Organización de los Estados Americanos
Departamento de Desarrollo Social y Empleo

Igualdad de Género para el Trabajo Decente

Propuestas para la transversalización de género en las políticas laborales y de empleo en el marco de la CIMT

ORGANIZACION DE LOS ESTADOS AMERICANOS

Consejo Interamericano para el Desarrollo Integral
(CIDI)

XV CONFERENCIA INTERAMERICANA DE MINISTROS DE TRABAJO
11-13 de septiembre de 2007
Puerto España, Trinidad y Tobago

OEA/Ser.K/XII.15.1
TRABAJO/INF.1/07
7 agosto 2007
Original: español

Igualdad de género para el Trabajo Decente

Propuestas para la transversalización de género en las políticas laborales y de empleo en el marco de la CIMT

(Documento Informativo de la XV CIMT)

IGUALDAD DE GÉNERO PARA EL TRABAJO DECENTE

PROPUESTAS PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS LABORALES Y DE EMPLEO EN EL MARCO DE LA CIMT

PRESENTACIÓN

El Departamento de Desarrollo Social y Empleo de la OEA (DDSE) presenta este documento informativo a la XV Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT) en respuesta al mandato recibido de la XIV CIMT relativo a realizar estudios, formular propuestas y promover el intercambio de prácticas exitosas en la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas.

A fin de avanzar en el cumplimiento del objetivo señalado, el DDSE organizó una reunión en marzo de 2007 con la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) y la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) para establecer un marco orientador de las acciones a seguir. También participó en este encuentro el Ministerio de Trabajo de Canadá en su calidad de donante de recursos financieros para esta iniciativa. En esta reunión se concluyó que era necesario contar con un documento que sintetizara el estado actual de la inclusión de la perspectiva de género en las políticas laborales e identificara necesidades de fortalecimiento de la administración laboral en esta materia. En razón de lo señalado, el principal resultado de la reunión fueron los lineamientos que sirvieron de base para los términos de referencia que orientarían la elaboración del documento.

El trabajo, titulado "Igualdad de Género para el Trabajo Decente", fue elaborado por la consultora Ana María Muñoz Boudet. Durante la preparación del informe se contó con valiosas sugerencias aportadas por las consultoras Lylian Mires y Janina Fernández y los comentarios de Claudio Santibañez (BID), María Elena Valenzuela (OIT) y la Secretaría Permanente de la CIM, a quienes el DDSE expresa su reconocimiento y gratitud. El documento también contó con importantes aportes de María Claudia Camacho, Especialista del DDSE y Erika López, Consultora de este departamento.

Adicionalmente, los Ministerios de Trabajo del Hemisferio y las Mecanismos Nacionales de la Mujer fueron consultados sobre programas y experiencias en ejecución, a través de las Secretarías de la CIMT y la CIM. Las respuestas obtenidas se encuentran incorporadas en el documento.

Las opiniones vertidas en el presente documento sólo comprometen al Departamento de Desarrollo Social y Empleo.

La preparación y difusión de este documento son posibles gracias a una contribución del Programa Laboral del Ministerio de Recursos Humanos y Desarrollo Social de Canadá.

Francisco Pilotti
Director, Departamento de Desarrollo Social y Empleo, SEDI
Organización de los Estados Americanos

INDICE

I. INTRODUCCIÓN 4

1. Marco de Compromisos para el Trabajo Decente y la Equidad de Género 4
2. El Valor Económico de la Incorporación de la Perspectiva de Género en las Políticas Laborales y de Empleo 8
3. La Transversalización como Estrategia para la Promoción del Trabajo Decente con Equidad de Género 10

II. ANTECEDENTES DE LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO 12

1. Cambios en el Trabajo Total: Trabajo Productivo y Reproductivo 12
   - a. *Aumenta la participación laboral de las mujeres* *12*
   - b. *Se mantiene una importante proporción de las mujeres sólo en quehaceres domésticos* *14*
   - c. *Persiste una distribución desigual de las responsabilidades familiares* *15*
2. Acceso de las Mujeres al Mercado de Trabajo 16
   - a. *Aumenta la tasa de desempleo de las mujeres* *16*
   - b. *Cambios en la Segregación Ocupacional* *17*
   - c. *El nivel educativo incide en las oportunidades de empleo para las mujeres* *18*
3. Calidad del Empleo Femenino 20
   - a. *Mayor participación de las mujeres en el sector informal y en el trabajo en sectores de baja productividad* *20*
   - b. *El trabajo doméstico continúa siendo una fuente importante de empleo para las mujeres* *21*
   - c. *Persiste la desigualdad salarial* *21*
4. Protección en el Trabajo 22
   - a. *Seguridad social: las mujeres están menos protegidas que los hombres* *22*
   - b. *La protección a la maternidad sigue siendo clave* *23*
5. Participación y Voz para el Diálogo Social 25

III. PANORAMA DE POLÍTICAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL TRABAJO DECENTE EN LOS MINISTERIOS DEL TRABAJO 26

1. Fortalecimiento del Capital Humano de las Mujeres 28
2. Fomento de Programas y Servicios de Vinculación Laboral 29
3. Reducción de la Segregación Laboral 31
4. Creación de Sistemas de Información sobre los Mercados Laborales: Observatorios Laborales 32
5. Mayor Acceso de las Mujeres a la Seguridad Social 34
6. Mejorar la Protección de la Maternidad y Paternidad y Conciliación de Roles de Cuidado 35
7. Aplicación del principio de no discriminación 39
   - a. *Aprobación y aplicación de la legislación laboral* *40*
8. Promoción de la Participación de las Mujeres en el Diálogo Social 42
9. Fortalecimiento Institucional de los Ministerios de Trabajo 43

IV. LINEAS ESTRATEGICAS PARA FORTALECER A LOS MINISTERIOS DEL TRABAJO EN LA TRANSVERSALIZACION DE GÉNERO Y LA PROMOCION DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES 47

1. Diálogos de Alto Nivel sobre Género y Empleo 48
2. Análisis de la institucionalidad de género en los Ministerios de Trabajo 49
3. Cooperación Horizontal Hemisférica 49
4. Observatorio Laboral Hemisférico en Género y Empleo 51

V. REFERENCIAS 52

I. INTRODUCCIÓN

La promoción del trabajo decente como objetivo de desarrollo, es decir, de un trabajo productivo, con una remuneración adecuada, y ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana tiene a la igualdad de género como elemento constitutivo. Las diferencias y desigualdades en la situación de hombres y mujeres y la discriminación de que son objeto las mujeres son obstáculos a ser superados para alcanzar el trabajo decente para todos. "*No es posible superar el déficit de trabajo decente sin avanzar en la superación de las inequidades de género en términos de derechos, oportunidades de empleo, protección social y diálogo social*"[1].

La consecución de la igualdad de género forma parte, además, de los esfuerzos por alcanzar para mujeres y hombres el pleno ejercicio de sus derechos humanos. Esta igualdad depende de la igualdad de oportunidades, trato y poder para mujeres y hombres. Es decir, igualdad no sólo en los beneficios del desarrollo, sino igual derecho y posibilidad de aportar al desarrollo con las capacidades de las que se dispone y de desarrollar dichas capacidades como condición necesaria para lograr un modelo de desarrollo integral, que potencie sociedades democráticas y productivas. La igualdad de género contribuye a acelerar la reducción de la pobreza, promover el desarrollo sostenible, mejorar las condiciones de vida de mujeres, hombres y niños, y fortalecer la democracia. Es decir, el mayor acceso de las mujeres a recursos económicos –a través del trabajo decente- y el mayor ejercicio de sus derechos a todo nivel, son variables interdependientes que se refuerzan mutuamente. El resultado final, tal y como lo plantea la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) (2005), es un círculo virtuoso a través del cual el trabajo decente incrementará el empoderamiento económico de las mujeres y, con ello, se fortalecerá la gobernabilidad democrática.

1. Marco de Compromisos para el Trabajo Decente y la Equidad de Género

El concepto de trabajo decente fue introducido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1999, asociado a cuatro objetivos estratégicos: (1) promoción y respeto a los derechos en el trabajo; (2) creación de oportunidades para acceder a un empleo decente y remunerado; (3) protección social para todos, y (4) representación y voz a través del diálogo social. Estos objetivos se encuentran, a su vez, cruzados por objetivos transversales, entre los que destacan la promoción de la igualdad de género, la superación de la pobreza a través del trabajo y el fortalecimiento de la democracia.

A partir de esta propuesta, la OEA ha incorporado crecientemente un reconocimiento al valor de la creación de trabajo decente en sus distintas cumbres y reuniones ministeriales, asumiendo los países miembros un compromiso con la adopción de políticas activas para la generación de más y mejores empleos bajo este paradigma. Este compromiso ha sido reafirmado en la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT) de la OEA, especialmente a partir de la XII CIMT (Ottawa, 2001), donde se adopta el concepto de trabajo decente como condición para el desarrollo sostenible y como elemento de la integración económica hemisférica, en los términos en que lo define la OIT. Asimismo, la XIII CIMT (Salvador de Bahía, 2003) asume la agenda de trabajo decente como eje de las políticas nacionales y regionales de desarrollo, lo cual se reafirma en la XIV CIMT (Ciudad de México, 2005), para posteriormente consolidarse como uno de los temas centrales de la XV CIMT (Puerto España, 2007).

[1] Daniel Martínez en Abramo (2005) Trabajo Decente y Género en las Américas, OIT. pp. 13

La IV Cumbre de las Américas (Mar del Plata, 2005) tuvo como eje central la creación de trabajo decente, no sólo por su valor intrínseco, sino además por el rol que el trabajo digno, decente y productivo tiene como mecanismo para enfrentar la pobreza, construir sociedades más justas, incrementar la inclusión social y fortalecer la gobernabilidad democrática.

De la mano con la preponderancia que ha adquirido la noción de trabajo decente, ha ido una sensibilización creciente respecto de la discriminación de género y las disparidades existentes entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo, como barreras al logro de trabajo decente para todos. La incorporación de la perspectiva de género en las políticas de empleo, la igualdad en el acceso a la educación, en la capacitación y en la remuneración, han sido temas de creciente visibilidad en las Cumbres de las Américas y las reuniones de la CIMT, explicitándose en la Conferencia del año 2001:

> *"Estamos comprometidos a integrar una perspectiva de género en el desarrollo y aplicación de todas las políticas laborales, promover la conciliación entre la vida familiar y laboral, proteger los derechos de las mujeres trabajadoras y tomar acciones para eliminar las barreras estructurales y legales, así como las actitudes estereotipadas con respecto a la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo; a abordar los prejuicios de género en la contratación, las condiciones de trabajo, la segregación y el acoso ocupacional, la discriminación en materia de beneficios de protección social, la salud y seguridad ocupacional de las mujeres, la desigualdad de oportunidades de progreso profesional y en materia salarial."(XII CIMT, Ottawa, 2001)*

En la XIV CIMT (Ciudad de México, 2005) la incorporación de la perspectiva de género es incluida dentro de las dimensiones del trabajo decente, comprometiéndose los Ministros con la articulación y promoción de políticas activas en este respecto; compromiso que es reafirmado en la Cumbre de Mar del Plata donde los jefes de Estado y de Gobierno se comprometieron a incrementar el acceso de las mujeres al trabajo decente a través del combate a la discriminación de género en el trabajo, la promoción de la igualdad de oportunidades, la eliminación de las disparidades entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo, y la incorporación de la perspectiva de género en las políticas de empleo.

Estos compromisos se reflejan en planes de acción que establecen prioridades de intervención para los Estados, acordándose en la Cumbre de Mar del Plata la implementación de políticas para el trabajo decente y género en (i) capacitación y educación de la mujer; (ii) igualdad en el lugar de trabajo, la remuneración por igual trabajo y por trabajo de igual valor; (iii) protección de los derechos de la mujer; (iv) acceso equitativo a los beneficios de la protección social, con atención en quienes trabajan en empleo doméstico; y (v) atención a los temas de género en las políticas laborales y sociales en línea con el Plan de Acción de la XIV CIMT realizada unos meses antes. Esta CIMT constituyó dos Grupos de Trabajo para lograr los propósitos de la Declaración de México, que deben encargarse de profundizar el análisis de los temas identificados, proveer información y estudios pertinentes, y dar seguimiento a las iniciativas hemisféricas. Así, al Grupo de Trabajo 1 se le asigna la promoción del trabajo decente, debiendo atender entre sus temas prioritarios la integración de la perspectiva de género en las políticas laborales y de empleo, así como la promoción de la no discriminación; específicamente, la realización de estudios, formulación de propuestas y promoción del intercambio de buenas prácticas en la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas en cuanto a salarios, acceso y promoción en el trabajo, y eliminación de disparidades entre mujeres y hombres[2]. Por su parte, y en íntima interconexión, el Grupo de Trabajo 2 atiende el fortalecimiento institucional de los Ministerios de Trabajo para una mejor promoción del trabajo decente.

Todas estas acciones se inscriben en un marco más amplio dado por el Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de

[2] Plan de Acción de México (OEA/Ser.K/XII.14.1/Trabajo/DEC.2/05)

Género (PIA) [3], el que tiene como uno de sus objetivos específicos afianzar e impulsar el acceso pleno e igualitario de la mujer al trabajo y a los recursos productivos a través de la formulación de políticas públicas con perspectiva de género; la revisión, reformulación y cumplimiento de la legislación nacional para cumplir los compromisos internacionales en igualdad de género y derechos humanos de la mujer; el acceso igualitario de la mujer al empleo y los recursos productivos; la promoción de políticas destinadas a asegurar igual pago por igual trabajo entre mujeres y hombres y por trabajo de igual valor; y el reconocimiento del valor económico del trabajo no remunerado.

El PIA cuenta con un mecanismo para presentar recomendaciones a las reuniones Ministeriales y darles seguimiento –SEPIA, seguimiento del Programa Interamericano; que en 2001 presentó una serie de recomendaciones para la transversalización de género en los Programas y Políticas de los Ministerios de Trabajo del Hemisferio[4], las que están contenidas en el plan de Seguimiento del Programa Interamericano en Género y Trabajo (SEPIA I) del año 2001, y se agrupan en los siguientes temas:

- Institucionalización de la perspectiva de género
- Investigación y estudios sobre género y empleo
- Capacitación para mejorar la empleabilidad de las mujeres, y entrenamiento a funcionarios públicos y judiciales en temas de género
- Revisión, fortalecimiento y cumplimiento de las normativas laborales

La voluntad de promover el trabajo decente con igualdad de oportunidades para hombres y mujeres se reafirma en la adscripción de los Convenios y Recomendaciones internacionales del trabajo de la OIT, especialmente el convenio sobre discriminación (empleo y ocupación)[5], a través del cual los Estados miembros se comprometen con políticas nacionales para promover la igualdad de oportunidades y el respeto al principio de no discriminación por sexo, raza, color, ascendencia, nacionalidad u origen social, entre otros. Por su parte, el convenio sobre igualdad de remuneraciones[6] se compromete con la igualdad del pago por trabajo entre mujeres y hombres y entre trabajos de igual valor. Los convenios sobre trabajadores con responsabilidades familiares; y el convenio sobre la protección de la maternidad[7], son también claves en el logro de la igualdad y la protección de los derechos de las mujeres trabajadoras. Adicionalmente, la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT (1998), reconocida ampliamente por la CIMT y la Cumbre de las Américas, es un instrumento marco que orienta la acción en este sentido.

Recuadro 1
OIT. Agenda Hemisférica de Trabajo Decente 2006-2015

En el marco del logro del trabajo decente en América Latina y el Caribe, la OIT ha planteado una agenda hemisférica para la generación de trabajo decente en las Américas, bajo el entendido que entre las aspiraciones de tanto mujeres como hombres está el logro de un trabajo productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad.

Esta agenda tiene como objetivos estratégicos el cumplimiento de las normas y derechos laborales, la generación de mayores oportunidades de empleo para mujeres y hombres, la mayor eficacia y cobertura de la protección social y la promoción del diálogo social y el fortalecimiento de las organizaciones y actores sociales que de él forman parte.

[3] CIM/RES. 209/98 y AG/RES. 1625 (XXIX-O/99)
[4] Elaboradas por la CIM, la OIT, la Organización Panamericana de la Salud (OPS), la Unidad de Desarrollo Social y Educación de la OEA y Federación Estadounidense de Trabajadores- Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO).
[5] Convenio n.111 de 1958
[6] Convenio n.100 de 1951
[7] Convenios n.156 de 1981 y n.183 de 2000

Estos objetivos se sitúan en un contexto donde se observa la persistencia de problemas de discriminación de género dentro y fuera del mercado de trabajo: "*Los hombres y las mujeres no se integran y no participan en el mercado laboral en condiciones de igualdad de oportunidades, de disponibilidad de activos y de poder de negociación*", accediendo a diferentes oportunidades de empleo e ingresos, independientemente de sus aspiraciones, competencias y conocimientos.

Asimismo, la creciente entrada al mercado de trabajo por parte de las mujeres y las nuevas oportunidades que esto provee no se han visto acompañadas de igualdad en las remuneraciones por trabajos de igual valor, una menor segmentación de género en las ocupaciones, o una distribución equitativa de las responsabilidades domésticas.

En este sentido, específicamente en lo que se refiere a la igualdad de género, la agenda hemisférica se plantea el desafío de promover políticas públicas para reducir la desigualdad de género en el mundo del trabajo tanto por vía de acciones transversales, como a través de acciones específicas para las mujeres a fin de asegurar la aplicación del principio de no discriminación, aumentar las tasas de participación y ocupación femeninas, mejorar la calidad de los puestos de trabajo en la economía informal, de reducir las brecha de ingresos laborales, y de alcanzar una representación más equilibrada entre mujeres y hombres en las organizaciones e instancias de diálogo social. Estableciendo como metas el aumento de la tasa de participación de las mujeres en un 10%, un aumento proporcional de la tasa de ocupación femenina, y la reducción a la mitad de las brechas de género en materia de informalidad e ingresos laborales.

