento de las capacidades de los mandantes de la OIT. Además, deben establecerse indicadores de empleo específicos desagregados por sexo con objeto de dar seguimiento y evaluar la implementación de las políticas de empleo. La presente guía de recursos se centra en las etapas de desarrollo de los conocimientos y de formulación de políticas, aunque también incluye las fases subsecuentes de diálogo y de establecimiento de coherencia de las políticas, así como las fases de seguimiento y evaluación de las políticas de empleo.



© OIT/M. Crozet



1.3 Objetivos, usuarios y público objetivo de la Guía

El principal objetivo de la presente guía es mostrar cómo integrar las cuestiones de género en el proceso de formulación, seguimiento y evaluación de las políticas de empleo y del mercado de trabajo. Pretende familiarizar a su público objetivo con los conceptos básicos relacionados con el género y el mercado de trabajo, así como sobre las dimensiones de género de los distintos ámbitos de intervención de las políticas. Muestra asimismo cómo integrar consideraciones específicas de género tanto en el análisis de las políticas y estrategias de empleo como en el asesoramiento relacionado con las mismas, en particular en un contexto de desarrollo. Como tal, la presente guía de formación sobre cuestiones de género debe utilizarse conjuntamente con la *Guía para la formulación de políticas nacionales de empleo* (OIT 2012e).⁹ La guía que nos ocupa también pretende proporcionar material básico a todo aquel que quiera aprender y/o impartir formación sobre las cuestiones de género en el empleo y las políticas del mercado de trabajo, y puede adaptarse a las necesidades/objetivos, aunque no pretende ser un paquete de formación completo.

Los usuarios objetivo son el personal de la OIT y otras organizaciones del ámbito de las Naciones Unidas, los expertos y los investigadores encargados de impartir formación sobre cuestiones relacionadas con el género y el mundo del trabajo en un contexto de desarrollo. Los usuarios de la guía (formadores) deberán conocer bien las cuestiones relacionadas con la igualdad de género y el mundo del trabajo y, de ser posible, estar familiarizados con los procesos de formulación de las políticas de empleo. Los beneficiarios objetivo de la guía incluyen a los mandantes tripartitos de la OIT, los responsables de la formulación de políticas y los expertos dedicados a las políticas, programas y proyectos de promoción del empleo y reducción de la pobreza en los países en desarrollo.

1.4 Estructura de la Guía

El capítulo 2 proporciona una visión general de los desafíos clave en la promoción de la igualdad de género en el mundo del trabajo, centrándose en el empleo productivo y el trabajo decente. El capítulo 3 presenta el enfoque de la OIT sobre la igualdad de género en el mundo del trabajo, así como conceptos clave relacionados con el género, la economía y el mundo del trabajo. El capítulo 4 muestra cómo captar y analizar las cuestiones de género en el mundo del trabajo a través de un mejor entendimiento de las dimensiones de género de los indicadores del mercado de trabajo y de los análisis correspondientes. El capítulo 5 proporciona orientaciones sobre la manera de incorporar las cuestiones de igualdad de género en los distintos ámbitos de intervención de las políticas de empleo y del mercado de trabajo. El capítulo 6 indica cómo integrar las cuestiones de género en los indicadores de seguimiento y evaluación de la implementación de las políticas de empleo y del mercado de trabajo. El capítulo 7 incluye un resumen y las conclusiones. Por último, los anexos contienen recursos fundamentales, una lista de normas internacionales del trabajo y un glosario.

⁹ OIT: *Guía para la formulación de políticas nacionales de empleo* (Ginebra, 2012) (véase: http://www.ilo.org/emppolicy/pubs/WCMS_214250/lang--es/index.htm [último acceso el 6 de diciembre de 2013]).

2. Desafíos clave en la promoción de la igualdad de género en el mundo del trabajo



★ Objetivo del aprendizaje:

Lograr un mejor entendimiento de las cuestiones de género y los desafíos que se plantean en el mundo del trabajo actual, haciendo especial hincapié en el acceso al empleo y las oportunidades de obtener ingresos en un contexto de desarrollo.

2.1 La igualdad de género y el mundo del trabajo¹⁰

La igualdad de género está en el centro del Programa de Trabajo Decente de la OIT, cuya finalidad primordial es “promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana” (OIT, 1999), a saber, que todos los trabajadores, tanto hombres como mujeres, puedan tener acceso a más empleos e ingresos dignos. El trabajo decente verdadero sólo puede garantizarse en una sociedad que habilite a los mercados de trabajo para proporcionar igualdad de oportunidades e ingresos equitativos a los distintos grupos sociales, independientemente de sus características personales, ya sean de índole biológica, social, religiosa o política. No obstante, en todos los países persisten las barreras sociales y la discriminación, en mayor o menor grado, debido a normas arraigadas en la sociedad sobre los roles de género que a menudo tardan en evolucionar. Más concretamente, a pesar de los considerables avances logrados en los cincuenta últimos años en la promoción de la igualdad y la reducción de las disparidades entre los sexos en el mundo del trabajo, gran parte de la actividad laboral de las mujeres se encuentra en ocupaciones estereotipadas desde la perspectiva de género, que son más precarias y vulnerables, y que están peor remuneradas que las de los hombres, algo que ocurre en todo el mundo (*op. cit.*, OIT, 2010a). Como consecuencia de esto, el déficit de trabajo decente, y por tanto, la pobreza, afectan a las mujeres de manera desproporcionada. Las mujeres son también las principales encargadas del cuidado de personas en la sociedad, aunque se trata de un trabajo que no suele estar remunerado, y no está reconocido estadísticamente o contabilizado en la economía.

La evidencia revela que la situación socioeconómica de las mujeres y las niñas de los grupos sociales que son objeto de discriminación es peor que la de los hombres en sus mismas condiciones. Cuando una mujer pertenece a una minoría étnica, es objeto de discriminación por partida doble pues enfrenta más obstáculos y dificultades para encontrar trabajo decente y oportunidades para obtener ingresos, así como para acceder a distintos servicios sociales. Así, por ejemplo, en las zonas urbanas de Brasil, las mujeres que no son blancas son las que, en promedio, obtienen las remuneraciones más bajas, seguidas de las mujeres blancas y de los hombres que no son blancos, siendo los hombres blancos los mejor remunerados, situación que afecta a todos los trabajadores

10 Otake, N.: “Gender dimensions of the world of work in a globalized economy”, en Elson, D. y Jain, D. (dir.), *Harvesting feminist knowledge for public policy: rebuilding progress* (Nueva Delhi, Sage y Ottawa, IDRC, 2011).



en todos los niveles de educación.¹¹ Por consiguiente, un mejor acceso a los mercados de trabajo y al trabajo decente y productivo para las mujeres es decisivo para lograr una mayor igualdad entre hombres y mujeres en la sociedad en su conjunto.

El análisis de los datos más recientes que recoge el informe de la OIT *Tendencias Mundiales del Empleo de las Mujeres (2012)* muestra que en 2011 la relación del empleo de las mujeres con respecto a la población era del 47,8 por ciento, frente al 48,5 por ciento de hace diez años. Globalmente, la tasa de actividad no ha variado sustancialmente, pero tras la crisis económica mundial disminuyó un punto porcentual. La crisis también ha repercutido en el desempleo de las mujeres a nivel global, que ha vuelto a situarse en una tendencia a la alza tras haber disminuido gradualmente entre 2004 y 2007. En el plano mundial, las mujeres tienen más probabilidades de encontrarse desempleadas que los hombres. El informe revela claramente que, hasta 2007, cuando irrumpió la crisis económica mundial, la mayor parte de las regiones había avanzado en su intento de aumentar la proporción de mujeres con un trabajo decente (OIT, 2012a). Con todo, en términos globales, aún no se ha logrado la plena igualdad de género en el acceso al mercado de trabajo y en las condiciones de empleo.



© OIT/M. Crozet

2.2 Género y trabajadores pobres

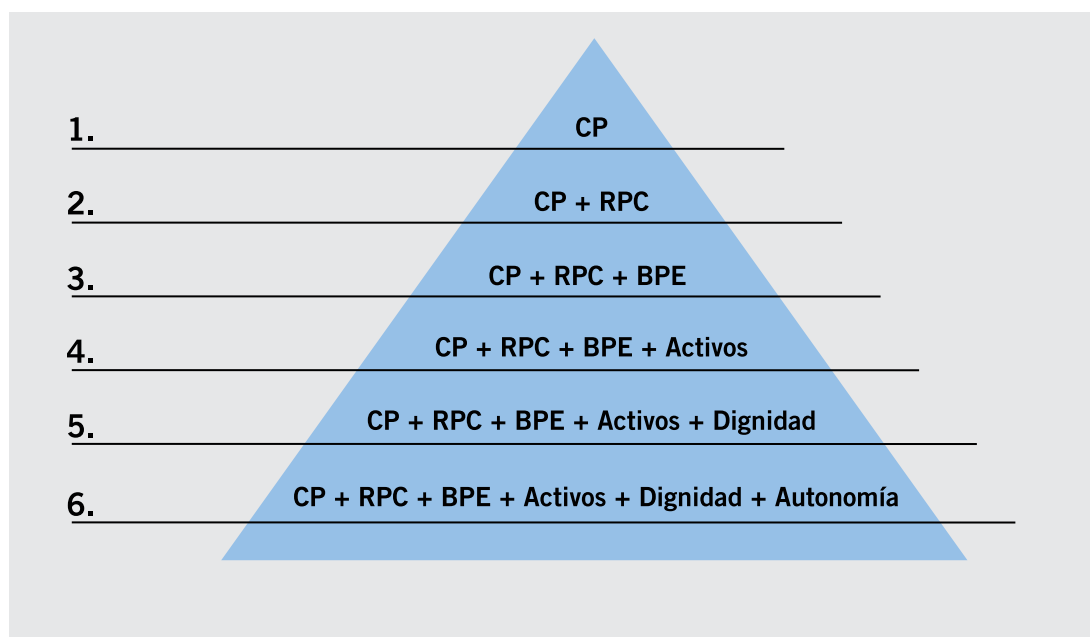
En 2012, de una población activa mundial de 3 mil millones, 383,8 millones no ganaron lo suficiente para superar, junto con sus familias, la línea de pobreza de 1,25 dólares de los Estados Unidos al día, y 853,5 millones no tenían un nivel de ingreso suficiente para situarse, junto con sus familias, por encima del umbral de pobreza de 2 dólares de los Estados Unidos al día, lo que significa que a pesar de tener un empleo, uno de cada cuatro trabajadores en el mundo era pobre. Las tendencias generales en la reducción de la pobreza también se han ralentizado con la recesión. El desempleo total de las mujeres aumentó de 75,8 millones en 2007 a unos 82,7 millones en 2010, y es muy probable que la cifra de

11 OIT: *La hora de la igualdad en el trabajo: Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo* (Ginebra, 2003).

mujeres pobres también haya aumentado (OIT, 2013). Si bien la incidencia de la pobreza en lo que respecta al nivel de consumo y de ingresos se mide a nivel de hogar, lo que dificulta la desagregación por sexo, se calcula que, entre las personas del mundo que viven en condiciones de pobreza absoluta, la proporción de mujeres es mucho mayor que la de los hombres, y esta situación no ha hecho sino empeorar desde la crisis económica mundial.

La dimensión de género afecta al hogar, la comunidad, la sociedad, el mercado de trabajo y la economía. Los roles que la sociedad atribuye a las mujeres y a los hombres, dictan la división del trabajo en dos géneros, tanto en el seno de la familia como en el mercado de trabajo. Habida cuenta de que dichas tradiciones sociales persisten en gran número de países, no es sorprendente que las mujeres sigan siendo mayoría entre los trabajadores pobres, en particular en los países en desarrollo, donde la sociedad es tradicional y discrimina a las niñas y a las mujeres.¹² Incluso en los países industrializados ricos y más equitativos, las mujeres, en particular las madres solteras, también son mayoría entre los pobres. Trabajos de investigación llevados a cabo en los Estados Unidos han revelado que en los primeros años del decenio de 1990, las familias monoparentales con una mujer a la cabeza constituían la gran mayoría de beneficiarios de prestaciones sociales, y que la tasa de pobreza entre las familias monoparentales encabezadas por mujeres no disminuyó entre 1995 y 1999 (Porter, Dupree, 2011, Universidad de Washington, 2010). Otros estudios mostraron que las mujeres de raza negra y las mujeres hispanas eran las más pobres en el decenio de 1990, con ingresos más bajos y un mayor riesgo de caer en la pobreza. También cabe señalar que dichos estudios revelaron que las mujeres de raza negra tenían más probabilidades de estar a la cabeza de familias monoparentales que las mujeres blancas o hispanas (Wadley, 2008).

Gráfico 2: Pirámide de los conceptos de la pobreza



Nota: CP: Consumo privado, RPC: Recursos de propiedad común, BPE: Bienes proporcionados por el Estado. Fuente: Baulch, B.: "Neglected Trade-offs in Poverty Measurement", en IDS Bulletin (Sussex, IDS, 1996).

12 Rahman, R. I., con Otobe, N.: *The dynamics of the labour market and employment in Bangladesh: A focus on gender dimensions* (Ginebra, OIT, 2005).



La pobreza es multidimensional y puede definirse de distintas maneras, tal como la conceptualiza Baulch y como se observa en el gráfico 2. La primera línea representa el consumo privado (CP), como la definición más limitada de pobreza; RPC son los recursos de propiedad común y BPE son los bienes proporcionados por el Estado. En el marco de la definición de trabajo decente de la OIT, podrían añadirse, como niveles séptimo y octavo, la “libertad” y la “seguridad”, respectivamente. Las cuestiones de género se relacionan con todos estos aspectos de la pobreza, y las mujeres tienden a encontrarse en situación de mayor desventaja que los hombres, incluso entre los pobres.



© OIT/M. Crozet

Se reconoce ampliamente que las niñas en las sociedades patriarcales¹³ tienden a recibir menor atención y menos recursos que los niños, incluso en el seno de la familia. En muchos países en desarrollo las niñas suelen estar menos escolarizadas que los niños, aunque se ha avanzado considerablemente hacia la paridad de género en la educación primaria. Las desventajas que se acumulan en las primeras etapas de la vida reducen sus oportunidades de incorporarse al mundo laboral más adelante. Cuando las mujeres alcanzan la edad adulta tienden a ser objeto de discriminación, tanto en el acceso a los recursos como a las oportunidades de obtener un trabajo decente y productivo. Como indica su nombre, los recursos de propiedad común (RPC) constituyen posesiones, y los derechos de usufructo¹⁴ correspondientes se establecen desde una perspectiva “patriarcal” que considera al hombre como cabeza de familia y sostén de la misma, por lo que las mujeres tienden a encontrarse en situación de desventaja cuando se trata de acceder a los recursos y bienes productivos necesarios para obtener ingresos en el mercado o para cultivar alimentos que les permitan subsistir en la economía informal. En cuanto a los bienes proporcionados por el estado (BPE), las posibilidades de que las mujeres puedan beneficiarse de los mismos son mayores, ya que a menudo son las responsables de ir a buscar agua y combustible, así como de cultivar y preparar los alimentos para la familia.

13 “Patriarcado” es la estructuración de la sociedad basada en unidades familiares en las que el padre ostenta la responsabilidad principal del bienestar de la familia y la autoridad sobre la misma, y los varones gozan de una posición económica, social y política superior a la de las mujeres.

14 Derechos a utilizar los recursos, etc.

No obstante, si se reduce la prestación de subsidios para la obtención de alimentos y combustible, así como para el abastecimiento de agua, lo más probable es que las mujeres sean las primeras afectadas. Como en las sociedades patriarcales las mujeres gozan de menos libertad de movimiento y de menor capacidad para participar en las decisiones de la familia, no sólo en lo que respecta a las actividades económicas que se desarrollan fuera del seno familiar, sino también en la asignación de los recursos en el hogar, es muy probable que su dignidad humana y su autonomía se vean limitadas en comparación con lo que ocurre en sociedades más igualitarias.¹⁵

Debido a las diferencias en los ciclos de vida que experimentan, cuando están empleadas en el sector formal, las mujeres tienden a trabajar menos años, acumulan menos prestaciones de protección social, así como menos ingresos durante su vida que los hombres. Las mujeres crían a los hijos, y en el proceso puede ocurrir que reduzcan su jornada laboral, dejen de trabajar durante un período de su vida adulta para reincorporarse al mercado laboral una vez que los hijos han crecido, o dejen de trabajar por completo. En muchos países, la edad de jubilación de las mujeres es menor que la de los hombres, por lo que también trabajan menos años, lo que reduce los ingresos acumulados durante su vida activa, así como sus pensiones de jubilación. Al contar con menos prestaciones sociales acumuladas, que suelen estar vinculadas al empleo a tiempo completo durante la edad activa, es frecuente que al llegar a la vejez las mujeres caigan en la pobreza. Las mujeres siguen siendo una mayoría entre los pobres del mundo e integran el nivel inferior en esta categoría de población.

La mayor parte de los distintos tipos de trabajadores pobres en el mundo se encuentra en la economía informal y rural (OIT, 2012b). Las personas pobres son aquellas que trabajan en la agricultura en zonas rurales y las que trabajan en la economía informal, incluidos los trabajadores domésticos y los trabajadores a domicilio, y una gran mayoría son mujeres. Gran parte del trabajo que desempeñan las mujeres en la agricultura no está remunerado, como en el caso del África Subsahariana y de las economías rurales de Sudáfrica, aunque algunas trabajadoras del sector de las plantaciones son asalariadas. En la economía informal las mujeres están empleadas como trabajadoras familiares auxiliares no remuneradas o como trabajadoras por cuenta propia produciendo, vendiendo o suministrando servicios personales a pequeña escala. Gran parte de su trabajo ni se ve ni se contabiliza en las estadísticas nacionales, las mujeres que trabajan en la economía informal no están organizadas y carecen de protección (prestaciones sociales como el seguro médico o la pensión de jubilación), no están representadas y no tienen voz. Los derechos laborales de la mayoría de las personas que trabajan en la economía informal, como los salarios mínimos, la duración de la jornada de trabajo o el día semanal de descanso, por no hablar de la igualdad de derechos en el trabajo y la protección de la maternidad, no se respetan.¹⁶ Como consecuencia, en el mundo del trabajo los déficits de trabajo decente y la pobreza afectan de manera desproporcionada a las mujeres en comparación con los hombres, en particular, en los países en desarrollo más pobres.

15 Son de sobras conocidos los casos de asesinatos de honor de mujeres y niñas musulmanas por parte, por ejemplo, de sus familiares varones. Véase también Kazemi, F.: "Gender, Islam and Politics – Iran", en *Social Research*, 67(2), Irán: Since the Revolution, págs. 453–474 (Nueva York, The New School).

16 OIT: *El trabajo decente y la economía informal. Informe VI*, presentado en la 90.ª reunión de la CIT (Ginebra, 2002); Carr, M.; Chen, M.A.; y Tate, J., "Globalization and home-based workers", *Feminist Economics*, 6(3): 123–42 (Taylor and Francis, 2000); y Chen, M.; Sebstad, J.; y O'Connell, L. "Counting the invisible workforce: the case of home-based workers", en *World Development* 27(3): 603-10 (Elsevier Science Ltd, 1999).



La vulnerabilidad de las mujeres a la pobreza persiste, a menudo a causa de crisis económicas y políticas, conflictos civiles, la pandemia del VIH y sida en algunos países pobres en desarrollo, en particular en el África Subsahariana, del número cada vez mayor de catástrofes ambientales,¹⁷ y de la disminución del apoyo social en las economías en transición. El impacto negativo del VIH y el sida está bien documentado, en especial la prevalencia del VIH entre las mujeres y el consiguiente aumento de la orfandad, en particular la mayor desatención que sufren las niñas huérfanas¹⁸ y el trabajo infantil, junto a la carga de las niñas que se ven obligadas a cuidar de sus familias. A causa del aumento en el número de muertes de mujeres con hijos, la carga



© OIT/M. Crozet

- 17 Hemmings-Gapihan, G.: "Climate change, Subsistence Farming, Food Security and Poverty: The consequences of agricultural policies on women and men farmers in Burkina Faso and Cote d'Ivoire", en *African Policy Journal* (IV) (Boston, John F. Kennedy School of Government, Universidad de Harvard, 2008).
- 18 La orfandad agrava las desigualdades de género: las niñas huérfanas trabajan en exceso y a menudo son objeto de explotación sexual por parte de los adultos que se ocupan de ellas, son más propensas a abandonar los estudios y se las desposee con más frecuencia de las propiedades de sus progenitores. Véase *Children affected by AIDS; Africa's orphaned and vulnerable generations* (Nueva York, UNICEF, 2006).

del cuidado de personas también recae, cada vez más, en mujeres de más edad. Las niñas, junto con las mujeres jóvenes y las mujeres de más edad corren mayor riesgo de caer en la pobreza.

Debido a la pobreza persistente y a la falta de oportunidades de empleo alternativas para las mujeres en las comunidades de origen, éstas se ven obligadas a migrar del campo a la ciudad y al extranjero. Cuando migran al extranjero para trabajar suelen ocupar puestos de menor prestigio (trabajos de las 3-D, por sus siglas en inglés, Dirty (sucios), Demeaning (degradantes) y Dangerous (peligrosos)) que los nacionales del país de acogida ya no desean hacer, por ejemplo, el trabajo doméstico, o bien, asistiendo a las mujeres (y hombres) que trabajan en el país al que han migrado en las labores reproductivas como el cuidado de la familia. También se observa una tendencia alarmante a la explotación, abusos y violencia contra las mujeres y los niños migrantes, especialmente, a la trata de personas destinadas a labores domésticas y a la industria del sexo (OIT, 2003b).

Esta es pues la situación actual, tras decenios de esfuerzos de desarrollo desplegados en el marco de la corriente dominante de desarrollo económico e impulsados por las políticas macroeconómicas convencionales que promueven las principales instituciones financieras internacionales. ¿Por qué se ha progresado tan lentamente, no sólo en cuanto al desarrollo y a la reducción de la pobreza, sino especialmente en la reducción del nivel de pobreza extrema en que viven millones de mujeres y hombres en los países en desarrollo?



© OIT/M. Crozet



Abordar la discriminación por razones de género, en particular en el contexto de la reducción de la pobreza, es decisivo, dado que se manifiesta como pobreza estructural de las mujeres. A menudo dicha discriminación está arraigada en las instituciones sociales o en los sistemas de valores existentes, que evolucionan lentamente. Las instituciones sociales determinan quién puede acceder y controlar los recursos naturales y los recursos financieros, los activos y los medios de producción, la educación y la formación, las oportunidades de empleo y de obtención ingresos, así como los derechos en materia de protección social. Mientras las instituciones sociales funcionen de manera discriminatoria, la política macroeconómica neoliberal de “dejar hacer” destinada a promover el crecimiento económico y la total dependencia en las fuerzas del mercado, de acuerdo con la teoría del “efecto goteo”, no se traducirá automáticamente en reducción de la pobreza para los grupos discriminados, en particular las mujeres pobres en sociedades tradicionales.¹⁹ Se necesita, por lo tanto, un enfoque y un paradigma diferentes para el marco de política macroeconómica que favorezca el desarrollo y la erradicación de la pobreza, es decir, en los que todos los seres humanos tengan el derecho a trabajar y realizar su pleno potencial con libertad, equidad, dignidad y seguridad humana o, hablando en términos de la OIT, el derecho a un trabajo decente y a una vida digna.

19 Elson, D. y Cağatay, N.: “The social content of macroeconomic policies”, en *World Development*, 28(7): 1347–64 (Elsevier Science Ltd, 2000).

2.3 Ejercicio: Discusión de grupo sobre cuestiones de género y el mundo del trabajo



Objetivo: Compartir las experiencias de los participantes relacionadas con las cuestiones de género en el mundo del trabajo en sus respectivos países.



Material necesario: Pizarras, rotuladores



Duración: 30–45 minutos



Instrucciones:

1. Cada grupo discutirá cuestiones relacionadas con el género en el mundo del trabajo, y se hará las siguientes preguntas:
 - a. ¿En su país, cuáles son los niveles de participación en la fuerza de trabajo de las mujeres y de los hombres? ¿Se observa alguna diferencia?
 - b. ¿Dónde trabajan las mujeres y dónde trabajan los hombres? ¿En qué sectores y en qué tipo de ocupaciones trabajan unos y otros? ¿Se observan diferencias entre los lugares donde trabajan las mujeres y donde trabajan los hombres?
 - c. ¿En su país, reciben las mujeres salarios e ingresos similares a los de los hombres? ¿Se observan diferencias de género en los salarios, incluso para las mismas ocupaciones?
 - d. ¿Cuáles son, a su parecer, las causas subyacentes de estas diferencias de género en los modelos de empleo?
2. Cada grupo informará de los resultados de la discusión en la reunión plenaria.



3. Perspectivas de la OIT sobre la igualdad de género y conceptos clave de género, economía y el mundo del trabajo

3.1 Paradigma de la OIT y acciones emprendidas para la promoción de la igualdad de género en el mundo del trabajo



Objetivo del aprendizaje:

Lograr un mejor entendimiento del paradigma de trabajo decente de la OIT y de las medidas destinadas a promover la igualdad de género en el mundo del trabajo.

La OIT justifica la búsqueda de la igualdad de género y el trabajo decente con dos argumentos fundamentales. En primer lugar, el argumento de **la equidad basada en los derechos**²⁰ sostiene que la discriminación a la que se enfrentan las mujeres en el mundo del trabajo debe abordarse como una cuestión de derechos humanos fundamentales y justicia social. En segundo lugar, el argumento **de la eficiencia económica** sostiene que las mujeres pueden desempeñar un papel decisivo como agentes económicos capaces de transformar las sociedades y las economías. La igualdad no es únicamente un valor intrínseco y un derecho en sí misma, es un instrumento eficaz para lograr el crecimiento económico, reducir la pobreza y contribuir al progreso social. Pertinente en todos los entornos culturales, el empoderamiento económico de la mujer libera su potencial socioeconómico como motor de desarrollo. La diversidad de los empleados también contribuye a un mejor desempeño a nivel de empresa. Por consiguiente, la promoción de la igualdad de género no es sólo “lo correcto” sino que es también una forma “inteligente” de proceder.

En 1999, la OIT adoptó una **política sobre igualdad de género e incorporación de las consideraciones de género** en la Oficina Internacional del Trabajo. Posteriormente, en 2000, adoptó una política de género y un plan de acción para la incorporación de las consideraciones de género en el Consejo de Administración, y en sus programas, estructura y personal. Dicho plan de acción define las bases del enfoque de la OIT para lograr la igualdad de género en el mundo del trabajo, a saber: 1) el análisis de género que debe realizarse en toda la labor técnica de la OIT, y 2) las acciones que deben emprenderse para promover la igualdad de género, incluidas las intervenciones específicas en materia de género.

El Programa y Presupuesto para 2006–2007 incluyó una **estrategia temática para hacer avanzar la igualdad de género**, que fue articulada en más detalle en los Principios de acción comunes del Programa y Presupuesto para 2008-2009: **“En todas las actividades de la OIT se aplicarán los enfoques de género para evaluar sus posibilidades y efectos**

20 La OIT cuenta con dos normas internacionales del trabajo específicas para la promoción de la igualdad de derechos en el trabajo: el Convenio sobre discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), y la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1951 (núm. 100).

reales con respecto a la igualdad de oportunidades y de trato para las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo.”²¹

En 2009, la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) celebró una discusión general, “La igualdad de género como eje del trabajo decente”. Seguidamente se elaboró el Plan de acción de la OIT sobre la igualdad de género 2010 – 2015, tomando en consideración las conclusiones de la CIT al respecto.

A escala internacional, la Declaración Ministerial del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas sobre Trabajo Decente de 2006 y la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (2010) hacen hincapié en la importancia de la promoción del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para mujeres y hombres en igualdad de condiciones. En 2010 se constituyó la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres), uniendo en una sola organización las entidades clave de las Naciones Unidas especializadas en igualdad de género y autonomía de la mujer. En la cumbre de las Naciones Unidas se llevó a cabo una revisión exhaustiva de los progresos realizados en el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) en los diez últimos años, poniendo de manifiesto la importancia de la función de las mujeres y las inquietudes en relación con las cuestiones de género para la reducción de la pobreza en el desarrollo.

Al mismo tiempo, la OIT tiene el mandato de ocuparse del seguimiento de la *Declaración de 2008 sobre la Justicia Social*,²² la *Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente*²³ y el **Pacto Mundial para el Empleo**²⁴ adoptados en la reunión de 2009 de la CIT, así como de la *Resolución relativa a la discusión recurrente sobre el empleo*,²⁵ adoptada en la reunión de 2010 de la CIT. En consonancia con lo anterior y en aras de una globalización equitativa, la OIT sigue aplicando el **Programa de Trabajo Decente** a través de los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP). La igualdad de género está en el centro del Programa de Trabajo Decente de la OIT y es una de las prioridades transversales clave del Programa Global de Empleo, que fue adoptado por el Consejo de Administración de la OIT en 2003.

Durante estos últimos años, la OIT ha tomado medidas para integrar las cuestiones relativas al empleo en los planes de desarrollo nacionales, en un esfuerzo por situar el empleo en el centro de las políticas socioeconómicas de los países en desarrollo pobres. Tras la crisis económica mundial de 2008, y con objeto de dar curso al **Pacto Mundial**

21 Programa y presupuesto para el bienio (2010–2011), OIT, véase <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/program/download/pdf/10-11/pb.pdf> [último acceso el 9 de diciembre de 2013].