Fuente: Trabajo decente en las Américas: Una agenda hemisférica 2006-2015

Finalmente, cabe destacar otros instrumentos internacionales que reafirman los compromisos con la igualdad de género en el mundo del trabajo y dan cuenta de la voluntad política de los Estados del hemisferio al respecto. En primer lugar, la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) que sigue siendo el principal instrumento jurídico internacional para que las mujeres ejerzan sus derechos humanos y que establece, en materia de trabajo y autonomía económica, la necesidad de adoptar medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer: a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano; b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo; c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico; d) El derecho a igual remuneración, incluyendo prestaciones e igualdad de trato con respeto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo; e) El derecho a la seguridad social, a participar en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas; f) el derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción[8].

Por otra parte, el compromiso con el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), asumido por todas las naciones del mundo y las instituciones de desarrollo más importantes a nivel mundial a partir de la Declaración del Milenio, que establece "Promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer como un mecanismo efectivo para combatir la pobreza, el hambre y las enfermedades, y promover un desarrollo verdaderamente sostenible"[9]. Al establecer metas susceptibles de ser controladas, los ODM proveen un marco importante para medir avances. El objetivo 3 se compromete a promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, con indicadores que van desde la igualdad de género en todos los niveles de enseñanza, igualdad de alfabetización entre los jóvenes, a mejorar la proporción de

[8] Parte III Art. 11-1
[9] Párrafo 20

mujeres entre los empleados asalariados en el sector no agrícola[10]. La consecución del ODM en igualdad de género es fundamental para el logro de los otros ODM, pues a través de la igualdad de género y la autonomía de la mujer se promueve el logro de la educación primaria universal (ODM 2), se reduce la mortalidad de niños menores de cinco años (ODM 4), se mejora la salud materna (ODM 5) y disminuye la probabilidad de contraer VIH/SIDA (ODM 6).

2. El Valor Económico de la Incorporación de la Perspectiva de Género en las Políticas Laborales y de Empleo

Las limitaciones a las oportunidades económicas de las mujeres no sólo afectan sus derechos y el mandato ético hacia la igualdad, sino que representan una pérdida de recursos fundamentales para la sociedad que, como tal, dificulta el pleno desarrollo y el crecimiento económico[11]. El Banco Mundial (2006) reconoce como prácticas ineficientes para una "economía inteligente" el que las oportunidades económicas de las mujeres se encuentren por debajo de sus capacidades[12], en el caso de América Latina y el Caribe, por ejemplo, las mujeres superan a los varones en cuanto a logros educativos en la mayoría de los países[13], siendo la escolaridad promedio de las mujeres económicamente activas mayor que la de sus pares hombres (8.8 años frente a 8.4 en 1990 y 9.7 frente a 9.2 en 2003)[14] (Tabla 1); sin embargo las tasas de inserción económica siguen siendo menores para las mujeres y las de desempleo mayores, persistiendo además la brecha salarial, independiente del nivel de instrucción alcanzado[15].

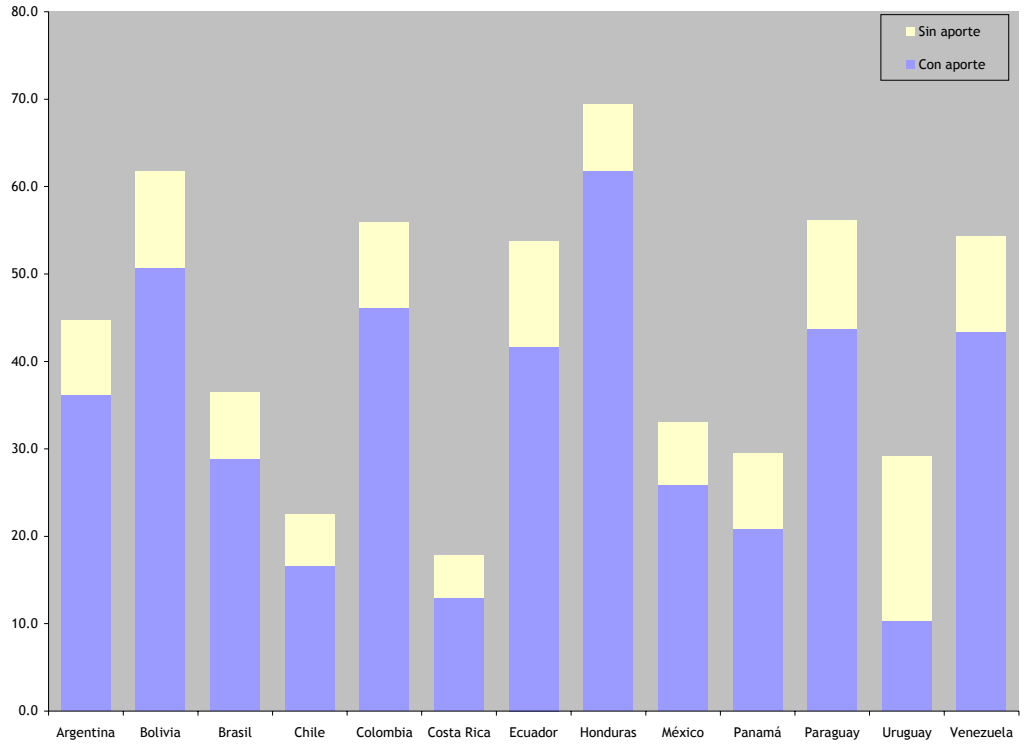
El Foro Económico Mundial (2005) reconoció, en referencia a las desigualdades de género, que "los países que no capitalizan todo el potencial de la mitad de la sociedad están asignando mal sus recursos humanos y debilitando su potencial competitivo" [16]. Una mayor participación de la mujer en la fuerza laboral puede incidir positivamente en el crecimiento económico, lo que usualmente aumenta la participación de la mujer en el mercado laboral.[17] Las barreras a la participación laboral de la mujer pueden reducir la productividad y el crecimiento, ya que la sociedad está dejando de utilizar la totalidad del talento del cual dispone. Esta exclusión tiene efectos directos en la formación del capital humano, lo que a su vez limita el potencial de la fuerza laboral.

La inversión para lograr la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el ámbito económico libera y califica recursos humanos, favorece la iniciativa y la capacidad de asumir riesgos, y disminuye la vulnerabilidad. La participación de las mujeres en el mercado de

[10] Indicadores 9-11. El indicador 12, también parte de este objetivo se refiere a la proporción de asientos en los parlamentos nacionales que ocupan las mujeres.
[11] Caselli, Esquivel y Lefort,1996; Forbes, 2000; Hill and King,1993, 1995; Dollar and Gatti, 1999; Klasen, 1999; Knowles, Lorgelly and Owen, 2000
[12] El principio de la igualdad de género como una estrategia económica acertada guía el nuevo plan de acción 2006-2010 del Banco Mundial para abrir nuevas posibilidades económicas a las mujeres de los países en desarrollo en esferas económicas clave.
[13] Estadísticas de CEPAL, UNESCO y otras instituciones muestran que las brechas de género se han revertido en muchos casos, especialmente en el Caribe, donde el abandono escolar aumentó entre los varones. En promedio, las mujeres están alcanzando mayores niveles de educación con algunas excepciones como las niñas de comunidades indígenas de Guatemala y Bolivia, entre otros.
[14] CEPAL, Unidad Mujer y Desarrollo, Estadísticas de Género. Sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares. Disponible en: http://www.cepal.cl/mujer/proyectos/perfiles/default.htm
[15] Mayores detalles de las cifras en sección II de este documento
[16] El Global Gender Gap Report presenta una análisis de correlación entre el Índice de Brechas de Género y Índice de Crecimiento de la Competitividad como una indicación de la vinculación entre el empoderamiento de la mujer y el potencial de crecimiento de largo plazo.
[17] Este efecto ha sido documentado tanto por demógrafos como por economistas. A través del proceso de desarrollo, la transición demográfica hacia sociedades con tasas bajas de fecundidad/mortalidad produce escasez relativa de oferta de trabajo e incrementos relativos en los salarios que estimulan la participación laboral femenina. En Becker (1981), las decisiones de los hogares --incluyendo la oferta de trabajo de cada miembro-- estarían afectadas por la razón salario: salario de reserva. El acceso de las mujeres a la educación incrementaría esta razón y, en consecuencia, la participación de la mujer en la fuerza laboral.

trabajo y otras actividades productivas genera ingresos esenciales para el hogar, particularmente en los hogares de bajos ingresos, reduciendo el porcentaje de hogares en pobreza (véase Gráfico 1), y la vulnerabilidad de los mismos. Estas contribuciones son fundamentales tanto en el creciente número de hogares con jefatura femenina como en los hogares bi-parentales vulnerables a caer en la pobreza. Adicionalmente, el dinero en manos de la mujer no sólo incrementa su autonomía y bienestar económico, sino que redunda en una mayor inversión en la educación, nutrición y vestuario de sus hijos, lo que ayuda a romper la transmisión intergeneracional de la pobreza[18].

Gráfico 1
Magnitud de la pobreza en hogares bi-parentales con y sin aportes de los ingresos de las mujeres al ingreso familiar. Zonas urbanas (circa 2002)



Fuente: CEPAL, Unidad Mujer y Desarrollo, Estadísticas de Género. Sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares. Disponible en: http://www.cepal.cl/mujer/proyectos/perfiles/default.htm.

Más recientemente, para el caso de Chile, que presenta una de las tasas de participación laboral más bajas entre las mujeres pobres de América Latina, un estudio conjunto del Banco Mundial y el Banco Interamericano de Desarrollo, demostró que si se aumentara al doble, respecto de su nivel en 2003, la participación en la fuerza laboral de las mujeres de los grupos de bajos ingresos, se reduciría la pobreza total en un 2% y la pobreza extrema en más de un 12%[19].

[18] Handa, 1994, Thomas y Strauss, 1997; Quisumbing y Maluccio, 2000; World Bank 2007. El éxito en cuanto mejores estándares de nutrición y asistencia escolar de los programas de transferencias monetarias condicionadas en América Latina, que entregan el dinero directamente a las madres, como Oportunidades (México), Bolsa Familia y Bolsa Escuela (Brasil), Plan Familias (Argentina), Juntos (Perú) entre otros, proveen pruebas contundentes a este respecto.
[19] Banco Mundial, BID, SERNAM (2007)

3. La Transversalización como Estrategia para la Promoción del Trabajo Decente con Equidad de Género

La voluntad política expresada en compromisos hemisféricos tiene a su base el reconocimiento de la existencia de relaciones asimétricas entre los géneros, donde las desigualdades entre mujeres y hombres dicen relación con la prevalencia de un modelo de división sexual del trabajo y de roles de género donde el trabajo de la mujer y su aporte al desarrollo es valorado de manera diferente al del hombre. La CEPAL (2003) reconoce que la división sexual del trabajo, a través de la asignación a las mujeres de las tareas domésticas, de carácter reproductivo y de cuidado, representa una sobrecarga de trabajo con consecuencias sobre el tiempo para la capacitación y la recreación; que restringe las opciones para incorporarse al mercado laboral; para acceder a puestos de trabajo más diversificados y para obtener ingresos suficientes; limitando además las posibilidades de las mujeres de participar en la actividad social y política[20].

La superación de esta situación requiere el diseño y aplicación de políticas públicas que reconozcan las diferencias de poder, recursos y acceso a oportunidades entre hombres y mujeres y que incorporen las medidas necesarias para eliminar aquellas diferencias que sean arbitrarias o injustas; y que al mismo tiempo, respeten y reconozcan las características específicas de las mujeres facilitando la igualdad de condiciones para que puedan aprovechar todas las oportunidades disponibles.

La estrategia a seguir es, por lo tanto, la de transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas –laborales, en el caso específico de este documento- a fin de valorar las implicaciones que podría tener para mujeres y hombres toda acción, incluyendo la legislación, las políticas y programas en todas las áreas y en todos los niveles; convirtiendo las preocupaciones y experiencias tanto de las mujeres como de los hombres en una dimensión integral del diseño, implementación, seguimiento, monitoreo y evaluación de políticas y programas, de manera que mujeres y hombres se beneficien igualmente y no se perpetúe la desigualdad (ECOSOC, 1997).

El propósito de este documento es contribuir a fortalecer las capacidades de los Ministerios de Trabajo para una exitosa transversalización de género en sus políticas y programas orientados al logro del trabajo decente para todos en América Latina y El Caribe, a partir de los mandatos y acuerdos de la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT).

Las propuestas aquí presentadas buscan abordar aquellos temas más urgentes y donde el impacto de la acción ministerial en empleo y protección social sea mayor, apoyándose en las instancias de la OEA para el diálogo de alto nivel y la coordinación regional. Adicionalmente, estas propuestas se refuerzan con el memorando de entendimiento suscrito entre la OEA y la OIT, y se desarrollan a través de las herramientas de la Red Interamericana para la Administración Laboral (RIAL), que es el mecanismo de cooperación horizontal de la CIMT.

Las medidas propuestas derivan de los temas identificados en los diversos diagnósticos existentes sobre la inserción económica y laboral de las mujeres de la región como aquellos donde aún persisten brechas de género y discriminación importantes, con especial énfasis en las prioridades delineadas por la CIM a través del SEPIA y la Agenda de Trabajo Decente de la OIT, ajustando las áreas de intervención propuestas a las capacidades y ámbitos de acción de los Ministerios de Trabajo y al marco de la cooperación hemisférica.

Para cumplir con este objetivo se presenta, en primer lugar, un diagnóstico de los principales temas de género y empleo en América Latina y el Caribe. A continuación se da cuenta de

[20] CEPAL (2003). Panorama Social de América Latina 2002-2003 p.136

diversas políticas y buenas prácticas implementadas en la región y fuera de ella para abordar dichos temas, a fin de que puedan servir como marcos orientadores e incluso prácticas a replicar por los Ministerios en el marco de la cooperación horizontal. Finalmente, se presenta una propuesta de líneas estratégicas para un plan de acción de transversalización de género y empleo en el marco de la CIMT, con énfasis en los diálogos de alto nivel entre autoridades participantes del foro de Ministros de Trabajo como de la Comisión Interamericana de Mujeres; y en el uso de la RIAL como mecanismo para fortalecer las capacidades institucionales de los Ministerios de Trabajo para transversalizar género y abordar los temas prioritarios a través de la cooperación.

II. ANTECEDENTES DE LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO

Esta sección presenta un panorama de algunos indicadores fundamentales donde se expresa la desigualdad de género en el empleo y la participación económica, o donde se requieren acciones positivas a favor de las mujeres. Dada la amplitud de los diversos temas, no busca ser un diagnóstico exhaustivo, sino más bien rescatar aquellos aspectos más urgentes que caen bajo el ámbito de acción de los Ministerios de Trabajo, en el marco de la promoción del trabajo decente, basándose en una serie de diagnósticos ya elaborados por diversas instituciones e investigadores[21].

Entre las principales tendencias aquí recogidas destacan:

- *El importante incremento en la participación laboral de las mujeres no está siendo aprovechado en todo su potencial, ni acompañado de una mejor distribución de las tareas reproductivas.*
- *La mayor educación de las mujeres no se asocia con menores dificultades para ingresar al mercado de trabajo.*
- *La sobre-representación de las mujeres en los sectores más desprotegidos del mercado laboral afecta no sólo su seguridad sino también sus ingresos presentes y futuros.*
- *Las mujeres continúan sin recibir los mismos ingresos que los hombres por iguales trabajos o por trabajos de igual valor, persistiendo la brecha salarial.*

1. Cambios en el Trabajo Total: Trabajo Productivo y Reproductivo

a. Aumenta la participación laboral de las mujeres

Sin duda uno de los grandes avances en la igualdad de género en América Latina y El Caribe durante las últimas tres décadas ha sido el impresionante crecimiento de la participación de la mujer en la fuerza laboral, nunca antes hubo tantas mujeres económicamente activas en la región. Mientras que en 1970 la tasa de participación laboral femenina en la región era del 23%, durante los tres últimos decenios ésta se duplicó hasta alcanzar el 52% en 2006, igualándose a la media de la tasa de las economías desarrolladas[22]. De acuerdo a la CEPAL[23], entre 2002 y 2005 se incorporaron anualmente a la fuerza de trabajo 2,8 millones de mujeres y 2,5 millones de varones, lo que se compara con 2,2 millones y 2,0 millones, respectivamente, en el período 1990–2002 y demuestra la creciente rapidez con que se incorporan las mujeres al mercado de trabajo, reduciendo la brecha entre la participación de las mujeres y de los hombres en un 16% en ese mismo periodo de tiempo[24].

Sin embargo, esta creciente participación no es homogénea entre los países; variando desde menos de 40% en Chile a sobre el 60% en Barbados (Gráfico 2) y, en casos como Jamaica, reduciéndose a niveles menores que los experimentados durante la década de 1990.

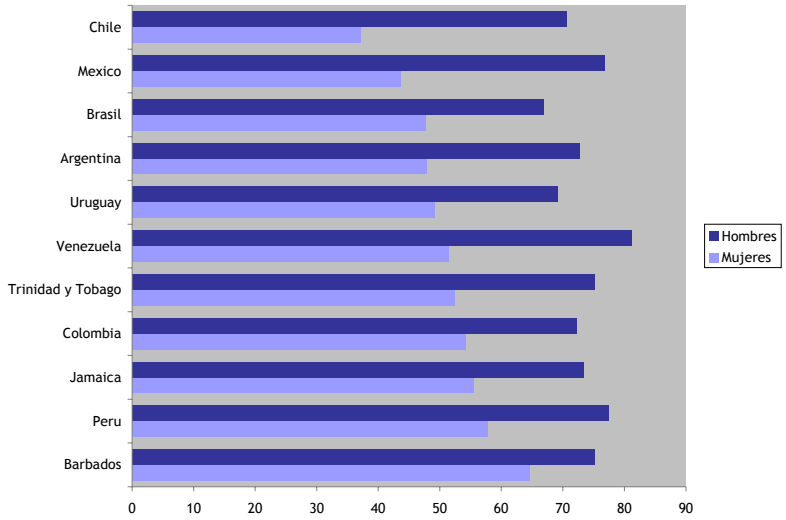
[21] Los temas aquí abordados se desprenden de los análisis y diagnósticos contenidos en los siguientes documentos: Abramo (ed) (2006) Trabajo Decente y Equidad de Género en América Latina. OIT; OIT (2006) Panorama Laboral de América Latina y El Caribe; CEPAL (2007) Panorama Social de América Latina 2006; Oxman (2001) Género y Trabajo. Balance Regional y Desafíos. Ponencia presentada en la primera sesión de SEPIA I-Género y Trabajo; Gálvez (1999) Aspectos Económicos de la Igualdad de Género. 7ª Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y El Caribe. CEPAL.

[22] La tasa de las economías desarrolladas es de 52.7% según los datos presentados por OIT (2007) en Tendencias Mundiales del Empleo de las Mujeres. Fuente: OIT, Modelo de Tendencias Mundiales del Empleo 2006.

[23] CEPAL (2006). Panorama Social 2006

[24] CEPAL (2003). Panorama Social de América Latina 2003. Cabe notar que esta reducción de la brecha se debe en una cuarta parte a un descenso en la participación laboral de los hombres de 85% a 81% en este periodo de tiempo.

Gráfico 2
Tasa anual media de participación laboral por sexo. Sectores urbanos 2005



Fuente: OIT. Panorama Laboral 2006 sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares.

Dicha participación no asegura un empleo decente para las mujeres, ya que la inserción laboral femenina en América Latina se concentra en empleos precarios –autoempleo o empleo en sectores de baja productividad, como se verá más adelante en este documento. Las mujeres generan entre el 30 y 50% de los ingresos del hogar[25], dependiendo del nivel de pobreza, siendo estos ingresos fundamentales para los hogares más pobres. A pesar de esto, las encuestas de hogares muestran que las mujeres pobres participan en menor proporción de la fuerza laboral que aquellas que se encuentran en los quintiles de mayores ingresos; de hecho la participación laboral se encuentra positivamente relacionada con el nivel de ingresos y el nivel educacional, e inversamente con la fecundidad. Más del 80% de las mujeres de 30 a 45 años con educación post-secundaria participan en el mercado de trabajo, comparado con tan sólo 50% para las que tienen educación primaria. Comportamiento diferente al de los hombres donde la relación entre educación y empleabilidad no es tan marcada, siendo las diferencias entre aquellos con primaria y post-secundaria inferior al 5%[26]. Por otra parte, más del 60% de las mujeres del decil superior trabajan remuneradamente, en contraste sólo lo hace el 35% de las de los tres deciles inferiores[27].

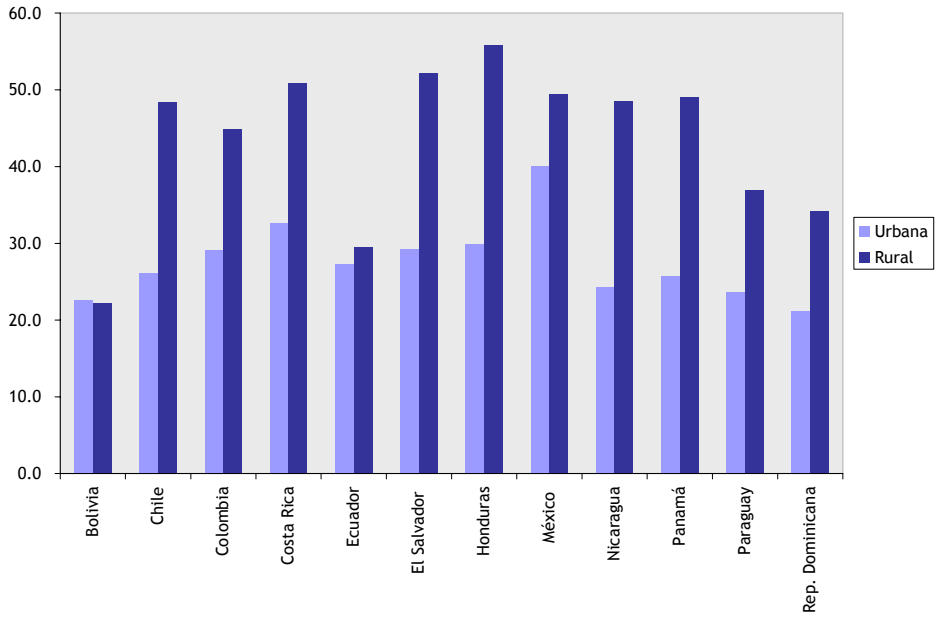
Las explicaciones para la baja participación de las mujeres menos educadas se centran en sus responsabilidades de cuidado de la familia, las cuales restringen sus capacidades de inserción en el empleo formal y su movilidad. A éstas se suman la falta de capital humano y las restricciones en cuanto a horario y ubicación que el empleo formal presenta. Esto determina que su inserción laboral, de ocurrir, tienda a concretarse en el sector informal o arreglos laborales que permitan balancear las responsabilidades familiares con las laborales, al no contar con medios económicos para resolver su ausencia del hogar, lo que en general tiene un costo en términos de menores salarios y desprotección.

[25] BID. Departamento de Investigación. En base a Encuesta de Hogares de 18 países.
[26] CEPAL, Unidad Mujer y Desarrollo, Estadísticas de Género. Sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares. Disponible en: http://www.cepal.cl/mujer/proyectos/perfiles/default.htm
[27] CEPAL, Unidad Mujer y Desarrollo, Estadísticas de Género. Sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares. Disponible en: http://www.cepal.cl/mujer/proyectos/perfiles/default.htm.

b. Se mantiene una importante proporción de las mujeres sólo en quehaceres domésticos

A pesar de la creciente inclusión en los mercados laborales, un gran número de mujeres continúan siendo económicamente inactivas, principalmente por estar dedicadas a estudiar u ocupadas en el trabajo reproductivo (actividades domésticas). En 1994, la tasa de actividad doméstica de las mujeres urbanas de América Latina era del 35%, reduciéndose al 28% para 2002, si bien manteniéndose en torno al 40% en hogares con más de dos menores de edad. Esta inactividad es mayor entre las mujeres rurales (Gráfico 3) con excepciones como Bolivia y Ecuador donde las diferencias no son tan notorias.

Gráfico 3
Tasa De Actividad Doméstica Femenina. Población de 15 años y más. Circa 2004

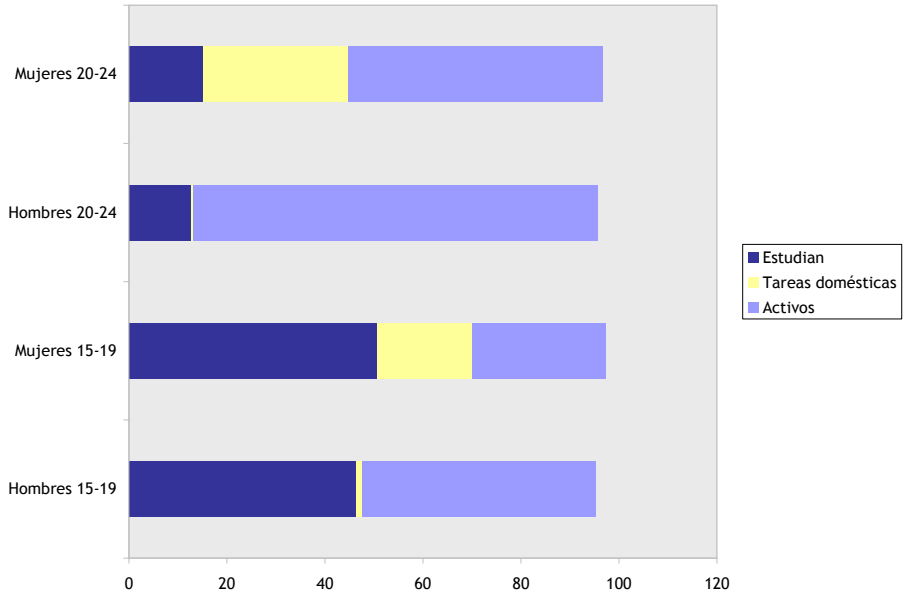


Fuente: CEPAL, Unidad Mujer y Desarrollo, Estadísticas de Género. Sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares. Disponible en: http://www.cepal.cl/mujer/proyectos/perfiles/default.htm.

Si bien la tendencia a permanecer fuera de la fuerza de trabajo es menor entre la población más joven, la OIT reconoce que hay cerca de 22 millones de jóvenes que "no estudian ni trabajan", siendo el 75% mujeres, muchas de las cuales han sido madres a temprana edad[28]. De estas mujeres, la mayor proporción se encuentra dedicada a las actividades de cuidado del hogar, proporción que aumenta en la medida que se completan ciclos escolares de un 19.2% entre las de 15 a 19 años, a un 33.5% entre las de 25 a 29 años. Si se observa esto en paralelo con la inserción educacional (Gráfico 4), es posible ver que, a pesar de los mayores logros educativos de las mujeres en la región, un grupo importante de éstas pasa directamente de la escuela a la formación de su propio hogar, sin aprovechar la ventaja que la educación representa para la inserción laboral. Por su parte, la inactividad de los hombres se explica principalmente por encontrarse dentro del sistema educacional.

[28] OIT (2006) Agenda Hemisférica

Gráfico 4
Condición de actividad por sexo y grupo de edad. Circa 2002. Promedios simples para 17 países de América Latina



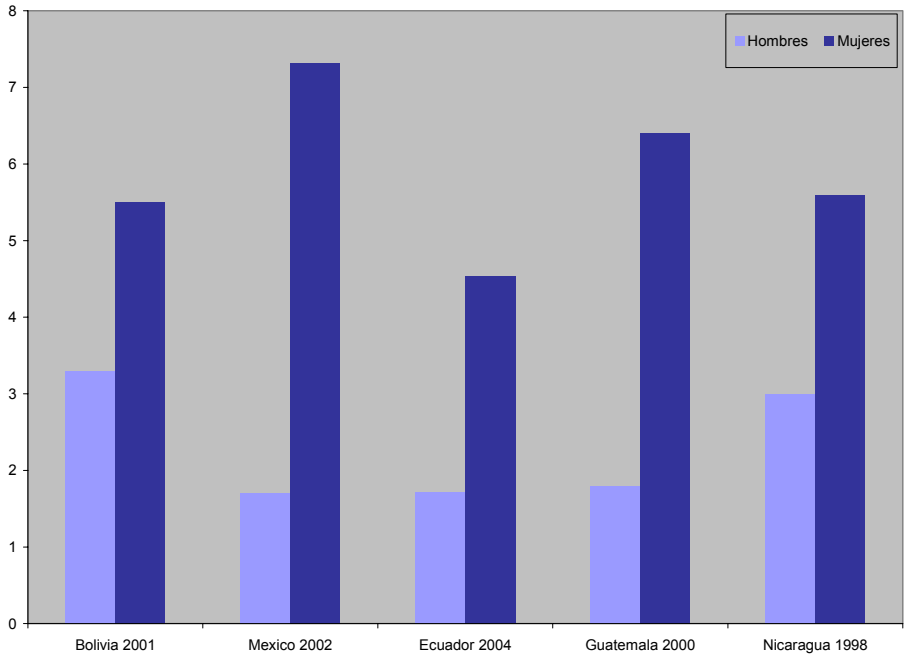
Fuente: Weller, J. (2005).

c. Persiste una distribución desigual de las responsabilidades familiares

La desigual distribución de las responsabilidades domésticas y de cuidado entre mujeres y hombres es uno de los factores determinantes de la baja participación laboral de las mujeres (Almeras 1997, Jelin 1999). Las encuestas de uso de tiempo de la región muestran que los hombres tienden a no participar en el trabajo del hogar, como tampoco en las actividades asociadas al cuidado, por ejemplo, en México, en parejas donde ambos trabajan, las mujeres utilizan 48 horas a la semana en actividades domésticas, mientras que los hombres sólo destinan 25 horas a estas mismas labores, sin diferencias importantes entre ambos en el tiempo dedicado a las actividades remuneradas[29]. Una situación similar puede verse en otros países como Bolivia, Guatemala y Nicaragua (Gráfico 5), donde, si bien en algunos casos las horas dedicadas al trabajo remunerado pueden ser levemente menores entre las mujeres, su dedicación al trabajo doméstico es muy superior a la de sus pares hombres.

[29] Las principales diferencias se encuentran en las horas dedicadas al tiempo personal (17). Fuente INEGI. Encuesta Nacional sobre el uso del tiempo 2002

Gráfico 5
Jornada de trabajo total: Horas destinadas al trabajo doméstico no remunerado entre la población ocupada, por sexo.



Fuente: CEPAL, Unidad Mujer y Desarrollo, Estadísticas de Género. Sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares. Disponible en: http://www.cepal.cl/mujer/proyectos/perfiles/default.htm.

Un estudio sobre la participación por sexo en actividades domésticas realizado con una muestra de hogares en Buenos Aires, Argentina, demuestra que estas actividades sólo se distribuyen de manera más equitativa entre mujeres y hombres cuando las mujeres son las proveedoras económicas del hogar, pero no varían cuando la provisión es compartida. Aún así, las mujeres continúan siendo las principales responsables de la cocina y el lavado de ropa, además de las actividades de crianza como alimentar, vestir y bañar a los hijos, ayudarles con sus tareas escolares, participar de reuniones escolares y llevarlos al médico[30].

2. Acceso de las Mujeres al Mercado de Trabajo

a. Aumenta la tasa de desempleo de las mujeres

El desempleo afecta desproporcionadamente a las mujeres. De acuerdo a la OIT, durante los años noventa las tasas de desempleo entre las mujeres fueron 30% por ciento superiores a las de los hombres en América Latina y el Caribe, de 1990 a 2004 la tasa de desempleo urbano masculina aumentó en 4%, mientras que la femenina lo hizo en 6%[31].

[30] Wainerman, C. (2007). Las tareas con mayor participación masculina cuando las mujeres eran las únicas proveedoras son las reparaciones en el hogar y llevar los hijos a la escuela.
[31] OIT en base a encuestas de hogares de los países. En Abramo y Valenzuela (2006) p. 40

Tabla 1
Tasa de desempleo por sexo. Países de América Latina y El Caribe. 1995-2003

País	1995		2003	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
América Latina				
Argentina	15.6	20.3	15.5	19.5
Bolivia	3.3	4.0	7.0	11.7
Brasil	4.5	4.8	10.1	15.2
Chile	5.5	8.9	7.9	9.7
Colombia	6.8	11.3	14.0	19.6
Costa Rica	5.2	6.3	6.1	7.6
Ecuador	5.5	8.9	9.1	15.0
El Salvador	8.7	5.9	8.6	3.1
Honduras	10.7	4.1	7.1	7.7
México	6.1	6.5	3.2	3.5
Panamá	10.8	20.1	13.2	19.6
Paraguay	5.1	5.5	10.5	12.2
Perú	6.0	8.7	8.5	10.7
R. Dominicana	10.2	26.2	12.3	25.0
Uruguay	8.4	13.6	14.0	19.6
Venezuela	8.9	12.9	16.3	21.1
El Caribe				
Bahamas	10.1	11.8	10.0	11.7
Barbados	16.5	22.9	9.6	12.6
Belice	9.9	17.9	8.6	20.7
Jamaica	10.8	22.5	7.8	16.0
Trinidad y Tobago	15.2	20.5	8.0	13.8

Fuente: OIT. Panorama Laboral 2006

La dificultad para encontrar trabajo es mayor entre las mujeres jóvenes, que enfrentan tasas de desempleo que duplican el desempleo femenino total y triplican el desempleo masculina total[32]. Adicionalmente, las mujeres tardan más tiempo en encontrar empleo, permanecen más tiempo desempleadas que sus pares hombres, y, en muchos casos, las salidas del mercado de trabajo por no encontrar empleo se constituyen en una forma de desempleo oculto como inactividad[33].

b. Cambios en la Segregación Ocupacional

Los mercados de trabajo en América Latina y el Caribe continúan siendo altamente segregados por sexo, por rama y por categoría ocupacional, lo que restringe la participación de una proporción importante de trabajadores en diversas ocupaciones y genera costos para las economías de la región en términos de flexibilidad, eficiencia y equidad. La segregación por sexo en los sectores limita las elecciones y oportunidades laborales de las personas y se manifiesta por igual en el entrenamiento laboral, las elecciones vocacionales, como en el acceso a empleos, significando para las mujeres, en muchos casos, ocupaciones y posiciones con un menor valor económico (Gálvez 2000). Un estudio para Costa Rica, Ecuador y Uruguay muestra que se trata de un área en la que no se alcanzaron progresos en la década de los años noventa, siendo mayor la segregación horizontal entre la población con menores niveles de

[32] OIT (2007b) Tendencias Mundiales del Empleo de las Mujeres. Modelo de Tendencias Mundiales del Empleo.
[33] Gálvez (1999)

educación.[34] Los datos muestran que las dos ramas que concentran el empleo de las mujeres son las de "comercio, hoteles y restaurantes" y "servicios comunales, sociales y personales", concentrando entre ambas el 75% de las ocupadas urbanas de América Latina y el Caribe[35].