22 Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, CIT, 97.ª reunión, Ginebra, 2008, véase: http://www.ilo.ch/global/meetings-and-events/campaigns/voices-on-social-justice/WCMS_099768/lang--es/index.htm [último acceso el 20 de noviembre de 2013].

23 La Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada por la CIT en su 98.ª reunión. Véase: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_113006.pdf [último acceso el 20 de noviembre de 2013]

24 OIT: *Para recuperarse de la crisis: Un Pacto Mundial para el Empleo adoptado por la CIT en su 98ª reunión* (Ginebra, OIT, 2009), véase: http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/98thSession/texts/WCMS_115078/lang--es/index.htm [último acceso el 6 de diciembre de 2013.]

25 Resolución relativa a la discusión recurrente sobre el empleo, CIT 2010, véase http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_143168.pdf [último acceso el 21 de noviembre de 2013].



para el Empleo, ha ido en aumento la integración de las prioridades relacionadas con el empleo en los planes y políticas de desarrollo nacionales, en estrecha colaboración con el PNUD y otras organizaciones de las Naciones Unidas que operan a nivel de los países. A este respecto, es fundamental que los elementos relacionados con el empleo y el género se integren plenamente en los marcos nacionales de desarrollo y de políticas, en ambos casos a través de los procesos de planificación nacional de desarrollo y del **Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD)**.

3.2 Incorporación de la perspectiva de género

La incorporación de la perspectiva de género como estrategia para lograr la igualdad de género fue establecida por los gobiernos en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing en 1995. La OIT adoptó su propia política en 1999, a saber, *Igualdad entre los sexos e incorporación de las consideraciones de género en la Oficina Internacional del Trabajo*, centrándose en tres frentes: la dotación de personal, la sustancia y la estructura.

Revisiones y evaluaciones llevadas a cabo en el ámbito de organizaciones y agencias de desarrollo han revelado que la incorporación de la perspectiva de género no ha sido bien entendida o apoyada, por lo que, no ha resultado efectiva para traducir los compromisos de políticas relacionados con la igualdad de género en recursos y en implementación.²⁶ Entre las recomendaciones para mejorar la efectividad se encuentran las siguientes: 1) adopción de un enfoque más estratégico que analice e identifique las oportunidades y puntos de partida prioritarios, en lugar de intentar hacerlo todo y llegar a todas partes; 2) fortalecimiento del apoyo institucional y de los mecanismos de presentación de informes para la incorporación de la perspectiva de género; 3) atención a las políticas internas/de recursos humanos, así como a las dimensiones operacionales/programáticas de la labor de las organizaciones, y 4) puesta a disposición de recursos para apoyar el análisis, implementación, seguimiento y evaluación adecuados.

Recuadro 1: ECOSOC – Definición de “Incorporación de las consideraciones de género”

*“Incorporar las consideraciones de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y a todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos por igual y no se perpetúe la desigualdad. **El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.**” [enfático]*

Fuente: Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, 1997.

26 PNUD: *Evaluation of gender mainstreaming in the UNDP* (Nueva York, 2006), y Banco Africano de Desarrollo: *Evaluation synthesis – mainstreaming gender equality: Road to results or nowhere?* (Túnez, 2011).

Cabe señalar que la implementación de una estrategia de incorporación de las cuestiones de género también conlleva intervenciones específicas que pueden estar destinadas únicamente a las mujeres o a los hombres, o a ambos, sobre la base de un análisis de género. Las intervenciones específicas en materia de género siguen siendo necesarias, y son muy efectivas para reducir las desventajas acumuladas en el pasado y que siguen afectando a determinados grupos de trabajadores. **La clave es cómo definimos los puntos de partida y las intervenciones más efectivos a partir de análisis destinados a identificar las desigualdades de género, tanto en lo que se refiere a la calidad como a la cantidad del empleo.** Este tipo de análisis implica el examen de las limitaciones y las necesidades de las mujeres, por un lado, y de los hombres, por otro, en el acceso al empleo y a los ingresos, incluida la carga/limitación que supone el trabajo no remunerado de cuidado de personas, asumido principalmente por las mujeres.

3.3 Normas internacionales del trabajo que abordan la igualdad de género en el mundo del trabajo

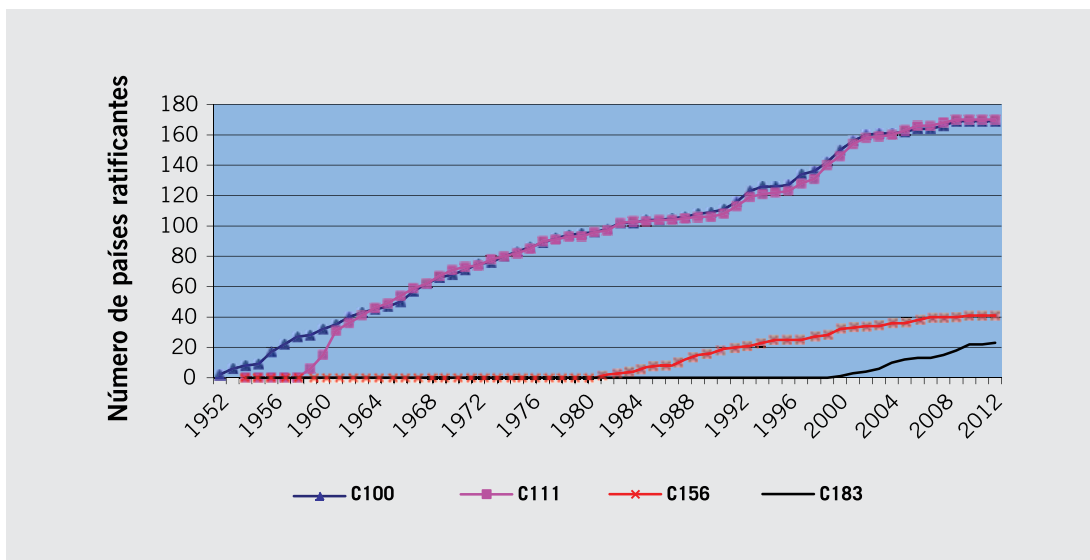
Si bien la OIT se ocupa más a menudo de la discriminación por razón de sexo, por ser una de las más habituales, existen otros elementos y motivos de discriminación en el mundo del trabajo, como la raza, el color, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional, el origen social, la edad y la orientación sexual. Los seis primeros, además del sexo, están incluidos como motivos no únicamente en el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), sino también en el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122). Otra norma internacional del trabajo que aborda específicamente la discriminación por motivos de sexo es el Convenio sobre igualdad de remuneración²⁷, 1951 (núm. 100), que exige que los países que lo hayan ratificado garanticen la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Ambos convenios pertenecen a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.²⁸

27 El término “remuneración” comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagado por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto de empleo de este último (véase página web de la OIT: <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/equality-of-opportunity-and-treatment/lang-es/index.htm> [último acceso el 6 de diciembre de 2013]).

28 La Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo fue adoptada en 1998 y establece que todos sus Miembros tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar y promover los principios y derechos de las cuatro categorías, aun cuando no hayan ratificado los convenios correspondientes. Estas categorías son: la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de toda las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil, y la eliminación de la discriminación en materia empleo y ocupación (véase página web de la OIT: <http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang-es/index.htm> [último acceso el 20 de noviembre de 2013]).



Gráfico 3: Número de ratificaciones: Convenios clave sobre la igualdad de derechos 1952–2012



Fuente: Página web de la OIT sobre las Normas Internacionales del Trabajo - <http://www.ilo.org/global/standards/lang-es/index.htm> Nota: C100 – Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951; C111 – Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958; C156 – Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981; C183 – Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000.

Otras normas internacionales del trabajo que se consideran instrumentos jurídicos fundamentales sobre la igualdad de género son: el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981, (núm. 156) y el Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm. 3), que fue sustituido por el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183).

Recuadro 2: Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)

Con miras a lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales. El Convenio establece asimismo que los gobiernos deberán tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades locales o regionales, y que deberán desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar.

(Véase página web de la OIT: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=NORMLEXPUB:12100:0::N0::P12100_ILO_CODE:C156 [último acceso el 6 de diciembre de 2013]).

La aplicación de las disposiciones del Convenio sobre la protección de la maternidad que abordan las limitaciones de género que afectan específicamente a las mujeres por razón de sus responsabilidades maternas y parentales puede servir para proteger la salud de las madres que trabajan y de sus hijos, así como para mejorar la vinculación de la mujer al mercado de trabajo y su participación en el mismo. Las disposiciones del Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares pueden ayudar a crear un entorno de trabajo favorable a la familia, para que las mujeres y los hombres con responsabilidades familiares que trabajan no sean objeto de discriminación, tanto en el acceso al empleo como en el propio lugar de trabajo. El Convenio también puede ayudar a promover el reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres en las tareas no remuneradas de cuidado de personas.

En particular gracias a la promoción llevada a cabo para la ratificación de las normas internacionales del trabajo sobre los derechos fundamentales, los primeros convenios fundamentales sobre la igualdad de derechos, núm. 100 y núm. 111, han sido ratificados casi universalmente, por el 90 por ciento de todos los Estados Miembros de la OIT (véase el gráfico 3). No obstante, debido a las normas de género que persisten en la sociedad, a los deficientes mecanismos de aplicación de la legislación del trabajo a nivel de país y al elevado nivel de informalidad que reviste el empleo en los países en desarrollo, este nivel de ratificación no se ha traducido aún en una realidad concreta. El anexo 4 recoge una lista de todas las normas internacionales del trabajo relacionadas.

Recuadro 3: Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)

El Convenio núm. 183 establece catorce semanas de prestaciones de maternidad para las mujeres a las que se aplica el instrumento. Toda mujer que esté ausente del trabajo por licencia de maternidad tendrá derecho a una prestación pecuniaria que le garantice su mantenimiento y el de su hijo en condiciones de salud apropiadas y con un nivel de vida adecuado. El monto de esas prestaciones no deberá ser inferior a dos tercios de sus ganancias anteriores o a una cuantía comparable.

El Convenio también dispone que los Estados ratificantes deberán adoptar medidas para garantizar que no se obligue a las embarazadas o a las madres en período de lactancia a realizar un trabajo que haya sido considerado como perjudicial para su salud o la de su hijo, y establece la protección contra la discriminación basada en la maternidad. La norma también prohíbe que los empleadores despidan a una mujer durante el embarazo, o durante su ausencia por licencia de maternidad, o después de haberse reintegrado al trabajo, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia.

También garantiza a la mujer el derecho a reintegrarse en el mismo puesto de trabajo o en un puesto equivalente con la misma remuneración. Asimismo, otorga a la mujer el derecho a una o más interrupciones por día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo.

(Véase página web de la OIT: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312328 [último acceso el 6 de diciembre de 2013]).



© OIT/G. Palazzo

3.4 Ejercicio: Legislación y políticas nacionales sobre igualdad de género



Objetivo:

Intercambiar información sobre la legislación y las políticas nacionales sobre igualdad de género en general, y en relación con el mundo del trabajo en particular.



Material necesario:

Pizarras, rotuladores



Duración:

30–45 minutos



Instrucciones:

1. Los participantes discutirán, en grupos sobre la legislación y las políticas relativas a la igualdad de género de sus países, respondiendo a las siguientes preguntas:
 - a. ¿Ha ratificado su país alguno o ambos convenios de la OIT sobre la igualdad de derechos (Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) o el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111))?
 - b. ¿Qué ocurre con los dos convenios clave sobre igualdad de género: el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981, (núm. 156) y el Convenio sobre la protección de la maternidad, 1981 (núm. 183)?
 - c. ¿Sabe si su país ha adoptado una estrategia para aumentar la participación económica de las mujeres en los planes de desarrollo del país?
 - d. ¿Cuenta su país con políticas específicas destinadas a promover la igualdad de género en el mundo del trabajo? ¿Cuáles son estas políticas?
2. Cada grupo informará de los resultados de su discusión en la reunión plenaria.



3.5 Conceptos clave de género, trabajo y políticas de empleo

3.5.1 Producción, reproducción y trabajo remunerado y no remunerado



Objetivo del aprendizaje:

Entender mejor los principales conceptos de género relacionados con el trabajo remunerado y no remunerado, la economía y sus dimensiones de género.

Las mujeres y los hombres participan en el trabajo remunerado y no remunerado, se ocupan en el trabajo no remunerado para la **producción** (trabajo en mercados) y para la **reproducción** (atendiendo a los hogares y a la familia). El siguiente diagrama muestra las líneas divisorias entre ambos ámbitos.

Cuadro 1: Producción, reproducción y trabajo remunerado y no remunerado		
Ámbito del trabajo	Trabajo remunerado	Trabajo no remunerado
<p>Producción (trabajo incluido en el SCN)</p> <p>En el modelo tradicional de distribución de las actividades por sexo, este ámbito tiende a considerarse propio de los hombres</p>	<p>(Trabajo incluido en el SCN)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Empleo asalariado • Empleador • Trabajo por cuenta propia • Miembro de una cooperativa 	<p>(Trabajo incluido en el SCN)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo familiar auxiliar no remunerado en una unidad económica (negocio familiar o explotación agrícola) • Trabajo voluntario • Ir a buscar agua o combustible para consumo propio
<p>Reproducción</p> <p>En el modelo tradicional de distribución de las actividades por sexo, este ámbito tiende a considerarse propio de las mujeres</p>	<p>(Trabajo incluido en el SCN)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo remunerado de cuidado de personas: cuidado de los niños, cuidados personales, cuidado de la salud, trabajo doméstico 	<p>(Trabajo no incluido en el SCN)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo no remunerado de cuidado de personas: cuidado de los niños, y cuidados personales de enfermos/ ancianos, cocina y limpieza

Nota: SCN = Sistema de Cuentas Nacionales.

Debido a las normas sociales vigentes que consideran al hombre como “único sostén de la familia” y a la mujer como “ama de casa”, las mujeres pasan más horas que los hombres realizando labores no remuneradas de cuidado de personas o trabajos reproductivos como cocinar, limpiar o cuidar a los niños, enfermos y ancianos. El trabajo no remunerado contribuye al bienestar social y sustenta el crecimiento económico a través de la reproducción de una fuerza de trabajo apta, productiva y capaz de aprender y crear. Sin embargo, ya que este trabajo no es remunerado, es invisible desde un punto de vista estadístico, y prácticamente no se tiene en cuenta en el Sistema de Cuentas Nacionales (SCN).²⁹ Con todo, se han destinado algunos esfuerzos a conferir valor monetario y económico a las ocupaciones no remuneradas a través de la creación de cuentas satélites.³⁰

La división de la mano de obra por sexo permea el trabajo remunerado y el no remunerado. Todos los mercados de trabajo están segregados por sexo, tanto verticalmente, en lo que a los niveles de responsabilidad respecta, como horizontalmente, en la discriminación sectorial y ocupacional. Además, en muchos



© OIT/G. Palazzo

29 Naciones Unidas: Sistema de Cuentas Nacionales (Nueva York, 2008), véase <http://unstats.un.org/unsd/nationalaccount/sna2008.asp> [último acceso el 6 de diciembre de 2013]. Se trata de una versión actualizada de la publicación de 1993 sobre el SCN.

30 En todas las economías y culturas, las mujeres desempeñan el grueso del trabajo no remunerado de cuidado de personas. Se calcula que si a dicho trabajo se le asignase un valor monetario, representaría entre el 10 y el 39 por ciento del PIB. Véase UNRISD: “¿Cuál es la importancia del cuidado para el desarrollo social?”, en *Síntesis de investigación y política 9* (Ginebra, 2010).



países en los que las jornadas de trabajo de mujeres y hombres se componen de una combinación de horas remuneradas y no remuneradas, las mujeres trabajan más horas.³¹ En particular en los países en desarrollo más pobres, donde las mujeres dedican más horas a las labores no remuneradas de cuidado de personas que los hombres y tienen mayores limitaciones de tiempo y movilidad que éstos, por lo que sus posibilidades de participación en actividades económicas son más reducidas. En muchas sociedades conservadoras las mujeres tienen prohibido trabajar fuera de casa o mezclarse con los hombres en lugares públicos, lo que limita su participación en el trabajo remunerado fuera del hogar. El trabajo no remunerado contemplado en el SCN puede realizarse para el mercado pero también para consumo propio o del hogar, por ejemplo, el trabajo en una explotación agrícola familiar en actividades agrícolas de subsistencia o en una empresa familiar. Sin embargo, un trabajador familiar no remunerado no es un trabajador independiente que controle sus ingresos y su remuneración, por lo que permanece en una condición vulnerable.

31 En Tanzania y Benin, las mujeres trabajan entre 14 y 17,4 horas a la semana más que los hombres (véase Fontana, M. y Paciello, C., *Gender dimensions of rural and agricultural employment: Differentiated pathways out of poverty: A global perspective*, proyecto de informe para el taller conjunto FAO-FIDA-OIT (Roma, FAO, 2009).

3.6 Ejercicio: Juegos de palabras relacionadas con el género, el trabajo y las políticas de empleo



Objetivo: Familiarizarse con algunos términos seleccionados relacionados con el género, las políticas económicas y el mundo del trabajo, que tienen una incidencia directa e indirecta en las cuestiones género.



Material necesario: Bolígrafos, tarjetas pequeñas, una caja (o un sombrero), chocolates/caramelos (opcionales) para premiar las respuestas correctas



Duración: 30–45 minutos



Instrucciones:

1. El instructor deberá recortar las palabras de la lista que figura a continuación e introducir los trozos recortados en un sombrero/ caja para distribuir entre los participantes.
2. Los participantes deberán tomar un trozo de papel del sombrero/caja
3. Seguidamente deberán escribir la palabra que haya escrito en una tarjeta y su significado en el reverso de la misma.
4. Por turnos, los participantes deberán leer la palabra que les haya tocado y el significado que figure al reverso.
5. Al final del ejercicio, en el curso del cual se habrá repetido varias veces este proceso, el instructor distribuirá copias del glosario que figura en el anexo 1 de la presente guía (opcional: se recompensará con un chocolate o un dulce a aquellos participantes que hayan acertado el significado).



Lista de términos del Glosario de género, trabajo y políticas de empleo

- Acción afirmativa
- Argumento de eficiencia económica
- Capital humano
- Crecimiento en favor de los pobres
- Desagregación por sexo
- Desigualdades de género
- Discriminación
- Economía feminista
- Economía informal
- Encuesta sobre el empleo del tiempo
- Enfoque del desarrollo basado en los derechos
- Estereotipo del hombre como único sostén de la familia
- Flexiguridad
- Género
- Igualdad salarial
- Incorporación de la perspectiva de género
- Metas de inflación
- Neoliberalismo
- Pisos sociales
- Política fiscal
- Política monetaria
- Políticas activas del mercado de trabajo
- Políticas pasivas del mercado de trabajo
- Prestación de servicios sociales
- Puestos de trabajo con predominio de género
- Redes de seguridad social
- Remuneración
- Sesgo de género
- Sistema de cuentas nacionales
- Techo de cristal
- Trabajadores desalentados
- Trabajo de cuidado de personas
- Trabajo decente
- Trabajo no remunerado de cuidado de personas
- Trabajo reproductivo
- Transferencias de ingresos



© OIT/M. Crozet



4. El género y los Indicadores Clave del Mercado de Trabajo³²

Las personas participan en trabajo y actividades económicas que están o no están remuneradas. A través de las encuestas de la fuerza de trabajo, las encuestas sobre los hogares o los censos nacionales se recopilan datos para una serie de indicadores del mercado de trabajo. La siguiente es una lista de algunos indicadores clave del mercado de trabajo, y hay cuestiones y dimensiones relacionadas con el género que son relevantes para la comprensión de los mismos.

4.1 Dimensiones de género de los distintos Indicadores Clave del Mercado de Trabajo



Objetivo del aprendizaje:

Conocer los Indicadores Clave del Mercado de Trabajo, en particular las dimensiones de género de los mismos.

Población económicamente activa y económicamente inactiva

Una población dada de un país puede dividirse en dos categorías: quienes son económicamente activos y quienes son económicamente inactivos.

La *población económicamente activa* incluye a todas las personas, de uno u otro sexo, que forman parte de la oferta de mano de obra para la producción de bienes y servicios durante un período de tiempo de referencia específico. Según la edición de 1993 del SCN,³³ la producción incluye todos los bienes y servicios, individuales o colectivos, que se suministran, o que se prevé suministrar, a unidades distintas de sus productores, incluida la producción de los bienes y servicios utilizados en el proceso de producción; la producción de todos los bienes que permanecen con sus productores para su uso particular, la prestación de servicios de alojamiento por los propietarios-ocupantes y de servicios domésticos y personales prestados por empleados domésticos remunerados.

Dos medidas útiles de la población económicamente activa son *la población habitualmente activa*, medida en relación a un período de referencia largo, como un año, y *la población actualmente activa* o, lo que es igual, la fuerza de trabajo, calculada en relación a un período de tiempo corto, como un día o una semana.³⁴

Como se mencionó anteriormente, debido a la doble carga de trabajo que tienen las mujeres, véase el trabajo de reproducción y el trabajo productivo, en todos los países la tasa de actividad económica de las mujeres es menor que la de los hombres. Esta situación se ve

32 Para la serie completa de Indicadores Clave del Mercado de Trabajo, véase *OIT: Indicadores Clave del Mercado de Trabajo* (Ginebra, 2011).

33 Naciones Unidas: *op. cit.*

34 Véase la página web de la OIT de LABORSTA: <http://laborsta.ilo.org/applv8/data/c1s.html> [último acceso el 6 de diciembre de 2013].

acentuada en los países con normas sociales muy arraigadas (modelo social en el que hombre es el sostén de la familia y la mujer el ama de casa) que dictan los papeles que mujeres y hombres desempeñan en la sociedad, y que a su vez inciden en la división del trabajo por sexo.

También se observan diferencias de un país a otro en la definición que aplican de “actividad económica”, por ejemplo, algunos países no toman en consideración el trabajo familiar auxiliar no remunerado que se realiza en las explotaciones agrícolas familiares o en negocios familiares, en los que trabajan muchas mujeres, lo que crea un problema a la hora de comparar los datos correspondientes entre países.³⁵ Además, el trabajo de las mujeres puede computarse incorrectamente si existe un sesgo de género en la forma en que se formulan las preguntas en la encuestas y/o si se observan prejuicios de género en la actitud/percepción de los encuestadores que recopilan los datos a través de entrevistas individuales, en otras palabras, en el modo de dirigir la encuesta.

Las personas pueden ser económicamente inactivas por razones diversas: porque asisten a la escuela o reciben formación, por enfermedad, discapacidad, vejez, porque se ocupan de las tareas del hogar a tiempo completo, entre otras. Desde una perspectiva de género, es preciso analizar las razones por las que los niveles de inactividad de las mujeres son mayores en todas las regiones. A menudo, las normas sociales tradicionales siguen dictando el modo en que las mujeres participan en la vida pública en general y la actividad principal a la que se dedican. En las sociedades más conservadoras, suele ocurrir que no se permite que las mujeres trabajen fuera de sus hogares o que dejen el domicilio familiar, o que necesiten la autorización de un miembro varón de la familia (el padre o esposo), lo que limita su movilidad física. Normas sociales de esta índole pueden impedir que las mujeres participen plenamente en la vida pública en general, y en actividades económicas fuera del hogar en particular. Además, como es muy probable que los hombres de dichas sociedades no compartan la carga del trabajo reproductivo, las mujeres que trabajan fuera de casa tienen jornadas de trabajo mucho más largas que las de los hombres, ya que incluyen tanto el trabajo productivo como el trabajo del hogar.

Tasa de participación en la fuerza de trabajo

La tasa de participación en la fuerza de trabajo es una medida del porcentaje de población en edad de trabajar de un país (definida internacionalmente como la población de entre 16 y 64 años de edad) que participa en el mercado de trabajo ya sea trabajando o buscando trabajo. Como se señaló anteriormente, en todo el mundo la tasa de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo suele ser menor que la de los hombres. Habida cuenta de que las mujeres tienen un ciclo de vida distinto al de los hombres, debido a sus responsabilidades relacionadas con la maternidad, la participación en la fuerza de trabajo de las mujeres en edad fértil tiende a ser menor que la de otros grupos de edad, formando una curva de la tasa de participación en forma de M, que refleja la actividad laboral discontinua de su ciclo de vida. La tasa de participación de las mujeres más jóvenes que aún no tienen hijos puede ser más alta, pero tiende a bajar en cuanto llegan a la edad de ser madres. Cuando los hijos se hacen mayores, las mujeres tienden a aumentar su participación en la fuerza de trabajo,

35 *Ibíd.*



aunque algunas dejan de trabajar definitivamente tras tener a su primer hijo. Así pues, los patrones de participación de la mujer en la fuerza de trabajo se ven afectados por su ciclo de vida que adquiere la forma de M, antes mencionada.

El análisis de los datos por sector, sexo, edad, nivel de educación y nivel de competencias, así como por zona rural o urbana, puede proporcionar una visión general del cómo y dónde trabajan las personas, así como del perfil de los propios trabajadores. Los niveles de empleo por sector económico y por sexo pueden aportar información sobre los niveles de demanda del mercado de trabajo en los distintos sectores económicos, y la desagregación de datos por sexo proporciona una visión general de dónde trabajan las mujeres y los hombres en un mercado de trabajo dado. La desagregación de datos de la fuerza de trabajo por grupos de edad también es de utilidad para la formulación de políticas destinadas a abordar los bajos niveles de empleo de determinados grupos de edad, por ejemplo, los trabajadores jóvenes y los trabajadores de más edad.

Relación del empleo respecto a la población

La relación empleo-población es la proporción de la población de un país en edad de trabajar que tiene un empleo. Excluye pues a las personas inactivas y a las personas desempleadas. Como en el caso de la tasa de participación en la fuerza de trabajo, la relación empleo-población de las mujeres es menor que la de los hombres. No obstante, esta apreciación encubre el hecho de que en realidad todas las mujeres trabajan, ya sea en un trabajo de producción o de reproducción.

Situación en el empleo

Los indicadores del mercado de trabajo relativos a la situación en el empleo incluyen las siguientes categorías de trabajadores: a) trabajadores asalariados y a sueldo,



© OIT/M. Crozet

b) trabajadores por cuenta propia, c) empleadores, y d) trabajadores familiares auxiliares (no remunerados). Cada una de las categorías se mide como proporción del total de personas empleadas. Las situaciones que combinan las categorías de trabajador por cuenta propia y trabajador familiar auxiliar no remunerado constituyen lo que se denomina “empleo vulnerable”.³⁶ Se trata de un concepto introducido por la OIT como indicador vinculado al empleo relacionado con el Objetivo de Desarrollo del Milenio núm. 1: Erradicar la pobreza extrema y el hambre; Meta 1.b: Lograr empleo pleno y productivo, y trabajo decente para todos, incluidas las mujeres y los jóvenes.³⁷

El análisis de la estructura de la fuerza de trabajo por situación en el empleo y por sexo puede ayudar a entender los niveles de desarrollo económico y los niveles de seguridad e independencia de los trabajadores en una economía dada para las mujeres y los hombres. Los trabajadores asalariados gozan de mejor cobertura de seguridad social, y suelen trabajar al amparo de la legislación nacional del trabajo. Los empleadores de una empresa con trabajadores asalariados también suelen gozar de una mejor situación económica que los que son autónomos. Por su lado, los trabajadores familiares auxiliares no remunerados dependen por completo del propietario del negocio familiar o explotación agrícola. Así pues, la situación en el empleo de un trabajador también incide en su nivel de seguridad, en la aplicación de la legislación laboral y en su seguridad económica.

Trabajadores asalariados y a sueldo:

La proporción de mujeres asalariadas en los sectores no agrícolas es uno de los indicadores del **ODM 3 – Promover la igualdad de género y la autonomía de la mujer**. Si bien a nivel global la proporción de mujeres y hombres asalariados y a sueldo es prácticamente igual, se observan diferencias importantes en las cifras generales, así como desigualdades de género. La proporción de trabajadores asalariados y a sueldo tiende a ser más alta en los países más desarrollados, y más baja en los países en desarrollo más pobres. Gran parte de la fuerza de trabajo de los países industrializados está formada por trabajadores asalariados y a sueldo, y es interesante señalar que en 2012, la proporción fue mayor en el empleo de las mujeres, en comparación con el de los hombres. Mientras, la participación de trabajadores asalariados y a sueldo en el empleo total de regiones pobres como el África Subsahariana y Asia Meridional fue por lo general más baja que en otras regiones, y aún más baja para las mujeres que para los hombres, con una diferencia porcentual entre los dos sexos de un 13,9 y un 7,6 por ciento, respectivamente (OIT, 2012a).

Empleadores:

A escala mundial, la proporción de empleadores o propietarios de empresas o negocios con empleados del total del empleo es pequeña. En todas las regiones del mundo

36 En este caso, las dos situaciones en el empleo “trabajador por cuenta propia” y “trabajador familiar auxiliar” se definen como “empleo vulnerable”, pues son categorías de empleo que prevalecen en las economías informales urbana y rural, y que se caracterizan por una baja productividad, escasa remuneración, condiciones laborales precarias y la falta de protección jurídica y social. Este concepto debe diferenciarse del empleo “flexible”, “precario” u “ocasional”, como el empleo a tiempo parcial o de corta duración (en términos contractuales) que existe en el sector formal, que pueden incluir algún tipo de protección jurídica o social, si bien no es la misma que en el empleo regular a tiempo completo.

37 OIT: *Guía sobre los nuevos Indicadores de empleo de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, incluido el conjunto completo de Indicadores de Trabajo Decente* (Ginebra, 2009).



los hombres son más propensos que las mujeres a ser propietarios de una empresa o negocio con empleados (OIT, 2010a).

Trabajadores familiares auxiliares (no remunerados):

La proporción de trabajadores familiares auxiliares no remunerados suele ser más alta entre las mujeres que entre los hombres. Como este tipo de trabajadores suele depender por completo del propietario del negocio o empresa, su situación económica es menos segura y su poder decisorio menor. La proporción de trabajo familiar auxiliar no remunerado en el empleo total varía considerablemente según las regiones, pero las disparidades de género son sustanciales en las regiones más pobres y más conservadoras, como Asia Meridional y África del Norte.

Trabajadores por cuenta propia:

Los niveles más altos de trabajo por cuenta propia en el empleo están relacionados con niveles más bajos de desarrollo y más altos de pobreza. A escala mundial, la proporción de trabajo por cuenta propia en el empleo es más elevada para los hombres que para las mujeres. En la región más pobre del África Subsahariana, la proporción de trabajo por cuenta propia en 2012 se situó en un 44,7 por ciento y un 50,4 por ciento para los hombres y las mujeres, respectivamente. En Asia Meridional, la proporción fue aún mayor, del 64,2 por ciento para los hombres frente al 44,5 por ciento para las mujeres, una indicación de que el nivel de informalidad en el empleo en dichas regiones es también alto (OIT, *op. cit.*).

Distribución sectorial del empleo

Este indicador del mercado de trabajo desagrega el empleo en tres amplios sectores económicos: la agricultura, la industria y los servicios, cada uno de los cuales se expresa como porcentaje del empleo total, y la estructura del empleo por sector se relaciona con los niveles de desarrollo. A escala mundial, donde más representadas están las mujeres es en el sector servicios, seguido de la agricultura y la industria. En términos generales, cuanto mayor es la proporción de la agricultura en el empleo, más pobre es la región, como en el caso del 62 por ciento del empleo agrícola del África Subsahariana, que se divide a partes prácticamente iguales entre hombres y mujeres. En Asia Meridional en 2012, cerca del 69 por ciento del empleo de las mujeres se encontraba en la agricultura, frente al 44,3 por ciento en el caso de los hombres (*Ibíd.*). Como el trabajo agrícola en las regiones pobres está estrechamente relacionado con los “trabajadores pobres”,³⁸ tanto las mujeres como los hombres de la región subsahariana y las mujeres, más que los hombres, de Asia Meridional, se ven afectados por los altos niveles de pobreza que registra la población trabajadora. En las regiones en las que la proporción de mujeres en el empleo agrícola es más alta que la de los hombres, la “feminización” de la agricultura sigue constituyendo motivo de preocupación tanto desde el punto de

38 Los “trabajadores pobres” son aquellos que ganan menos de 1,25 dólares de los Estados Unidos al día, o una cantidad que no les permite salir, junto a sus familias, de la pobreza. En relación con las cuestiones relacionadas con el trabajo rural y el género, véase también OIT, Trabajo rural equitativo entre mujeres y hombres para reducir la pobreza y estimular el crecimiento económico (Ginebra, 2011), véase http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/WCMS_176250/lang-es/index.htm [último acceso el 7 de diciembre de 2013].

vista del empoderamiento económico de la mujer como de la pobreza de ingresos.

Trabajo a tiempo parcial

Este indicador es la proporción o porcentaje de trabajadores que trabajan menos horas que las que se establecen legalmente como trabajo a tiempo completo como proporción del total del empleo. No obstante, como no existe un número de horas por semana acordado internacionalmente para el “trabajo a tiempo completo”, el umbral se determina por país o a través de estimaciones especiales (OIT, 2008a). El número de mujeres que trabajan a tiempo parcial es cada vez mayor, sobre todo en los países industrializados. Así, por ejemplo, en 2009, en todos los países de la Unión Europea, más del 62 por ciento de los trabajadores a tiempo parcial eran mujeres, mientras que la proporción de trabajo a tiempo parcial del total del empleo de las mujeres oscilaba entre el 13 y el 62 por ciento, frente al de los hombres, que oscilaba entre el 2,0 y el 16,2 por ciento (*op. cit.*, OIT, 2010a). Una de las características de esta tendencia es que permite a los trabajadores combinar el trabajo productivo con el trabajo reproductivo (o las responsabilidades familiares), pero también incide en su nivel general de ingresos, así como en los derechos y prestaciones de seguridad social que acumulan durante su vida, que suelen estar vinculados a su historial de empleo.

Empleo informal

El empleo informal hace referencia al número de trabajadores en la economía informal como proporción del número total de personas empleadas.³⁹ El empleo informal es un indicador importante para medir cómo funcionan las economías, si están creando empleo de calidad o no, en particular, en los países en desarrollo pero también en los países desarrollados. Las personas que se encuentran en la economía informal, como los trabajadores domésticos, suelen carecer de protección social o no estar cubiertos por la legislación laboral. El empleo informal también se encuentra en establecimientos pequeños, en negocios que no disponen de instalaciones o que no cuentan con un local fijo, o en el propio hogar o explotación agrícola. Se trata de un tipo de trabajo que suele caracterizarse por su baja productividad, la falta de protección y las precarias condiciones de trabajo en las que se lleva a cabo. En muchos países, la proporción del empleo informal respecto al empleo no agrícola de las mujeres es más elevado que el de los hombres, aunque no siempre es así.

Desempleo

La tasa de desempleo es la proporción del total de la fuerza de trabajo que no tiene un empleo pero lo está buscando. En los países en los que las personas pobres no pueden permitirse estar desempleadas, por lo que aceptan cualquier ocupación económica disponible, la tasa de desempleo no es el único indicador que puede informar a las políticas sobre la salud del mercado de trabajo o de la economía. Tras un decenio de llamado “crecimiento sin empleo” y las crisis económicas mundiales, la falta de puestos de trabajo por sí sola no es sólo un problema temporal del mercado de trabajo, sino

39 Para la explicación estadística completa de empleo informal, véase: OIT, Directrices sobre una definición estadística de empleo informal, 17ª CIET (Ginebra, 2003) (http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/guidelines-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_087625/lang-es/index.htm) [último acceso el 7 de diciembre 2013].



que constituye un problema económico, político y social cada vez más arraigado. En términos generales, las tasas de desempleo de las mujeres siguen siendo más altas que las de los hombres, mientras que a escala mundial, las tasas de desempleo de los jóvenes son mucho más altas que las de los adultos, y las de las mujeres jóvenes tienden a ser más altas que las de los hombres jóvenes, a excepción de Europa y las regiones industrializadas.

Son muchas las circunstancias y razones que pueden explicar las tasas más altas de desempleo de las mujeres. Así, por ejemplo, las mujeres suelen encontrarse en una gama de empleos a menudo más limitada que la de los hombres debido a la segregación de género en el mercado de trabajo; las mujeres instruidas tienen un salario de reserva mayor de lo que el mercado puede ofrecerles, pero los hombres son más propensos a aceptar cualquier trabajo para poder mantener a su familia; las mujeres tienden a tener contratos de trabajo más precarios y con menor seguridad que los hombres, por lo que se ven más afectadas por las reducciones de plantilla; las mujeres suelen trabajar en sectores más vulnerables a las recesiones económicas, como la manufactura orientada a la exportación; las mujeres tienden a entrar y salir del mercado de trabajo cuando tienen hijos y asumen la responsabilidad de criarlos; las mujeres se enfrentan a menudo a actitudes discriminatorias por parte de los empleadores, y muchas otras barreras. Las mujeres que permanecen desempleadas durante largo tiempo pueden llegar a convertirse en trabajadores desalentados, no calificados y desmotivados, e incluso pueden abandonar definitivamente el mercado de trabajo. Y esto no sólo constituye una pérdida de recursos humanos, sino que puede ser causa de frustración personal así como de desamparo social. De igual modo, un gran número de hombres jóvenes desempleados puede ser una fuente de inestabilidad política.

Sin embargo, los países pueden adoptar “objetivos de empleo”, que incluyan la tasa de desempleo como uno de sus objetivos clave de desarrollo (a este respecto, sería un objetivo inverso, que apuntaría a obtener una tasa más baja que la actual o una línea de base). En este contexto, sería más útil si los objetivos también fueran por sexo, y se desglosasen por grupos de edad, como trabajadores jóvenes (14 a 24 años) o trabajadores de más edad (50 años y más), dado que tienden a experimentar tasas de desempleo más altas que otros grupos de edad.

Subempleo

Las personas subempleadas son las que trabajan menos de un cierto número de horas, pero que están dispuestas a trabajar más horas y están disponibles para hacerlo; que están empleadas pero con bajos ingresos; que están empleadas pero con un uso inadecuado o insuficiente de sus competencias profesionales; que están desalentadas (aquellas que llevan buscando trabajo seis meses o más, pero no lo han hecho activamente durante las cuatro últimas semanas por sentirse desanimadas al no tener éxito en su búsqueda), y aquellas que no están económicamente activas pero están disponibles para trabajar, aunque no buscan empleo activamente por razones distintas al desánimo. En la actualidad, como parte de los indicadores del trabajo decente, la OIT está elaborando un indicador compuesto de “subutilización” de la mano de obra, que consiste en la suma de todos estos elementos, además de los desempleados.⁴⁰

40 OIT. *Reunión tripartita de expertos sobre la medición del trabajo decente* (Ginebra, 2008).

En muchos países sobre los que se dispone de datos, las mujeres suelen verse más afectadas por la subutilización de la mano de obra que los hombres (*Ibíd.*).

Salarios mensuales promedio

Los salarios mensuales (el valor de todos los pagos monetarios y prestaciones que recibe un empleado) se miden de dos maneras: calculando el promedio de los salarios nominales mensuales o calculando el promedio de los costos de remuneración en que incurren los empleadores en la contratación de trabajadores; estos dos indicadores difieren en sus características y principales objetivos. Los salarios son importantes desde el punto de vista de los trabajadores y constituyen una medida del nivel y tendencia de su poder adquisitivo, así como una aproximación de su nivel de vida, mientras que el segundo indicador proporciona una estimación del gasto en que incurre el empleador para la contratación de su fuerza de trabajo. Estos indicadores son complementarios en la medida en que reflejan dos facetas importantes de las medidas salariales existentes: una que tiene por objeto medir los ingresos de los empleados y otra que mide los costos a que hacen frente los empleadores para contratarlos. La información sobre los salarios promedio es una parte de la información sobre el mercado de trabajo que reviste suma importancia; los salarios son la principal fuente de ingresos de una gran parte de la población económicamente activa, a saber las personas que tienen un empleo asalariado (personas empleadas). Cabe señalar que al utilizar este indicador es preciso tener presente que la posibilidad de comparar salarios tiene limitaciones, y debe prestarse especial atención cuando se hacen comparaciones entre países, ya que las fuentes de los datos sobre salarios pueden variar de un país a otro (*Ibíd.*; OIT 2010a; OIT 2011a).

Las brechas salariales por razones de género prevalecen en diversos países. En ocupaciones que requieren un nivel de competencias elevado (títulos universitarios), como los programadores informáticos, las brechas son de hasta el 32 por ciento en Bahrein, o en el caso de los contables de la República de Corea, de hasta un 33 por ciento. Para las ocupaciones que requieren competencias medias (educación secundaria), la diferencia salarial supera el 40 por ciento en Bolivia, y en la mayoría de los países se sitúa entre un 10 y 30 por ciento. Además, los análisis realizados en varios países revelan que las diferencias salariales por razones de género son incluso mayores en las ocupaciones en las que predominan los hombres, frente a aquellas en las que predominan las mujeres (*op. cit.*, OIT, 2010a).



4.2 Ejercicio: Dimensiones de género de los Indicadores Clave del Mercado de Trabajo



Objetivo: Comprender mejor los Indicadores Clave del Mercado de Trabajo desde el punto de vista del género.



Material necesario: Pizarras de papel, rotuladores



Duración: 1 hora y media – 45 minutos para trabajo en grupo, 45 minutos para discusión



Instrucciones: Los participantes intercambiarán información sobre la situación del mercado de trabajo de sus respectivos países basada en los indicadores clave del mercado de trabajo en general, y desde la perspectiva del género en particular, respondiendo a las siguientes preguntas:

1. ¿Cuáles son las características generales del mercado de trabajo en su país?
2. ¿Qué característica es la más útil para entender/valorar las desigualdades de género?
3. Los participantes compartirán los resultados de la discusión del grupo en la reunión plenaria.

4.3 Análisis de las dimensiones de género del mundo del trabajo



Objetivo del aprendizaje:

Entender/valorar la importancia que reviste la desagregación de los datos de la fuerza de trabajo por sexo y el análisis de datos desde la perspectiva del género.

En el capítulo anterior se han señalado conceptos clave relacionados con el género y el mundo del trabajo, así como indicadores del mercado de trabajo. En esta sección se mostrará cómo desagregar los datos del mercado de trabajo por sexo y cómo analizarlos. En un análisis global de datos sobre el mercado de trabajo, los datos suelen presentarse de manera agregada. Sin embargo, habida cuenta de los diversos grupos sociales que participan en el mercado de trabajo, con resultados distintos según los países, es muy importante presentar los datos generales desagregados no sólo por sexo, sino también por grupos de edad, de modo que puedan entenderse las características clave de un mercado de trabajo o economía en particular. De existir otros factores y características personales que puedan afectar a los modelos de empleo, así como al acceso a los recursos y los servicios, también es útil analizar varios aspectos del mercado de trabajo no sólo por sexo, sino también teniendo en cuenta otros factores como el origen étnico, la raza, la religión, el origen nacional, además del nivel de educación y el grupo de edad.

También es importante señalar que para poder entender las características clave del empleo en su país determinado es necesario tener en cuenta las tendencias de una serie de indicadores múltiples del mercado de trabajo. Por ejemplo, analizar únicamente la tasa de desempleo no basta para entender los desafíos principales en materia de empleo a los que se enfrenta un país determinado, sobre todo si se trata de un país en desarrollo, donde para muchos trabajadores pobres el desempleo no es una opción.

4.3.1 Indicadores del mercado de trabajo desagregados por sexo y grupos de edad

En este apartado algunas series de datos se presentan como ejemplos para demostrar la importancia de desagregar los datos por sexo, lo que a su vez plantea la necesidad de identificar las causas detrás de las desigualdades de género en el conjunto de datos dado.



Ejemplo 1 - Medición de las desigualdades de género en materia de desempleo: Tendencias mundiales y regionales

En el cuadro 2 se presentan las tasas de desempleo de varias regiones entre 2005 y 2011. ¿Cuáles son las desigualdades entre sexos en las tasas de desempleo de las distintas regiones? ¿Se observan también diferencias regionales en los modelos de desempleo desde una perspectiva de género?

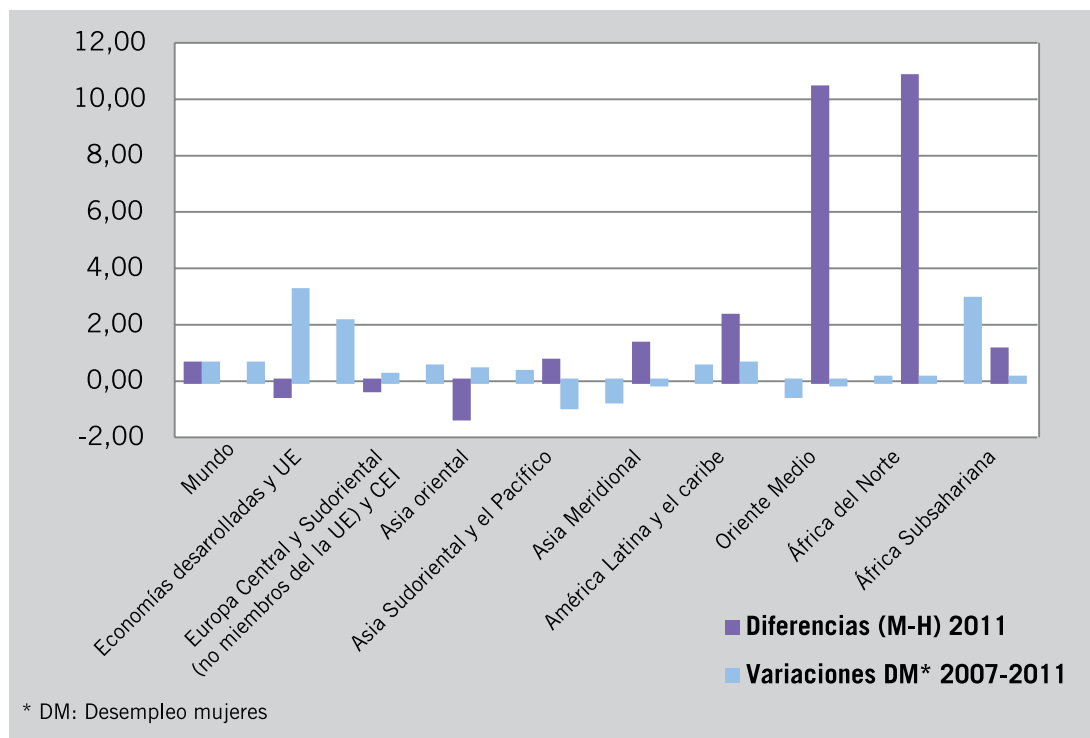
Cuadro 2: Tasas de desempleo por región y sexo, 2005–2011 (porcentajes)		2005	2007	2008	2009	2010	2011
Mundo	Hombres	5,80	5,20	5,40	6,00	5,80	5,80
	Mujeres	6,60	5,80	5,90	6,40	6,50	6,40
Economías desarrolladas y Unión Europea (UE)	Hombres	6,60	5,50	6,00	8,70	9,10	8,70
	Mujeres	7,30	6,10	6,20	7,90	8,40	8,20
Europa Central y Sudoriental (no UE y CEI)	Hombres	9,40	8,60	8,60	10,60	9,80	8,80
	Mujeres	9,00	8,00	8,10	9,70	9,20	8,50
Asia Oriental	Hombres	4,60	4,30	4,80	4,90	4,70	4,70
	Mujeres	3,40	3,10	3,60	3,60	3,50	3,40
Asia Sudoriental y el Pacífico	Hombres	6,00	5,30	5,20	5,20	4,50	4,40
	Mujeres	7,00	5,80	5,50	5,20	5,20	5,10
Asia Meridional	Hombres	4,20	3,60	3,50	3,70	3,50	3,50
	Mujeres	5,70	4,30	4,20	4,40	5,00	4,80
América Latina y el Caribe	Hombres	6,40	5,60	5,30	6,40	5,90	6,20
	Mujeres	10,10	9,00	8,60	9,60	9,10	8,50
Oriente Medio	Hombres	9,30	8,40	8,60	8,20	8,10	8,30
	Mujeres	19,30	18,60	18,90	18,70	18,50	18,70
África del Norte	Hombres	9,00	8,10	7,50	7,30	7,40	8,20
	Mujeres	19,60	16,10	16,00	16,50	16,40	19,00
África Subsahariana	Hombres	7,80	7,60	7,60	7,70	7,70	7,70
	Mujeres	9,00	8,80	8,80	8,70	8,70	8,80

Fuente: OIT. *Tendencias Mundiales del Empleo, 2012* (Ginebra).

En el cuadro 2 se observan desigualdades entre los sexos en las tasas de desempleo, que también varían de un país a otro. A escala mundial, la tasa de desempleo de las mujeres fue 0,6 puntos porcentuales más alta que la de los hombres. En la mayoría de las regiones en desarrollo, la tasa de desempleo fue más alta para las mujeres que para los hombres, aunque las diferencias oscilaron de una región a otra. En 2011, tanto en Oriente Medio como en África del Norte, la tasa de desempleo de las mujeres duplicó con creces la de los hombres, mientras que en la región de Asia Oriental, la tasa de

desempleo de las mujeres estuvo 1 punto porcentual por debajo que la de los hombres, de hecho, tanto una como otra se mantuvieron relativamente bajas.

Gráfico 4: Desigualdades de género en materia de desempleo y variaciones en el desempleo de las mujeres por región, 2007-2011 (porcentajes)



Fuente: OIT: op. cit.

El gráfico 4 presenta las variaciones registradas en el desempleo de las mujeres entre 2007 y 2011, así como las brechas de género en 2011 por región. Se observa que en 2011 las brechas de género en el desempleo se mantuvieron sustancialmente más altas en el Oriente Medio y África del Norte, donde prevalece un modelo de género más tradicional que limita la participación de la mujer en el mercado de trabajo mucho más que en otras regiones. En las economías avanzadas y en Europa, donde el desempleo aumentó considerablemente en términos generales, el desempleo de las mujeres registró una subida de más de 2 puntos porcentuales entre 2007 y 2011. No obstante, es interesante observar que a pesar de la crisis económica mundial que tuvo un efecto notable en los mercados de trabajo de todo el mundo, el desempleo de las mujeres ha disminuido en todas las subregiones en Asia y el Pacífico, dando muestras de resistencia a la crisis. Por consiguiente, es importante analizar tanto las tendencias y las variaciones en el tiempo, como los niveles específicos de desempleo de las mujeres y de los hombres en momentos concretos, tanto en términos comparativos como diferenciados por sexo.

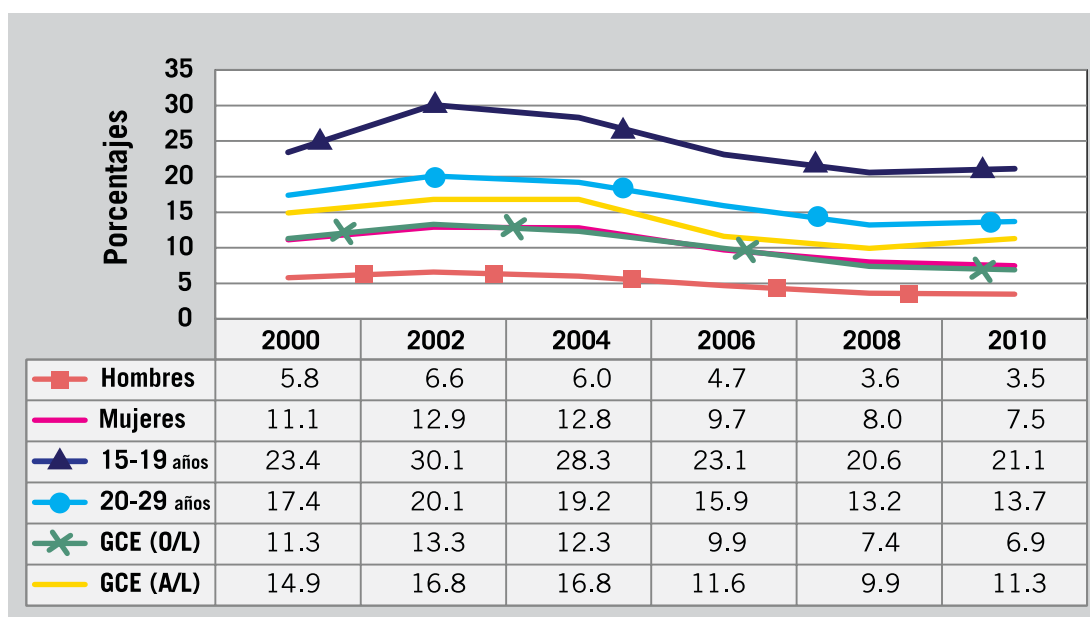


Ejemplo 2 – Medición de las tendencias de desempleo por sexo, grupos de edad y nivel de educación: El caso de Sri Lanka

También es muy importante garantizar que los datos pertinentes disponibles estén desagregados, no sólo por sexo, sino también por grupos de edad, porque los jóvenes (entre 15 y 24 o 15 y 29 años) y los trabajadores de más edad (más de 50 años) participan de diferente manera en el mercado de trabajo, si se les compara con la fuerza de trabajo adulta de mediana edad (entre 25 y 49 o 30 y 49 años). De hecho, estos grupos de edad suelen enfrentarse a tasas de desempleo mayores que las de los adultos de mediana edad.

En el gráfico 5 se muestran las tendencias en Sri Lanka, con las cifras desagregadas por sexo, grupos de edad y nivel de educación, entre 2000 y 2010. Al organizar los datos del gráfico por sexo, podemos observar las diferencias de género en las tasas de desempleo a lo largo de los años. Además, al organizar los datos por grupos de edad, también se observa que las tasas de desempleo de los jóvenes son considerablemente más altas que las de las mujeres o las de los hombres y que en Sri Lanka los niveles de educación inciden en el tipo de participación en el mercado de trabajo.

Gráfico 5: Tendencias del desempleo en Sri Lanka, 2000-2010 (porcentajes)



Nota: GCE – General Certificate of Education (Certificado de educación general), O/L – Ordinary Level (nivel ordinario), A/L – Advanced Level (nivel avanzado))

Fuente: Ministerio de Finanzas y Planificación, Departamento de Censo y Estadísticas: Sri Lanka Labour Force Survey Report, 2011 (Colombo, 2011).

Ejemplo 3 – Medición de las desigualdades de género en las tendencias generales del empleo vulnerable

El cuadro 3 y el gráfico 6 presentan una pauta de empleo vulnerable por sexo y por región entre 2005 y 2011. El concepto de “empleo vulnerable” es relativamente nuevo y recoge tanto el “trabajo por cuenta propia” como el “trabajo familiar auxiliar”, dos situaciones en el empleo relacionadas con los niveles bajos de desarrollo y los niveles altos de pobreza. El nivel de empleo vulnerable también está relacionado con la proporción de trabajadores pobres y de informalidad en el empleo.

Cuadro 3: Empleo vulnerable por región y sexo, 2005-2011 (porcentajes)

		2005	2007	2008	2009	2010	2011
Mundo	Mujeres	54,5	53,5	52,0	51,5	51,0	50,5
	Hombres	50,4	49,5	48,5	48,7	48,6	48,2
Economías desarrolladas y Unión Europea (UE)	Mujeres	9,1	8,6	8,4	8,5	8,5	8,4
	Hombres	11,3	10,9	10,7	10,8	11,2	11,0
Europa Central y Sudoriental (no UE y CEI)	Mujeres	21,8	20,1	19,9	19,8	20,5	20,2
	Hombres	23,4	21,1	20,7	21,2	21,2	20,9
Asia Oriental	Mujeres	61,6	60,5	57,4	55,5	53,9	52,7
	Hombres	51,1	50,2	48,4	47,2	46,1	45,4
Asia Sudoriental y el Pacífico	Mujeres	67,5	67,3	66,3	65,6	66,7	65,9
	Hombres	59,4	58,7	59,1	58,3	59,1	58,5
Asia Meridional	Mujeres	86,5	86,3	85,0	84,3	84,6	83,8
	Hombres	78,1	77,5	76,5	75,9	76,1	75,5
América Latina y el Caribe	Mujeres	34,3	33,1	32,7	33,4	32,3	32,3
	Hombres	33,6	31,8	31,2	31,7	31,6	31,6
Oriente Medio	Mujeres	47,6	45,8	43,3	42,7	42,7	42,1
	Hombres	29,2	28,0	27,5	27,7	27,3	27,0
África del Norte	Mujeres	61,7	60,7	60,0	59,0	55,0	55,1
	Hombres	36,4	34,6	33,9	33,7	32,6	32,2
África Subsahariana	Mujeres	86,7	85,5	84,8	85,0	84,7	84,5
	Hombres	71,9	70,8	69,8	70,4	70,3	70,0

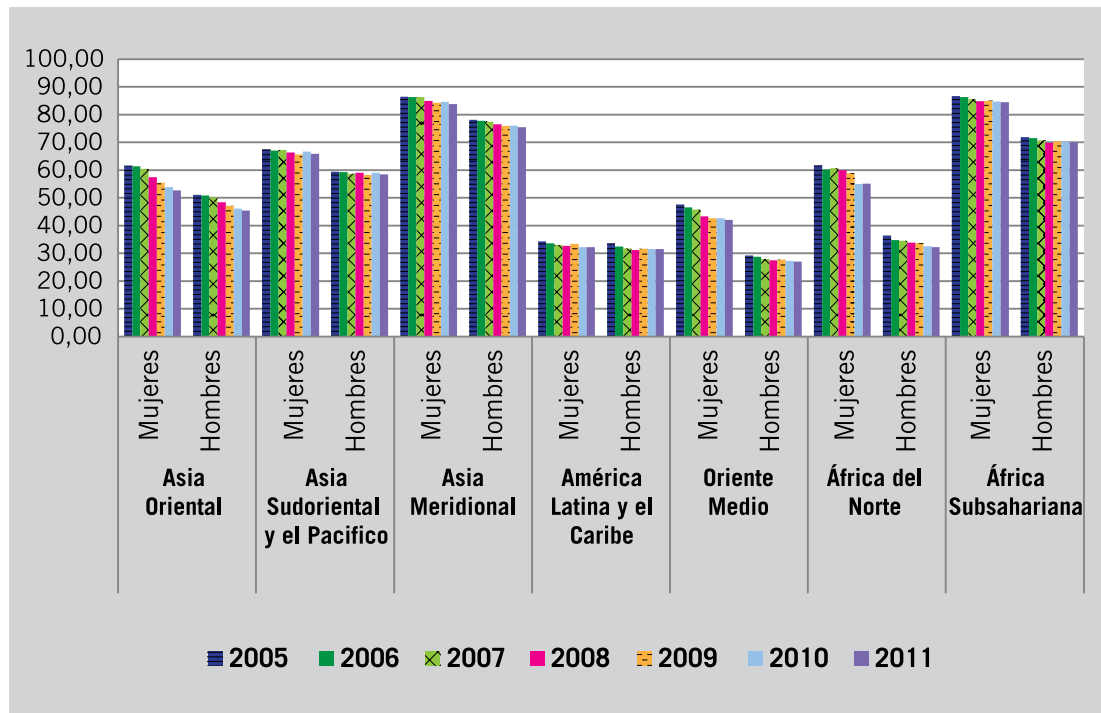
Fuente: OIT: op. cit.