En cuanto a la segregación vertical, la representación de mujeres en posiciones de alta gerencia es extremadamente baja en la región, particularmente en el sector privado. Las mujeres ocupan tan sólo entre el 1 y 3% de los puestos ejecutivos de mayor jerarquía en las corporaciones más grandes del mundo. Entre los factores que limitan el ascenso de las mujeres a posiciones de liderazgo en el mundo empresarial destacan la exclusión de las redes informales, el estereotipo sobre la falta de capacidad de liderazgo y las dificultades de conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares y domésticas.[36]

Finalmente, las mujeres se encuentran sobre-representadas en los sectores de baja productividad, como el servicio doméstico y el comercio minorista; lo que tiene efectos en la calidad del empleo al que pueden acceder, así como en las remuneraciones e ingresos que pueden obtener.

Recuadro 2
Implicaciones de la segregación ocupacional por sexo

Los altos niveles de segregación ocupacional por sexo pueden tener importantes implicaciones para el bienestar del hombre y la mujer, así como para la eficiencia de los mercados laborales en la medida en que:

- Contribuyen a la falta de movilidad en el mercado laboral, dado que las mujeres quedan efectivamente excluidas de ocupaciones "masculinas" y los hombres quedan efectivamente excluidos de ocupaciones "femeninas". La ausencia de movilidad afecta la capacidad del mercado laboral de ajustarse a los choques y cambios agregados en los patrones de comercio.
- Afectan la educación y capacitación de las generaciones futuras. Las decisiones de los padres sobre la educación de sus hijos se basan en las oportunidades laborales percibidas. La segregación ocupacional podría resultar en una inversión insuficiente en la educación y capacitación de la mujer para ocupaciones técnicas, así como en una inversión insuficiente en la educación y capacitación del hombre en actividades atinentes al suministro de servicios.
- Tienen un impacto en la pobreza, dado que las ocupaciones "femeninas" por lo general ofrecen bajos salarios como herencia de antiguos modelos sociales en los que los hombres se encargaban de ganarse el pan y los salarios de las mujeres eran nominales. Esta escala de bajas remuneraciones podría tener incidencia en la pobreza en los hogares de jefatura femenina y en aquellos donde la mayoría de sus miembros son mujeres.
- Contribuyen a perpetuar los estereotipos de género relacionados con los roles apropiados para la mujer, así como en los diferenciales de ingreso en razón del género.[37]

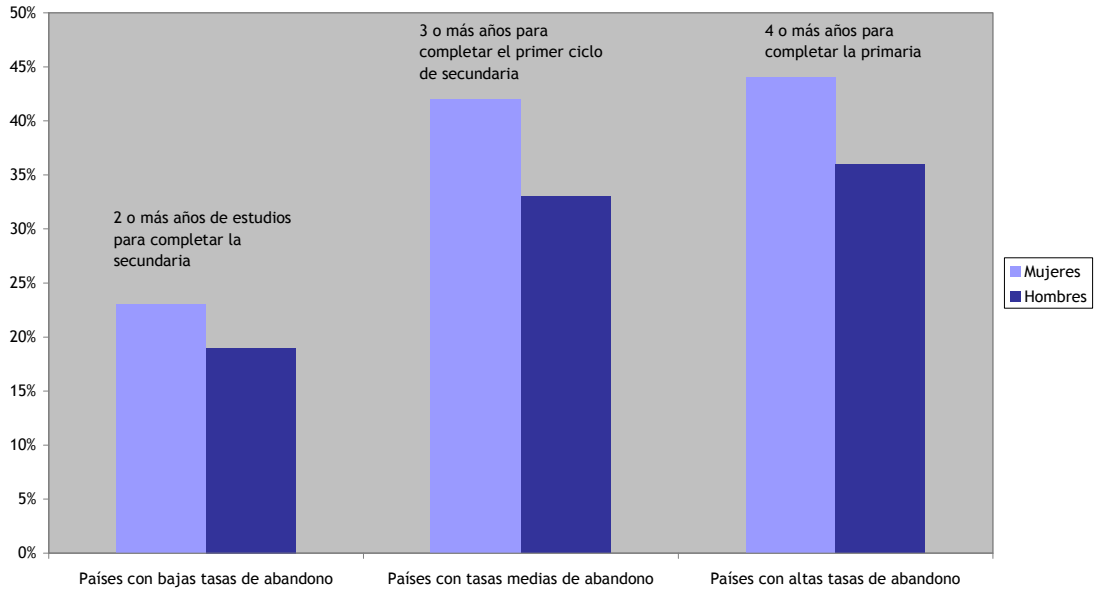
c. El nivel educativo incide en las oportunidades de empleo para las mujeres

El avance de las mujeres en materia educativa es uno de los grandes éxitos de la región. De hecho, tanto la matrícula primaria como la secundaria de las niñas supera la de los varones en

[34] Deutsch et al (2004). Gálvez (1999) muestra un proceso similar para 5 países –Brasil, Costa Rica, Honduras, Panamá y Venezuela- los que disminuyeron sus índices de segregación sexual de las ocupaciones en un 3% promedio entre 1990 y 1997.
[35] Datos en torno a 2002. CEPAL, Unidad Mujer y Desarrollo, Estadísticas de Género. Sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares. Disponible en: http://www.cepal.cl/mujer/proyectos/perfiles/default.htm y OIT Caribbean Labour Statistics
[36] Márquez y Lejter. (2000)
[37] Véanse Jacobs y Lim (1992), Tzannatos (1999) y Anker (1998).

la mayoría de los países[38]. Sin embargo, esta igualdad en los resultados educativos es un fenómeno relativamente reciente, pues entre los adultos de 41 a 50 años sólo en tres países de la región las mujeres tienen más años de escolaridad que los hombres[39]. Si bien se constatan resultados semejantes en la cobertura del sistema educativo para mujeres y hombres, persisten situaciones de abandono y deserción escolar entre las niñas, especialmente entre la población más pobre e indígena, lo que representa un problema en tanto el costo marginal de la deserción escolar es mayor para las mujeres (Gráfico 6).

Gráfico 6
Ingresos Laborales Perdidos por Abandono Escolar por Sexo y Grupos de Países



Fuente: CEPAL (2002) Panorama Social de América Latina 2001-2002.

Silveira (2006) reconoce la relación existente entre el nivel educativo y las posibilidades de incorporación al mercado laboral, especialmente para las mujeres; más años de estudio favorecen la posibilidad de acceder a una ocupación, así como la inserción de la mujer en el sector formal. Esto confirma que la situación descrita en el Panorama Laboral de la OIT de 1999 se mantiene, donde se observa que la brecha de formalidad entre hombres y mujeres era de 20% para el grupo en el tramo educativo de 0 a 5 años de estudio, de 16% para el tramo educativo siguiente (6-9 años de estudio) y de apenas un 2% entre quienes contaban con más de 10 años de estudios.

Los progresos en cuanto a educación no se han alcanzado aún en lo que respecta al entrenamiento laboral, capacitación y educación vocacional. Uno de los principales problemas de la formación para el trabajo son sus grandes niveles de segregación, concentrándose las mujeres sólo en algunos sectores, limitando con ello su adquisición de activos adecuados a las demandas de la estructura de oportunidades. De acuerdo al análisis de pertinencia de la educación para la vida laboral que hace la CEPAL (2005), en el nivel secundario, donde se inicia la orientación profesional y laboral, los contenidos educativos no suelen estar adaptados a las exigencias del mundo laboral; además, la educación que se entrega a las jóvenes está permeada por estereotipos de género y el tipo de desempeño laboral que se considera apropiado para las mujeres.

[38] De acuerdo a UNESCO (UNESCO Institute of Statistics, www.uis.unesco.org) alrededor de 2001 solo República Dominicana y Grenada no habían alcanzado la igualdad en primaria, mientras que Anguila y Perú no lo hacían a nivel secundario. Guatemala es el único país donde las niñas están por detrás de los varones en ambos ámbitos.
[39] CEPAL. Estadísticas de Género www.eclac.cl/mujer/

Adicionalmente, las mujeres acceden en menor medida a programas de capacitación y formación en el lugar de trabajo; y cuando la capacitación debe ser asumida en forma particular, los costos asociados, tanto financieros como en tiempo, la necesidad de contar con cuidado infantil y otros factores tales como la falta de prioridad de este tipo de actividad en las opciones familiares o el escaso acceso a la información adecuada sobre las facilidades que se ofrecen, dificultan la asistencia programas de entrenamiento, especialmente en el caso de las mujeres más pobres.

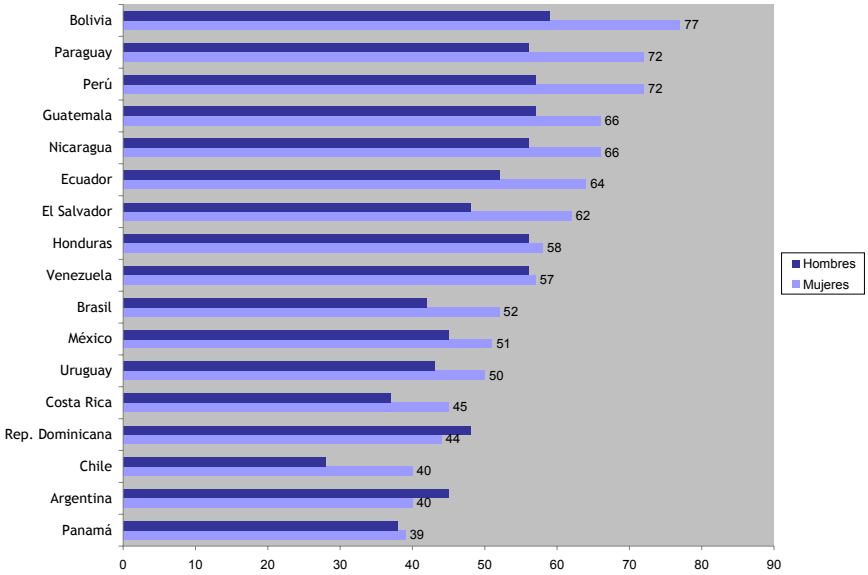
3. Calidad del Empleo Femenino

a. Mayor participación de las mujeres en el sector informal y en el trabajo en sectores de baja productividad

Las mujeres se encuentran sobre-representadas en el sector informal; en efecto, según el Panorama Laboral de América Latina de la OIT, en 2006 51.4% de las mujeres económicamente activas trabaja en este sector, tan sólo 2% menos que el porcentaje que lo hacía una década atrás, principalmente por su mayor participación entre los trabajadores independientes no remunerados (el doble que los hombres) y el servicio doméstico (actividad casi exclusivamente femenina). Bolivia tiene la mayor proporción de mujeres en el sector informal (76.7% para 2002), mientras que en Paraguay, Nicaragua, Ecuador, El Salvador, Colombia y Perú dicha tasa se sitúa en torno al 60%. Esto significa que hay una mayoría de mujeres trabajadoras que no se encuentran protegidas por la legislación laboral, no están cubiertas por la seguridad social y otros instrumentos de protección frente a accidentes, enfermedades, pensiones y desempleo. De hecho, solo el 33.4% del total de trabajadores en el sector informal estaban amparados por alguna protección en salud y/o pensiones.

En lo que respecta a los sectores de baja productividad, las tendencias observadas por la CEPAL son similares, como lo muestra el Gráfico 7.

Gráfico 7
Población urbana por sexo en sectores de baja productividad (2002)



Fuente: CEPAL, Unidad Mujer y Desarrollo, Estadísticas de Género. Sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares. Disponible en: http://www.cepal.cl/mujer/proyectos/perfiles/default.htm

Adicionalmente, las mujeres que trabajan en el sector informal o de baja productividad ven afectados sus ingresos, los que son menores que en el empleo formal. Estudios elaborados por el BID muestran que en 12 de 16 países de la región las mujeres que trabajan en el sector informal tienen mayores probabilidades de ganar "salarios de pobreza"[40], precariedad que es mayor entre las mujeres indígenas y afro-descendientes[41]. La desigualdad de género es agravada por discriminación étnica: un gran número de mujeres provenientes de grupos indígenas y de origen africano enfrentan desventajas y varias formas de segregación en el mercado laboral. En Guatemala, 89% de la población indígena se inserta en el sector informal, 20% más que los trabajadores no indígenas; mientras que en Brasil la brecha entre mujeres negras y blancas en cuanto a inserción en el empleo informal es de 10%[42].

b. El trabajo doméstico continúa siendo una fuente importante de empleo para las mujeres

En la década de los 90 el empleo doméstico creció en promedio un 2.4% anual (CEPAL, 2001); llegando a representar en 1995, el 15.4% del empleo urbano y el 14.2% en 2005 (OIT, 2007). Esta ocupación es un claro ejemplo de la segregación ocupacional por sexo, siendo mujeres más del 90% de los empleados en esta categoría. El empleo doméstico está asociado a una forma de empleo precario; pues se trata de una ocupación, por lo general, con muy bajos niveles de remuneración, horarios de trabajo poco definidos, falta de contratos laborales, bajos niveles de cotización a la seguridad social y altamente segregada.

Recuadro 3
Mujeres indígenas y empleo doméstico

La migración económica de mujeres indígenas a zonas urbanas tiende a ubicarlas en el trabajo por cuenta propia, el comercio callejero informal o dentro el sector de servicios, principalmente en el servicio doméstico. Este último en general caracterizado por una alta desprotección, carencia de servicios sociales y salarios por debajo o en torno al sueldo mínimo. La CEPAL (2004) reconoce la sobre representación de las mujeres indígenas en el servicio doméstico. En el caso de Bolivia, 70% de las trabajadoras domésticas eran indígenas en 2002. En México, una cuarta parte de las mujeres indígenas ocupadas son trabajadoras domésticas[43]. Ejemplificando el entrecruce de discriminaciones, el fenómeno de la "criadita" en Paraguay compromete la entrega de una niña –generalmente de origen rural o indígena- a una familia urbana la cual, a cambio de servicios domésticos, le da asistencia a la escuela. Esta práctica en general conlleva diferentes niveles de explotación, además de trabajo infantil y reproducción del esquema del servicio doméstico para las mujeres indígenas. Estas trabajadoras enfrentan brechas étnicas, percibiendo salarios más bajos que sus pares no indígenas. En el caso de Chile, según la encuesta Casen 2000, el ingreso promedio de las empleadas domésticas indígenas chilenas era el 71% del ingreso del servicio doméstico no indígena.

Fuente: Naciones Unidas (2004); OIT (2003); Alvarenga, Benítez y Walder (2005).

c. Persiste la desigualdad salarial

A pesar de que entre la población económicamente activa las mujeres tienen mayores niveles de educación que los hombres, las diferencias salariales por sexo permanecen. De acuerdo a la OIT (2006), en 1990 las mujeres latinoamericanas percibían 59% de los ingresos mensuales masculinos y en 2000, el 66%, reduciéndose levemente la brecha de ingresos. En la existencia

[40] Salarios donde el trabajador recibe 1 dólar por hora o menos de acuerdo a la paridad de poder adquisitivo. Duryea, Jaramillo y Pagés (2003)
[41] De acuerdo a Duryea (2001) las mujeres indígenas constituyen el 80% del sector informal en Guatemala, el 78% en Brasil, el 90% en Bolivia y 89% en Perú.
[42] OIT (2005).
[43] Calfio, M. y Velasco, L. (2005)

de esta diferencia influyen la estructura del empleo, la segregación ocupacional, la calificación de la fuerza de trabajo, las trayectorias laborales y la experiencia adquirida, entre otros. La Tabla 2 muestra que, contrario a lo esperado, la brecha salarial entre mujeres y hombres tiende a ser mayor, a mayores niveles de educación de ambos, lo que dice relación con la segmentación ocupacional por género del mercado de trabajo (Abramo y Valenzuela 2006).

Tabla 2
Ingreso medio de las mujeres comparado con el de los hombres por años de educación. Circa 2002. Países Seleccionados

País	0 a 3 años	4 a 6 años	10 a 12 años	13 años y más
Honduras	58.6	59.4	73.6	51.5
Brasil	58.9	54.3	57.3	54.6
Costa Rica	72.8	69.0	70.2	57.0
Bolivia	61.4	66.9	65.5	59.6
Paraguay	76.0	64.7	65.7	60.0
El Salvador	66.4	69.1	77.0	64.6
México	64.8	47.8	80.2	66.8
Uruguay	67.4	66.5	70.3	69.0
Ecuador	80.3	69.2	81.6	69.2
Panamá	59.4	62.8	73.8	69.2

Fuente: CEPAL, Unidad Mujer y Desarrollo, Estadísticas de Género. Sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares. Disponible en: http://www.cepal.cl/mujer/proyectos/perfiles/default.htm.

La brecha de ingresos no sólo vulnera el derecho de las mujeres a igual pago por igual trabajo, también representa una pérdida para las mujeres y para el bienestar de los países en su conjunto. De acuerdo al informe del Banco Mundial, BID y SERNAM (2007) para Chile, la reducción de las brechas salariales en un 25%, para las mujeres cuyos salarios se encuentran por debajo del promedio nacional, resultaría en una reducción del 8% de la extrema pobreza y un aumento del 2% del ingreso per cápita promedio.

La brecha salarial se acentúa en combinación con otras desigualdades como la desigualdad racial o étnica, potenciando las diferencias. En Perú, los mestizos ganan un 70% menos que los blancos, y los indígenas un 40% menos que los mestizos[44]. En el 2000 en Brasil las mujeres blancas recibían el 80% del valor promedio recibido por los hombres blancos; los hombres afrodescendientes recibían 46% del mismo monto y las mujeres afro descendientes tan sólo el 40%[45].