Habida cuenta de las considerables desigualdades de género que se observan en las regiones en desarrollo más pobres, así como de los correspondientes patrones de conducta, que varían de una región a otra, también sería muy importante y muy necesario analizar las diferencias de género para comprender las razones de dichos patrones. ¿Qué región registra las tasas de empleo vulnerable más altas de mujeres y



de hombres? y ¿cuáles son las desigualdades de género? Si bien en términos generales las tendencias han sido a la baja, cabe preguntar si ¿se observan diferencias entre la situación de las mujeres y la de los hombres?

Gráfico 6: El empleo vulnerable en regiones seleccionadas en desarrollo por sexo, 2005–2011 (porcentajes)



Fuente: OIT: op. cit.

Ejemplo 4 - Medición de las brechas salariales por género

El cuadro 4 y el gráfico 7 presentan los salarios mensuales de ocupaciones seleccionadas en Bangladesh en 2007, desagregadas por sexo. Puede observarse que existen considerables diferencias entre los salarios de los hombres y los salarios de las mujeres (de entre un 55,87 y un 8,26 por ciento) en las diversas ocupaciones presentadas. Es muy probable que tanto las diferencias en las horas de trabajo como la discriminación de género incidan en las brechas salariales.⁴¹

Cuadro 4: Bangladesh: Salarios mensuales en ocupaciones seleccionadas por sexo, 2007 (BGD Taka)

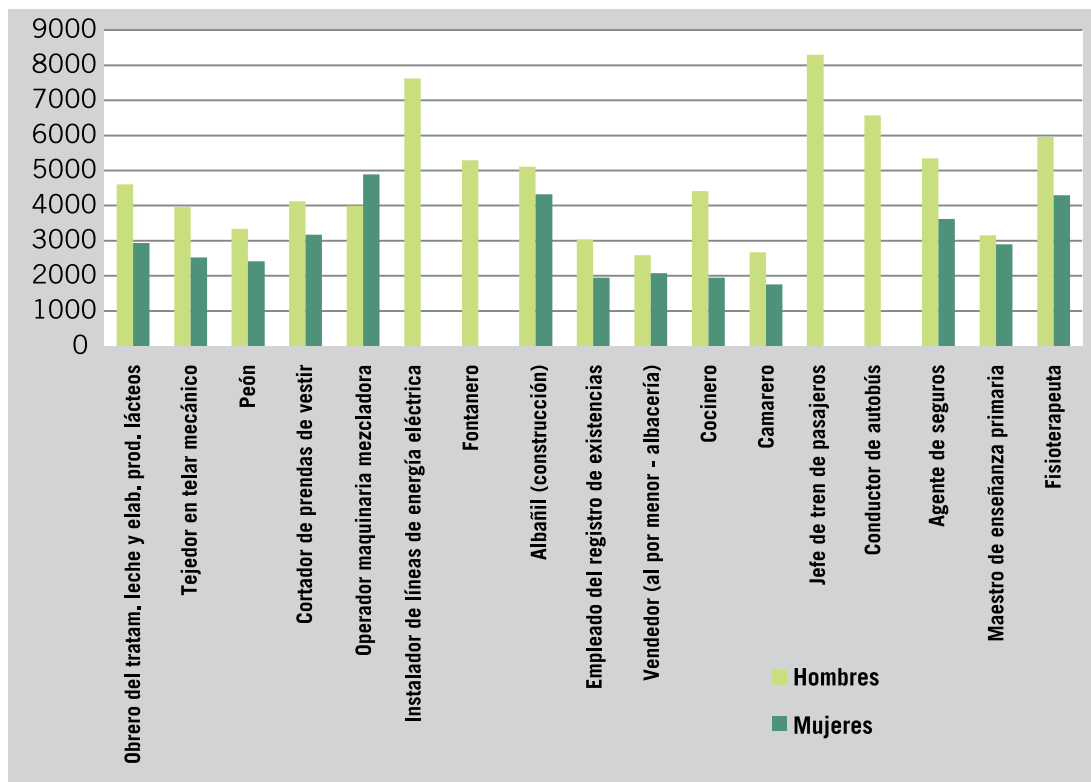
Ocupación	Hombres	Mujeres	Diferencia salarial (H-M)/H (%)
Obrero del tratamiento de la leche y elaborador de productos lácteos	4609	2938	36,26
Tejedor en telar mecánico	3962	2520	36,40
Peón	3337	2413	27,69
Cortador de prendas de vestir	4121	3173	23,00
Operador maquinaria mezcladora	3999	4888	-22,23
Instalador de líneas de energía eléctrica	7619	-	
Fontanero	5289	-	
Albañil (construcción)	5111	4320	15,48
Empleado del registro de existencias	3035	1950	35,75
Vendedor (al por menor – albacería)	2589	2075	19,85
Cocinero	4412	1947	55,87
Camarero	2667	1758	34,08
Jefe de tren de pasajeros	8294	-	
Conductor de autobús	6572	-	
Agente de seguros	5346	3625	32,19
Maestro de enseñanza primaria	3159	2898	8,26
Fisioterapeuta	5955	4293	27,91

Fuente: LABOURSTA OIT en línea (Ginebra), véase http://laborsta.ilo.org/default_S.html [último acceso el 9 de diciembre de 2013]

41 Véase también Kapsos, S.: *Gender wage gap in Bangladesh* (Bangkok, Oficina Regional de la OIT para Asia y el Pacífico, 2008). En Bangladesh, la diferencia salarial entre mujeres y hombres en 2007 oscilaba entre el 59,6 por ciento en el sector de la construcción y el 84,6 por ciento en el sector de la educación.



Gráfico 7. Bangladesh – salarios mensuales en ocupaciones seleccionadas por sexo (BGD Taka), 2007



Fuente: LABOURSTA OIT en línea (Ginebra), véase <http://laborsta.ilo.org/applv8/data/c1s.html> [último acceso el 9 de diciembre de 2013].

En todo el mundo siguen existiendo brechas salariales de género en mayor o menor medida, si bien es cierto que en la UE han aumentado considerablemente en los últimos años. Según el análisis de la OIT, existe una relación negativa entre participación de la mujer en la fuerza de trabajo y las brechas salariales de género. Existe asimismo una asociación entre el desempleo elevado y las diferencias salariales amplias, aunque no sea así en todas las regiones (*op. cit.* OIT, 2010a). En el marco de los indicadores clave del mercado de trabajo de la OIT⁴² se analizaron las diferencias salariales por nivel de calificaciones y se concluyó que el promedio salarial de las cinco ocupaciones del nivel superior duplicaba con creces el promedio de las 14 ocupaciones analizadas restantes.⁴³ El mismo estudio también llegó a la conclusión de que las diferencias de ingresos se habían ido ampliando desde el decenio de 1980. Los salarios de los trabajadores muy calificados habían aumentado, mientras que los de los trabajadores poco calificados habían aumentado más lentamente, se habían estancado o habían disminuido. Si bien las brechas salariales de género varían de un país a otro, incluso para la misma ocupación, cabe señalar el importante papel que desempeña la segregación laboral por motivos de sexo. En los países sobre los que se dispone de datos se registran diferencias salariales promedio entre las ocupaciones en las que predominan los hombres y aquellas en las que predominan las mujeres, que oscilan entre la igualdad de salarios en Cuba

42 OIT: *Indicadores Clave del Mercado de Trabajo* (Ginebra, 2008).

43 Las cinco profesiones que encabezaban la lista eran: ingeniero eléctrico, contable, programador informático, maestro de primaria y personal de enfermería de nivel superior.

y el 43,1 por ciento en la República de Moldova, o la brecha superior al 20 por ciento registrada en 8 de los 14 países objeto del estudio.⁴⁴ El contar con salarios dignos es muy importante para garantizar una vida digna para los trabajadores y sus familiares o personas a cargo. A este respecto, el hecho de que, en promedio, el salario de las mujeres siga siendo menor que el de los hombres tiene una importancia y pertinencia manifiestas en la denominada “feminización” de la pobreza.

4.3.2 Análisis de los datos desagregados por sexo: ¿Qué significa?

En el apartado anterior se ha visto cómo algunos datos del mercado de trabajo pueden y deben desagregarse no sólo por grupos de edad, sino también por sexo. Los datos de la fuerza de trabajo también deberían analizarse siguiendo la división población urbana - población rural. Para formular políticas de empleo incluyentes es preciso conocer bien los patrones de empleo, desagregados por sexo y grupos de edad. Sin datos desagregados por sexo y grupos de edad sería muy difícil formular políticas de empleo bien fundamentadas y efectivas para, por ejemplo, reducir las tasas de desempleo y subempleo de algunos grupos sociales especialmente afectados. Se necesitan intervenciones bien concebidas y orientadas en materia de política con objeto de suprimir los obstáculos del mercado de trabajo que a menudo afectan a grupos sociales concretos, ya que pueden variar de un grupo a otro. Por ello también es preciso analizar los datos desagregados a fin de determinar cuáles son las razones que subyacen a dichas brechas y diferencias.

Así, por ejemplo, algunas posibles razones que explican la mayor inactividad laboral de las mujeres, como la menor actividad económica, el desempleo y, por lo general, la menor calidad del empleo, ya se han analizado en los capítulos anteriores. No obstante, siempre es preciso preguntar, en primer lugar, **si se observan desigualdades de género** en los datos disponibles sobre los indicadores del mercado de trabajo, y el porqué de dichas diferencias, ya sean positivas o negativas, para poder encontrar respuestas y determinar **las causas**. Además, como ya se mencionó anteriormente, características como el sexo, o el color, la raza, la religión y la edad también pueden contribuir a la discriminación por partida doble o triple, o a la creación de obstáculos más difíciles de superar para acceder al mercado de trabajo. Así, por ejemplo, en los mercados de trabajo en los que hay múltiples grupos étnicos, también es muy importante no sólo recopilar sino también analizar los datos del mercado de trabajo por sexo y por origen étnico. Las mujeres que pertenecen a grupos que son objeto de discriminación (como las minorías étnicas) se enfrentan a mayores obstáculos para acceder al mercado de trabajo que sus homólogos masculinos o las mujeres del grupo étnico mayoritario.

Además, cuando hay datos disponibles, también es importante analizar, por ejemplo, las pautas del desempleo no sólo por sexo sino por nivel de estudios (véase el ejemplo 2). Si bien se da por supuesto que a mayor nivel de educación, menor tasa de desempleo, no siempre es así. En Sri Lanka, por ejemplo, las tasas de desempleo de las mujeres son mucho más elevadas que las de los hombres, y aún más en el caso de las mujeres jóvenes con estudios. Hay muchas razones que pueden explicar esta situación: las

44 Véase el cuadro 4 en OIT: *Women in labour markets: Measuring progress and identifying challenges* (Ginebra, 2010), pág. 57.



mujeres prefieren esperar a que haya vacantes en el sector público, donde los empleos están mejor remunerados, tienen mayor protección social y están sujetos a la legislación laboral; las posibilidades de empleo para las mujeres con estudios en el sector privado siguen siendo limitadas debido a que el mercado de trabajo de dicho sector está poco desarrollado, a que los empleadores practican la discriminación por razón de género y a que existe desajuste entre las competencias de la trabajadoras y los requisitos para los puestos disponibles para mujeres.



© OIT/M. Crozet

4.4 Ejercicio - Análisis de las dimensiones de género de los datos sobre el mercado de trabajo



Objetivo: Aprender a analizar los datos del mercado de trabajo y sugerir las razones que expliquen las desigualdades de género que reflejan.



Material necesario: Pizarras de papel, rotuladores



Duración: 1 hora en total – ½-hora de trabajo en grupo y ½-hora de presentación (en función del número de grupos).



Instrucciones: Cada grupo seleccionará uno de los ejemplos del capítulo 5 y analizará las dimensiones de género de los indicadores del mercado de trabajo:

1. Explicará las diferencias de género en el ejemplo proporcionado/ elegido.
2. Reflexionará sobre / explicará las razones de dichas diferencias.
3. Los resultados de los grupos de trabajo se presentarán en la reunión plenaria.



4.5 Utilización y resultados de los análisis de género de los indicadores del mercado de trabajo para la formulación de las políticas

Una vez realizado un análisis de género de los datos del mercado de trabajo, los grupos más afectados por el **desempleo, subempleo, pobreza de los trabajadores, empleo vulnerable, informalidad e inactividad involuntaria** se señalarán como objetivo prioritario de las políticas de empleo, lo que significa que las mujeres de los países en desarrollo pobres a menudo deben formar parte de los objetivos principales de las políticas y estrategias de empleo, junto con los trabajadores **jóvenes, los trabajadores de más edad y las personas con discapacidad**, que son los grupos que suelen registrar niveles más altos de **desempleo, subempleo, informalidad y pobreza entre los trabajadores**.

No obstante, si el país necesita formular programas directos de promoción del empleo o medidas activas del mercado de trabajo específicas, es probable que se necesiten más análisis a nivel micro, para los que será necesario realizar preguntas estructuradas o encuestas, por ejemplo, sobre la transición de la escuela al trabajo⁴⁵ o socioeconómicas, con objeto de determinar con precisión la naturaleza de las limitaciones a que se enfrentan dichos grupos. Las encuestas pueden abordar el tipo de actividad económica, si la hay, la jornada de trabajo (tanto para el trabajo remunerado como no remunerado, y para las actividades laborales incluidas y no incluidas en el SCN), los ingresos, el tipo y los niveles de educación y de calificaciones, la experiencia laboral y las ocupaciones anteriores (si las hay), así como la distancia al mercado más cercano, entre otras cuestiones. Una encuesta estructurada de estas características también puede completarse con discusiones de grupo sobre la población objetivo en regiones geográficas concretas que registren altos niveles de desempleo, subempleo y pobreza. Sin embargo, los métodos específicos para realizar estos análisis exceden el ámbito de esta guía.

45 Véanse recursos de la OIT sobre encuestas de la escuela al trabajo en: http://www.ilo.org/employment/areas/WCMS_140862/lang--en/index.htm [último acceso el 7 de diciembre de 2013].

5. Determinación de puntos de partida clave en materia de políticas e incorporación de las consideraciones de género en las medidas de política de empleo⁴⁶



Objetivo del aprendizaje:

Entender mejor el modo de integrar las cuestiones de igualdad de género en las distintas medidas de intervención y políticas de empleo. El marco se basa ampliamente en la lista de comprobación que recoge el documento de visión de la puesta en práctica del Programa Global de Empleo (véase el anexo 2)⁴⁷.

5.1 Incorporación de las consideraciones de género en las políticas macroeconómicas

Las políticas macroeconómicas de los últimos 20 años se han centrado en el control de la inflación, mientras que las políticas de ajuste estructural se han implementado para reducir el papel del Estado, promover el desarrollo del sector privado, desregular los mercados nacionales y liberalizar el comercio internacional y los flujos de capital. Considerando la integración internacional cada vez mayor de las economías, la influencia de factores externos en la determinación del “espacio de políticas” disponible para los gobiernos ha ido en aumento. La desigualdad en los ingresos entre países y en el interior de los mismos también ha aumentado, al tiempo que se ha producido una disminución generalizada del componente salarial del PIB (OIT, 2008b). La necesidad de atraer y conservar capital móvil a nivel internacional ha obligado a los países a mantener tipos de interés elevados, tasas de inflación bajas, mercados de trabajo flexibles e incentivos fiscales para atraer inversión extranjera. No obstante, estas prescripciones en materia de política se están cuestionando cada vez más dado que se ha ido reduciendo el espacio de políticas, en particular en los países pobres en desarrollo, y se está limitando la implementación de respuestas anticíclicas adecuadas (Naciones Unidas, 2009).

De igual modo, durante los dos últimos decenios de liberalización del mercado en el entorno de globalización actual, las políticas macroeconómicas apenas han tenido en cuenta las cuestiones de género y sus dimensiones. Habida cuenta del acceso desigual de las mujeres y de los hombres a los diversos recursos, la repercusión de los incentivos económicos previstos por las políticas macroeconómicas en la distribución de los recursos (recursos naturales, capital y tierra) puede variar según el género. Esto conduce a cambios sectoriales, y con ello, a cambios en los patrones y distribución de la fuerza de trabajo (compuesta por mujeres/hombres), así como en las horas de trabajo tanto de trabajo productivo como de trabajo de cuidado de personas no remunerado desempeñado tanto por mujeres (y niñas) como por hombres (y niños).

46 Otobe, N.: *Global economic crisis, gender and employment: the impact and policy response* (Ginebra, OIT, 2011).

47 OIT: *Puesta en práctica del Programa Global de Empleo: Estrategias de empleo en apoyo al trabajo decente; “Documento de visión”* (Ginebra, 2006) (véase: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_140849.pdf [último acceso el 7 de diciembre de 2013]). Véase también OIT: *Directrices para incluir la perspectiva de género en las políticas de empleo* (Ginebra, 2009).



Es importante, por consiguiente, dar seguimiento a los efectos diferenciados de las diversas políticas macroeconómicas en las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, ya que políticas macroeconómicas distintas pueden tener efectos distintos, en función de los sectores y los entornos económicos específicos en los que trabajen. Al realizar los análisis del contenido social de las políticas macroeconómicas, es fundamental tener en cuenta la perspectiva de género, así como las posibles implicaciones derivadas, de modo que puedan extraerse conclusiones en cuanto a los efectos para las mujeres y para los hombres en el mundo del trabajo.

Muchos países en desarrollo se han visto afectados negativamente por las recientes disminuciones en el comercio, en la inversión extranjera directa y en las remesas tras la crisis económica mundial de 2008-2009. Considerando la concentración de mujeres en los sectores de exportación intensivos en mano de obra de algunos países en desarrollo, el establecimiento de entornos macroeconómicos favorables, tanto en términos de estabilidad económica como de política monetaria para mantener la competitividad de las exportaciones, sería beneficioso para mantener e impulsar el empleo en el sector de las exportaciones, particularmente para las mujeres (Heintz, 2006).

Las políticas macroeconómicas también pueden incluir objetivos de empleo, y no sólo de estabilidad en relación con la inflación y la macroeconomía. Además, como medida anticíclica, las políticas fiscales expansionistas son más favorables a la creación de empleo que las más restrictivas, en especial para las mujeres (*Ibid.*). La creación de un espacio fiscal más favorable para la inversión pública en el desarrollo del sector social, incluida la salud y la educación, también puede contribuir a la creación de más puestos de trabajo para las mujeres, ya que su presencia en dichos sectores es mayor.

La evidencia muestra que la oferta de mano de obra femenina es más sensible a los impuestos que la masculina. La reducción de la carga fiscal para los contribuyentes secundarios de ingresos (en su mayoría mujeres) gravando a las personas más que a la unidad familiar puede derivar en mejoras de los resultados agregados del mercado de trabajo (FMI, 2013).

Reducciones fiscales, como por ejemplo en el impuesto sobre el valor agregado y el mantenimiento/mejora de los subsidios públicos para alimentos y productos de primera necesidad (como los fertilizantes y el combustible), también son útiles para mejorar el poder adquisitivo de las personas pobres, en particular las mujeres, en épocas de crisis. Las mujeres que trabajan en explotaciones agrícolas son las responsables de entre el 60 y el 80 por ciento de los cultivos básicos en los países en desarrollo y tienen jornadas de trabajo más largas que las de los hombres, si se tienen en cuenta las horas de trabajo productivo y de trabajo reproductivo no remunerado (como el cuidado de la familia). Estas medidas fiscales de apoyo son extremadamente útiles para que la carga de trabajo de las mujeres pobres no se vea agravada, especialmente tras la crisis, que ha sido a la vez alimentaria, energética, económica y laboral.

Muchos países en desarrollo también han adoptado la presupuestación con enfoque de género,⁴⁸ que puede aplicarse en el diseño y revisión de los paquetes de medidas de estímulo. Los procesos presupuestarios con perspectiva de género pueden contribuir a aumentar las posibilidades de que las mujeres se beneficien de manera equitativa

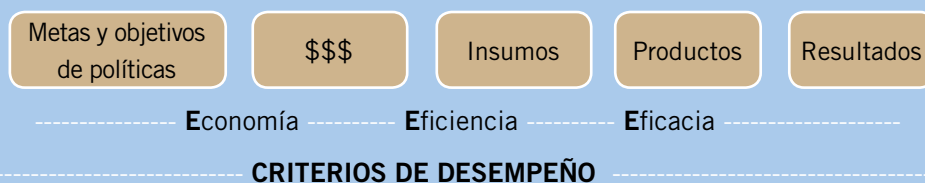
48 Véase también la página web del UNIFEM sobre procesos presupuestarios con enfoque de género o presupuestos sensibles al género (gender responsive budgeting), <http://www.gender-budgets.org/> [último acceso el 7 de diciembre de 2013].

de medidas anticíclicas, tanto de inversión pública para la conservación y creación de empleo, como para la ampliación de la protección social, en particular, las más pobres y vulnerables (véase el recuadro 4).

Recuadro 4: Elaboración de presupuestos con perspectiva de género en el marco de la elaboración de presupuestos por productos y resultados

Motivados por consideraciones de transparencia y eficiencia, cada vez son más los países que optan por la presupuestación basada en el desempeño. Esta tendencia, alejada de la elaboración de los presupuestos por partidas, ha derivado en variaciones como la presupuestación por actividades, la presupuestación por programas, y la presupuestación por productos y por resultados. En términos generales, se trata de un enfoque que incorpora información sobre el desempeño en el proceso de elaboración del presupuesto, con objeto de influir en las decisiones relacionadas con el mismo.

El diagrama que se incluye a continuación ilustra cómo se aplican las “3 E” de los criterios del desempeño en el marco convencional de la elaboración de presupuestos por producto y por resultados.



- Los insumos se miden en función de los temas relacionados con la economía
- Los productos se miden según su eficiencia
- Los resultados se miden en función de su eficacia.

Sharp,⁴⁹ en *Budgeting For Equity (Presupuestación para la equidad)*, analiza el potencial de este marco para la introducción de la presupuestación con una perspectiva de género y señala la necesidad de tener en cuenta tres dimensiones:

- la inclusión de medidas desagregadas por sexo de insumos, productos y resultados;
- la incorporación de la equidad como un indicador de desempeño, es decir, una cuarta E además de economía, eficiencia y efectividad;
- una crítica radical a la presupuestación convencional por productos y por resultados, para dar cabida a indicadores de desempeño capaces de rastrear el avance hacia la igualdad de género.

La adición de la cuarta “E” presenta desafíos, en particular debido a que la medición de las “3 E” ya existentes se hace a partir de una función de relación, a saber, la economía de los insumos se refiere al costo mínimo; la eficiencia se refiere a la relación entre insumos y productos; y la eficacia se refiere a la relación entre productos y resultados. No obstante, Sharp⁵⁰ presenta ejemplos concretos del modo en que los indicadores de equidad se pueden añadir a las tres etapas del proceso presupuestario.

Fuente: Quinn, S.: Gender budgeting: Practical implementation (Strasbourg, Directorate of Human Rights and Legal Affairs, General Council of Europe, 2009), pág. 43.

49 Sharp, R.: *Budgeting for equity: Gender budget initiatives within a framework of performance oriented budgeting* (Nueva York, UNIFEM, 2009).

50 Véase también Budlender, D. & Sharp, R. con Allen, K.: *How to do a gender-sensitive analysis: Contemporary research and practice* (Londres, Commonwealth Secretariat, Australian Agency for Development).



Recuadro 5: Preguntas de comprobación sobre las políticas macroeconómicas

- ¿En su país las políticas macroeconómicas propuestas han tomado en consideración los posibles efectos directos e indirectos, diferenciados por género, en las mujeres, los hombres, los niños y las niñas?
- Si no es así, ¿cuáles son las cuestiones críticas que deben tenerse en cuenta para garantizar que tanto las mujeres como los hombres se benefician de dichas políticas macroeconómicas? ¿Pueden las medidas de política propuestas resultar en un aumento de las desigualdades de género ya existentes en la economía y el mercado de trabajo?
- ¿Cómo funcionan los sistemas fiscales actuales? ¿Puede el sistema fiscal propuesto tener efectos discriminatorios y/o negativos en las mujeres como consumidoras y trabajadoras?
- ¿Se han asignado los recursos públicos tomando en cuenta los efectos potencialmente diferentes en las mujeres, los hombres, las niñas y los niños?

5.2 Políticas sectoriales

Con el desarrollo, los países pasan por transformaciones económicas que también traen consigo cambios sectoriales en el mercado de trabajo. Con el fin de crear puestos de trabajo más productivos y trabajo decente, varios sectores de la economía deben ascender en la cadena de valor y diversificarse. Teniendo en cuenta que el mercado de trabajo está segregado por género y que las mujeres predominan en las actividades de manufactura intensivas en mano de obra, habitualmente en industrias de ensamblaje (como la industria textil y de la confección, de elaboración de alimentos, y de fabricación de equipo electrónico, entre otras) y en el sector de los servicios en los países en desarrollo, los incentivos que apliquen los gobiernos en los “sectores orientados al crecimiento” repercutirán en la distribución del empleo entre hombres y mujeres.

Si un país prosigue la vía del crecimiento sectorial, que suele generar más trabajo para los hombres, como ocurre en el sector de la minería, las mujeres tendrán más probabilidades de verse afectadas por la falta de creación de puestos de trabajo. Por consiguiente, es importante tomar en consideración no sólo el coeficiente de empleo del crecimiento sectorial en curso y del previsto, sino también los posibles efectos en los distintos segmentos de la fuerza de trabajo. Por esta razón, también es bueno promover el sector de los servicios y el sector social (como la salud y la educación), entre otros, en los que las mujeres tienden a encontrar empleo más fácilmente, en particular en los países en los que el desempleo de las mujeres es más alto que el de los hombres. Al mismo tiempo, también se debería alentar a las mujeres y proporcionarles oportunidades de formación y de readaptación profesional, de adquisición de nuevas competencias en tecnologías nuevas e innovadoras, y en particular capacitarlas para entrar en sectores nuevos, como la tecnología de la información y la comunicación, todo ello en igualdad de condiciones que los hombres. Como ya se ha mencionado anteriormente, cuánto mayores son las exigencias respecto al nivel de calificaciones y conocimientos para ocupar un puesto de trabajo, mayor es el salario. Por lo tanto, también es importante promover una ruptura de los estereotipos en las ocupaciones y las calificaciones, no sólo para las mujeres sino también para los hombres.

Recuadro 6: Respuesta de política a la crisis económica mundial en el sector textil y de la confección de Camboya⁵¹

La recesión económica mundial y el marcado declive de las importaciones de los Estados Unidos a finales de 2009 provocaron la pérdida de 70.000 puestos de trabajo en el sector textil y de la confección en Camboya (alrededor del 90 por ciento de la fuerza de trabajo del sector estaba compuesta por mujeres jóvenes de zonas rurales). La participación del sector textil y de la confección en el empleo total era del 4 por ciento,⁵² sin embargo, se trataba del sector formal que más mujeres empleaba. Y lo que era aún peor, un número considerable de mujeres (de 80.000 a 100.000) trabajaba en la industria del sexo,⁵³ y existía un enorme riesgo de que debido a la falta de alternativas de empleo y oportunidades de obtención de ingresos, algunas de las que perdiesen su empleo debido a la contracción de la industria de la confección pudieran verse atraídas por la industria del sexo.

La OIT realizó un estudio de seguimiento sobre los efectos de la crisis económica mundial en los trabajadores del sector textil y de la confección entre 2009 y 2010. Cuando irrumpió la crisis, una proporción considerable de trabajadores señalaron que desde 2008 sus condiciones de trabajo se habían deteriorado en términos de seguridad y salud, debido a los retrasos en el pago de los salarios, así como a la dificultad para pedir un día libre. Más de la mitad de los trabajadores (55 por ciento) indicaron que tenían dificultades para cubrir los gastos de alimentación del mes, mientras que un año antes, sólo un 28 por ciento tenía este problema. La mayoría de los trabajadores (58 por ciento) consideraba que no tenían dinero suficiente para enviar a sus familias, frente al 43 por ciento del año anterior.⁵⁴ Del 60 por ciento de los 958 trabajadores despedidos en 2009 objeto del estudio, el 60 por ciento seguía buscando un empleo, el 55 por ciento lo buscaba en el sector de la confección, y el 30 por ciento en otros sectores.⁵⁵

El Gobierno tenía previsto implementar las siguientes medidas:

- Suprimir el impuesto sobre beneficios anticipado del 1 por ciento.
- Anunciar una reducción del 10 por ciento en las cuotas de gestión de las exportaciones y otros costos.
- Negociar con la UE una flexibilización de las estrictas reglas de origen, que reducirían el requerimiento de suministros locales del 45 al 25 por ciento.
- Seguir buscando un trato preferente con los Estados Unidos o una reducción de los aranceles a la importación para los proyectos del Sistema Generalizado de Preferencias (SGP, o GSP por sus siglas en inglés).
- Formular las siguientes recomendaciones con motivo de la reunión de enero de 2009 de la Federación de textiles y de prendas de vestir de la Asociación de Naciones del Asia Sudoriental (ASEAN), cuya presidencia ostentaba la Asociación de fabricantes de prendas de vestir de Camboya (GMAC).
 - Privilegiar la obtención de materias primas de la región de la ASEAN sobre las de China.
 - Explotar los acuerdos de libre comercio no sólo con la UE, sino también con el Japón y el Canadá.
 - Fortalecer los vínculos con Viet-Nam (con quien ya se tiene un acuerdo bilateral) y concertar un acuerdo similar con Laos y Tailandia.
 - Aplicar el Programa de ventanilla única de la ASEAN, que puede acelerar considerablemente el despacho de aduanas y proporcionar a los comerciantes acceso a toda la región de la ASEAN a través del puerto de Sihanoukville.

Fuente: Jalilian, H., y otros autores, *Global financial crisis discussion series, Paper 4: Camboya*, (Londres, ODI, 2009).

51 La OIT también brindó asesoramiento técnico a través de un estudio de seguimiento de los efectos de la crisis en el sector de la confección, otras labores de análisis y el Programa Better Work. Véase Dasgupta, S.; Poutianen, T. y Williams, D.: *From downturn to recovery: Cambodia's garment sector in transition* (Bangkok, OIT, 2011).

52 Dasgupta, S., *The impact of the economic crisis on women workers in Cambodia's garment sector*, presentado en el IV Seminario de alto nivel de la ASEAN+3 sobre reducción de la pobreza. Véase también OIT: *Asia-wide Regional High-level Meeting on The Impact of the Global Economic Slowdown on Poverty and Sustainable Development in Asia and the Pacific* (Bangkok, 2009).

53 Phnom Penh Post, 14 de febrero de 2003.

54 Chandarot, K. y Dannet, L., *Tracking study of Cambodian garment sector workers affected by the global economic crisis: Benchmarking survey report* (proyecto de mimeografía) (Bangkok, OIT, 2009).

55 *Ibid.*, pág. 12.



Recuadro 7: Preguntas de comprobación sobre las políticas de desarrollo sectorial

- ¿Cómo están configuradas la estructura económica y la estructura del mercado de trabajo de su país en la actualidad? ¿Hay sectores en los que predomina la mano de obra masculina y sectores en los que predomina la mano de obra femenina?
- En los sectores económicos que se prevé registren crecimiento ¿qué es más probable que contraten hombres o mujeres?
- Si el número de mujeres desempleadas y subempleadas es mayor que el de hombres, ¿podría considerarse el desarrollo de los sectores sociales parte de las estrategias de desarrollo sectoriales?

5.3 Inversión en la educación y la formación de las niñas y las mujeres para mejorar el conocimiento, las competencias y la empleabilidad

La inversión en el desarrollo del capital humano de la población femenina no sólo tiene sentido desde el punto de vista económico, sino que también es positiva para el desarrollo sostenible y para romper el ciclo intergeneracional de pobreza. La salud y la nutrición de los niños de madres con educación son a menudo mejores que los de madres que no la tienen y las posibilidades de que sus hijas reciban educación también son mayores. La evidencia muestra que asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso a la educación y a la formación es decisivo para mejorar las posibilidades de las niñas de tener un empleo productivo en el futuro (Naciones Unidas, 2012).

En la formulación de las políticas de empleo, los paquetes de medidas de estímulo y las medidas para hacer frente a la crisis pueden dirigirse a la educación y desarrollo de calificaciones de las niñas y las mujeres jóvenes respectivamente, con objeto de responder a las necesidades actuales y futuras del mercado de trabajo. En los procesos de ajuste económico y del mercado de trabajo pueden aplicarse medidas anticíclicas orientadas a las mujeres trabajadoras que han sido despedidas del sector formal que incluyan actividades de readaptación profesional a nuevas tecnologías y a tareas de otros sectores.

Recuadro 8: Formación para la Habilitación Económica Rural (TREE)

El programa TREE de la OIT se ha implementado en Asia y en África para promover la formación a nivel comunitario. Este programa apoya la obtención de ingresos y las oportunidades de empleo para mujeres y hombres desfavorecidos mediante el desarrollo de calificaciones y conocimientos que pueden utilizar en sus comunidades. Su estrategia incluye actividades de planificación con las instituciones asociadas locales; la cuidadosa identificación de las oportunidades económicas y la evaluación de las necesidades de la comunidad en materia de formación; el diseño y la impartición de la formación pertinente, y el apoyo posterior a la formación para facilitar el acceso de los aprendices a un empleo asalariado.

En Bangladesh, el programa TREE ha alentado a las mujeres a dirigirse a sectores no tradicionales, como la reparación de electrodomésticos y ordenadores. El enfoque del programa combina formación técnica y empresarial con formación en temas de género y sesiones de sensibilización sobre cuestiones de género para las familias de los aprendices, las comunidades y las organizaciones asociadas. En el Pakistán rural, donde las normas sociales limitan la participación de las mujeres en las actividades de formación fuera de sus hogares, se han organizado actividades de formación en el hogar a cargo de mujeres especialistas. En las comunidades, el aumento de las actividades generadoras de ingresos para los aprendices también ha traído consigo un mayor respeto hacia las mujeres y una mayor movilidad, autoestima y autonomía socioeconómica para muchas de ellas.

Fuente: OIT: Generic guide on training for rural economic empowerment (TREE) (Ginebra, 2009), véase http://www.ilo.org/skills/projects/WCMS_103528/lang--en/index.htm [último acceso el 7 de diciembre de 2013].

En muchas economías en desarrollo, las oportunidades de empleo para las mujeres se encuentran en una gama de ocupaciones y sectores (a menudo considerados “femeninos”) más limitada que la de los hombres. En el mercado de trabajo prevalece asimismo la discriminación por razones de género; por lo que se justifica proporcionar apoyo dirigido específicamente a las mujeres, en particular, a las trabajadoras en dificultades, sobre todo en situaciones de crisis de empleo.⁵⁶

56 OIT: *Competencias y emprendimiento: Reducir la brecha tecnológica y las desigualdades de género* (Ginebra, 2008). Véase: http://www.ilo.org/wcm5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_101145.pdf [último acceso el 7 de diciembre de 2013].



Recuadro 9: Preguntas de comprobación sobre las políticas de empleabilidad y de desarrollo de competencias

- ¿En qué medida el sistema actual de formación profesional y formación técnica de su país tiene en cuenta las perspectivas de género?
- ¿Tiene el programa utilizado en los centros de formación profesional en cuenta las perspectivas de género, o por el contrario aplica estereotipos tradicionales de género?
- ¿Se brinda a las mujeres y a los hombres jóvenes oportunidades en igualdad de condiciones para acceder a ocupaciones que se ajustan a la demanda del mercado de trabajo?
- ¿Qué ocurre en el ámbito de las calificaciones científicas y técnicas? ¿Participan las mujeres en igualdad de condiciones que los hombres?
- ¿Gozan las mujeres y los hombres de igualdad de oportunidades para acceder a la formación en ámbitos en los que pueden adquirir calificaciones profesionales no estereotipadas?
- ¿Se motiva por igual a mujeres y hombres y se les ofrece formación en ámbitos de las tecnologías de la información y las comunicaciones en igualdad de condiciones?

5.4 Apoyo al acceso de la mujer al crédito y al desarrollo de su iniciativa empresarial

Incluso cuando se trata de crear su propio negocio para ser empleadas por cuenta propia, las mujeres se enfrentan a mayores obstáculos para acceder a financiación, tecnología, servicios empresariales, así como al mercado. Por consiguiente, es importante tener presentes las limitaciones específicas de género a las que se enfrentan las mujeres pobres en el marco de las estrategias de apoyo a la creación de pequeñas y medianas empresas (PYME). Estas limitaciones incluyen: entornos sociales/consuetudinarios, jurídicos y políticos que no favorecen la entrada de las mujeres en el mundo empresarial, falta de movilidad socialmente aceptada (en las familias tradicionales y conservadoras, a las mujeres no se les permite trabajar fuera de casa o mezclarse con los hombres en los espacios públicos), largas jornadas de trabajo no remunerado (cuidando de la familia, yendo a buscar agua y combustible, así como participando en actividades agrícolas de subsistencia), niveles de educación bajos y falta de conocimientos de aritmética, falta de acceso a financiación institucional, falta de conocimientos empresariales, falta de información, falta de acceso a tecnologías innovadoras, y falta de organizaciones e instituciones que puedan ayudarlas a crear pequeñas empresas.

Recuadro 10: Programa de desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer (WED) de la OIT

El programa de la OIT de Desarrollo de la Iniciativa Empresarial de la Mujer (WED, por sus siglas en inglés) es parte del programa de desarrollo de pequeñas empresas (SEED). El programa WED promueve oportunidades económicas para las mujeres a través de acciones afirmativas de apoyo en la creación, establecimiento y desarrollo de empresas, y mediante la incorporación de la igualdad de género en la labor de la OIT relacionada con el desarrollo de empresas. Se trata de un enfoque puesto de relieve por la estrategia OIT-WED que fue adoptada por el Consejo de Administración en su reunión de marzo de 2008.

El enfoque de la OIT-WED tiene tres vertientes: la colaboración entre gobiernos, organizaciones de empleadores, sindicatos y organizaciones de la comunidad local para crear un entorno propicio al desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer que genere empleos de calidad; el fortalecimiento de la capacidad institucional para la iniciativa empresarial de la mujer; y el desarrollo de herramientas y servicios de apoyo para las mujeres emprendedoras. Todo ello con el claro objetivo de contribuir a la igualdad de género y al empoderamiento económico de la mujer a través de enfoques específicos y la incorporación de la perspectiva de género.

Fuente: Página de la OIT sobre el Desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer. <http://www.ilo.org/empent/lang-es/index.htm> [último acceso el 7 de diciembre de 2013]

La reciente crisis parece haber ralentizado la disminución a largo plazo del empleo vulnerable en algunas regiones. En los países en desarrollo más pobres en los que escasean los puestos de trabajo en el sector formal, la apertura de pequeños negocios informales es la única alternativa para muchos trabajadores que han perdido su empleo en el sector formal o están desempleados. Es preferible que las mujeres trabajen abriendo pequeños negocios para poder así obtener algún ingreso para ellas y sus familias en lugar de hacerlo como trabajadoras familiares auxiliares. Habida cuenta de que la crisis también ha restringido los mercados financieros de microcréditos debido a una menor liquidez financiera, las políticas de empleo y los paquetes de medidas de estímulo en tiempos de crisis podrían incluir un apartado especial para proporcionar créditos a las PYME y para impartir formación empresarial a los trabajadores que han sido despedidos o están desempleados, en particular las mujeres.



Recuadro 11: Preguntas de comprobación sobre las políticas de desarrollo de la iniciativa empresarial

- ¿Promueven la legislación y las políticas sobre las PYME de su país la iniciativa empresarial de las mujeres? Si no es así, ¿cuáles son los principales obstáculos en cuestión de género que plantean la legislación y las políticas, inclusive su aplicación?
- ¿Prestan los distintos proveedores de servicios empresariales sus servicios por igual a mujeres y a hombres? Si no es así, ¿cuáles son las diferencias?
- ¿Proporcionan las instituciones financieras formales créditos tanto a mujeres como a hombres en igualdad de condiciones? Si no es así, ¿qué hay que cambiar en la práctica y en los procedimientos de los proveedores de servicios financieros?
- ¿Aplican y promueven las empresas el principio de igualdad de oportunidades (ocupación y empleo)?
- ¿Es la legislación sobre cooperativas inclusiva? ¿Proporciona oportunidades en igualdad de condiciones a mujeres y hombres?

5.5 Promoción de la inversión pública con alto coeficiente de empleos: un enfoque que tiene en cuenta la perspectiva de género⁵⁷

La inversión pública para el desarrollo de infraestructuras, que a menudo se considera un sector “masculino”, también puede crear empleos para las mujeres. En la India, el Gobierno ha aprobado la Ley Nacional de Garantía del Empleo Rural Mahatma Gandhi (NREGA), que establece una política que otorga a la población rural el “derecho a trabajar” o a un “empleo de último recurso” durante 100 días al año, principalmente para el desarrollo de infraestructura rural, incluida la ecologización de las comunidades (véase recuadro 12). En la República de Corea, tras la crisis financiera asiática y la consiguiente flexibilización, por parte del Gobierno, de los tipos de trabajo ofrecidos (que pasaron a incluir servicios sociales y ecologización) y de los requisitos para ser considerado “cabeza de familia”, las mujeres llegaron a representar el 50 por ciento de las personas beneficiadas por dichas medidas (Naciones Unidas, 2009).

57 El Programa de Inversiones Intensivas en Empleo (PIIE) también asesora a los países sobre metodologías con alto coeficiente de empleos para proyectos públicos diversos. Véase: <http://www.ilo.org/emppolicy/areas/employment-intensive-investment/lang-es/index.htm> [último acceso el 7 de diciembre de 2013].

Recuadro 12: Plan nacional de garantía del empleo rural de la India

La característica principal del programa de promoción de oportunidades de empleo y de generación de ingresos para mujeres implica:

- La asignación de un tercio de los puestos de trabajo a mujeres
- La igualdad de salarios para trabajos de igual valor
- La prestación de un servicio de guardería cuando en un programa haya más de cinco mujeres

En el país, la participación media de las mujeres fue del 49 por ciento. En 20 estados las mujeres sumaron un mínimo del 30 por ciento de los participantes en 2008. El programa redujo la migración forzada a las ciudades y mejoró los ingresos y la nutrición en los hogares de los trabajadores. Debido al pago de los salarios a través de oficinas de correos o de bancos, el programa ha alentado a algunos grupos de la comunidad a utilizar, por vez primera, las instituciones financieras formales.

Fuente: Naciones Unidas: World survey on role of women in development: Women's control over economic resources and access to financial resources, including microcredit (Nueva York, 2009), págs. 74-75.

Recuadro 13: Preguntas de comprobación sobre las políticas relativas a los programas de inversiones con alto coeficiente de empleos

- ¿Realiza el Gobierno de su país inversiones públicas en el desarrollo de infraestructuras (carreteras, riego, reforestación, creación de centros comunitarios, escuelas, etc.)? Si es así, ¿se toma en consideración la intensidad de empleo necesaria en la elección de las tecnologías utilizadas?
- En el marco de las obras públicas comunitarias, ¿se toman en consideración por igual las necesidades específicas de mujeres y hombres cuando se planifica el tipo de infraestructura pública y su ubicación?
- ¿Se informa por igual a mujeres y a hombres sobre las oportunidades de empleo asalariado de los programas de obras públicas?
- ¿Se toma en consideración la distancia del domicilio al lugar de trabajo?
- ¿Prevé el programa protección de la maternidad y salario igual por trabajo de igual valor?
- ¿Prevé el programa instalaciones de lactancia para las trabajadoras y guarderías para las madres/padres trabajadores con niños pequeños?
- ¿Reciben las mujeres el mismo tipo de formación para actualizar sus competencias que los hombres, en particular para desempeñar funciones directivas y de contratista independiente?
- ¿En el diseño de los programas públicos de empleo se incluyen servicios sociales de apoyo como la prestación de cuidados a niños y ancianos?



5.6 Políticas del mercado de trabajo

Los países pueden adoptar **políticas activas y políticas pasivas del mercado de trabajo** al tiempo que garantizan la equidad. Las políticas del mercado de trabajo deberían facilitar la correspondencia entre oferta y demanda de mano de obra, proporcionar **flexibilidad** a los trabajadores y redes de seguridad básica a las personas desempleadas y subempleadas.

a) Políticas activas del mercado de trabajo

Las políticas activas del mercado de trabajo son un conjunto de políticas que los gobiernos pueden adoptar e implementar para facilitar la búsqueda de empleo a las personas desempleadas y subempleadas. Los países pueden adoptar e implementar las siguientes medidas:

- *Servicios públicos de empleo*, como los centros de empleo y las bolsas de trabajo, que ayudan a los desempleados a optimizar sus esfuerzos de búsqueda de un trabajo, a través de la recopilación y divulgación de información sobre vacantes, y proporcionando asesoramiento sobre cómo desenvolverse en una entrevista de trabajo o elaborar un currículum vitae.⁵⁸
- *Planes de formación*, como clases y aprendizajes, que ayudan a los desempleados a mejorar sus competencias profesionales, y con ello su capacidad para conseguir un empleo.
- *Subsidios al empleo*, ya sea en el sector privado o en el sector público, que crean directamente empleos para los desempleados. Por lo general, son medidas de corto plazo diseñadas para permitir a los desempleados adquirir experiencia profesional y evitar el desarrollo insuficiente de sus competencias. También se puede incluir el otorgamiento de créditos, públicos o privados para incentivar/estimular la creación de empresas.

Se trata de medidas particularmente útiles para los jóvenes, en especial las mujeres jóvenes, que suelen encontrarse con mayores dificultades para acceder al mercado de trabajo en su transición de la escuela al mercado laboral, así como en tiempos de crisis del empleo (como se observó en el período subsiguiente a la crisis económica mundial de 2008 - 2009). En cuanto a los países desarrollados, por ejemplo en Europa, Bergermann y Van den Berg realizaron un estudio que revela que las políticas activas del mercado de trabajo tienen efectos positivos en el empleo de las mujeres, a menudo mayores que para los hombres, especialmente en países con una tasa de participación baja de las mujeres en la fuerza de trabajo (Bergermann; Van den Berg, 2006).

En muchos de los países en desarrollo más pobres, las políticas del mercado de trabajo orientadas a facilitar la inserción en el mercado laboral y el acceso al empleo formal suelen estar poco desarrolladas debido a que la proporción de empleos en el sector formal del mercado laboral es más bien limitada. Sin embargo, es importante tener presente que los niveles de alfabetización de las mujeres y los hombres, y la menor movilidad de las mujeres (debido a las restricciones de tipo social y cultural que limitan su movilidad física), les impide acceder a la información pertinente y a los centros de servicios de empleo. En dichos países, la red informática está poco desarrollada, por lo que más que recurrir a Internet para anunciar vacantes y cursos de formación

58 Véase, por ejemplo, Corbanese, V.: *Gender mainstreaming in the Public Employment Service in Ukraine: Trainer's guide* (Ucrania, OIT, 2011).

profesional, sería útil anunciarlos en lugares públicos, como las oficinas de correos, los centros comunitarios o los centros de jóvenes, y en la prensa escrita. Por otro lado, la Ley debería prohibir la inclusión de preferencias de género en las vacantes. Es importante sensibilizar a los consejeros de empleo en cuestiones de género y así garantizar que hombres y mujeres tengan acceso a las medidas activas del mercado de trabajo en igualdad de condiciones. Cuando se observen diferencias importantes en las tasas de participación en la fuerza de trabajo por razón de género y el desempleo afecte a las mujeres más que a los hombres, los gobiernos y las empresas deberían considerar la posibilidad de adoptar **acciones afirmativas** con el objeto de dar prioridad de acceso a un número determinado de vacantes a las mujeres que tengan el mismo nivel de calificaciones que los hombres. Desde la misma perspectiva, los países también podrían centrar estrategias de promoción del empleo y políticas de reducción de la pobreza en las mujeres más pobres que están disponibles para trabajar y que desean trabajar en empleos remunerados, tal como que se haría con los hombres pobres.



© OIT/M. Crozet

b) Políticas pasivas del mercado de trabajo

Las políticas pasivas del mercado de trabajo incluyen seguro de desempleo para las personas desempleadas y prestaciones sociales para las personas pobres que están excluidas del mercado de trabajo.

En los países en desarrollo más pobres, el seguro de desempleo no está muy desarrollado. Como en estos países las mujeres suelen encontrarse en trabajos que son más precarios, temporales e informales, su acceso al seguro de desempleo, si existe, suele ser más limitado. Por consiguiente, es importante que los gobiernos también aseguren y promuevan la igualdad en el acceso y el derecho de las mujeres a las medidas pasivas del mercado de trabajo.



Recuadro 14: Preguntas de comprobación sobre las políticas del mercado de trabajo

- ¿Tiene su país una legislación específica sobre la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor? ¿Está prohibida la discriminación salarial por razón de género?
- ¿Tienen hombres y mujeres acceso en igualdad de condiciones a las diversas medidas activas del mercado de trabajo? Si no es así, ¿cuáles son los obstáculos más importantes con que se encuentran?
- ¿Tienen los servicios de empleo en cuenta las cuestiones de género para no discriminar a las mujeres cuando prestan sus servicios?

5.7 Promoción de la igualdad en el acceso de las mujeres a la protección social

Cuando irrumpió la crisis económica mundial de 2008-2009, los gobiernos ampliaron la cobertura de varias de sus medidas de protección social. Con todo, habida cuenta de la crisis de deuda soberana que afectaba a las principales economías (en el momento en el que se preparó esta guía), este tipo de medidas sociales corría el riesgo de ser suprimida. Dada la precariedad y naturaleza atípica que caracteriza predominantemente al empleo femenino, son las mujeres y los jóvenes los que más probabilidades tienen de encontrarse desempleados en tiempos de crisis. Así pues, deberían adoptarse medidas específicas para asegurar que aquellas personas que hayan estado trabajando a tiempo parcial y en condiciones precarias puedan ejercer el derecho a recibir prestaciones de desempleo, de haberlas. En la mayoría de los países en desarrollo no existe el seguro de desempleo y una parte considerable de la fuerza de trabajo está ocupada en la economía informal. Además de asegurar que los empleadores paguen sin demora a los trabajadores las indemnizaciones por despido aplicables de conformidad con la legislación, pueden introducirse/ampliarse



© ILO/M. Crozet

diversos planes de apoyo a los ingresos, como las transferencias monetarias condicionadas (véase recuadro 15) y los sistemas de pensiones sociales financiados con recursos públicos, en especial para las mujeres pobres. En particular, pueden destinarse a las madres solteras o viudas pobres que son cabeza de familia, ya que es mucho más probable que se encuentren en una situación económica más vulnerable que los miembros de hogares donde haya dos personas que trabajen o aquellos en los que haya un trabajador varón.

Recuadro 15: Definiciones de protección social

Transferencias sociales

Este concepto designa una transferencia en efectivo o en especie (acceso a bienes y servicios sociales) de un grupo a otro de la sociedad (por ejemplo, de los grupos en edad activa a las personas mayores). Los beneficiarios tienen acceso a estas transferencias porque han cumplido una serie de obligaciones (por ejemplo, el pago de cotizaciones) y/o porque reúnen ciertos criterios sociales o de comportamiento (por ejemplo, están enfermos, son pobres o trabajan en obras públicas). En los últimos años se ha empleado esta expresión para referirse a los regímenes que proporcionan beneficios (transferencias monetarias universales) simplemente por residir en el país o para referirse a los regímenes de asistencia social que exigen otros criterios adicionales como condición previa (transferencias monetarias condicionadas, véase *infra*).

Protección social

El concepto de protección social suele considerarse en un sentido más amplio que el concepto de seguridad social (incluyendo específicamente la protección que los miembros de una familia o de una comunidad local se prestan entre sí). En otros contextos también se utiliza en un sentido más restringido que el de seguridad social (refiriéndose únicamente a las medidas dirigidas a los miembros más pobres, vulnerables o excluidos de la sociedad). También es cierto, desafortunadamente, que en muchos contextos los conceptos “seguridad social” y “protección social” se emplean indistintamente. Desde un punto de vista pragmático, el concepto “protección social” se emplea para referirse a la protección que proporcionan los sistemas de seguridad social en los casos en que existen riesgos y necesidades de índole social.*

Seguridad social

El concepto de seguridad social utilizado en el presente informe abarca todas las medidas relacionadas con las prestaciones, en efectivo o en especie, encaminadas a garantizar protección en determinados casos, como por ejemplo:

- la falta de ingresos relacionados con el trabajo (o ingresos insuficientes) por causa de enfermedad, discapacidad, maternidad, lesión profesional, desempleo, vejez o defunción de un miembro de la familia;
- la falta de acceso o acceso inasequible a la asistencia médica;
- el apoyo familiar insuficiente, en particular para los niños y adultos a cargo, y
- la pobreza generalizada y la exclusión social.

Los sistemas de seguridad social pueden ser de carácter contributivo (seguro social) o de carácter no contributivo.



Asistencia social

Las prestaciones de seguridad social que dependen del nivel de ingresos del beneficiario, es decir, que están supeditadas a la comprobación de recursos o que se basan en formas de selección similares (por ejemplo, la evaluación indirecta de los medios de vida y la focalización geográfica), suelen denominarse asistencia social y generalmente son medios para aliviar/reducir la pobreza. Las prestaciones pueden concederse en efectivo o en especie.

Los regímenes de asistencia social “condicionada” requieren que los beneficiarios (y/o sus parientes o familias), además de satisfacer otras condiciones, participen en determinados programas públicos (por ejemplo, en programas de salud o en programas educativos específicos). En los últimos años dichos regímenes se conocen como transferencias monetarias condicionadas (TMC).

Los regímenes de asistencia social suelen financiarse con impuestos, y el pago de una contribución directa por los beneficiarios o sus empleadores no constituye una condición para tener derecho a recibir las prestaciones correspondientes.

Piso de Protección Social

La expresión «piso social» o «Piso de Protección Social (PPS)» se utiliza para describir un conjunto básico de derechos, servicios e infraestructuras sociales con que toda persona debería poder contar. En muchos sentidos equivale al concepto establecido de “obligaciones fundamentales” destinadas a garantizar el cumplimiento de los derechos básicos consagrados en los tratados de derechos humanos. Las Naciones Unidas sugieren que el concepto de piso de protección social podría constar de dos componentes principales que contribuyen al cumplimiento efectivo de los derechos humanos:

- servicios: acceso financiero y geográfico a servicios básicos como agua, saneamiento, salud y educación;
- transferencias: conjunto básico de transferencias sociales esenciales, en efectivo o en especie, para proporcionar una seguridad de ingresos mínimos y acceso a los servicios básicos, incluida la atención de salud.

* Para más referencias, véase: OIT: *Extending social security to all: A guide through challenges and options* (Ginebra, 2010), págs. 125–128.

Fuente: OIT: *Seguridad social para la justicia social y una globalización equitativa, Informe IV: Discusión recurrente sobre la protección social (seguridad social) en virtud de la Declaración de la OIT relativa a la justicia social para una globalización equitativa, 2011* (Ginebra, 2011).

Como parte de la protección social, los países también pueden establecer disposiciones legales y gastos sociales para cubrir el costo de la protección de maternidad y el cuidado de los hijos. La prestación de ayudas públicas para la protección de la maternidad, en especial, con goce de sueldo y custodia del empleo (no discriminación) de las mujeres embarazadas, puede mejorar su vinculación al mercado de trabajo.⁵⁹ Además, la adopción de disposiciones relativas al permiso parental puede ayudar a reducir el número de horas que las mujeres pasan al cuidado de sus hijos, contribuyendo a mejorar la conciliación entre el trabajo y las responsabilidades familiares no sólo para

59 Kit de recursos sobre protección de la maternidad de la OIT: <http://mprp.itcilo.org/pages/en/index.html> [último acceso el 7 de diciembre de 2013].

las mujeres sino también para los hombres.⁶⁰ De igual modo, las ayudas públicas para brindar servicios de cuidado infantil asequibles y de calidad son extremadamente útiles para aumentar la participación de las madres trabajadoras en la fuerza de trabajo. La flexibilidad de la jornada de trabajo para los trabajadores y trabajadoras con hijos pequeños es otra medida que las empresas pueden adoptar.

Recuadro 16: Elementos clave de la protección de la maternidad

Los elementos más importantes relativos a la protección de la maternidad reflejan la preocupación de que el trabajo de las mujeres no plantee riesgos para su salud o la de sus hijos y que la función reproductiva de la mujer no comprometa su seguridad económica o laboral. Estos elementos incluyen los siguientes derechos:

- licencia de maternidad;
- prestaciones en efectivo para asegurar que la madre puede mantenerse a sí misma y a su hijo durante la licencia;
- atención médica;
- protección de la salud de la mujer embarazada y de la mujer en período de lactancia y de sus hijos contra los riesgos en el lugar de trabajo;
- protección contra el despido y la discriminación, y
- facilidades para la lactancia materna a su regreso al trabajo.

Fuente: Véase el kit de recursos sobre protección de la maternidad en <http://mprp.ilo.org/pages/en/index.html> [último acceso el 7 de diciembre de 2013]



© OIT/G. Palazzo

60 ILO Wise-R Training guide on family-friendly measures: http://www.ilo.org/travail/whatwedo/instructionmaterials/WCMS_145387/lang--en/index.htm [último acceso el 7 de diciembre de 2013].



Recuadro 17: Reducción de la mortalidad materna en Guinea y Bangladesh

En Guinea, el CIDR (*Centre International de Développement et de Recherche*) lanzó un producto de microseguros de salud “para una maternidad segura” con el fin de cubrir los partos en hospitales. El producto también incluye la evacuación de emergencia en ambulancia y servicios adicionales, como visitas prenatales. En el primer período de cobertura, el mayor impacto del producto se produjo en relación con la mortalidad materna: en 1.271 partos se registraron dos muertes, a saber, una tasa de mortalidad del 0,26 por ciento, frente a la del 4,52 por ciento calculada mediante una encuesta de hogares de la misma población antes del lanzamiento del producto.