4. Protección en el Trabajo

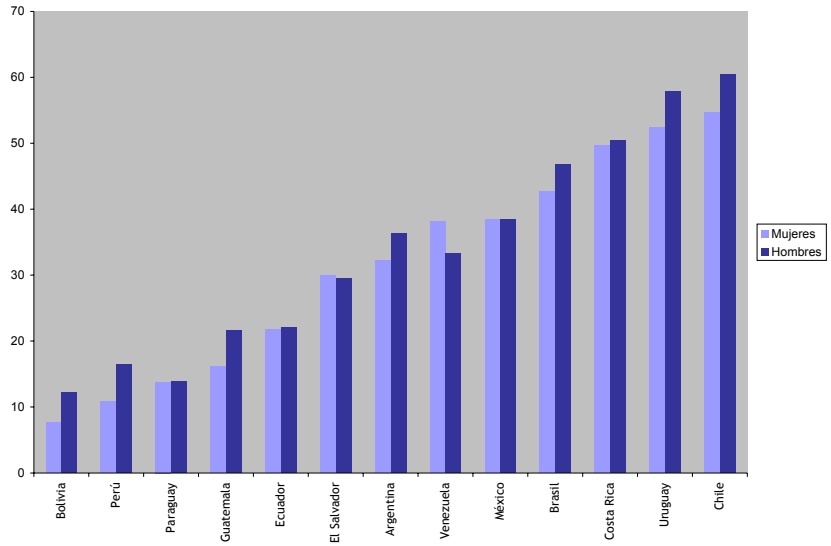
a. Seguridad social: las mujeres están menos protegidas que los hombres

La desprotección social de las mujeres pobres, trabajadoras informales y de las mujeres adultas mayores es un tema a ser abordado, debido a la transición demográfica que se vive en mayor o menor grado en los países de América Latina y el Caribe, la cual presenta un aumento en la esperanza de vida de la población, incidiendo crecientemente en mayores proporciones de población adulta. Este hecho obliga a analizar este proceso desde un punto de vista de género, detectando las dificultades y las necesidades de las mujeres mayores, cuya esperanza de vida sobrepasa la de los hombres. Esta situación se inserta en un contexto en el cual la

[44] Nopo (2004) en OIT (2006)
[45] Leite (2000)

mayor parte de los sistemas de seguridad social existentes en la región están vinculados al mercado laboral, lo cual reproduce en la edad adulta las desigualdades que enfrenta la mujer en el campo laboral (James et al. 2003). Esto debido a que por un lado, su menor inserción laboral y su mayor participación en el sector informal hacen que las mujeres sean minoría entre los beneficiarios de las pensiones. Aunado a esto, las interrupciones en su participación laboral asociadas a la maternidad y el cuidado familiar y las brechas salariales con respecto a los hombres son factores que inciden en los menores ingresos que reciben las mujeres por sus pensiones. Algunos ejemplos pueden observarse en República Dominicana, donde la proporción de hombres adultos mayores que perciben ingresos por jubilación triplica el porcentaje de mujeres, así como en El Salvador, Guatemala y México, donde éstos representan el doble. Cabe mencionar que las diferencias están menos acentuadas en algunos países del Cono Sur[46].

Gráfico 8
Población Económicamente Activa que Contribuye al Sistema de Pensiones por Sexo



Fuente: Rofman (2005) sobre la base de encuestas de hogares de los países respectivos

Como lo muestra el Gráfico 8, las mujeres económicamente activas siguen aportando menos al sistema de pensiones. Si bien en algunos países como Venezuela, México y Costa Rica las mujeres han equiparado a los hombres en el aporte, reduciendo la brecha de 7 a 1.4% entre 1990 y 2005, los niveles siguen siendo bajos. De las mujeres ocupadas en América Latina, apenas el 55% aporta regularmente a los sistemas de seguridad social, y tan sólo lo hacen en torno al 20% de las que se encuentran en sectores de baja productividad[47].

b. La protección a la maternidad sigue siendo clave

La mujer continúa enfrentando obstáculos para su inserción laboral vinculados a la maternidad. Si bien en la mayor parte de los países de la región la legislación laboral ha avanzado en cuanto a la socialización de los costos asociados a la licencia por maternidad y en la protección de los derechos laborales de las madres, la maternidad sigue siendo una limitación y una fuente de discriminación para las mujeres en edad reproductiva, por ejemplo, en la industria maquiladora hay evidencias de que se le exige a la mujer el examen de embarazo como

[46] CEPAL. Sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los países respectivos.
[47] CEPAL (2006) Panorama Social de América Latina 2006.

condición de empleo[48]. Esta discriminación radica en la idea de que el costo laboral de la mujer en edad reproductiva es más alto. Sin embargo, como lo muestran Abramo y Todaro (2002), los costos reales asociados a la maternidad son casi nulos para los empleadores.

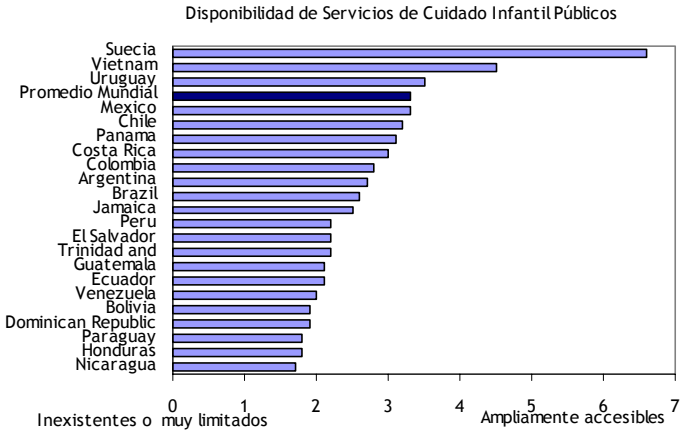
Tabla 3
Costos asociados a la maternidad en países seleccionados. Año 2000
En porcentaje de la remuneración bruta mensual

	Argentina	*Brasil*	*Chile*	*México*	*Uruguay*
Sala Cuna	0.8	0.3	1.2	0	0
Lactancia	0.1	0.8	0.5	0.1	0.2
Reemplazo de la trabajadora	0.1	0.1	0.1	0.1	0
Costo promedio para el empleador	1	1.2	1.8	0.2	0.2

Fuente: Abramo, L. y Todaro, R. (eds.) (2002) Cuestionando un mito: Costos laborales de hombres y mujeres en América Latina. OIT. Lima

La discriminación opera no sólo en el momento del embarazo. En las áreas urbanas de Perú, las madres con hijos menores de 7 años perciben un salario por hora que es 10.7% menor que el de las mujeres sin hijos o con hijos mayores de edad.[49] A estas discriminaciones asociadas a la condición de maternidad se suma la falta de servicios adecuados de cuidado infantil, que representa una barrera insoslayable para la incorporación al mercado laboral de las mujeres de bajos ingresos. En la región, las políticas públicas de provisión de servicios de cuidado infantil se han concentrado tradicionalmente en el segmento inmediatamente anterior a la entrada al nivel escolar, es decir, en los/as niños/as entre 4 y 5 años, fundamentalmente de las zonas urbanas, por lo cual la cobertura de servicios para niños entre 0 y 3 años es aún baja. Un estudio reciente sobre servicios de cuidado infantil en Uruguay, uno de los países más avanzados en cobertura de servicios sociales, indica que la cobertura institucional pública para niños de entre 0 y 3 años es de apenas el 13%, concentrándose la oferta para ese segmento en proveedores privados[50]. Esta situación se refleja también en la percepción que tienen los líderes empresariales (Gráfico 9) de que la cobertura aún no es suficiente.

Gráfico 9
Cobertura de servicios de cuidado infantil (percepción). 2004



Fuente: The Global Competitiveness Report 2004-2005. World Economic Forum

[48] OIT (2006) ICCIT: Examen del caso individual relativo al Convenio núm. 111.México (ratificación: 1961). Human Rights Watch reporta la misma situación para Guatemala.
[49] Piras y Ripani (2005).
[50] Batthyány (2004); Acosta, Perticara y Ramos (2007)

5. Participación y Voz para el Diálogo Social

En América Latina y el Caribe, si bien las mujeres han mejorado su presencia a nivel sindical, a través por ejemplo de secretarías, comisiones o departamentos de la mujer dentro de los sindicatos o las confederaciones sindicales, siguen teniendo una baja participación, esta en parte debido a las propias demandas de género sobre el tiempo de las mujeres. A pesar de ello, las mujeres han logrado que la agenda sindical incluya algunos temas específicos para las mujeres como la igualdad salarial, la denuncia y combate al acoso sexual en el trabajo, el fin de las pruebas de embarazo, entre otros.

La segregación por sectores se refleja también en la organización sindical, por lo que la representación femenina aumenta en sindicatos del sector servicios así como en comercio.

Información recopilada por la CEPAL (1999) da cuenta de diferencias importantes entre los países del Caribe y los latinoamericanos, con diferencias que van desde la ausencia de mujeres hasta una proporción de 60% de mujeres en cargos directivos de sindicatos nacionales o centrales sindicales. La mayor presencia femenina se encuentra en Dominica, donde tanto la Amalgamated Worker's Union y la Civil Service Association presentan tasas de participación femenina iguales o superiores al 50%; mientras que en Santa Lucía la participación de las mujeres en las organizaciones sindicales es del 40%.

III. PANORAMA DE POLÍTICAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL TRABAJO DECENTE EN LOS MINISTERIOS DEL TRABAJO

A fin de suprimir las discriminaciones que mantienen las diferencias de género y alcanzar la meta de trabajo decente, es necesario realizar diversas intervenciones en una variedad de espectros. Se requieren políticas específicas a fin de asegurar el respeto y protección de los derechos de las mujeres trabajadoras, eliminar las restricciones estructurales a la capacidad de las mujeres para ampliar sus oportunidades de empleo, así como el valor de su contribución al trabajo total, aumentar su protección social y acceso al empleo de calidad; además de mejorar su capacidad de voz y representación. Para ello no es sólo menester contar con políticas e intervenciones en el mercado laboral para modificar las condiciones de trabajo tanto en el sector formal como en el informal, y para rectificar los desequilibrios y las prácticas discriminatorias por razones de género. También es necesario fortalecer la transversalización de género en las instituciones de diversos sectores y sus acciones y políticas, a fin de abordar de manera integral los problemas de las mujeres.

La presente sección presenta un panorama de una serie de políticas orientadas a la igualdad de género y el fortalecimiento institucional para lograrlo, que abordan los temas delineados en la sección anterior. Esto con el fin de dotar a los Ministerios de Trabajo reunidos en la CIMT de una serie de opciones para la transversalización de género, y a través de ellas, contribuir a la cooperación y mejoramiento de sus políticas y programas. Dando cuenta de los principales avances en América Latina y El Caribe, esta sección aborda aquellas áreas más urgentes, en función del diagnóstico anteriormente presentado. Un panorama general de las diversas áreas abordadas por las prácticas presentadas se recoge en la Tabla 4 a continuación.

Tabla 4
Resumen prácticas destacadas por áreas de impacto

Programa	Participación	Desempleo	Segregación	Calidad empleo	Informalidad	Responsabilidades compartidas	Desigualdad salarial	Protección social	Maternidad	Discriminación	Participación sindical	Fortalecimiento institucional
Red de centros de intermediación laboral (Perú)	x	x			x					x		
Bolsa de empleo Chambanet (México)	x	x			x					x		
Cuentas individuales de aprendizaje (UK)		x	x	x								
Programa para retornados (Irlanda)	x	x				x			x			
Mujeres en transición (USA)	x	x							x			
Jive development (UK)		x	x	x	x							
Entrenamiento en empleos no tradicionales (Caribe)		x	x				x					
Programa Joven (Chile, Argentina y Perú)		x	x				x			x		
Career One Stop (USA)	x	x	x	x	x							
Observatorio Laboral (México)	x	x	x	x	x							
Career Services (Nueva Zelanda)	x	x	x	x	x		x					
Futuro Laboral (Chile)	x	x	x	x	x		x					
Observatorio Laboral de educación (Colombia)	x	x	x	x	x		x					
Workplace (Australia)	x	x	x	x	x							
Iniciativa de Cuidado Infantil (Irlanda)	x					x			x			
Fortalecimiento tribunales laborales (El Salvador)				x						x		x
Ley igualdad salarial (Canadá)							x			x		
Sellos de buenas prácticas de género (México y Brasil)				x						x		
Reforma Previsional (Chile)								x	x			
Ley de cupo sindical (Argentina)											x	
Comisiones Tripartitas (Países del Cono Sur)											x	x
Observatorio asuntos de género (Colombia)										x		x
Indicadores Laborales (CEPAL)												x
Sellos de buenas prácticas de género (México y Brasil)				x			x			x		
Programa de Mejoramiento de la Gestión (Chile)												x
Vademécum Laboral (Ecuador)										x		x

1. Fortalecimiento del Capital Humano de las Mujeres

A pesar de los logros en materia de educación de las mujeres, es necesario continuar mejorándola a fin de aumentar su capital humano y favorecer una mejor inserción laboral. Para esto se requiere mejorar el acceso de las mujeres a oportunidades de educación y de formación para el trabajo. Esto va desde mejorar el acceso a la educación de adultos, la promoción de incentivos para la formación técnica de las mujeres jóvenes y programas de capacitación a lo largo de la vida adecuados a las necesidades y demandas de las mujeres y de potenciales empleadores.

Un tema recurrente es el de la renovación del capital humano de la población, es decir, la adquisición de nuevas competencias a lo largo de la vida laboral. Este tema se vuelve más relevante hoy cuando se requiere que las y los trabajadores adquieran nuevos conocimientos y destrezas para operar en entornos productivos intensivos en tecnologías y con crecientes exigencias de calidad de servicio. Para ello deben abordarse aspectos claves como: ampliar el acceso a oportunidades de aprendizaje de calidad y pertinencia demostradas, y disponer de instrumentos de apoyo adecuados a la demanda específica de diferentes grupos de la población. Asimismo, aspectos como la colocación de dicha demanda se vuelven fundamentales para el uso de las capacidades de mujeres y hombres a su máximo potencial. La aproximación a un modelo adecuado a las necesidades individuales, en la línea de las cuentas individuales de aprendizaje diseñadas en el Reino Unido, es un camino a considerar.

Recuadro 4

Cuentas Individuales de Aprendizaje (ILAs)

Las cuentas individuales de aprendizaje son parte de la estrategia de aprendizaje a lo largo de la vida del gobierno del Reino Unido, con el fin de crear una fuerza de trabajo más capacitada a partir del fomento a la inversión de las personas en su propio futuro y la consiguiente responsabilización sobre el desarrollo laboral y vocacional personal.

Como mecanismo de financiamiento de la educación y entrenamiento, se basan en un modelo de inversión tripartito con contribuciones personales, del estado y del empleador (en caso de existir), estas contribuciones varían de acuerdo a las características de los individuos y no en todos los casos son contribuciones monetarias; por ejemplo, los estados pueden entregar descuentos en matrículas, materiales o servicios adicionales (equivalentes a un cierto valor) para la educación.

Si bien fueron diseñadas sin un foco de género específico, las ILAs han sido aprovechadas por las mujeres de manera importante. Sin embargo, muchas mujeres han abierto su ILA y no la han utilizado, entre los motivos esgrimidos para ello destacan la falta de tiempo y las responsabilidades domésticas, las que podrían subsanarse si parte de las contribuciones del estado tuvieran, por ejemplo, la forma de mecanismos de cuidado infantil o similares.

Fuentes: OECD (2001); Scottish Parliament Information Center (2000); Wiseman, J (2005).

La planificación de programas de educación y formación adecuados a las necesidades del mercado de trabajo requiere conocer la demanda laboral, por ejemplo a través de encuestas a empresas en los diversos sectores económicos, de manera que desarrollen una capacitación acorde a las necesidades de los empleadores. La capacitación ciega no contribuye a mejorar la empleabilidad de las personas o a desplazar el empleo de las mujeres hacia actividades de mayor productividad, disminuyendo además la segmentación laboral.

Uno de los ámbitos donde esta planificación sería de gran utilidad, es la reinserción laboral de las mujeres que han estado ausentes del mercado laboral por periodos prolongados de tiempo por desempleo sostenido convertido en inactividad o salidas producto de la maternidad, cuidado infantil u otras contingencias. Un ejemplo en esta línea es el programa para mujeres en transición de Estados Unidos.

Recuadro 5
Mujeres en Transición (Working Women in Transition)

El programa Working Women in Transition (WWIT) está dirigido a mujeres que se encuentran transitando del ámbito doméstico al mercado laboral, entre diferentes etapas de su vida, o que se reponen de enfrentar algún tipo de contingencias. Su implementación piloto incluyó madres solteras, mujeres recibiendo asistencia familiar temporal, mujeres liberadas de prisión y mujeres víctimas de huracanes, entre otras.

Estas mujeres reciben acceso a mentores presenciales como en-línea, herramientas de empleo electrónicas y capacitación laboral. Reciben además acceso a cuidado infantil, apoyo para transportarse, consejería y vestimenta adecuada para el trabajo. Todo esto con el objetivo de mejorar sus redes, conectarlas con una serie de recursos para la inserción laboral y permitirles acceder a un empleo, mejorar el trabajo al que acceden o continuar con su educación.

Parte importante del proceso es que los proveedores locales son diversas instituciones de la sociedad civil y de la comunidad a las que en general las mujeres suelen tener más acceso.

Fuente: Programa WWIT. Disponible en: www.workingwomenintransition.org

Otras posibilidades de acción en el área de capacitación apuntan a la reducción de estereotipos de género tanto entre las propias mujeres como entre los empleadores; mejorar la conciliación de la capacitación con otras demandas sobre el tiempo de las mujeres (por ejemplo, proveyendo opciones de cuidado infantil); aumentar la gama de opciones de entrenamiento disponibles para las mujeres; incluir a las oficinas de asuntos de la mujer en la formulación y ejecución de los programas de formación profesional; el desarrollo de programas de mentoría entre mujeres que se encuentran trabajando y las que buscan trabajo.