La Fundación SAJIDA de Bangladesh es un programa de microfinanzas con 500.000 miembros, que proporciona un paquete de seguros obligatorios que cubre la salud, la vida, la educación y protege contra siniestros (principalmente incendios). El programa de microfinanzas incluye servicios de valor agregado que se están expandiendo rápidamente, como los servicios de salud primaria y preventiva a domicilio, centrados especialmente en servicios de maternidad y partos seguros, a cargo de trabajadores sanitarios. Estos trabajadores realizan pruebas de diagnóstico sencillas (de embarazo, tensión arterial, azúcar en la sangre, etc.) a los pacientes y sus familias a tarifas subvencionadas; identifican las necesidades realizando encuestas de salud periódicas; recomiendan a las mujeres embarazadas que acudan al hospital para dar a luz, y realizan un seguimiento después del parto. Entre los miembros que reciben asistencia de los trabajadores sanitarios de la salud para dar a luz en un hospital, la tasa de mortalidad infantil se sitúa en el 1 por ciento y no se han registrado muertes de madres al dar a luz, frente a los partos a domicilio, donde la tasa de mortalidad infantil es del 5 por ciento y la tasa de mortalidad materna del 0,6 por ciento. La tasa de mortalidad infantil en el caso de partos en los que las madres dan a luz en el hospital con la participación del trabajador sanitario en el seguimiento posterior es del 1,6 por ciento. Estos datos reflejan, como cabría esperar, que los nacimientos en un centro hospitalario reducen considerablemente los riesgos de mortalidad, pero apuntan asimismo a que la participación y atención del trabajador sanitario durante el embarazo reduce aún más el riesgo de mortalidad infantil en los nacimientos en hospitales.

Fuente: OIT: Fondo para la Innovación en Microseguros; Informe Anual 2012 (Ginebra).

Recuadro 18: Preguntas de comprobación sobre las políticas de protección social

- ¿Qué medidas de protección social existen en su país? ¿En qué medida son inclusivas y equitativas en lo que respecta al acceso por parte de mujeres y hombres y a la hora de abordar las necesidades específicas de las mujeres, en particular la protección de la maternidad?
- ¿Cuáles son los obstáculos más importantes a que se enfrentan las mujeres para acceder a la protección social en igualdad de condiciones?
- ¿Son las mujeres más vulnerables, por ejemplo, a los riesgos de los ciclos de vida que los hombres?

5.8 Fomento a la participación y a la voz de las mujeres en igualdad de condiciones en el diálogo social para la formulación de las políticas

En términos generales y a escala mundial, la participación de las mujeres en los sindicatos y en las organizaciones de empleadores es baja, y es incluso más baja en los cargos de dirección de las distintas organizaciones tripartitas. En la formulación de las políticas/estrategias de empleo es importante garantizar la recopilación de datos desagregados por sexo, su análisis y posterior utilización para abordar cuestiones fundamentales relacionadas con el empleo no sólo teniendo presente la perspectiva de género, sino también el que las necesidades y la voz de las mujeres y los hombres se reflejan y toman en consideración por igual.

En la organización de debates tripartitos y del diálogo que deben celebrarse en el desarrollo de la política de empleo es muy importante prever la participación del Ministerio de Asuntos de la Mujer/Género, así como de la sección femenina de las organizaciones de trabajadores y de empleadores (cuando las haya) y de representantes de las organizaciones de mujeres. La OIT también puede alentar a las instituciones tripartitas (gobiernos, organizaciones de trabajadores y de empleadores) a designar específicamente a mujeres para asistir a los talleres y reuniones previstas en el marco del diálogo de políticas.⁶¹

Recuadro 19: Establecimiento de una cuota en las instituciones de diálogo social – El caso de Bélgica

En 1997 y 1999 se emitieron en Bélgica dos decretos sobre cuotas que establecían una composición equilibrada para los órganos legales de consulta. Los decretos establecen un máximo de dos tercios de miembros del mismo sexo para todos los órganos consultivos establecidos por una ley, un decreto o una decisión jurídica, que revistan carácter consultivo para el gobierno o ministerio interesado. A partir del 1º de enero de 2002, y de conformidad con la ley, los órganos que no cumplían dichas disposiciones relativas a las cuotas dejaron de ser elegibles para prestar asesoramiento. Esto puede explicar el 26,92 por ciento de participación de las mujeres en el Consejo Nacional del Trabajo de Bélgica, una cifra muy cercana al objetivo establecido por la ley y uno de los porcentajes más altos de las 48 instituciones analizadas.

Fuente: Breneman-Pennas, T. y Rueda Cartry, M. 2008. Women's participation in social dialogue institutions at national level (Ginebra, OIT, 2008).

Recuadro 20: Preguntas de comprobación sobre las políticas de diálogo social

- ¿Cuáles son las tasas de participación de las mujeres y de los hombres en las instituciones de diálogo social - organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores de su país? ¿Cuál es la tasa de participación de las mujeres en su estructura del personal directivo?
- ¿Participan las mujeres en el diálogo sobre políticas en igualdad de condiciones que los hombres? Si no es así, ¿cuáles son los principales obstáculos que lo impiden?

61 Véase la página web de la OIT sobre igualdad de género en el diálogo social y las relaciones laborales: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/areas/gender.htm> [último acceso el 7 de diciembre de 2013].



5.9 Promoción de la igualdad de género y prevención de la discriminación de las mujeres en la migración

Las mujeres migran por motivos de empleo casi tanto como los hombres, de hecho suman alrededor del cincuenta por ciento de la totalidad de migrantes que hay en el mundo. Para muchas mujeres, al igual que para los hombres, la migración es una experiencia positiva que conduce a una vida y posición económica y social mejores. Con todo, en muchos casos los trabajadores migrantes, y en particular las mujeres, son objeto de discriminación y tienen que hacer frente a múltiples obstáculos para beneficiarse de los derechos del trabajo y la protección laboral. Sería conveniente que los países de acogida mantuviesen niveles equilibrados de mujeres y hombres en la fuerza de trabajo de migrantes, en lugar de limitarlos, como ocurre en tiempos de crisis. Si los países cuentan con un régimen de prestaciones de desempleo, como medida transitoria en tiempos de crisis podrían incluir en el mismo a los migrantes de larga duración en las mismas condiciones que los nacionales con derecho a dichas prestaciones.

De igual modo, la legislación y la práctica nacionales también deberían prever la misma protección para unos y otros. Habida cuenta de la mayor vulnerabilidad de las mujeres, las autoridades del país de acogida deberían prever medidas y legislación específicas de protección para las categorías vulnerables de mujeres trabajadoras, como, por ejemplo,⁶² las trabajadoras domésticas.⁶³

Recuadro 21: Preguntas de comprobación sobre las políticas de migración laboral

- ¿Toman las medidas de política de su país en consideración la particular vulnerabilidad de las niñas y las mujeres en la migración?
- ¿Garantizan las políticas que las mujeres y los hombres acceden a los servicios para la migración en igualdad de condiciones (formación previa y conocimiento sobre los derechos laborales más importantes, entre otros)?
- ¿Prevén las políticas y las leyes relativas al empleo de los países de acogida un trato igual para los trabajadores del país y los trabajadores migrantes, tanto en la teoría como en la práctica?
- ¿Prevén las políticas de los países de acogida/destino medidas para la integración cultural, social y económica de los trabajadores migrantes?
- ¿Prevén las políticas de los países de origen medidas para la reintegración social y económica de las mujeres y hombres migrantes que regresan a su país?

62 OIT – Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) – http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460 [último acceso el 7 de diciembre de 2013].

63 Para consultar información detallada sobre cuestiones relativas a la migración y la perspectiva de género, véase OIT: *Preventing discrimination, exploitation and abuse of migrant women workers: An information guide* (Ginebra, 2003). Véase también: www.ilo.org/employment/Whatwedo/Instructionmaterials/WCMS_116358/lang--en/index.htm [último acceso el 7 de diciembre de 2013].

5.10 Ejercicio: Formulación de políticas de empleo/estrategias que tengan en cuenta las consideraciones de género



Objetivo: En el marco de las políticas/estrategias de empleo, aprender a formular medidas que tengan en cuenta las cuestiones de género.



Material necesario: Pizarras de papel, rotuladores, tarjetones que puedan fijarse en las pizarras de papel



Duración: 2 horas para el trabajo de grupo y las presentaciones (1 hora de discusión en grupo y 1 hora de presentaciones)



- Instrucciones:**
1. Utilizar el caso del país Futurolandia, que aparece en la Guía, o escoger uno de los países de origen de los participantes (si cuentan con datos disponibles de interés para el ejercicio).
 2. Cada grupo debatirá/enunciará los desafíos clave que plantea el empleo en general, y desde la perspectiva de género en particular. Los participantes también podrán señalar lagunas que detecten en la información/datos proporcionados.
 3. Cada grupo formulará opciones/estrategias de política para hacer frente a los desafíos de empleo determinados, integrando al mismo tiempo las cuestiones de género, como sigue:
 - a. Identificando desafíos clave en materia de empleo, en particular desde la perspectiva de género. Enumerar 3 o 4 desafíos.
 - b. Determinando las causas subyacentes de dichos desafíos/ cuestiones/problemas.
 - c. Proponiendo medidas de política para hacer frente a dichos desafíos y promover oportunidades de empleo y de obtención de ingresos en igualdad de condiciones para mujeres y hombres, con la estructura siguiente:
 - Objetivos
 - Estrategia
 - Medidas de políticas específicas socialmente inclusivas y que tengan en cuenta la perspectiva de género.
 4. Los grupos de trabajo informarán de los resultados del ejercicio en la reunión plenaria.



Caso: Futurolandia

En la economía libre de Futurolandia, las mujeres contribuyen sustancialmente a las exportaciones, las ganancias en reserva de divisas y a la economía en su conjunto. Son mayoría entre los trabajadores de sectores clave para la exportación, como el sector textil y de prendas de vestir, o el empleo en el extranjero. Con todo, la mayor parte de las mujeres que trabajan en estos sectores lo hacen en ocupaciones que se caracterizan por los salarios bajos y las condiciones de trabajo duras y deficientes. Sólo una minoría de mujeres con un nivel alto de educación ha podido acceder a empleos de mejor calidad, en particular en el sector público.

A pesar de los progresos generales logrados en la mejora de la situación de la mujer, la promoción de los derechos de las mujeres y de su acceso a la educación, y los consiguientes avances en la igualdad de género en general, en Futurolandia persisten considerables diferencias de género, tanto respecto de la cantidad como de la calidad del empleo. El sexo, junto al origen étnico y la clase social siguen influyendo en la calidad y la cantidad del empleo en el que participan las mujeres y los hombres, además, la contratación a menudo se produce a través de influencias y contactos personales pertenecientes a círculos políticos, étnicos o sociales de otro tipo.

La reciente crisis económica mundial ha provocado un número considerable de reducciones de plantilla en los sectores de la industria ligera, la construcción y los servicios. En el período inmediatamente posterior a la crisis más hombres que mujeres perdieron su trabajo, aunque el sector textil y de prendas de vestir, un importante sector para la exportación en el que la mayoría de los trabajadores son mujeres, también se vio muy afectado. Con todo, tras la desaceleración económica registrada entre 2008 y 2009 el país experimentó una rápida recuperación económica. Entre 2010 y 2011, la tasa de crecimiento económico se recuperó para situarse de nuevo por encima del 8 por ciento.

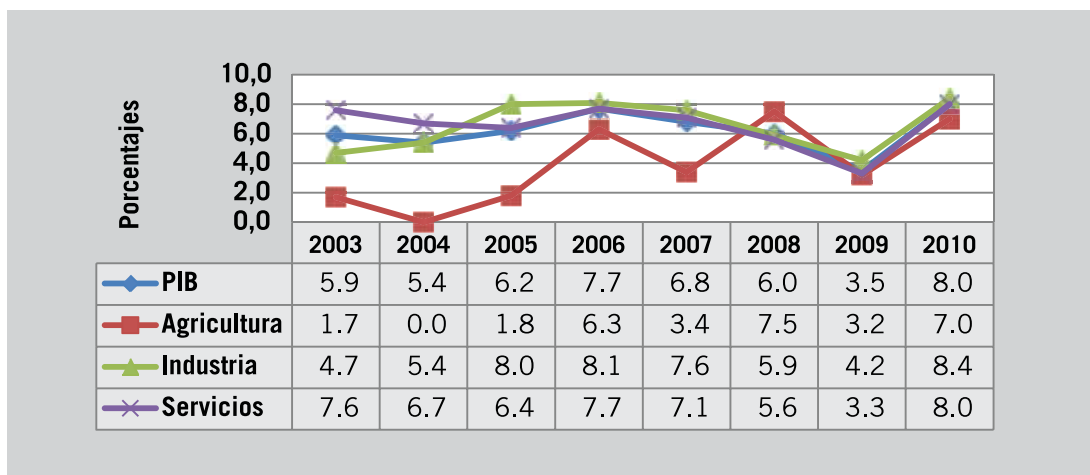
Si bien las tasas de desempleo generales han ido disminuyendo durante los últimos 10 años, la tasa de desempleo juvenil, en particular la de las mujeres, se ha mantenido persistentemente a niveles muy altos. Al mismo tiempo, miles de trabajadores han dejado el país para trabajar en el extranjero, lo que ha supuesto una importante



© OIT/M. Crozet

aportación en remesas al mercado de divisas y a la economía en su conjunto. Durante el pasado decenio, el número de mujeres que dejó el país para trabajar en el extranjero fue 1,5 veces mayor que el de hombres, la mayoría trabaja en tareas domésticas y a menudo en condiciones arduas, incluso sufriendo de abusos físicos y violencia sexual.

Gráfico 8: Futurolandia: PIB y tasas de crecimiento por sector, 2003-2010 (porcentajes)



Cuadro 5: Futurolandia: Producción y empleo por sector, 2000, 2010 (porcentajes)

	2000			2010		
	Crecimiento ^a	Proporción del PIB	Proporción del empleo	Crecimiento ^b	Proporción del PIB	Proporción del empleo
PIB	4,0			8,0		
Agricultura	0,5	19,7	36,0	7,0	11,9	32,5
Industria	3,3	25,7	23,7	8,4	28,7	24,6
Servicios	5,4	54,6	40,3	8,0	59,3	42,9

Notas: a) Promedio anual para 2000–2004; b) Promedio anual para 2005–2010.



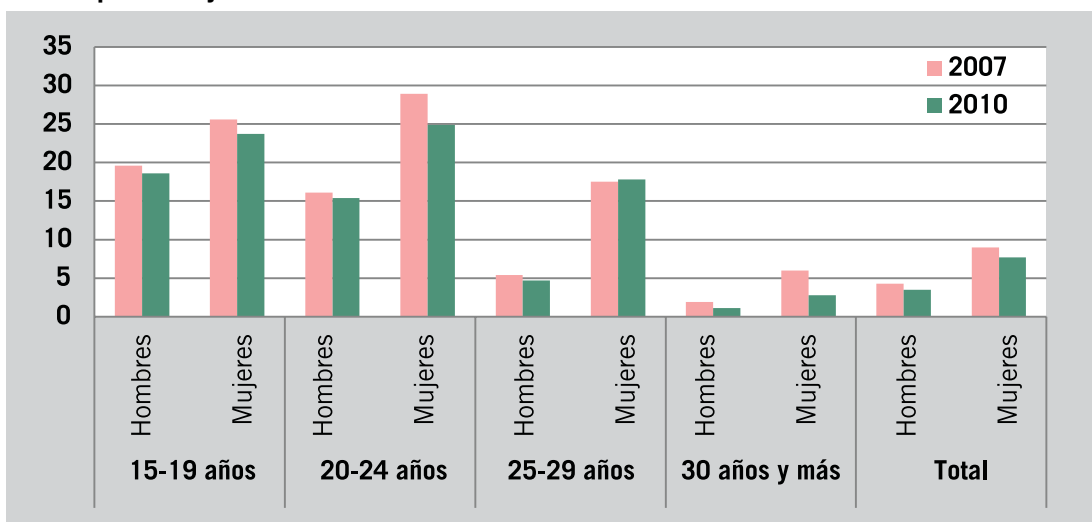
Cuadro 6: Futurolandia: Tendencias demográficas y evolución de la fuerza de trabajo

	2000	2002	2004	2006	2008	2010
Población ('000 personas)	19,102	19,007	19,462	19,886	20,217	20,653
Fuerza de trabajo ('000 personas)	6,827	7,145	8,061	7,599	7,569	7,610
TPFT (%)	50,3	50,3	48,6	51,2	50,2	48,6
Hombres	67,2	67,9	66,7	68,1	67,9	67,3
Mujeres	33,9	33,6	31,5	35,7	34,3	32,1
Tasa de desempleo (%)	7,6	8,8	8,3	6,5	5,2	4,9
Por sexo						
Hombres	5,8	6,6	6,0	4,7	3,6	3,5
Mujeres	11,1	12,9	12,8	9,7	8,0	7,5
Por grupos de edad						
15-19	23,4	30,1	28,3	23,1	20,6	21,1
20-29	17,4	20,1	19,2	15,9	13,2	13,7
Por nivel de educación						
GCE (O/L) (certificado de educación general - nivel ordinario)	11,3	13,3	12,3	9,9	7,4	6,9
GCE (A/L) (certificado de educación general - nivel avanzado)	14,9	16,8	16,8	11,6	9,9	11,3
Tasa de subempleo (%)	n.d.d	n.d.d	n.d.d	5,3	4,0	3,8
Hombres	n.d.d	n.d.d	n.d.d	4,8	3,4	3,3
Mujeres	n.d.d	n.d.d	n.d.d	6,3	5,2	4,9

Fuente: Banco Central de Futurolandia, Informe Anual, varios números.

Notas: TPFT=Tasa de participación en la fuerza de trabajo; n.d.d = no hay datos disponibles.

Gráfico 9: Futurolandia: Tasas de desempleo por grupos de edad y sexo, 2007 y 2010 (porcentajes)



6. Seguimiento y evaluación de las políticas/estrategias nacionales de empleo: Perspectivas de género



Objetivo del aprendizaje:

Aprender cómo incorporar las dimensiones de género en el seguimiento y evaluación de las políticas y las estrategias de empleo y del mercado de trabajo.

El seguimiento de los resultados y el impacto de las políticas/estrategias de empleo y del mercado de trabajo se hace a dos niveles, por un lado, a nivel de la intervención, suele adoptarse un enfoque similar al del marco de la gestión basada en los resultados (GBR), y por el otro lado, suele hacerse un seguimiento de las tendencias y variaciones de la información a nivel regional y/o nacional del mercado de trabajo. Esta sección se centrará más en el seguimiento y la evaluación a nivel del mercado de trabajo.

6.1 Perspectivas de género en el seguimiento y la evaluación de un plan de acción nacional de empleo

Una vez articuladas las políticas del mercado de trabajo de un país, éste puede formular un plan de acción (OIT, 2012e, pág.145). Así pues, cada ámbito de intervención de las políticas puede articular resultados, actividades y productos específicos inmediatos. En la medida en que éstos incluyan a las mujeres/hombres como grupos objetivo, se deberá considerar si se incorporan o no al plan operativo parámetros/objetivos específicos desagregados por sexo. Así, por ejemplo, en relación con las políticas de desarrollo de competencias, puede muy bien fijarse un objetivo específico respecto del número de mujeres/hombres que recibirán determinados tipos de formación profesional. En cuanto a la creación de PYME, el marco de seguimiento y evaluación puede incluir el número (o porcentaje) de pequeñas y medianas empresas creadas/propiedad de mujeres, y otros datos de interés al respecto (véase el cuadro 7).



Cuadro 7: Ejemplo de plan de acción nacional de empleo

Medidas en materia de política	Resultados/ Acciones	Indicador	Fuente de comprobación
Resultado 1 :			
Más mujeres y hombres tienen competencias en ocupaciones no tradicionales que responden a la demanda del mercado de trabajo.			
Reforma y modernización del sistema de enseñanza y formación técnica y profesional (EFTP)	1.1.1 Examen del sistema actual de EFTP (incluida la desagregación por sexo y un análisis de los aprendices)	1.1 Número y porcentaje de mujeres y de hombres que finalizan con éxito cursos de formación en competencias no tradicionales	1. Informes de referencia y de seguimiento con datos desagregados por sexo a cargo de autoridad en EFTP
	1.1.2 Relación de las necesidades en materia de competencias (incluidas las ocupaciones potenciales tanto para mujeres como para hombres)	1.2 Porcentaje de titulados (mujeres/hombres) de cursos de formación que serán contratados en empleos regulares	
	1.1.3 Introducción de cursos de formación en tecnologías verdes y nuevas tecnologías		

Medidas en materia de política	Resultados/ Acciones	Indicador	Fuente de comprobación
Resultado 2:			
Más mujeres y hombres jóvenes en las PYME			
2.1 Reforma de la legislación y de la política de creación y desarrollo de PYME	2.1.1 Examen de la legislación vigente y las políticas actuales sobre PYME (incluidas las que están relacionadas con la iniciativa empresarial de las mujeres)	2.1 Número y porcentaje de mujeres y hombres jóvenes que han creado una empresa o han incrementado el tamaño de su negocio (variación en sus niveles de ingresos y en el número de empleados)	2. Encuesta de referencia sobre PYME dirigidas por mujeres/ hombres jóvenes
2.2 Integración del material sobre la creación y desarrollo de PYME en el programa de educación secundaria y de EFTP	2.2.1 Relación de las instituciones que pueden participar en las actividades de formación sobre PYME	2.2 Número y porcentaje de mujeres y de hombres jóvenes que finalizan con éxito los cursos de formación para crear y desarrollar empresas	Encuesta de seguimiento de PYME dirigidas por mujeres/ hombres jóvenes
2.3 Mejora del acceso al micro crédito para las mujeres y los hombres jóvenes	2.2.2 Elaboración de materiales de formación (garantizando que tienen en cuenta la perspectiva de género y se dirigen también a los jóvenes)	2.3 Número y porcentaje de mujeres y de hombres jóvenes que tendrán acceso a micro créditos para su actividad empresarial	
	2.2.3 Impartición de formación con los materiales elaborados		
	2.3 1. Prever una “ventanilla especial” para la concesión de micro créditos a los jóvenes y las mujeres		



Medidas en materia de política	Resultados/ Acciones	Indicador	Fuente de comprobación
Resultado 3 :			
Servicios públicos de empleo (SPE) plenamente funcionales			
3.1 Reforma y fortalecimiento de los SPE	3.1.1 Examen de los SPE actuales 3.1.2 Fortalecimiento de las competencias de los centros de servicios de empleo	3.1 Número de mujeres/hombres que forman parte del personal de los servicios de empleo con formación en servicios de empleo 3.2 Número de mujeres/hombres que han encontrado un empleo fijo a través de los SPE	3. Informes de encuestas de referencia y de seguimiento sobre las actividades de formación y las colocaciones en el empleo desagregadas por sexo/ocupación



© ILO/M. Crozet

6.2 Seguimiento de los efectos de las políticas de empleo y del mercado de trabajo: indicadores del mercado de trabajo

A nivel del mercado de trabajo, las políticas de empleo deben fundamentarse en un análisis periódico de los datos y de las tendencias del mismo. De igual modo, la evaluación de las políticas de empleo y del mercado de trabajo también debe fundamentarse en los datos proporcionados por el sistema de información del mercado de trabajo. Es preciso realizar el seguimiento del conjunto de las variaciones registradas, desagregadas por sexo y grupos de edad. Uno de los desafíos clave al respecto es que en muchos de los países en desarrollo más pobres, las encuestas de la fuerza de trabajo no se llevan a cabo con frecuencia suficiente para hacer posible un seguimiento periódico de las tendencias del mercado de trabajo de estas características. Los datos de la fuerza de trabajo suelen recopilarse a través de encuestas de la fuerza de trabajo, censos, encuestas de establecimientos, encuestas de los hogares, así como registros administrativos. Como los datos de la fuerza de trabajo atañen a la situación y características de los trabajadores, los datos recopilados deberían no sólo desglosarse por sexo y grupos de edad, sino lo que es más importante, deberían realizarse análisis específicos para tener una visión completa de las limitaciones específicas del mercado de trabajo y del empleo a que se enfrentan algunos colectivos (véase también el capítulo cuatro).

6.3 Sistema de Información sobre el Mercado de Trabajo (SIMT)

La Información sobre el Mercado de Trabajo (IMT) suele definirse con fines operativos como:

“... [IMT] incluye cualquier información cuantitativa o cualitativa sobre el mercado de trabajo que ayude a los agentes que operan en el mismo a estar bien informados para la elaboración planes y la toma de decisiones relacionadas con los requisitos empresariales, la planificación y preparación de una carrera, la oferta educativa y de formación, la búsqueda de empleo, la contratación, la política gubernamental y las estrategias de inversión en la fuerza de trabajo.” (Woods; O’Leary, 2006)

Esta definición muestra que el concepto de “Información sobre el Mercado de Trabajo” puede integrar distintas actividades, lo que a su vez es útil para el estudio y el análisis prácticos, ya que incluye información sobre:

- el tamaño y la composición del mercado de trabajo o una parte del mismo;
- la(s) forma(s) en que funciona;
- las oportunidades disponibles, así como los problemas y las cuestiones a nivel interno y externo, y
- las intenciones y aspiraciones relacionadas con el empleo de los actores interesados.

La IMT es información relacionada con las condiciones prevalecientes o sobre el funcionamiento del mercado de trabajo. Esta información puede presentarse en forma de datos estadísticos o en forma narrativa. La misma, puede estar relacionada con circunstancias históricas, actuales o proyecciones. Los tipos específicos de información sobre el mercado de trabajo incluyen datos sobre empleo, desempleo, vacantes, calificaciones, indemnizaciones y condiciones de trabajo.⁶⁴

64 Véase Making Career Sense of Labour Information – <http://makingcareersense.org/tofcontents>. [último acceso el 11 de noviembre de 2011].



El sistema de información sobre el mercado de trabajo incluye los mecanismos generales para recopilar, analizar y divulgar la IMT, con la participación de una red de instituciones públicas y privadas. El sistema facilita las transacciones en el mercado de trabajo, a saber, la búsqueda de empleo y de trabajadores, la colocación, así como el intercambio y la divulgación de información sobre la situación del mercado de trabajo (empleo y desempleo, vacantes, calificaciones, las condiciones de trabajo y las oportunidades de formación, entre otros). Un sistema funcional y eficaz de información sobre el mercado de trabajo reviste gran importancia para garantizar la implementación eficaz de las políticas del mercado de trabajo, así como el seguimiento y la evaluación periódicos de los efectos de dichas políticas.

Como ya se ha señalado en el capítulo cuatro, por naturaleza, el mercado de trabajo se encuentra segregado por sexo y edad, y los diversos colectivos sociales que tienden a verse excluidos del mismo (las mujeres de las zonas rurales, los jóvenes, los trabajadores de edad y aquellos que tienen una discapacidad o que están afectados por el VIH y el sida, etc.) pueden verse enfrentados a limitaciones similares o distintas. Es importante garantizar que, en un primer nivel, los datos sobre la fuerza de trabajo se recopilan y analizan por sexo y grupos de edad. Seguidamente pueden recopilarse y analizarse por origen étnico, origen social y otros factores que afectan a los participantes en el mercado de trabajo, en función del contexto nacional. Otros aspectos importantes de un sistema funcional de información sobre el mercado de trabajo es que los datos estén actualizados.

6.4 Recopilación de datos: la importancia de las dimensiones de género

En la recopilación de los datos sobre la fuerza de trabajo, el cuestionario y/o los encuestadores tienden a aplicar sesgos de género. Es importante que todos los miembros de un hogar respondan individualmente a la encuesta y que las preguntas incluidas en la misma se formulen de modo que capten con precisión la naturaleza



© OIT/M. Crozet

del empleo y la situación laboral de las personas encuestadas. Así, por ejemplo, a la pregunta de si ha trabajado durante un período de referencia dado, una agricultora de subsistencia puede responder que no si considera que la agricultura de subsistencia no es una “actividad económica” (o una actividad incluida en el SCN). O bien, durante la aplicación de una encuesta en un hogar determinado, la persona que es “cabeza de familia”, usualmente un hombre, puede contestar que su cónyuge no trabaja cuando se le pregunta. Las omisiones de este tipo pueden evitarse incluyendo en el cuestionario una lista de actividades entre las que la persona encuestada deberá escoger, en lugar de formular preguntas que se respondan con un simple “sí” o “no”, así como mediante entrevistas directas a las propias mujeres. La sensibilización de los encuestadores también sería de utilidad para aumentar la precisión en la compilación de datos sobre las modalidades de empleo y trabajo en las que participan las mujeres.

Las encuestas sobre el empleo del tiempo⁶⁵ también pueden servir para medir las horas destinadas tanto a la producción como a la reproducción, y al trabajo no remunerado y al trabajo remunerado. Muchos países dedican recursos cada vez mayores a la realización de encuestas sobre el empleo del tiempo, incluso los países en desarrollo. Este tipo de encuestas no sólo ayuda a obtener información sobre el trabajo reproductivo no remunerado sino que mejora la recopilación de la información sobre el empleo informal.⁶⁶

6.5 ¿Qué indicadores del mercado de trabajo son los más adecuados para dar seguimiento al impacto de las cuestiones de género en las políticas?