2. Fomento de Programas y Servicios de Vinculación Laboral

El mercado de trabajo en América Latina y el Caribe tiende a ser altamente discriminatorio, especialmente por depender fuertemente de redes informales y contactos personales y/o familiares, los que le restan transparencia y limitan la circulación de información así como las oportunidades para quienes carecen de dichas redes o contactos, reforzando y perpetuando discriminaciones como la de género. La creación o fortalecimiento de servicios de intermediación laboral que faciliten y mejoren la vinculación entre las mujeres y potenciales empleadores es una forma de subsanar estas dificultades puesto que, en muchos casos, la falta o pérdida –por desuso- de redes de información deja a las mujeres sin recibir información sobre vacantes, avisos de trabajo o aplicando a trabajos inconsistentes con sus aptitudes o con las demandas solicitadas.

Ahora bien, es necesario que estos servicios cuenten con una perspectiva de género, es decir, que tomen en consideración las necesidades y posibilidades de las mujeres, a la vez que estén enfocados a promover la ocupación de mejores puestos de trabajo para ellas. Es necesario que desde estas instancias exista una estrategia explícita de incorporación de trabajadoras a sectores tradicionalmente "masculinos" de la economía y a empleos de calidad en sectores de media o alta productividad. Además deben contar con personal capacitado para atender las diferentes necesidades de las mujeres; asimismo, fomentar su operación de manera no discriminatoria es fundamental[51]. Debe considerarse en esta etapa la necesidad de asesorar

[51] Se han documentado casos en que estos servicios al focalizarse en sectores altamente vulnerables de la población pierden efectividad pues no amplían la búsqueda de oportunidades laborales mas allá de un cierto radio limitado, reproduciendo los mecanismos originales de discriminación.

directamente a las mujeres que buscan empleo en aspectos tales como la confección de hojas de vida (currículos), técnicas de entrevista, etc.

Algunos de los mecanismos ya existentes para promover la eficiencia de la intermediación laboral podrían ser adaptados a fin de beneficiar positivamente a las mujeres. Por ejemplo:

- Los mecanismos competitivos de apoyo a las instituciones intermediarias. Recientemente anunciado en Chile e implementado en otros países, este formato pone a competir a las agencias de empleo públicas con colocadores privados o de organizaciones sin fines de lucro, con incentivos monetarios o de otro tipo por cada trabajador colocado y con permanencia en el empleo luego de un plazo determinado. Si estos incentivos consideraran cuotas especificas de colocación de mujeres –por ejemplo, en empleos no tradicionales- las agencias de colocación y empleo tendrían que hacer los esfuerzos correspondientes, lo que incluye incentivar a los empleadores a superar prejuicios a la contratación de mujeres.
- Las mujeres jóvenes tienen tasas de desempleo más altas y mayores dificultades para encontrar su primer trabajo, a partir del cual se construirá su trayectoria laboral y su potencial de ingresos. La provisión de herramientas y experiencias para mejorar esa primera oportunidad laboral es un nicho para las oficinas de intermediación laboral.
- La interconexión o creación de redes de colocación laboral, como la **red de Centros de Intermediación e Información Laboral (CIL)** de Perú, que reúne a iglesias, ONGs, centros de capacitación, empresas y otras organizaciones locales permite llegar a las mujeres dentro de su ámbito comunitario a través de las organizaciones que les generan confianza[52]. Un mecanismo útil a este respecto son también las unidades móviles que llevan los servicios a las comunidades o a las cercanías de los hogares, subsanando uno de los principales obstáculos de las mujeres –conciliación del tiempo de las responsabilidades familiares y de cuidado infantil.
- El aprovechamiento de las tecnologías de información a través de la creación de bolsas de empleo electrónicas como **Chambanet** en México permite una mayor transparencia en los procesos, mayor conocimiento de oportunidades laborales disponibles y la superación de los límites geográficos al informar sobre empleos en todo el país, aumentando con la información las posibilidades para las mujeres de encontrar un empleo.
- La incorporación del empleo autónomo y a domicilio entre los servicios de intermediación laboral. Una gran proporción del empleo femenino es en el sector informal, por lo cual es necesario ajustar los servicios a un intercambio de información al respecto, lo que podría complementarse con adaptaciones pertinentes para desprecarizar este tipo de inserción laboral (por ejemplo, vinculación con programas de creación de microempresas).

[52] Si bien sin incorporar perspectiva de género, la red peruana logró un aumento en el número de personas inscritas en el servicio, el número de empleos en su cartera y un aumento en el número de colocaciones. (Mazza, 2003)

3. Reducción de la Segregación Laboral

Las políticas de capacitación especialmente dirigidas a reducir la segregación ocupacional hacen hincapié en el adiestramiento para ocupaciones en que las mujeres no se han desempeñado tradicionalmente. El impacto de estos programas en el aumento del empleo femenino en ocupaciones no tradicionales ha sido documentado en evaluaciones sistemáticas.[53] Entre las acciones a realizar podría, por ejemplo, proveerse a las agencias de capacitación con información sobre segregación de género y sobre la manera de contrarrestarla.

Recuadro 6
Programas para Reducir la Segregación por Género

El programa ***JIVE Development Partnership*** en el Reino Unido creó en 2003 una red de "Centros de Des-segregación" con el fin de abrir opciones de desarrollo profesional para mujeres en ámbitos tradicionalmente masculinos del mercado laboral y para apoyar a los empleadores en la diversificación de la fuerza laboral. Estos centros se constituyen en alianza con instituciones de capacitación, organizaciones de empleadotes, instituciones educacionales, servicios de colocación y orientación laboral y la Comisión Nacional de Igualdad de Oportunidades.

Los cuatro centros regionales creados operan con proveedoras mujeres especializadas en entrenamiento en ocupaciones no tradicionales (o masculinas), quienes son las encargadas de los centros. En el caso de Londres, el centro está en manos de Educación de Mujeres para la Construcción (WEB), el principal proveedor de entrenamiento de mujeres en el ámbito de la construcción. Cada centro regional ofrece los siguientes servicios:
- Formación en equidad de género para supervisores, profesores, entrenadores y personal de apoyo de instituciones de educación técnica, superior y proveedores de capacitación.
- Entrenamiento para orientación vocacional de género en ocupaciones no segregadas.
- Apoyo a empresas para el uso de una herramienta de auditoria de género (desarrollada por JIVE) para analizar aspectos de captación y retención de empleados con perspectiva de género, y apoyo en generar ambientes laborales igualitarios.
- Apoyo y conserjería para la inserción a mujeres y jóvenes trabajando o preparándose en sectores no tradicionales.

A nivel regional, está el **Proyecto regional para la capacitación de mujeres en oficios no tradicionales**, implementado en **Belice, Guyana, Jamaica y Trinidad y Tobago**. Implementado entre 1995 y 2002, incluyó una campaña de comunicación orientada a sensibilizar a las mujeres, potenciales empleadores y la sociedad en su conjunto, la capacitación de mujeres de escasos recursos en reparación de automóviles, carpintería, reparación de computadoras, instalación eléctrica, mantenimiento industrial, plomería, soldadura, entre otros; y la garantía de un empleo al término del proceso de entrenamiento. En Belice se incorporó al mercado laboral el 39% de las participantes, al igual que en Jamaica. Los mejores resultados se registraron en Trinidad y Tobago con 46% de empleo al finalizar el programa.

Entre los efectos no considerados del programa estuvo el aumento de la violencia doméstica como consecuencia de la decisión de las mujeres de participar del programa sin consulta a sus maridos o por las largas ausencias del hogar que esa participación requería. Esto da cuenta de la necesidad de de sensibilizar en género a la familia en su conjunto e incluir dentro del programa acciones para incluir a las parejas en el proceso a fin de reducir las resistencias y aprehensiones que estos programas puedan generar.

Fuentes: EQUAL. Comisión Europea. http://ec.europa.eu/employment_social/equal; Peart, M. (2002).

En términos de intervenciones de largo plazo, aquellas dirigidas a facilitar la inserción temprana de las jóvenes, especialmente de bajos recursos, contribuyen a disminuir sus altas tasas de desempleo y promueven oportunidades de inserción laboral menos segregada y con mejor protección. En América Latina, algunos programas de entrenamiento de jóvenes como

[53] ICRW (2001)

ProJoven de Perú, Chile Joven y Argentina Joven han incorporado la perspectiva de género, por ejemplo estableciendo metas en cuanto a participación de mujeres, incluyendo complementos económicos en las becas de mujeres con hijos o proveyendo servicios de guardería infantil. Entre los impactos documentados, esta el incremento de los salarios reales de las mujeres en 184%[54] y el aumento en la demanda por educación de 4,6% a 19,5%[55]. Otra experiencia relevante en la capacitación y colocación de jóvenes –aunque de más largo plazo y mayores costos- es la de **Job Corps** en Estados Unidos, de la que podrían derivarse algunos aprendizajes[56].

4. Creación de Sistemas de Información sobre los Mercados Laborales: Observatorios Laborales

Los observatorios laborales son un excelente mecanismo para mejorar la toma de decisiones informadas sobre empleo, capacitación y educación, pues entregan información periódica sobre las dinámicas de los mercados de trabajo nacionales, los diferentes programas de empleo, además de proveer orientación vocacional y de empleo; fomentando la des-segregación, la búsqueda de opciones laborales y educacionales donde las oportunidades de empleo y/o los salarios sean mayores, y abriendo posibilidades, en algunos casos no pensadas con anterioridad, para las mujeres.

No existe homogeneidad entre los observatorios laborales, ni en sus contenidos ni en su incorporación de género, pero algunos buenos ejemplos de las diversas formas que pueden tomar son:

El observatorio más comprehensivo es **Career One Stop** de Estados Unidos (www.careeronestop.org), que reúne en un único sitio un grupo de recursos electrónicos de orientación vocacional (Career Info Net), intermediación laboral (Job Bank) y de servicios disponibles a nivel nacional, estatal y local (Service Locator). Lamentablemente su incorporación de perspectiva de género se encuentra limitada a información para mujeres emprendedoras, orientación a veteranas de las fuerzas armadas para su reinserción laboral y, como parte del centro de información, una serie de recursos para mujeres.

En el caso de América Latina, el **Observatorio Laboral** de México (www.observatoriolaboral.gob.mx) reúne una gran cantidad de recursos, con información sobre carreras, ocupaciones y servicios disponibles, vinculando a través de este último a servicios de intermediación y bolsas de empleo. Toda la información de carreras y ocupaciones a nivel nacional y estatal se presenta desagregada por sexo en lo que respecta a mujeres participantes, con excepción de la información relativa a los salarios, lo cual impide ver las brechas salariales y las diferencias en este sentido. Las herramientas de autoevaluación de habilidades y de orientación vocacional que tiene son muy útiles en la medida que orientan decisiones sin preconcepciones de género.

También en América Latina se destaca **Futuro Laboral** en Chile (www.futurolaboral.cl) que presenta información sobre carreras universitarias y técnicas –salarios de entrada y al cuarto año en el mercado de trabajo, matriculados por sexo, campo laboral. Asimismo, en Colombia está el **Observatorio Laboral para la Educación** (www.graduadoscolombia.edu.co) que también entrega la información de graduados por sexo. Ambos portales se verían fortalecidos al incorporar recursos que incentiven a las mujeres a elegir carreras no tradicionales y mostraran información sobre sectores de más o menos productividad y segregación laboral.

[54] en el caso de ProJoven Peru. Fuente: Saavedra, J. y Chacaltana, J (2000)
[55] en el caso de Argentina Joven. Fuente: De Moura, C. (1997)
[56] Referencias adicionales en www.jobcorps.dol.gov

Adicionalmente, a nivel internacional, se destaca **Career Services** de Nueva Zelanda (www.careers.govt.nz), con información amplia sobre cada trabajo, industria, tendencias de empleo, oportunidades de capacitación y entrenamiento, becas y servicios de apoyo, etc. Las estadísticas que presenta se encuentran desagregadas por sexo en todos los casos, entregando información incluso sobre refugios para mujeres víctimas de violencia doméstica, mujeres reinsertándose laboralmente luego de la maternidad, jefes de hogar sin pareja, con información para reorientación de carrera en dichos casos.

El portal **Workplace** en Australia (www.workplace.gov.au), recoge las dinámicas del mercado de trabajo además de vincularse a una bolsa de empleo y proveer recursos para la inserción laboral. En lo que respecta a género entrega una serie de "tips" o datos para mujeres en búsqueda de trabajo, desde actitudes en la búsqueda de empleo, razones para la pérdida de empleo por sexo, como mejorar la hoja de vida y reinsertarse laboralmente, además de los reportes periódicos de la agencia de igualdad de oportunidades en el empleo.

Adicionalmente, en una línea completamente distinta, los observatorios de políticas de género, no sólo evalúan la implementación de las políticas existentes y los resultados de sus evaluaciones, sino que proveen información a los beneficiarios, la opinión pública y los diseñadores de políticas, fomentan la rendición de cuentas y el cumplimiento de los componentes de género de cada política.

Recuadro 7
Colombia. Observatorio de Asuntos de Género (OAG)

A cargo de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer – CPEM, el Observatorio de Asuntos de Género es una herramienta para hacer seguimiento al cumplimiento de normas nacionales e internacionales vigentes relacionadas con la equidad de la mujer y la equidad de género, y a políticas públicas, planes y programas a fin de conocer el impacto diferenciado que tienen sobre hombres y mujeres. Lo anterior, con el objeto de hacer recomendaciones que contribuyan a eliminar las discriminaciones y a superar las inequidades de género que aún se presentan en el país.

El Observatorio recopila, sistematiza, procesa y analiza información estadística, a través de 81 indicadores en 5 ejes temáticos, uno de los cuales es Empleo y Desarrollo Empresarial. A partir de una ley promulgada en 2006, el Observatorio adquirió carácter permanente y compromete a entidades nacionales, departamentales, municipales y distritales a suministrar periódicamente información al OAG, desagregada por sexo.

En el área de Empleo y Desarrollo Empresarial, el OAG hace seguimiento a los siguientes indicadores:
- Participación de la mujer: población económicamente activa, población en edad de trabajar y tasa de participación laboral
- Ocupación de la mujer: tasa de ocupación, población desocupada y población inactiva
- Desempleo de la mujer
- Subempleo de la mujer
- Actividades de la mujer no reconocidas como productivas (trabajo doméstico)

También se hace seguimiento a las herramientas de equidad en función de sus resultados, a saber:
- Relación hombres/mujeres en contratos de aprendizaje
- Relación hombres/mujeres en programa Jóvenes en Acción
- Relación hombres/mujeres en programa Jóvenes Rurales
- Relación hombres/mujeres en programa de Formación Profesional Integral
- Relación niños/niñas en programa Familias en Acción
- Madres Comunitarias capacitadas en economía solidaria (cooperativismo)

Y se monitorean las acciones de la misma CPEM:
- Programa mujer cabeza de familia microempresaria
- Plan nacional de capacitación empresarial para mujeres
- Feria Nacional de la mujer empresaria

A partir del análisis de esta información, propone temas de investigación y elabora periódicamente un Boletín de Asuntos de Género. Uno de ellos se dedicó al tema de "Mujeres Colombianas en la Fuerza Laboral". Entre las investigaciones, se ha realizado ya una sobre la calidad del empleo femenino y otro sobre la situación laboral de las mujeres en el sector privado.

Fuente: Información proporcionada por la Coordinación del OAG. Mayo 2007

5. Mayor Acceso de las Mujeres a la Seguridad Social

En lo que respecta a los sistemas de pensiones, las mujeres enfrentan dificultades diferentes en cada fase del proceso. Al momento de capitalizar y contribuir a sus fondos de pensiones, las mujeres tienen una menor densidad de contribuciones debido a menos episodios de empleo con contribuciones, mayor participación en esquemas de trabajo flexible o informal, salidas del mercado de trabajo por crianza, labores de cuidado o matrimonio, entre otros. Al momento del retiro, o cuando les corresponde usar sus fondos, las mujeres enfrentan una serie de dificultades producto de que, por lo general, salen del mercado de trabajo antes que los hombres y en pocos casos logran completar los años necesarios de contribuciones para recibir una pensión adecuada; además, viven más tiempo lo que les significa pensiones menores mensualmente.

En América Latina y el Caribe las reformas de pensiones llevadas a cabo para cubrir estas dificultades se basan en un sistema "multipilar" donde un pilar se hace cargo del riesgo de pobreza en la vejez (mayor entre las mujeres), un segundo pilar indica el mínimo de capitalización para la cobertura previsional, y un tercer pilar provee incentivos para el ahorro voluntario, adicional para la vejez. Estos pilares, sino incluyen una mirada sobre las diferencias entre mujeres y hombres enfrentan una serie de dificultades en su eficiencia. Por ejemplo, un tema altamente debatido en la región es el aumento en la edad de retiro de las mujeres, pues la mayor permanencia en el mercado de trabajo implicaría mayores cotizaciones y una mayor pensión pues el periodo a financiar sería menor. Esta propuesta se enfrenta a las desigualdades que operan en el mercado de trabajo de los mayores de 50 años, cuando las mujeres encuentran mayores dificultades para mantenerse trabajando. Medidas alternativas o de compensación de las diferencias de género se han propuesto, por ejemplo, en el caso de la reforma de pensiones de Chile.

Recuadro 8
Equidad de género en la reforma previsional de Chile

La reforma previsional llevada a cabo en Chile desde el 2006 aplica un conjunto de medidas para garantizar la equidad entre mujeres y hombres en el sistema previsional. Entre otras cosas la reforma otorga un bono previsional equivalente a 12 cotizaciones por un salario mínimo a todas las mujeres por cada hijo nacido vivo. Aumenta el aporte a las cuentas de capitalización de las mujeres, la separación por género del seguro de invalidez y sobrevivencia; esto pues la mayor esperanza de vida de las mujeres hace menos probable que utilicen el seguro por sobrevivencia. Al separarlos, las mujeres deberán pagar una prima menor que los hombres. Además, en caso de divorcio o nulidad el saldo acumulado en las cuentas individuales de cada cónyuge deberá ser dividido, beneficiando especialmente a las mujeres que se encuentran fuera del mercado laboral.