El seguimiento del impacto de las políticas de empleo debe efectuarse a través de algunos datos clave sobre el mercado de trabajo y otros indicadores pertinentes que ayuden a captar tanto la cantidad como la calidad del empleo. En términos generales, y como ya se ha señalado en el capítulo cinco, es importante desagregar los datos por sexo y hacer un seguimiento de las diferencias de género que se observan en todos los indicadores del mercado de trabajo sobre los que se han recopilado datos. No obstante, los países pueden escoger indicadores del mercado de trabajo específicos, como las tasas de participación de la fuerza de trabajo, la situación en el empleo (empleador, empleado, trabajador por cuenta propia o trabajador familiar auxiliar), el nivel de informalidad, el nivel de pobreza de los trabajadores o la proporción de mujeres con empleos vulnerables o de mujeres asalariadas en sectores no agrícolas, o las categorías ocupacionales, entre otros, como parte de los indicadores del mercado de trabajo que tienen en cuenta las consideraciones de género y que están más adaptados a las pautas de género en un mercado de trabajo dado (o el mundo del trabajo).

65 El objetivo de las encuestas sobre el empleo del tiempo es averiguar a qué actividades destinan su tiempo las personas, a saber, trabajos remunerados y no remunerados, así como ocio y cuidados, entre otras.

66 Véase Naciones Unidas: *Guía de elaboración de estadísticas sobre el empleo del tiempo para medir el trabajo remunerado y no remunerado* (Nueva York, 2005) Véase también Allocation of Time and Time Use, <http://unstats.un.org/unsd/demographic/sconcerns/tuse/> [último acceso el 11 de noviembre de 2011].



En el marco del Objetivo número 3 de los Objetivos de Desarrollo del Milenio de las Naciones Unidas: Promover la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de la mujer (Naciones Unidas, 2012), se ha hecho un seguimiento de la proporción de mujeres asalariadas en sectores no agrícolas. La tasa de trabajadores pobres,⁶⁷ desagregada por sexo también puede ser un indicador útil para obtener información sobre la posible “feminización” de la pobreza en un país dado. Para captar mejor las pautas de discriminación (incluidas las dimensiones de género) en los mercados de trabajo, la OIT ha elaborado algunos indicadores relacionados con el trabajo decente, que incluyen la segregación ocupacional por sexo, la proporción de mujeres en puestos de alta dirección y de mandos intermedios (grupos 11 y 12 de la CIUO-88); la disparidad salarial entre hombres y mujeres; el indicador desarrollado por la Oficina sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación); la medida de la discriminación por motivo de raza u origen étnico o de la discriminación de los pueblos indígenas, de trabajadores migrantes (recientes) y de trabajadores rurales cuando sea pertinente y se disponga de datos a nivel nacional; la medida de la dispersión de la distribución por sector/distribución por ocupación de trabajadores migrantes (recientes), y la medida del empleo de personas con discapacidad (OIT, 2009a).⁶⁸

Como las mujeres en las categorías citadas suelen encontrarse en situación de mayor desventaja respecto a los hombres, los indicadores correspondientes del trabajo decente también pueden compilarse y analizarse por sexo como parte del seguimiento y evaluación generales del impacto de los distintos programas y políticas de empleo y del mercado de trabajo.

67 La tasa de trabajadores que por sí mismos o junto a otros miembros de la unidad familiar ganan menos de 1,25 o 2 dólares de los Estados Unidos al día.

68 Véase también página web: <http://www.ilo.org/integration/themes/mdw/lang--en/index.htm> [último acceso el 7 de diciembre de 2013].

6.6 Ejercicio: Elaboración de indicadores de género

**Objetivo:**

Aprender a desarrollar las dimensiones de género específicas del mercado de trabajo y otros indicadores clave para dar seguimiento y evaluar la implementación de las políticas/estrategias de empleo.

**Material necesario:**

Pizarras de papel, rotuladores, tarjetones que puedan fijarse en las pizarras de papel

**Duración:**

1 hora para el trabajo de grupo y las presentaciones (½ hora de discusión y ½ hora de presentaciones)

**Instrucciones:**

1. A partir de los resultados del ejercicio del apartado 5.10, cada grupo deliberará sobre los indicadores de progreso (a nivel de los resultados o del mercado de trabajo, o ambos) que se utilizarán para el seguimiento de las dimensiones de género en la implementación de las políticas/estrategias de empleo.
2. Los participantes explicarán y justificarán la selección de indicadores.
3. Los resultados del grupo de trabajo se presentarán en la reunión plenaria.



7. Resumen y conclusiones

Esta Guía recoge los principales conceptos de género relacionados con el mundo del trabajo, y destaca la importancia que reviste un buen conocimiento del modo en que las normas sociales y culturales influyen sobre el mundo del trabajo y el empleo y, en consecuencia, contribuyen a perpetuar las desigualdades por razón de género en el mundo del trabajo en todos los países. Asimismo, hace hincapié en varios conceptos relacionados con el trabajo, los indicadores del mercado de trabajo, así como con sus dimensiones de género. También pone de manifiesto la importancia de desagregar los datos del mercado de trabajo por sexo para identificar los desafíos clave en materia de empleo relacionados específicamente con el género, así como para encontrar soluciones o formular políticas y estrategias de empleo. Para garantizar que las políticas promueven el empleo de manera equitativa e incluyente, y que están dirigidas a los colectivos que sufren mayor desempleo, subempleo y vulnerabilidad en el empleo, es fundamental que las personas responsables de formularlas analicen los datos del mercado de trabajo desagregados por sexo, así como las causas subyacentes de las diferencias de género detectadas.

La Guía también recoge los puntos de vista de la OIT sobre las cuestiones relacionadas con el género, así como el modo en que las preocupaciones en materia de género pueden incorporarse a las diversas medidas del Programa Global de Empleo. También es importante que los países escojan algunos indicadores del mercado de trabajo y de trabajo decente relacionados específicamente con el género para el seguimiento de las tendencias del mercado de trabajo en general, pero también para el seguimiento y la evaluación de las políticas nacionales de empleo, en particular.

A pesar del considerable progreso alcanzado en la promoción de la igualdad de género en el mundo del trabajo y en la reducción de la pobreza durante los cincuenta últimos años, las mujeres siguen viéndose afectadas de manera desproporcionada por los déficits de trabajo decente y la pobreza, de ahí que una gran mayoría de las personas pobres del mundo sean mujeres. El objetivo del trabajo decente y las metas relacionadas con la reducción de la pobreza sólo pueden alcanzarse por completo cuando la discriminación y las desigualdades de género hayan desaparecido en todos los países, pero queda mucho camino por recorrer. En particular, la crisis económica mundial de 2008-2009 ha deshecho parte del camino recorrido en la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento económico de la mujer.

Habida cuenta de la posición de permanente desventaja en que se encuentran millones de mujeres respecto de los hombres en los países en desarrollo, la incorporación de las consideraciones de género en el proceso de alivio de la pobreza es fundamental para los distintos actores del desarrollo (gobiernos, comunidad de donantes, Naciones Unidas, incluida la OIT, y organizaciones de la sociedad civil). Es preciso prestar especial atención al nexo entre crecimiento económico, tendencias del empleo (o del trabajo) y reducción de la pobreza, en particular a las dimensiones de género de las tendencias generales. Considerando que las políticas económicas pasadas no han obtenido resultados positivos en el desarrollo y la reducción de la pobreza, en particular para las mujeres, las recientes crisis han brindado una valiosa oportunidad para impulsar una

perspectiva económica feminista y un modelo alternativo de desarrollo más inclusivo, y para incrementar el contenido social de las políticas macroeconómicas. Aunque para ello será necesaria una distribución más equitativa de los recursos y una remuneración adecuada de la mano de obra (de todos los trabajadores, los remunerados y los no remunerados) en relación con el capital, así como una atención especial a las personas desfavorecidas económicamente.

Si bien la pobreza tiene dimensiones múltiples y son diversas las medidas existentes para reducirla, la promoción de un mejor acceso al empleo y a las oportunidades económicas para los pobres, en particular las mujeres, es uno de los medios más efectivos para sacarlos de la pobreza material y de ingresos, así como para promover su autonomía socioeconómica. En la formulación de intervenciones favorables a los trabajadores pobres, es clave evaluar su efecto potencial en el trabajo remunerado y en el trabajo no remunerado de las mujeres, y así asegurar que el apoyo proporcionado les otorga más autonomía y no lo contrario.

El mundo está muy lejos de alcanzar la erradicación de la pobreza, en particular en lo que respecta a las mujeres. Considerando el impacto negativo de la crisis económica mundial de 2008-2009 en los pobres, especialmente las mujeres de los países en desarrollo, las medidas de respuesta a la crisis deberían incluir a los grupos más vulnerables, deberían prever el rescate de los trabajadores pobres, y no solo de los grandes bancos. Considerando asimismo que el ocuparse de las dimensiones de género de la pobreza es decisivo para la promoción del Programa de Trabajo Decente de la OIT y para el logro de los ODM, sería útil contar con un enfoque integrado para abordar las cuestiones de género y de reducción de la pobreza, que en particular se dirija a quienes se encuentran en las economías rurales e informales. Una estrategia de dichas características podría combinar el enfoque normativo con otros instrumentos de creación de empleo, protección social y diálogo social y aplicarse a múltiples niveles: macro, legislativo, institucional, a nivel de programa y de proyecto; esto puede hacerse utilizando las experiencias pasadas y las enseñanzas extraídas. Las políticas de empleo nacionales con perspectiva de género, sin duda podrían proporcionar un marco nacional de políticas para dicho enfoque integrado. Además, dicho enfoque podría ponerse a prueba y aplicarse en el marco de la puesta en práctica del programa de Trabajo Decente a nivel nacional e implementarse conjuntamente con los donantes y otras organizaciones de las Naciones Unidas.



Anexos – Recursos

Anexo 1 – Glosario: género, trabajo y políticas de empleo⁶⁹

Acción afirmativa: Acciones específicas en materia de contratación, colocación, ascensos y otras áreas, diseñadas y adoptadas con el fin de eliminar los efectos que tiene en la actualidad la discriminación del pasado o para prevenir la discriminación actual.

Argumento de eficiencia económica: La igualdad de género contribuye a la eficiencia económica: si se aprovecharan plenamente los recursos humanos “femeninos” para la sociedad y la economía, la economía crecería más rápido y la pobreza se reduciría en mayor grado, por consiguiente, la promoción de la igualdad de género tiene sentido desde el punto de vista económico.

Capital humano: Se refiere a la calidad de los recursos de la mano de obra (conocimientos, calificaciones y aptitudes de la fuerza de trabajo). El capital humano puede mejorarse a través de inversiones, educación y capacitación.

Control de la inflación: Es una política monetaria en la que un banco central intenta mantener la inflación en un nivel objetivo declarado, por lo general mediante el ajuste de los tipos de interés. La teoría establece que la inflación es un indicador del crecimiento de la oferta monetaria, y el ajuste de los tipos de interés aumenta o disminuye la oferta monetaria y, por lo tanto, la inflación.

Crecimiento favorable a los pobres: Es el modelo de crecimiento que favorece la reducción de la pobreza. Hay dos criterios principales para definir el crecimiento favorable a los pobres. La definición absoluta de crecimiento favorable a los pobres sólo tiene en cuenta los ingresos de éstos. El verdadero crecimiento “favorable a los pobres” debería juzgarse por la rapidez media con la que aumentan sus ingresos. La definición relativa de crecimiento favorable a los pobres compara las variaciones en los ingresos de los pobres con las variaciones en los ingresos de las personas que no lo son. El crecimiento es “favorable a los pobres” si los ingresos de éstos crecen más rápido que los de la población en su conjunto.⁷⁰

Desagregación por sexo: Dividir el todo en partes más pequeñas, en función del sexo de las personas.

Desigualdad de género: En el contexto de la desigualdad económica, la desigualdad de género se refiere, en general, a las diferencias sistémicas en los roles sociales y económicos y en los salarios de hombres y mujeres o niños y niñas. Existe un debate sobre hasta qué punto estos aspectos son el resultado de diferencias de género, estilos de vida o de la discriminación.

Discriminación: Un acto intencionado o no intencionado que afecta negativamente a las oportunidades de empleo por motivos de raza, color, religión, sexo, discapacidad, estado civil u origen nacional, u otros factores como la edad (según la legislación).

El artículo 1 del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) establece:

69 Véase Glosario en OIT: *Directrices para incluir la perspectiva de género en las políticas de empleo* (Ginebra, 2010), pág. 69.

70 Véase la página web del Banco Mundial, <http://www.bancomundial.org> [último acceso el 9 de diciembre de 2013].



“1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

a) 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;

b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.”

Economía feminista: En términos generales se refiere a una rama en desarrollo de la economía que aplica un enfoque feminista. La investigación en este ámbito es a menudo interdisciplinaria o heterodoxa. Incluye debates sobre la relación entre feminismo y economía a muchos niveles, desde la aplicación de métodos de la corriente económica dominante a lo que los economistas feministas consideran ámbitos propios de “las mujeres” sobre los que hay pocos estudios, hasta la puesta en entredicho del modo en que la corriente económica dominante valora el sector reproductivo y el examen de los estudios de epistemología y metodología económicas.

Una afirmación importante de los economistas feministas es que el PIB no mide adecuadamente el **trabajo no remunerado** desempeñado sobre todo por las mujeres, como el trabajo doméstico o el cuidado de los niños y de los ancianos. Dado que una gran parte del trabajo que desempeñan las mujeres se torna invisible, sostienen que las políticas destinadas a impulsar el PIB pueden, en muchos casos, empeorar el empobrecimiento de las mujeres, aunque su intención sea aumentar la prosperidad. (http://en.wikipedia.org/wiki/Feminist_economics).

Economía informal: La economía informal abarca las actividades económicas que no están gravadas ni controladas por un gobierno, y no se incluye en el Producto Nacional Bruto (PNB) de un país, en contraposición a la economía formal. Los trabajadores de la economía informal pueden incluir a trabajadores asalariados, trabajadores por cuenta propia y trabajadores familiares auxiliares. El trabajo en la economía informal se caracteriza por encontrarse en unidades de trabajo pequeñas o no definidas, condiciones de trabajo deficientes, niveles de calificaciones y de productividad bajos, ingresos irregulares, jornadas de trabajo largas y falta de acceso al mercado de la información, las finanzas y la formación. El trabajo informal no está cubierto por la legislación y en gran medida tampoco lo cubre la protección social.

Encuesta sobre el empleo del tiempo: Encuesta estadística que tiene por objeto recopilar datos promedios sobre cómo las personas emplean su tiempo. Entre otras cosas, las encuestas sobre el empleo del tiempo pueden revelar la cantidad de trabajo doméstico y trabajo voluntario que se realiza, además del trabajo remunerado. También captan mejor el trabajo productivo informal que realizan las mujeres, a menudo en los hogares.

Enfoque del desarrollo basado en los derechos: Se trata de una estrategia que utilizan las organizaciones no gubernamentales (ONG) para reducir la dependencia de las comunidades

locales de las ayudas mediante la mejora de la capacidad gubernamental. Esta práctica difumina la distinción entre los derechos y el desarrollo. En el desarrollo basado en los derechos hay dos partes interesadas, **las personas titulares de los derechos** o el grupo que no disfruta de la totalidad de sus derechos, y **los garantes de los derechos** o las instituciones que deben hacer efectivos los derechos de los titulares. El enfoque basado en los derechos tiene por objeto fortalecer la capacidad de los garantes y capacitar a los titulares (http://en.wikipedia.org/wiki/Rights-based_approach_to_development [último acceso el 7 de diciembre de 2013]).

Esteriotipo del hombre como único sostén de la familia: Este sesgo se deriva del supuesto de que el ámbito ajeno al mercado de la reproducción social está articulado con la economía de mercado de la producción de bienes por medio de un salario que se paga a un hombre, que es el sostén de la familia, y que, en gran medida, atiende las necesidades monetarias de un conjunto de las personas que tienen a su cargo (mujeres, niños, ancianos, enfermos). Al “hombre como sostén de la familia” corresponde la titularidad de los derechos a prestaciones sociales del Estado (acceso a los servicios, transferencias de efectivo), titularidad basada en su participación en el mercado del trabajo a lo largo de su edad activa. Aquellas personas cuya participación no se ajusta a esta norma suelen tener menos derechos, que muchas veces sólo pueden ejercer como dependientes de los que sí lo hacen. El resultado es la incapacidad de muchas mujeres para acceder a dichas prestaciones, y la reducción del alcance de las prestaciones para muchas otras, obligando a gran cantidad de mujeres a depender de los hombres, especialmente durante los períodos de su vida en los que participan activamente cuidando de los niños y de los ancianos, y cuando ellas mismas son ancianas.

Flexiguridad: La flexiguridad combina flexibilidad y seguridad. Se trata de compaginar la facilidad de contratación y de despido (flexibilidad para los empleadores) con beneficios notables para los desempleados (seguridad para los empleados). Se puso en marcha en Dinamarca en la década de 1990. El término hace referencia a la combinación de la flexibilidad del mercado laboral en una economía dinámica con la seguridad de los trabajadores. El Gobierno de Dinamarca considera la flexiguridad como un “triángulo de oro”, con una “combinación de tres lados” formados por 1) la flexibilidad en el mercado de trabajo, 2) la seguridad social y 3) una política del mercado de trabajo activa en materia de derechos y obligaciones para los desempleados.

Género: Mientras que el término “sexo” hace referencia a las diferencias biológicas entre los hombres y las mujeres, “género” describe los roles construidos socialmente, los derechos y responsabilidades que las comunidades y sociedades consideran apropiados para los hombres y las mujeres. Nacemos como seres de sexo masculino o de sexo femenino, pero nos convertimos en niños, niñas, mujeres y hombres siguiendo el modelo de nuestras familias y sociedades.

Incorporación o integración de la perspectiva de género: El proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y a todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las diferentes preocupaciones y las experiencias de las mujeres y los hombres ocupen un lugar fundamental en el diseño, aplicación, seguimiento y evaluación de las políticas y los programas en todas



las esferas políticas, económicas y sociales, para que las mujeres y los hombres se beneficien en igualdad de condiciones y no se perpetúe la desigualdad. **El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de condiciones para hombres y mujeres.**

Neoliberalismo: En términos generales, el neoliberalismo pretende transferir el control de la economía de un Estado al sector privado. A menudo se considera que la declaración definitiva sobre las políticas concretas que defiende el neoliberalismo es el llamado “Consenso de Washington”⁷¹ de John Williamson, que contiene una lista de propuestas de política que parecía haber obtenido la aprobación por consenso entre las organizaciones financieras internacionales con sede en Washington (como el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial).

Paridad salarial: Aplicación del principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, sin discriminación por razón de género u otros motivos.

Pisos de protección social o pisos sociales: Un conjunto básico de derechos, servicios e infraestructuras sociales con que toda persona debería contar. Las Naciones Unidas sugieren que el concepto de piso de protección social podría constar de dos componentes principales que contribuyesen al cumplimiento efectivo de los derechos humanos:

1. Acceso universal a los **servicios básicos**, como la salud, la educación, el alojamiento, el agua y el saneamiento y otros servicios según los países;
2. **Transferencias sociales** en efectivo o en especie, con objeto de garantizar la seguridad de los ingresos, la seguridad alimentaria, una alimentación adecuada y el acceso a los servicios básicos.

La OIT adoptó la Recomendación **sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202)**, que proporciona orientaciones a los Miembros para: a) establecer y mantener, según proceda, pisos de protección social como elemento fundamental de sus sistemas nacionales de seguridad social, y; b) poner en práctica pisos de protección social en el marco de estrategias de extensión de la seguridad social que aseguren progresivamente niveles más elevados de seguridad social para el mayor número de personas posible, según las orientaciones de las normas de la OIT relativas a la seguridad social.

Política fiscal: La política fiscal trata de influir en la dirección de la economía a través de cambios en los impuestos del gobierno, o a través de algunos gastos (subsidios fiscales). Los dos principales instrumentos de la política fiscal son el gasto público y los impuestos.

Política monetaria: Es el proceso mediante el cual, el banco central o la autoridad monetaria de un país controla i) la oferta de dinero, ii) la disponibilidad de dinero, y iii) el costo del dinero o el tipo de interés, con el fin de lograr un conjunto de

71 Véase Williamson, J., *A Short History of the Washington Consensus*, publicación encargada por la Fundación CIDOB para la conferencia “From the Washington Consensus towards a new Global Governance” (Barcelona, 2004). Véase <http://studentorgs.law.smu.edu/getattachment/International-Law-Review-Association/Resources/LBRA-Archive/15-1/SMB118.pdf.aspx> [último acceso el 9 de diciembre de 2013].

objetivos orientados hacia el crecimiento y la estabilidad de la economía.

Políticas activas del mercado de trabajo (PAMT): Las políticas activas del mercado de trabajo son programas/medidas de política gubernamental que se aplican en el mercado de trabajo para ayudar a los desempleados a encontrar un trabajo. Las PAMT incluyen: a) iniciativas para generar empleo a través de los programas de obras públicas con alto coeficiente de empleos, b) los subsidios a la contratación, c) la promoción de las PYME y el empleo por cuenta propia, d) la formación profesional y la readaptación profesional, y e) los programas de desarrollo de calificaciones y empleabilidad. Las PAMT pueden resultar muy efectivas para mejorar el nivel de participación de las mujeres en el mercado de trabajo, así como para ayudar en la transición de la escuela al trabajo y en la búsqueda de empleo.

Políticas pasivas del mercado de trabajo: Son medidas gubernamentales para el apoyo al empleo y las prestaciones sociales, entre las que se incluyen ayudas a los ingresos, el seguro de desempleo y la legislación laboral, planes de seguridad social y disposiciones para la protección de la maternidad

Prestación de servicios sociales: Puede utilizarse el término “prestación de servicios sociales” para describir una metodología emergente dentro de la **economía feminista**. Sus cinco componentes principales son: a) incorporación del trabajo de cuidado de personas y del trabajo no remunerado a las actividades económicas fundamentales; b) utilización del bienestar como una medida del éxito económico; c) análisis de los procesos económicos, políticos y sociales y de las relaciones de poder; d) inclusión de objetivos y valores éticos como parte intrínseca del análisis, y e) cuestionamiento de las diferencias por motivos de clase, raza, origen étnico, y otros factores.

Puestos de trabajo con predominio de género: Empleos que se asocian a un sexo o a otro, a partir de criterios cuantitativos o cualitativos.

Redes de seguridad social: Las redes de seguridad social mitigan los efectos de la pobreza y otros riesgos en los hogares vulnerables. Pueden ser privadas o informales, como en el caso de los miembros de la familia en distintos hogares que se apoyan mutuamente en momentos difíciles con dinero en efectivo, alimentos, trabajo o vivienda. Los programas formales, a cargo de los gobiernos, los donantes o las organizaciones no gubernamentales, proporcionan ingresos adicionales o programas de transferencias en especie, subsidios y programas de obras públicas con un alto coeficiente de mano de obra.

Los programas que garantizan el acceso a los servicios públicos básicos, como exenciones de cuotas para los servicios de atención de salud o becas para los gastos de escolarización, son otros ejemplos de redes de seguridad.

Remuneración: Pago o compensación recibido por servicios prestados o trabajo llevado a cabo. Incluye el salario base y las primas o cualquier otro beneficio económico o social que un trabajador o directivo recibe a cambio de su trabajo.

Sesgo de género: El sesgo de género hace referencia al modo en que algunos trabajos son ventajosos o desventajosos a partir de consideraciones de género. Este tipo de sesgo puede aparecer en cualquier etapa del camino de un programa de igualdad de



remuneración.

Sistema de cuentas nacionales: (a menudo abreviado como “SCN” o “SCN de las Naciones Unidas”). La primera norma de un sistema normativo internacional de cuentas nacionales se publicó en 1953; existen manuales para la revisión de 1968, la de 1993 y la de 2008. El objetivo del SCN de las Naciones Unidas es proporcionar un sistema integrado y completo de cuentas que permita hacer comparaciones de todas las actividades económicas relevantes entre países. Sería conveniente que los países utilizaran el SCN como guía en la elaboración de propios sistemas de cuentas nacionales con objeto de promover la comparabilidad entre los datos a nivel internacional.

Techo de cristal: El término hace referencia a situaciones en las que el ascenso de una persona calificada dentro de la jerarquía de una organización se detiene en un nivel determinado a causa de alguna forma de discriminación, casi siempre por sexismo o racismo.

Trabajadores desalentados: Aquellos que han tratado de encontrar trabajo en el pasado y están dispuestos a aceptar un empleo pero que han renunciado a buscar trabajo porque sienten o saben que no hay ningún empleo adecuado para ellos. Quedan excluidos de los cálculos de la fuerza de trabajo, junto con grupos como los jubilados o las personas que optan por dedicarse a las tareas del hogar o al cuidado de los hijos.

Trabajo decente: El principal objetivo que hoy tiene la OIT es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

Trabajo de cuidado de personas: Atender las necesidades de bienestar de otra persona. Comprende la atención prestada a los ancianos, los enfermos y los discapacitados en los centros de asistencia o en el hogar de la persona que requiere los cuidados. El trabajo de cuidado de personas puede ser remunerado o no remunerado.

Trabajo reproductivo: Todo el trabajo relacionado con el cuidado de los niños, los ancianos y otros miembros de la familia, o tareas cotidianas en el hogar para el bienestar de sus miembros, en su mayor parte a cargo de las mujeres en los hogares.

Transferencia de ingresos: Pago no compensatorio del gobierno a las personas, por ejemplo, las prestaciones de seguridad o bienestar social.

Trabajo no remunerado de cuidado de personas: Todo el trabajo realizado para mantener el bienestar de los miembros del hogar, como la cocina, la limpieza y el cuidado de niños, ancianos y enfermos. Gran parte del trabajo no remunerado no se reconoce, ni estadística ni económicamente. Las mujeres trabajadoras pobres suelen pasar largas jornadas trabajando sin remuneración. Para dar mejor cuenta de los modelos de trabajo (remunerado y no remunerado) pueden realizarse **encuestas sobre el empleo del tiempo** (véase más arriba). El trabajo no remunerado de cuidado de personas también se conoce como **trabajo reproductivo**.

Anexo 2 – Programa Global de Empleo - Lista de comprobación⁷²

Estrategia Nacional de Empleo: Lista de comprobación de los ámbitos clave de política⁷²

La incorporación de la perspectiva de género y la reducción de la pobreza como prioridades transversales

Políticas económicas que inciden en la demanda

- Políticas macroeconómicas
- Políticas financieras
- Políticas de integración comercial y regional

Preguntas:

- ¿Han tomado las políticas macroeconómicas propuestas en consideración los posibles efectos directos e indirectos, diferenciados por género, en las mujeres, los hombres, los niños y las niñas?
- Si no es así, ¿cuáles son las cuestiones importantes que deben tenerse en cuenta para poder garantizar que tanto las mujeres como los hombres se benefician de dichas políticas macroeconómicas? ¿Existe el riesgo de que las medidas de política propuestas amplíen las brechas de género en la economía y en el mercado de trabajo?
- ¿Cómo se estructuran los sistemas fiscales actuales? ¿Es posible que el sistema fiscal propuesto discrimine a las mujeres o las afecte negativamente como consumidoras y como trabajadoras?
- ¿Se han destinado recursos públicos teniendo en consideración los distintos efectos posibles en las mujeres, los hombres, las niñas y los niños?

Políticas de inversión y clima de inversión, infraestructura incluida

Preguntas:

- ¿Participa el Gobierno con inversiones públicas en el desarrollo de infraestructuras (carreteras, riego, reforestación, creación de centros comunitarios, escuelas, etc.)? Si es así, ¿se toma en consideración la intensidad de empleo necesaria en la elección de las tecnologías utilizadas?
- En el marco de las obras públicas comunitarias, ¿se toman en consideración por igual las necesidades específicas de las mujeres y los hombres cuando se planifica el tipo de infraestructuras públicas y su ubicación?
- ¿Se informa por igual a mujeres y hombres sobre las oportunidades de empleo asalariado de los programas de obras públicas?
- ¿Se toma en consideración la distancia entre el domicilio y el lugar de trabajo?
- ¿Prevé el programa protección de la maternidad y salario igual por trabajo de igual valor?

72 A fin de entender plenamente las distintas medidas de política, véase OIT: Puesta en práctica del Programa Global de Empleo: Estrategias de empleo en apoyo al trabajo decente; “Documento de visión” (Ginebra, 2006). Véase <http://www.ilo.org/employment/areas/global-employment-agenda/lang--es/index.htm> [último acceso el 8 de diciembre de 2013].



- ¿Prevé el programa instalaciones de lactancia para las trabajadoras y guarderías para las madres/padres trabajadores con niños pequeños?
- ¿Reciben las mujeres el mismo tipo de formación para actualizar sus competencias que los hombres, en particular para desempeñar funciones directivas y como contratistas independientes?
- ¿Están incluidos en el diseño de los programas públicos de empleo servicios sociales de apoyo como el cuidado de los niños y los ancianos?