Además, la reforma indica a las mujeres como las principales beneficiarias del Sistema de Pensiones Solidarias al no tener dicho sistema requisitos de número de cotizaciones, eliminando de esta manera barreras de acceso. Adicionalmente, la Reforma elimina el requisito de 240 meses de cotizaciones para acceder a las Pensiones Mínimas Garantizadas por el Estado, lo cual ha discriminado a un número importante de mujeres que realizan labores eventuales o de temporada.

Fuente: Reforma Previsional, Gobierno de Chile. http://www.gobiernodechile.cl/reforma_previsional/index.html

6. Mejorar la Protección de la Maternidad y Paternidad y Conciliación de Roles de Cuidado

La protección a la maternidad ha sido constantemente considerada como un elemento que desfavorece la contratación de las mujeres pues aumenta sus costos. Si bien hay casos en que la legislación que protege a las madres es excesivamente rígida y actúa como un desincentivador de la contratación de mujeres en edad reproductiva; la solución no pasa por la desregulación sino más bien por el reconocimiento de la maternidad como un derecho laboral. Las modificaciones deberían pasar por políticas de incentivo al cuidado compartido de los hijos, promoviendo una mejor distribución de los roles de género en ese respecto.

En cuanto a los sistemas de protección a la maternidad vigentes, es posible ver una gran heterogeneidad, donde, en algunos casos, las largas duraciones en las licencias maternales suelen ser combinadas con ciertos incentivos impositivos o subsidios para reinsertar a la mujer en el mercado laboral. En otros casos, los períodos de permiso con anterioridad y posterioridad al parto pueden estructurarse de manera flexible con limitaciones -en Irlanda el permiso prenatal no puede ser menor a cuatro semanas pero puede extenderse hasta diez, mientras que en Dinamarca e Italia las mujeres pueden optar por todo su permiso o sólo algunos días y pueden alargar el período con posterioridad reduciendo sus remuneraciones. En América Latina, la mayoría de los países dan plena libertad para ajustar estos tiempos también, permitiendo a las madres acomodar su descanso de acuerdo a sus necesidades laborales y personales.

Un descanso maternal flexible, sin obligatoriedad en cuanto a su duración podría ser una ventaja para las mujeres, sin eliminar el derecho adquirido y necesario al descanso. Por ejemplo, propuestas como la acumulación de semanas de permiso paternal para su uso como licencias especiales en el futuro es una alternativa interesante. Este es el caso de los países europeos, que sin dejar de prestar una protección generosa a la maternidad, la hacen más flexible. Asimismo, la posibilidad de compartir la licencia entre madres y padres, como en Finlandia y Suecia es un incentivo para romper la rigidez de los roles de género (del hombre en tareas productivas y de mujer en tareas reproductivas).

Tabla 5
Beneficios de maternidad para países de América Latina y Europa, 2004

	Grupo	*País*	*Semanas licencia maternidad*	*Beneficios salariales (%)*	*Quién paga*
América Latina	Grupo I: Mayores Beneficios	Chile	18	100 con límite	SS
		Venezuela	18	100	SS
		Brasil, Costa Rica	17	100	50% SS y 50% empleador
	Grupo II: Beneficios intermedios	Argentina, Perú, Colombia, México, Uruguay	12	100	SS
		Bolivia	12	100 del salario mínimo + 75 de la diferencia	SS
	Grupo III: Menores beneficios	El Salvador	12	75	SS
		Nicaragua	12	60	SS
		Paraguay	12	50 por 9 semanas	SS
		Honduras	10	100	67% SS, 33% empleador
		Bahamas	8	100	40% SS, 60% empleador
Europa	Grupo I: Mayores beneficios	Suecia	64	80 por 360 días y luego suma fija	SS
		Francia	16-26	84	SS
		Finlandia, Italia	22	80	SS
	Grupo II: Beneficios intermedios	Dinamarca, Noruega	18	100	SS
		Reino Unido	14-18	90 por 6 semanas y luego suma fija	SS
		España	16	80-100	SS
	Grupo III: Menores beneficios	Alemania, Portugal	14	100	SS. Alemania el techo es salario promedio; empleador cubre la diferencia.
		Irlanda	14	70 con límite, o suma fija si sueldo < al salario mínimo	SS
		Suiza	8	100	Empleador

Fuente: Acosta, Perticara y Ramos (2007). Nota: SS: Seguridad Social

Una vez pasado el período de maternidad, es fundamental apoyar a las mujeres (y hombres) en su reinserción laboral, proveyendo apoyos al cuidado infantil, de reactualización de conocimientos y otros similares (Recuadro 9).

Recuadro 9
Programas de Reinserción Laboral

El **"Programa para Retornados" de Austria** fue específicamente diseñado para padres que no trabajan (fundamentalmente madres) y suministra apoyo adicional a todos aquellos padres que buscan trabajo, independientemente de su estatus como beneficiarios de otros programas. En Austria, el 40% de las madres está por fuera de la fuerza laboral después de finalizar un largo período de licencia de maternidad que dura dos años. Así pues, el regreso al trabajo no es asunto simple debido a la obsolescencia de sus destrezas y a su alejamiento de las redes laborales. El Programa para Retornados comenzó con el apoyo del sector público a las mujeres a través de eventos informativos, servicios de orientación, capacitación y subsidios para el cuidado infantil.

En Irlanda, uno de los principales pilares de todos los programa de "regreso al trabajo", incluyendo aquellos que afectan a los padres sin empleo, ha sido el suministro de incentivos financieros a los beneficiarios del seguro de desempleo o de otros programas. Los esquemas de cuidado infantil constituyen, por lo general, una de las preocupaciones primordiales de los padres que buscan trabajo. Existen dos experiencias innovadoras que proporcionan servicios de búsqueda de empleo y de cuidado infantil que coincidan con las necesidades de los padres: **Community Employment Scheme y Northside Partnership**. También existe una experiencia interesante lanzada en 2002, Irish Gateway for Women, que consiste en mejorar el acceso a información de las madres que no trabajan.

Los padres solteros se enfrentan a barreras específicas para entrar a la fuerza laboral, entre ellas el hecho de tener menos tiempo que las parejas con niños y serias limitaciones de ingreso. Se trata asimismo de un grupo que tiende a recibir una proporción significativa de sus ingresos de beneficios estatales, lo cual puede desincentivar su participación en la fuerza laboral. Irlanda tiene programas específicos para padres solteros, mientras que en Austria se les permite trabajar medio tiempo hasta que el niño tenga 2 años y medio.

Fuente: OECD (2003).

Por otra parte, las medidas para proteger la maternidad de las mujeres empleadas son insuficientes para reducir su discriminación si no se combinan con la promoción de otras acciones relativas a las responsabilidades familiares y del cuidado –educación, salud y otros cuidados personales, principalmente de niños, enfermos y ancianos.

En este respecto, se busca proveer servicios de calidad, accesibles en cuanto a costos y ubicación y con horarios de operación compatibles con las jornadas laborales que permitan a las familias –hombres y mujeres- hacerse cargo de sus responsabilidades del cuidado. Estos servicios requieren de la concertación de los diseñadores de políticas educacionales –especialmente en lo que respecta a educación inicial- y de salud y protección social –para el caso de enfermos y ancianos. La incorporación de una perspectiva de género es fundamental para adaptarlos a las necesidades de las mujeres trabajadoras[57].

Una de las áreas más abordadas en la región, si bien aún insuficiente, es la provisión de guarderías y sistemas de cuidado infantil, bajo el entendido que la integración de las políticas maternales con políticas expresas de cuidado infantil es esencial para garantizar el retorno de las madres al trabajo luego de la licencia maternal.

Los programas públicos existentes en América Latina y el Caribe han sido pensados fundamentalmente para atender a la infancia en situación de riesgo, prioritariamente a los niños entre 3 y 6 años. Muy pocos se han preocupado por resolver también el problema de las

[57] Es claro que el objetivo de ampliar los servicios de cuidado infantil de alta calidad para mejorar la educación temprana de los niños podría ser complementario con el de aumentar la participación de la mujer en la fuerza laboral. Sin embargo, puede haber conflictos entre estos dos objetivos. Algunos de los programas de educación infantil temprana de alta calidad exigen mucha atención y tiempo por parte de las madres, además de que tienen horarios incompatibles con los de quienes trabajan tiempo completo.

madres trabajadoras o aumentar la participación laboral femenina. Frente a estas dificultades han surgido iniciativas privadas y comunitarias de servicios de cuidado infantil, enfocadas por un lado, a superar el problema de la cobertura y, por otro, a responder a necesidades propias de cada contexto. En los sectores más pobres la prestación de cuidado infantil es llevada a cabo principalmente por las redes informales y familiares o por modalidades de cuidado infantil no convencionales

Por otra parte, países como Irlanda, Austria y Japón han venido intensificando sus esfuerzos encaminados a ampliar la cobertura de cuidado infantil impulsados más por consideraciones relacionadas con la oferta laboral femenina.

Recuadro 10
Iniciativas de Cuidado Infantil

En la década de los noventa, la ***Iniciativa Piloto de Cuidado Infantil en Irlanda*** se convirtió en la respuesta pública a lo que en ese entonces se denominaba la "crisis del cuidado de los niños", conformada por una demanda de cuidado infantil de buena calidad y a precios módicos. El programa se implementó en comunidades pobres y buscaba ayudar a las familias de bajos ingresos con incentivos tributarios y beneficios especiales, entre ellos el pago de los costos del cuidado infantil. Se vinculó a la capacitación y readiestramiento de mujeres. En algunos casos, el programa les ofrecía también capacitación y apoyo para dedicarse profesionalmente al cuidado infantil como opción empresarial viable.

Esta política se combinó con incentivos fiscales a los cuales las familias pobres han sido muy receptivas como, incentivos tributarios y otros beneficios afines o subsidio familiar para familias con hijos; y medidas adicionales para ayudar a pagar los costos del cuidado de cada niño menor de seis años.

Las medidas dirigidas a mejorar la calidad del cuidado infantil informal (amigos, familias y vecinos), muy popular en Irlanda, fueron también parte de esta política

Fuente: Ireland's National Training and Employment Authority - http://www.fas.ie: y Central Bank of Ireland – http://www.centralbank.ie

En línea con lo anterior, es necesario promover programas y acciones de conciliación familia y trabajo para mujeres y hombres. Prácticas como arreglos laborales flexibles en cuanto a lugar y modo de trabajo, flexibilidad de jornada, trabajo a tiempo parcial, trabajo desde el hogar o a distancia, descansos maternales y paternales, entre otros son claves. Al respecto, es necesario reconocer las diversas necesidades o deseos de las personas. Ciertas madres pueden desear combinar el trabajo a tiempo parcial o el trabajo en su casa con el cuidado de sus hijos e hijas; en otros casos los padres pueden desear asumir parte de dichas tareas. En España, por ejemplo, los padres pueden reducir su jornada hasta en un tercio y percibir el salario proporcional a su dedicación hasta que el niño cumple los 6 años. Italia permite a los padres extender la licencia postnatal hasta 10 meses, y recibir un salario equivalente al 30% del habitual. Es necesario destacar que estas iniciativas deben darse en el marco de la conciliación de las responsabilidades familiares con el empleo para los padres, y no como una reafirmación de los roles tradicionales de género.

7. Aplicación del principio de no discriminación[58]

La alta desigualdad existente en América Latina, es un reflejo de disparidades y discriminaciones de género, raza, etnia y clase social. Es por tanto fundamental avanzar en el fortalecimiento del principio de no discriminación para las trabajadoras, incluyendo, además del ser mujeres y las otras condiciones delineadas anteriormente, la discriminación por edad, situación reproductiva, segregación laboral, entre otras. Más aún en el ámbito del empleo, donde toda discriminación tiene efectos no sólo en los ingresos sino en la desigualdad general en la sociedad y el acceso a bienes y servicios. Si bien la mayoría de los países valora y reconoce el principio de la no discriminación, es necesario fortalecerlo a nivel de la acción de los Ministerios de Trabajo a partir de medidas explícitas para reducir la discriminación en cualquiera de sus ámbitos, como por ejemplo en cuanto a los salarios, evidenciando la aplicación del "factor mujer" que ofrece menores salarios por igual trabajo.

Recuadro 11
La ley sobre igualdad salarial en Québec. Canadá

En vigencia desde 1997, la ley sobre igualdad salarial demanda a los empleadores el logro y mantenimiento de la igualdad salarial al interior de sus empresas, a fin de corregir las diferencias salariales debidas a la discriminación sistemática que sufren las personas que ocupan empleos predominantemente femeninos. Para todas las empresas la ley prevé la implementación de un plan de igualdad salarial. Dependiendo del tamaño de la empresa, éstas deberán conformar un comité de igualdad salarial junto con sus empleados, el cual debe contar con un 50% de mujeres participantes. Con o sin comité, todas las empresas deberán implementar las etapas correspondientes al plan: (i) determinar las diferentes categorías de empleos predominantemente femeninos y masculinos de la empresa, (ii) evaluación de las categorías de empleos en función de sus tareas (iii) comparar las categorías de empleo y estimar las diferencias salariales que hay entre ellas, además de efectuar el cálculo de los ajustes salariales (iv) establecer las formas de pago de estos ajustes salariales (v) publicar los ajustes y mantener la igualdad salarial.

La supervisión de la aplicación de la ley, así como la recepción de los reclamos y denuncias está a cargo de la Comisión para la Igualdad Salarial, quien además brinda apoyo en la aplicación de la ley, genera campañas de difusión y comunicación, así como manuales para facilitar su implementación.

Fuente: Comisión para la Igualdad Salarial de Québec. http://www.ces.gouv.qc.ca/index.asp

La superposición de discriminaciones sobre las mujeres es un problema que debe ser enfrentando, especialmente cuando estas se constituyen en un conjunto de vulnerabilidades que pueden enfrentarlas a trabajos de peor calidad, subempleo, explotación o simplemente al desempleo. Para evitar esto, es pertinente desarrollar estrategias de integración y trabajo con grupos específicos, atendiendo a sus necesidades y diferencias. Algunos ejemplos se presentan en el Recuadro a continuación.

[58] Para un análisis más detallado de este punto, se recomienda revisar las recomendaciones incluidas en el informe de OIT (2007c) La igualdad en el trabajo, afrontar los retos que se plantean. Específicamente la sección "Tendencias observadas en las respuestas institucionales y programáticas desde 2003" (pp. 60-95)

Recuadro 12
Programas para poblaciones vulnerables

Programa Femenino a favor de Mujeres Trabajadoras Indígenas y Afroecuatorianas. PROINDAFRO. Ecuador Este programa, iniciado en 2007, es la primera iniciativa oficial para abordar el problema de generación de empleo en la población femenina, principalmente de los sectores indígena y afroecuatoriano. El programa opera promocionando las iniciativas económicas de grupos organizados liderados por mujeres indígenas y afroecuatorianas, constituyéndose en una bolsa grupal de servicios y productos. Para ello, fomenta la organización y capacitación de las mujeres en grupos de oferta laboral, con el objeto de que se inserten en las actividades productivas en ferias, mercados regionales y de ser el caso en actividades de exportación. Por otra parte, trabaja en sensibilizar a empresas, municipalidades, mercados artesanales y ferias a fin de promover la demanda de los servicios ofertados por la Bolsa Grupal de Productos y Servicios PROINDAFRO.

El **Proyecto Piloto en Apoyo a la Inserción Laboral de las Mujeres Discapacitadas en el Departamento de Managua en Nicaragua,** ejecutado por la fundación Solidez con el objetivo de facilitar la inserción laboral de aproximadamente 200 mujeres discapacitadas, a través del pilotaje de actividades de formación técnica en oficios para la competitividad laboral y en micro negocios. Para ello, se hizo un estudio sobre la demanda del mercado laboral para mujeres con discapacidad, a fin de definir qué tipo de labores técnicas demanda el mercado y cuáles de esas labores pueden ser ejecutadas de manera satisfactoria y competente por las mujeres con discapacidad de movilidad o comunicación, de tipo leve a moderada. Con base en sus resultados, se capacita a las mujeres; quienes, una vez finalizada la capacitación, cuentan con apoyo en sus procesos de inserción laboral, a través de acciones de sensibilización directa a empresas y de educación a la ciudadanía, incluyendo las obligaciones y deberes que la ley otorga a las personas con discapacidad.

Fuentes: Consulta al Ministerio del Trabajo Ecuador. Unidad para la equidad de género, juventud y minorías étnicas; Banco Interamericano de Desarrollo. Portal de Proyectos. Proyecto NI-T1024: Proyecto Piloto para la Inserción Laboral de Mujeres Discapacitadas

a. Aprobación y aplicación de la legislación laboral

Es fundamental reforzar la aplicación de la legislación existente en los países para permitir que las mujeres compitan en condiciones de mayor justicia en los mercados laborales. Además de la creación de nuevas leyes para fortalecer la igualdad de oportunidades y el principio de no discriminación, como la penalización del acoso sexual y la protección de las trabajadoras migrantes, es pertinente revisar la legislación existente y realizar las modificaciones necesarias para adaptarla a las actuales necesidades de los mercados laborales y que no se constituya en un obstáculo al empleo de las mujeres; en este sentido debe prestarse atención a las barreras que la legislación puede imponer a la contratación de las mujeres y revisarla a la luz de la igualdad de género y responsabilidades compartidas entre hombres y mujeres, especialmente aquellas medidas relativas al cuidado infantil, protección a la maternidad, cuidado de dependientes y otros. Ejemplos de esto pueden verse en las leyes y decretos aprobados desde los noventa en Argentina y Brasil.