Políticas sectoriales: industrias, servicios, agricultura, industrias y servicios ambientales que promueven la intensidad de empleo del crecimiento

Preguntas:

- ¿Cómo están configuradas las estructuras económica y del mercado de trabajo actuales? ¿Hay sectores en los que predomina la mano de obra masculina o femenina?
- En los sectores económicos que se prevé registren crecimiento ¿qué es más probable que contraten, hombres o mujeres?
- Si el número de mujeres desempleadas y subempleadas es mayor que el de hombres, ¿podría considerarse el desarrollo de los sectores sociales parte de las estrategias de desarrollo sectorial?

Movilidad laboral y migración

Preguntas:

- ¿Toman las medidas de política en consideración la particular vulnerabilidad de las niñas y las mujeres en la migración?
- ¿Garantizan las medidas de política que las mujeres y los hombres acceden a los servicios que facilitan la migración en igualdad de condiciones (formación previa a la salida e información sobre los derechos laborales más importantes, entre otros)?
- ¿Prevén las políticas y las leyes de los países de acogida la igualdad de trato en la ocupación y en el empleo entre trabajadores nacionales y trabajadores migrantes, en la legislación y en la práctica?
- ¿Prevén las políticas de los países de acogida/destino medidas para la integración cultural, social y económica de los trabajadores migrantes?
- ¿Prevén las políticas de los países de origen medidas para la reintegración social y económica de las mujeres y hombres migrantes, en igualdad de condiciones?

Competencias y empleabilidad

- Políticas y sistemas de formación
- Examen y desarrollo de la política de formación profesional
- Gestión de las instituciones y los sistemas de formación
- Inversión en formación
- Calificaciones esenciales para el trabajo
- Enseñanza en el lugar de trabajo, formación en el lugar de trabajo y períodos de aprendizaje
- Tecnología
- Mejora de la impartición de formación a través de tecnologías de la información y las comunicaciones
- Mejora de la capacidad para innovar e invertir
- Mejora del acceso a las tecnologías de la información y las comunicaciones para reducir las deficiencias en materia de competencias profesionales
- Mejora del acceso a las oportunidades de formación y de empleo (enfoque específico)
- Trabajadores de la economía informal (en particular los jóvenes pobres de las zonas rurales y las mujeres)
- Personas con discapacidad y otros grupos vulnerables

Preguntas:

- ¿En qué medida el sistema actual de formación profesional y formación técnica de su país tiene en cuenta las cuestiones de género?
- ¿Tiene el programa utilizado en los centros de formación profesional en cuenta las cuestiones de género, o por el contrario, aplica estereotipos tradicionales de género?
- ¿Reciben las mujeres y los hombres jóvenes las mismas oportunidades para acceder a ocupaciones que pueden responder a la demanda del mercado de trabajo?
- ¿Qué ocurre en el ámbito de las calificaciones científicas y técnicas? ¿Participan las mujeres en igualdad de condiciones que los hombres?
- ¿Se proporciona a mujeres y hombres las mismas oportunidades para recibir formación en ámbitos en los que pueden adquirir calificaciones profesionales no estereotipadas?
- ¿Se motiva por igual a mujeres y hombres y se les ofrece formación en ámbitos de las tecnologías de la información y las comunicaciones en igualdad de condiciones?



Desarrollo de empresas

- Un entorno empresarial favorable: temas nacionales o transversales
- Gobernanza y condiciones políticas
- Infraestructura
- Regulaciones y costo de la actividad empresarial
- Iniciativa empresarial
- Acceso a la financiación
- Actualización y organización de la cadena de valor
- Desarrollo económico local
- Promoción de buenas prácticas en el lugar de trabajo
- Grupos objetivo específicos de empresas y emprendedores:
 - PYME
 - Empresas multinacionales
 - Cooperativas
 - Emprendedores en la economía informal
- Acceso a financiación para la creación de PYME
- Empleos verdes

Preguntas:

- ¿Promueven la legislación y las políticas sobre las PYME la iniciativa empresarial de las mujeres? Si no es así, ¿cuáles son los principales obstáculos que plantean la legislación y las políticas, inclusive en su aplicación?
- ¿Prestan los distintos proveedores de servicios empresariales sus servicios a mujeres y hombres en igualdad de condiciones? Si no es así, ¿cuáles son las diferencias?
- ¿Proporcionan las instituciones financieras formales créditos a mujeres y a hombres en igualdad de condiciones? Si no es así, ¿qué hay que cambiar en las prácticas y en los procedimientos de los proveedores de servicios financieros?
- ¿Aplican y promueven las empresas el principio de igualdad de oportunidades (ocupación y empleo)?
- ¿Es la legislación sobre cooperativas incluyente? ¿proporciona oportunidades a mujeres y hombres en igualdad de condiciones?

Instituciones y políticas del mercado de trabajo

- Instituciones y políticas, salarios incluidos
- Políticas y programas de adaptación al mercado de trabajo
- Políticas pasivas y activas del mercado de trabajo
- Desarrollo y reforma de los servicios de empleo
- Reforma de los servicios públicos de empleo
- Función de las agencias de empleo privadas
- Orientación de proyección profesional
- Relaciones laborales / diálogo social

Preguntas:

- ¿Tiene su país una legislación específica sobre la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor? ¿Está prohibida la discriminación salarial por razón de género?
- ¿Tienen hombres y mujeres acceso en igualdad de condiciones a las diversas medidas activas del mercado de trabajo? De no ser así, ¿cuáles son los obstáculos más importantes a que se enfrentan las mujeres?
- ¿Tienen los servicios de empleo en cuenta las cuestiones de género para no discriminar a las mujeres cuando prestan sus servicios?

Protección social

- Transferencias sociales
- Seguridad social: ingresos de sustitución, seguro de desempleo, protección de la maternidad, seguro de accidentes, atención de salud y prestaciones familiares, pensiones de vejez y pensiones sociales.
- Asistencia social: en función de los ingresos.

Preguntas:

- ¿Qué medidas de protección social se proporcionan? ¿En qué medida son inclusivas y equitativas en lo que respecta al acceso a las mismas por parte de mujeres y hombres y a la hora de abordar las necesidades específicas de las mujeres, en particular la protección de la maternidad?
- ¿Cuáles son los obstáculos más importantes a que se enfrentan las mujeres para acceder a la protección social?
- ¿Son las mujeres más vulnerables, por ejemplo, a los riesgos de los ciclos de vida, que los hombres?



Gobernanza, autonomía y capital organizacional

- Representación, participación y promoción
- Libertad sindical y de asociación / negociación colectiva
- Constitución de instituciones
- Diálogo social

Preguntas:

- ¿Cuál es la tasa de mujeres/hombres en las instituciones de diálogo social - organizaciones de empleadores y de trabajadores? ¿Y cuál es la tasa de mujeres en cargos directivos?
- ¿Participan las mujeres en el diálogo sobre políticas en igualdad de condiciones que los hombres? Si no es así, ¿cuáles son los principales obstáculos que lo impiden?

Anexo 3 – Otras lecturas y herramientas

Documentos de investigación:

- Goulding K. 2013. *Gender dimensions of national employment policies: A 24 country study* (Ginebra, OIT).
- Otobe, N. 2011. *Global economic crisis, gender and employment: The impact and policy response*, Documento de Trabajo de Empleo núm. 74 (Ginebra, OIT).
- OIT. 2011. *Assessment of the environment for the development of women's entrepreneurship in Cameroun, Mali, Nigeria, Rwanda y Senegal* (Ginebra).
- OIT. 2010. *Women in labour markets: Measuring progress and identifying challenges* (Ginebra).
- Chant, S. y Pedwell, C. 2008. *Las mujeres, el género y la economía informal: Evaluación de los estudios de la OIT y orientaciones sobre el trabajo futuro* (Ginebra, OIT).
- Heintz, J. 2006. *Globalización, políticas económicas y empleo: Implicancias en materia de pobreza y género*, Documento de Estrategia del Empleo 2006/3 (Ginebra, OIT).
- Rubery, J. 2005. *Mainstreaming gender into the Global Employment Agenda* (Ginebra, OIT).

Herramientas:

- OIT. 2012. *Upgrading informal apprenticeship: A resource guide for Africa* (Ginebra).
- OIT. 2010. *Guía para la incorporación de la perspectiva de género en las estrategias de desarrollo económico local* (también disponible en inglés y en francés) (Ginebra).
- Ameratunga-Kring, S. y Kwar, M. 2009. *Directrices sobre la dimensión de género en las políticas de empleo* (OIT, Ginebra) (también disponible en inglés y en francés).
- OIT. 2009. *Micro-insurance that works for women: making gender-sensitive micro-insurance programmes* (Ginebra).
- OIT. 2009. *Assessment framework for growth-oriented women entrepreneurs* (Ginebra).
- OIT. 2007. *FAMOS Check, 2007 (Service Quality Check for Supporting Female and Male Operated Small Enterprises)* (disponible en kiswahili y en inglés) (Ginebra).
- OIT. 2004. *GET Ahead gender and entrepreneurship together* (Ginebra) (disponible en kiswahili, inglés, bamba y chinyanja, árabe, kurdo, khmer, laosiano y vietnamita).
- OIT. 2004. *Assessing the enabling environment for women in growth enterprises: An AfDB/ILO Integrated Framework Assessment Guide* (Ginebra).
- Sector del empleo. 2006. *Measuring gender dimensions of the world of work in Bangladesh: A training guide* (Ginebra, OIT).
- Programa de Promoción de Cuestiones de Género. 2004. *A Guide on employment of older women workers in Estonia, Series on Gender and Life Cycle* (Ginebra, OIT).
- Programa de Promoción de Cuestiones de Género, 2003. *Preventing discrimination, exploitation and abuse of migrant women workers: An information guide* (Ginebra, 2003).



Anexo 4 – Lista de normas internacionales del trabajo y otros documentos relacionados con el empleo, la igualdad de género y la no discriminación

Convenciones clave sobre igualdad de género⁷³

- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), y Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 90).
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), y Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).
- Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981, (núm. 156) y Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares 1981 (núm. 165).
- Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183) y Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 191).

Otras normas internacionales del trabajo relacionadas con la no discriminación y con grupos específicos de trabajadores

- Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169).
- Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200).
- Recomendación sobre los trabajadores de edad, 1980 (núm.162).^{*74}
- Recomendación sobre los programas especiales para los jóvenes, 1970 (núm. 136).*
- Véanse también las normas internacionales del trabajo relacionadas con las personas con discapacidad que se mencionan más adelante.

Otros convenios relacionados específicamente con las mujeres trabajadoras

- Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177) y Recomendación sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 184).
- Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) y Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201).

Convenios relacionados con la política de empleo⁷⁵

1) Políticas económicas para la expansión del mercado y el aumento de la demanda de mano de obra

- Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), y Recomendación sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122).

73 Para consultar una guía completa sobre la igualdad de género véase Guía de recursos sobre igualdad de género en el mundo del trabajo en <http://www.ilo.org/public/spanish/support/lib/resource/subject/gender.htm> [último acceso el 8 de diciembre de 2013].

74 * El Consejo de Administración ha puesto este instrumento en situación provisional.

75 Para consultar una lista completa de instrumentos que revisten especial interés para la labor de la promoción del empleo, véase http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_140849.pdf [último acceso el 8 de diciembre de 2013], pág. 29.

- Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984, (núm. 169).
- Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 168) y Recomendación sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 176).

2) Políticas del mercado de trabajo

- Normas relativas a la política de empleo, incluida la readaptación profesional y la seguridad del empleo (enumeradas *supra*).
- Normas relativas al acceso al mercado de trabajo por parte de grupos que siempre han estado discriminados:
 - Convenio sobre discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), y Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).
 - Recomendación sobre los trabajadores de edad, 1980 (núm.162);
 - Recomendación sobre los programas especiales para los jóvenes, 1970 (núm. 136).*
 - Instrumentos que abordan las necesidades de las personas con discapacidad (enumerados *supra*).
- Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169) y Recomendación sobre poblaciones indígenas y tribales, 1957 (núm. 104).
- Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200).
- Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo, 2001.
- Normas relativas a la igualdad de remuneración:
 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 90).
- Instrumentos relativos a las políticas de migración:
 - Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), y Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisada), 1949 (núm. 86).
 - Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143).
 - Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975 (núm.151).
- Instrumentos relacionados con la seguridad social/protección social:
 - Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102).
 - Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202).

3) Calificaciones, tecnología y empleabilidad

- Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142).
- Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195).
- Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm.159) y Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm.168); Recomendación sobre la adaptación y la



readaptación profesionales de los inválidos, 1955 (núm. 99).

- Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, 2002.

4) Creación de empresas y cooperativas

- Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (núm. 189).
- Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193).

Los ocho principios y derechos fundamentales en el trabajo (PDFT)⁷⁶

Libertad sindical y de asociación y negociación colectiva:

- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

Eliminación del trabajo forzoso y obligatorio:

- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29).
- Convenio sobre la abolición de trabajo forzoso, 1957 (núm. 105).

Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación:

- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100).
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

Abolición del trabajo infantil:

- Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138).
- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).

Convenios relacionados con la mejora de la gobernanza

- Instrumentos relativos a la creación de instituciones para la promoción del empleo:
 - Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88) y Recomendación sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 83).⁷⁷
 - Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181).
 - Recomendación sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 188).
- Instrumentos que proporcionan orientaciones sobre cuestiones relativas a la gobernanza y a las empresas multinacionales y sus repercusiones en el desarrollo económico y social:
 - Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, 1977 (enmendada en 2000).

⁷⁶ Para más información sobre el Programa de la OIT para la Promoción de la Declaración, véase <http://www.ilo.org/declaration/lang-es/index.htm> [último acceso el 8 de diciembre de 2013].

⁷⁷ El Consejo de Administración ha puesto este instrumento en situación provisional.

Bibliografía

- Banco Africano de Desarrollo. 2011. *Evaluation synthesis – mainstreaming gender equality: Road to results or nowhere?* (Túnez).
- Banco Mundial. 2013. Sitio web: <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTPOVERTY/EXTPGI/0,,contentMDK:20292383~menuPK:524081~pagePK:148956~piPK:216618~theSitePK:342771,00.html> [último acceso el 21 de noviembre de 2013].
- . 2012. *Informe sobre el desarrollo mundial, 2012: Igualdad de género y desarrollo* (Washington, DC) (sólo en inglés).
- . 2001. *Informe sobre el desarrollo mundial, 2001: Hacia la integración de géneros en el desarrollo económico mediante la igualdad de derechos, recursos y voz* (Washington, DC).
- Baulch, B. 1996. “Neglected Trade-offs in Poverty Measurement”, en *IDS Bulletin: Poverty, Policy and Aid*, 27(1) (Sussex, Institute of Development Studies).
- Bergemann, A. y Van den Berg, G. 2006. Discussion Paper No. 2365, octubre de 2006, *Active labour market policy effect for women in Europe: Survey* (Bonn, Institute for the Study of Labor).
- Breneman-Pennas, T. y Rueda Cartry, M. 2008. *Women's participation in social dialogue institutions at national level* (Ginebra, OIT).
- Budlender, D. y Sharp, R., con Allen, K. 1998. *How to do a gender-sensitive analysis: Contemporary research and practice* (Londres, Commonwealth Secretariat, Australian Agency for Development).
- Carr, M.; Chen, M. A.; y Tate, J. 2000. “Globalization and home-based workers”, en *Feminist Economics*, 6(3): 123–42 (Philadelphia, Taylor & Francis en línea).
- Chandarot, K. y Dannel, L. 2009. *Tracking study of Cambodian garment sector workers affected by the global economic crisis: Benchmarking survey report* (proyecto mimeografía) (Bangkok, OIT).
- Chen, M.; Sebstad, J.; y O'Connell, L. 1999. “Counting the invisible workforce: the case of homebased workers”, en *World Development* 27(3): 603-10 (Elsevier Science Ltd).
- Corbanese, V. 2011. *Gender mainstreaming in the Public Employment Service in Ukraine: Trainer's guide* (Ucrania, OIT).
- Dasgupta, S. 2009. *The impact of the economic crisis on women workers in Cambodia's garment sector*, presentado en el IV Seminario de alto nivel de la ASEAN+3 sobre reducción de la pobreza.



- . Poutianen, T.; Williams, D. 2011. *From downturn to recovery; Cambodia's garment sector in transition* (Bangkok, OIT).
- Elson, D. y Cağatay, N. 2000. "The social content of macroeconomic policies", en *World Development*, 28(7): 1347–64 (Elsevier Science Ltd).
- Fontana, M. con Paciello, C. 2009. *Gender dimensions of rural and agricultural employment: differentiated pathways out of poverty – a global perspective*, proyecto de informe para el taller FAO-FIDA-OIT (Roma, Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura).
- Heintz, J. 2006. *Globalización, políticas económicas y empleo: Implicancias en materia de pobreza y género* Documento de Estrategia del Empleo 2006/3 (Ginebra, OIT).
- Hemmings-Gapihan, G. 2008. "Climate change, Subsistence Farming, Food Security and Poverty: The consequences of agricultural policies on women and men farmers in Burkina Faso and Cote d'Ivoire", en *African Policy Journal* (IV) (Boston, John F. Kennedy School of Government, Universidad de Harvard).
- Véase: http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/98thSession/texts/WCMS_115078/lang-es/index.htm [último acceso el 6 de diciembre de 2013.]
- OIT. 2013. *Tendencias Mundiales del Empleo, 2013* (Ginebra).
- . 2012a. *Tendencias Mundiales del Empleo las Mujeres 2012* (Ginebra) (sólo en inglés).
- . 2012b. *Statistical update on employment in the informal economy* (Ginebra).
- . 2012c. *Tendencias Mundiales del Empleo, 2012* (Ginebra).
- . 2012d. *Fondo para la Innovación en Microseguros; Informe 2012* (Ginebra).
- . 2012e. *Guía para la formulación de políticas nacionales de empleo* (Ginebra).
- . 2011a. *Indicadores Clave del Mercado de Trabajo* (Ginebra).
- . 2011b. *Seguridad social para la justicia social y una globalización equitativa, Informe IV: Discusión recurrente sobre la seguridad social (protección) en virtud de la Declaración de la OIT relativa a la justicia social para una globalización equitativa* (Ginebra).
- . 2011c. *Trabajo rural equitativo entre mujeres y hombres para reducir la pobreza y estimular el crecimiento económico* (Ginebra). Véase: http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/WCMS_176250/lang-es/index.htm [último acceso el 7 de diciembre de 2013]
- . 2010a. *Women in labour markets: Measuring progress and identifying challenges* (Ginebra).

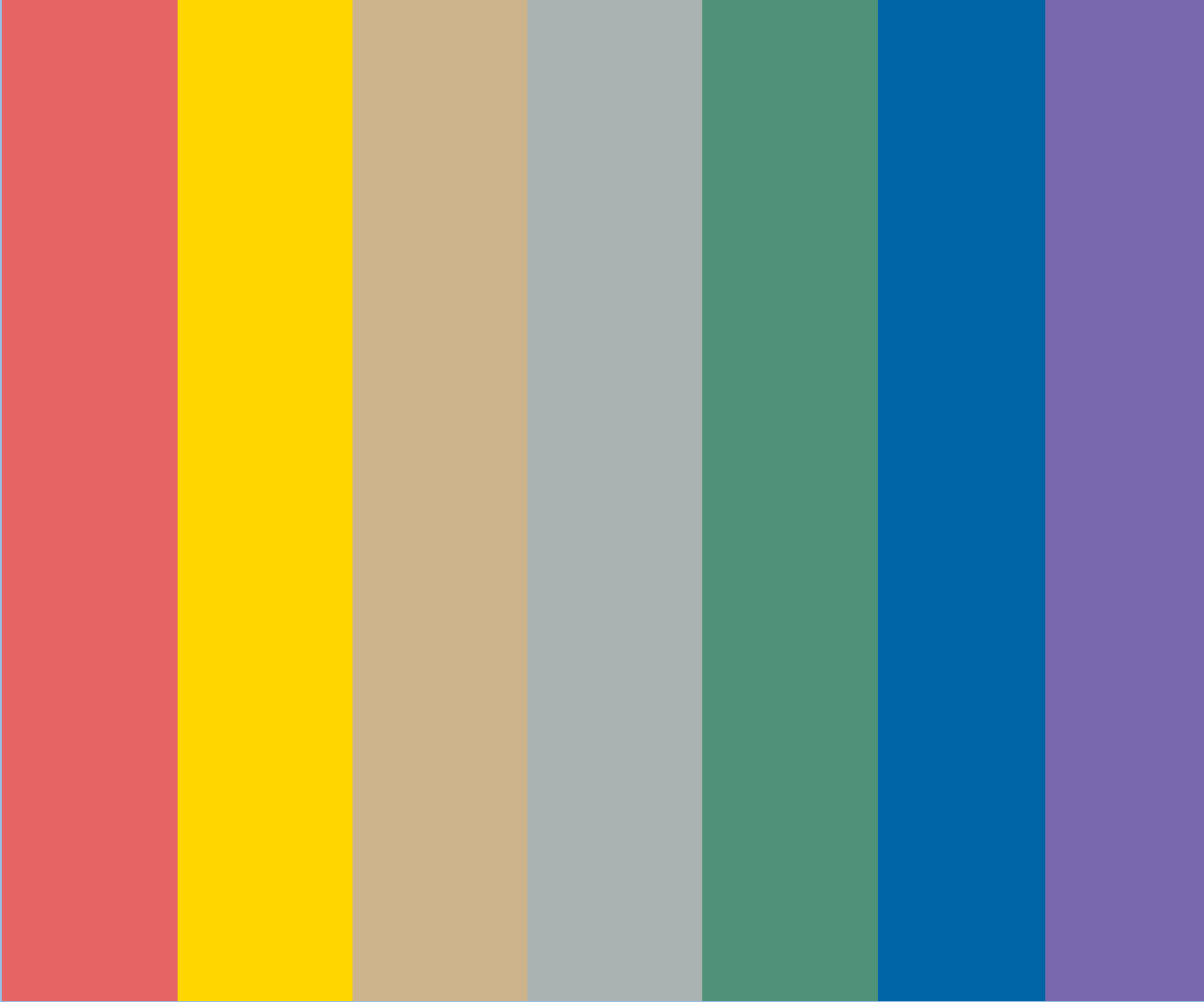
- 2010b. *Extending social security to all: A guide through challenges and options* (Ginebra).
- 2010c. *Directrices sobre la dimensión de género en las políticas de empleo* (Ginebra).
- 2009a. *Guía sobre los nuevos Indicadores de empleo de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, incluido el conjunto completo de Indicadores de Trabajo Decente* (Ginebra).
- 2009b. *Directrices para incluir la perspectiva de género en las políticas de empleo: Manual de recursos de información* (Ginebra).
- 2009c. *Asia-wide Regional High-level Meeting on The Impact of the Global Economic Slowdown on Poverty and Sustainable Development in Asia and the Pacific* (Bangkok).
- 2009d. *Para recuperarse de la crisis: Un Pacto Mundial para el Empleo, adoptado por la CIT en su 98.ª reunión* (Ginebra).
- 2009e. *Programa y Presupuesto para el bienio 2010–2011* (Ginebra).
- 2009f. *Generic manual on training for rural economic empowerment (TREE)* (Ginebra).
- 2008a. *Indicadores Clave del Mercado de Trabajo* (Ginebra).
- 2008b. *Informe sobre el trabajo en el mundo 2008: Desigualdades de renta en la era de la finanza global* (Ginebra).
- 2008c. *Reunión tripartita de expertos sobre la medición del trabajo decente* (Ginebra).
- 2008d. *Competencias y emprendimiento: Reducir la brecha tecnológica y las desigualdades de género* (Ginebra). http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_101145.pdf [último acceso el 8 de diciembre de 2013].
- 2006. *Puesta en práctica del Programa Global de Empleo: Estrategias de empleo en apoyo al trabajo decente; “Documento de visión”* (Ginebra).
- 2003a. *Directrices sobre una definición estadística del empleo informal*, Decimoséptima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) (Ginebra).
- 2003b. *La hora de la igualdad en el trabajo: Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo* (Ginebra).
- 2003c. *Preventing discrimination, exploitation and abuse of migrant women workers: An information guide* (Ginebra).



- . 2002. *El trabajo decente y la economía informal. Informe VI*, presentado a la 90.^a reunión de la CIT (Ginebra).
- . 1999. *Trabajo decente* (Ginebra).
- FMI. 2013. *Women, work and the economy: Macroeconomic gains from gender equity* (Washington, DC).
- Jalilian, H., y otros autores. 2009. *Global financial crisis discussion series, Paper 4: Cambodia* (Londres, Overseas Development Institute).
- Kazemi, F. 2000. "Gender, Islam and Politics – Iran", en *Social Research*, 67(2), Irán: 67(2), Iran: Since the Revolution, págs. 453–474 (Nueva York, The New School).
- Kapsos, S. 2008. *The gender wage gap in Bangladesh* (Bangkok, Oficina Regional de la OIT para Asia y el Pacífico).
- Korale, R. B. M. 2011. *Labour market and employment services* – informe presentado como colaboración a la Política Nacional de Recursos Humanos y Empleo de Sri Lanka (mimeografía) (Colombo, OIT).
- Laczko, F. 2005. "Data and research on human trafficking: A global survey", en *International Migration*, 43(1–2), págs. 5–16 (Ginebra, Organización Internacional para las Migraciones).
- Making Career Sense of Labour Information – <http://makingcareersense.org/tofcontents.htm> (último acceso el 11 de noviembre de 2011).
- Ministerio de Finanzas y Planificación, Departamento de Censo y Estadísticas: *Sri Lanka Labour Force Survey Report, 2011* (Colombo).
- Otobe, N. 2011a. *Global economic crisis, gender and employment: The impact and policy response*, Documento de Trabajo de Empleo núm. 74 (Ginebra, OIT).
- . 2011b. "Gender dimensions of the world of work in a globalized economy" por Elson, D. y Jain, D. (dir.), *Harvesting feminist knowledge for public policy: rebuilding progress* (Nueva Delhi, SAGE, Ottawa, IDRC).
- Porter, K. H. y Dupree, A. 2001. "Poverty Trends for Families Headed by Working Single Mothers, 1993 a 1999", véase <http://www.cbpp.org/cms/?fa=view&id=595> [último acceso el 6 de diciembre de 2013] (Washington, DC, Center on Budget and Policy Priorities).
- Quinn, S. 2009. *Gender budgeting: Practical implementation* (Estrasburgo, Dirección de derechos humanos y asuntos jurídicos, Consejo de Europa), pág. 43.
- Rahman, R. I. con Otobe, N. 2005. *The dynamics of the labour market and employment in Bangladesh: A focus on gender dimensions* (Ginebra, OIT).
- Razavi, S. y Miller, C. 1995. "From WID to GAD: Conceptual Shifts in the Women and Development Discourse", en *Occasional Paper* (Ginebra, UNRISD).

- Rubery, J. 2005. *Mainstreaming gender into the Global Employment Agenda* (Ginebra, OIT).
- Sharp, R. 2003. *Budgeting for equity: Gender budget initiatives within a framework of performance oriented budgeting* (Nueva York, UNIFEM).
- Naciones Unidas. *Objetivos de Desarrollo del Milenio Informe de 2012* (Nueva York).
- . 2009. *World survey on role of women in development: Women's control over economic resources and access to financial resources, including microcredit* (Nueva York).
- . 2008. *The System of National Accounts*. Para una versión en línea actualizada de la publicación de 1993, véase <http://unstats.un.org/unsd/nationalaccount/sna.asp> [último acceso el 6 de diciembre de 2013] (Nueva York).
- . 2005. *Guía de elaboración de estadísticas sobre el empleo del tiempo para medir el trabajo remunerado y no remunerado* (Nueva York).
- PNUD 2006. *Evaluation of gender mainstreaming in the UNDP* (Nueva York).
- UNICEF 2006: *Children affected by AIDS; Africa's orphaned and vulnerable generations* (Nueva York).
- UNIFEM. Página web <http://www.unifem.org/> [último acceso el 20 de noviembre de 2011]. UNRISD. 2010. "Why care matters for social development", en *Research and Policy Brief 9* (Ginebra).
- Universidad de Washington 2010. Página web <http://depts.washington.edu/wcpc/> Inequality [último acceso en agosto de 2013].
- Wadley, J. 2008. "Study: More frequent, but shorter, poverty spells among single mothers after welfare reform" (Ann Arbor, MI, Servicio de noticias de la Universidad de Michigan).
- Wikipedia: http://en.wikipedia.org/wiki/Feminist_economics [último acceso el 21 de noviembre de 2013]
- Wikipedia: http://en.wikipedia.org/wiki/Rights-based_approach_to_development [último acceso el 21 de noviembre de 2013].
- Williamson, J. 2004. *A Short History of the Washington Consensus*, documento presentado en la conferencia "Del consenso de Washington a una nueva gobernanza mundial", septiembre de 2004 (Barcelona, Fundación CIDOB). Véase <http://www.iie.com/publications/papers/williamson0904-2.pdf> [último acceso el 9 de diciembre de 2013].
- Woods, J. F. y O'Leary, C. J. 2006. *Conceptual framework for an optimal labour market information system* (Quebec, Human Resources and Social Development Canada, y Michigan, W. E. Upjohn Institute for Employment Research).





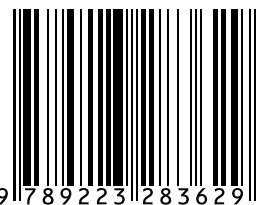
Oficina Internacional del Trabajo

4, route des Morillons
CH-1211 Ginebra 22
Suiza

www.ilo.org

Fotos de la portada © OIT/M. Crozet

ISBN: 978-92-2-328362-9



9 789223 283629