Tabla 6
Legislación laboral para protección específica de la mujer. Argentina y Brasil 1990-2005

País	*Legislación*	*Fecha*
Argentina	Decreto núm. 2385/93 por el que se incorpora la figura de acoso sexual al régimen jurídico básico de la función pública	1993
	Decreto núm. 673/93, por el que se crea el registro de asociaciones civiles de amas de casa.	1993
	Ley núm. 24828 por la cual se adoptan medidas para el ingreso de las amas de casa al sistema integrado de jubilaciones y pensiones.	1997
	Decreto núm. 254 por el cual se aprueba el Plan para la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres en el mundo laboral.	1998
	Ley núm. 25674 de Asociaciones Sindicales. (participación de mujeres en negociaciones colectivas)	2002
	Decreto núm. 514/2003 sobre la participación femenina en las unidades de negociación colectiva de las condiciones laborales.	2003
Brasil	Ley núm. 9029 de 13 de abril de 1995 la cual prohíbe la exigencia de certificados de embarazo y esterilización, y de otras prácticas discriminatorias, a efectos de la admisión o de la permanencia de la relación jurídica de trabajo, y dicta otras disposiciones.	1995
	Ley núm. 9799, de 26 de mayo de 1999, por la que se insertan en el Consolidado de las leyes del trabajo disposiciones sobre el acceso de la mujer al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones	1999
	Ley núm. 10244, de 27 de junio de 2001, por la cual se revoca el artículo 376 de la Codificación de las Leyes del Trabajo- CLT- para permitir a las mujeres la realización de horas extra.	2001
	Decreto por el que se instituye, en el ámbito del Ministerio de Trabajo, una Comisión Tripartita con el objetivo de promover políticas públicas de igualdad de oportunidades y de trato y de combatir todas las formas de discriminación de género o de raza en el empleo y en la ocupación	2004

Fuente: OIT. Natlex. Disponible en: www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home?p_lang=en

Por otra parte, la ratificación de convenios y convenciones internacionales es un elemento clave en lo que respecta a la adaptación de la legislación nacional para cumplir con esos acuerdos, especialmente cuando se trate de instrumentos vinculantes. Al respecto, América Latina y el Caribe han aprobado ampliamente los convenios No. 100 y 111 de la OIT. Sin embargo, sólo 9 países han ratificado el convenio No. 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares, instrumento importante para mejorar la conciliación familia/trabajo de los trabajadores en su conjunto[59].

Asimismo, es fundamental incentivar la aplicación de la legislación, pues su existencia no determina que ésta se aplique de manera consistente. Para ello, es pertinente fortalecer los sistemas de inspección laboral en la observación de prácticas discriminatorias con las mujeres, además de fortalecer a los propios tribunales laborales al respecto, como se hizo en 2005 en El Salvador. Un mecanismo adicional es la difusión de información sobre la legislación existente. Al respecto, el Vademécum de legislación laboral con perspectiva de género elaborado en Ecuador, como herramienta tanto para inspectores, legisladores, jueces, empleadores y trabajadores, puede ser de mucha utilidad.

[59] ILOLEX. International Labor Standards. OIT

Recuadro 13
Vademécum de los derechos laborales de la mujer. Ecuador

En la idea de dar a conocer los derechos laborales garantizados para las mujeres en distintos instrumentos jurídicos en Ecuador –constitución, leyes, acuerdos suscritos, convenciones ratificadas, etc.- se realizó esta sistematización de legislación para su conocimiento y para la rendición de cuentas sobre su cumplimiento; para garantizar el efectivo respeto y observancia de los derechos laborales de la mujer, para la sensibilización y capacitación tanto de los inspectores de trabajo como de los empresarios respecto a la necesidad de propiciar la equidad de género en el acceso, promoción y capacitación de las trabajadoras; y para fomentar que en la formación de los jueces se incorporen programas que aseguren una protección jurídica eficaz de los derechos de las trabajadoras.

En el Vademécum se analizan los sistemas y modalidades de contratación y trabajo; los derechos, obligaciones y prohibiciones de las trabajadoras; las formas de terminación de la relación laboral; los derechos de asociación y sindicalización; las regulaciones especificas referidas a los derechos de la mujer trabajadora; y la normativa laboral internacional aplicable en el país.

Fuente: Consulta al Ministerio de Trabajo y Empleo de Ecuador, UNIFEM (2006) Vademécum Laboral con Perspectiva de Género. UNIFEM, Ministerio Del Trabajo, Centro de Investigación Multidisciplinaria. Ecuador

8. Promoción de la Participación de las Mujeres en el Diálogo Social

Incentivar la participación de las mujeres en sindicatos o asociaciones de trabajadores es un desafío creciente, especialmente con esquemas de empleo cada vez más flexibles, su alta participación en el trabajo informal, además de la creciente subcontratación y división de funciones en empresas cada vez más pequeñas que no permiten la sindicalización. Sin embargo, hay avances en la creación de sindicatos u organizaciones nuevas como **el Sindicato de Trabajadoras Domésticas** de Uruguay (2005), los intentos de creación de sindicatos de trabajadores de diferentes empleadores pero en un mismo lugar físico –por ejemplo en centros comerciales- y los sindicatos de trabajadores migrantes.

Recuadro 14
Ley de cupo sindical. Argentina

En 2002 se promulgó en Argentina la Ley de cupo sindical, la cual establece que las unidades de negociación colectiva de las condiciones laborales deben contar con una participación proporcional de mujeres delegadas, de acuerdo a la cantidad de trabajadoras de dicha rama o actividad. Para fortalecer esta medida, determina que los acuerdos alcanzados sin esa representación proporcional no son aplicables a las trabajadoras, salvo en los casos que las condiciones que fijen sean más beneficiosas.

Asimismo, determina que la representación femenina en los cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales no puede ser inferior al 30%, siempre y cuando las mujeres sean al menos el 30% de los trabajadores. En caso contrario, se debe asegurar una participación proporcional al porcentaje que representen las mujeres.

Fuente: Ley de cupo sindical. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina.
http://www.trabajo.gov.ar/ctio/files/legisla/ley25674_02.pdf

A partir de una iniciativa de la OIT, se han creado en el Cono Sur, El Salvador y Surinam, comisiones tripartitas de promoción de la igualdad de oportunidades en el empleo y fortalecimiento de los derechos de la mujer trabajadora. Si bien han tenido logros disímiles sea por problemas de voluntad política, fortaleza de la instancia, recursos materiales y técnicos, entre otros, son una instancia privilegiada para mejorar la visibilización de los temas de género y empleo, además de fortalecer el diálogo social al reunir a todos los actores relevantes en temas laborales.

Recuadro 15
Comisiones Tripartitas para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en el Empleo

Estas comisiones se crearon con el apoyo de la OIT entre 1995 y 1999 en los países del Cono Sur (Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay), como espacios medianamente formalizados para acordar y diseñar políticas públicas para el mercado de trabajo con perspectiva de género. Las comisiones se encuentran compuestas por representantes de los ministerios de trabajo, el mecanismo nacional para el desarrollo de las mujeres, y organizaciones empresariales y sindicales.

En Uruguay la Comisión lleva diez años de funcionamiento, luego de su constitución formal por decreto en 1999, con los siguientes objetivos:

- Contribuir al equilibrio del mercado de trabajo mediante estrategias que respondan al propósito de generar igualdad en el empleo.
- Promover desde el sector gubernamental y conjuntamente con los actores sociales una política activa de igualdad de oportunidades y trato en el empleo;
- Incidir en la implementación de acciones que permitan incorporar una visión de género en los tres programas sustantivos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social;
- Impulsar y apoyar iniciativas que en materia de igualdad oportunidades decidan adoptar los actores sociales involucrados;
- Generar instancias de coordinación que fortalezcan las iniciativas existentes de sectores gubernamentales y no gubernamentales en materia de igualdad;
- Brindar asesoramiento técnico, a iniciativas que a nivel parlamentario se presenten en la materia;
- Implementar estrategias de difusión promoviendo la igualdad de oportunidades, y de información sobre la legislación laboral vigente.

Entre sus avances pueden contarse seminarios para promocionar la igualdad, cursos de negociación colectiva con perspectiva de género, propuesta de proyecto de ley sobre trabajo doméstico, establecimiento de procedimientos de atención de denuncias de acoso sexual y moral, mecanismos de seguimiento y evaluación de resultados de dichas denuncias; la creación de instancias de capacitación en perspectiva de género, entre otros. Además, ha fomentado la creación de comisiones tripartitas a nivel departamental (local).

Una evaluación realizada a estas comisiones en 2002, da cuenta de avances en cuanto a fomento a la promoción del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, la incorporación de indicadores con enfoque de género en las estadísticas de los países, la existencia de planes nacionales de igualdad en Argentina y Paraguay, y la instalación en Brasil de Núcleos de promoción de la Igualdad de carácter tripartito y descentralizados territorialmente.

Fuentes: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Uruguay www.mtss.gub.uy; Galilea, S. y Marín, L. (2002); CINTERFOR. http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/oit_igu/com/index.htm

9. Fortalecimiento Institucional de los Ministerios de Trabajo

El efectivo diseño e implementación de políticas para fortalecer la igualdad de género y reducir las brechas entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo, así como para una transversalización de estas preocupaciones en todas las acciones emprendidas por los Ministerios de Trabajo requiere del fortalecimiento de dichas instituciones. Desde fortalecer sus funciones regulares, capacitar y entrenar al personal –en este caso, en la incorporación de la perspectiva de género- mejorar su capacidad de análisis y fortalecer sus vínculos con otras instituciones relevantes en el tema de género, a fin de aumentar la efectividad de sus acciones; hasta proveerlos con la mejor información disponible para la toma de decisiones.

La producción de estadísticas laborales con perspectiva de género es necesaria con el fin de mejorar la toma de decisiones, el diseño de políticas públicas, el seguimiento y evaluación de planes y programas, entre otros. Dicha producción requiere ir más allá de la desagregación de datos por sexo e incluye a la creación o uso de indicadores sensibles al género, creación de nuevos instrumentos de medición, definición del tipo de información relevante para tomar

decisiones tendientes a la igualdad de género, y capacitación a los tomadores de decisiones y personal de los Ministerios de Trabajo en el uso de dicha información.

Un primer paso en la generación de más y mejor información es la desagregación de las estadísticas existentes no sólo por sexo sino además, por aquellos factores que puedan ser relevantes en la medida en que reflejen una superposición de vulnerabilidades y exclusiones. Por ejemplo, la desagregación de estadísticas por sexo y edad en el caso del desempleo, el subempleo o las diferencias de ingresos. Dicha desagregación de datos debe implementarse como regla en toda la información producida por los diferentes actores –Institutos Nacionales de Estadísticas, Ministerios del Trabajo, Oficinas de la Mujer- los que también deberían revisar sus formularios de levantamiento de información a fin de verificar que esta se esté registrando sin sesgos de género, captando tanto actividades formales como informales.

Asimismo, es fundamental fortalecer y ampliar los sistemas de recolección de información. Además de las encuestas periódicas de empleo, las encuestas de uso de tiempo han demostrado dar luces importantes respecto de las diferentes demandas sobre la diferente utilización del tiempo de mujeres y hombres, en particular a lo referente al trabajo no remunerado al interior del hogar. Los censos agropecuarios ofrecen una excelente oportunidad para conocer características del empleo, tenencia y formas de explotación de la tierra para lograr hacer análisis de género sobre la situación laboral de las mujeres rurales. Por otra parte, pueden realizarse encuestas sectoriales y las mismas encuestas de hogares pueden agregar módulos o preguntas en temas que aparezcan como necesarios. Para esto, es pertinente avanzar en la determinación de indicadores de género en forma consensuada y con colaboración entre diferentes organizaciones. Un paso hacia esto lo ha dado CEPAL con su proyecto de "Uso de Indicadores de Género para la Formulación de Políticas Públicas", cuyos resultados podrían ser una guía útil para los países en estos procesos.

Recuadro 16
CEPAL. Uso de Indicadores de Género para la Formulación de Políticas Públicas

Este proyecto, iniciado en el año 2000 por CEPAL, UNIFEM, FNUAP y el Gobierno de Italia, busca fortalecer la capacidad de los países de la región, para utilizar los indicadores de género en el diseño de políticas públicas, a fin de proporcionar indicadores fiables, que permitan conocer la relación entre los géneros y de ese modo, lograr que las políticas disminuyan la discriminación y aumenten la equidad.

En la primera reunión interagencial de este proyecto, en 2002, por ejemplo, se propuso un listado para la investigación de variables estructurales y coyunturales, tales como el desempleo oculto, la oferta laboral potencial, la discriminación salarial en ramas de ocupación con igual participación de ambos sexos y el uso del tiempo. Asimismo, se propuso la investigación y futura recolección de datos sobre el impacto de la flexibilización laboral en las remuneraciones, la calidad del trabajo y la oferta de mano de obra femenina, la protección social, los fundamentos de la brecha salarial, el trabajo infantil y el valor del tiempo de las mujeres. Adicionalmente, se aludió a la posibilidad de utilizar instrumentos econométricos para desagregar brechas sintéticas, como las de remuneraciones, e identificar el aporte a ellas de otras disparidades y discriminaciones.

El proyecto aún no ha realizado una reunión técnica o reunión de expertos en el tema de mujer y trabajo, si bien ya sostuvo una reunión sobre uso del tiempo.

Fuente: CEPAL, Unidad Mujer y Desarrollo. http://www.eclac.cl/mujer/proyectos/indicadores/Default.htm

La disponibilidad de esta información para uso amplio por parte de investigadores, hacedores de políticas, ONGs y la sociedad civil es un aspecto fundamental a considerar. En muchos casos, el desuso de la información desagregada por sexo puede llevar a detener su producción.

El diseño de políticas, planes y programas orientados a las mujeres, así como la definición de leyes apropiadas, indicadores y estadísticas pertinentes, requieren de personal experto en

temas y relaciones de género y empoderamiento de las mujeres. Estas capacidades pueden desarrollarse con la inclusión dentro de los Ministerios de Trabajo de unidades u oficinas dedicadas al tema de género. En efecto, varios Ministerios de la región cuentan con este tipo de unidades que pueden revestir varias formas: En algunos casos son oficinas dedicadas exclusivamente para atender los asuntos de mujer o género, como el **Departamento de Promoción de la Mujer Trabajadora** en Guatemala; en otros casos son unidades dedicadas a la atención de diversos grupos, como por ejemplo la **Unidad Especial de Género y Prevención de Actos Laborales Discriminatorios** en El Salvador, o la **Unidad para la Equidad de Género, Juventud y Minorías Étnicas** en Ecuador; y en algunos casos son mecanismos que trascienden el accionar del Ministerio, como las comisiones tripartitas en el caso de Argentina, Uruguay o Paraguay o la **Comisión Ministerial para la Igualdad de Oportunidades** en Chile.

Si bien estas oficinas, unidades o mecanismos son fundamentales, su creación no es suficiente para fortalecer la capacidad institucional de los Ministerios de Trabajo en los temas de género. También es importante contar con una estructura que posea reconocimiento, funciones claras y recursos técnicos y financieros que le permita tener continuidad. En muchos países estas son las características de las oficinas, secretarías o ministerios de la mujer, con los cuales pueden realizarse alianzas estratégicas para trabajar coordinadamente, fortaleciendo de esa manera tanto la incorporación de género en los programas laborales como la misma institucionalidad de género y su articulación con programas focalizados específicos.

Una de las labores más complejas que enfrentan las unidades de género y otros mecanismos similares dentro de los Ministerios, es lograr que los temas de género permeen todas las áreas del quehacer institucional y no se concentren en programas específicos focalizados en las mujeres. Entre los mecanismos elaborados en la región para ello destaca el Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG) de Chile, que vincula el presupuesto de las instituciones públicas con metas específicas de género.

Recuadro 17
El Programa de Mejoramiento de la Gestión PMG de Género. Chile

A través de la incorporación de criterios de género en el Programa de Mejoramiento de la Gestión se ha vinculado el desempeño del sector público con el progreso en la igualdad de género y el suministro de servicios con perspectiva de género. La integración del género en el PMG es un logro importante, ya que el PMG se aplica a todos los servicios en el sector público, asegurando una alta cobertura y sostenibilidad en el tiempo, ésta se logró a través de un acuerdo entre el Ministerio de Hacienda y el Servicio Nacional de la Mujer en 2001.

El programa consta de cuatro fases: identificación de aspectos de género relevantes para el área de trabajo (fase 1), diseño de planes de acción de género (fase 2), implementación de los planes para responder mejor a las necesidades de mujeres y hombres (fase 3), evaluación de la implementación del plan (fase 4).

Algunas de las acciones de género implementadas gracias al PMG en el Ministerio del Trabajo han sido:
- Campañas de sensibilización sobre la situación de las mujeres en el mercado de trabajo y sus derechos en el lugar de trabajo, lideradas por la Dirección del Trabajo.
- Campañas comunicacionales enfocadas a mujeres en trabajo temporal y mujeres en empleo domestico de difusión de sus derechos.
- Producción de información desagregada por sexo y estadísticas focalizadas por sectores y regiones.

A partir de 2006, este enfoque de género se deberá aplicar a las definiciones estratégicas de las instituciones. De esta manera, se precisa que el diagnóstico de enfoque de género de la primera etapa se haga desde un análisis de la misión institucional, objetivos estratégicos, provisión de productos y servicios estratégicos, así como los sistemas de información a usuarios y beneficiarios. En las etapas 2, 3 y 4 se elabora un plan de trabajo para incorporar la perspectiva de género en los productos estratégicos, se implementa, evalúa y replica para nuevos productos.

Fuente: Guerrero, E. (2006).

La capacidad de implementar la igualdad de género al interior de las distintas organizaciones es fundamental a fin de generar buenas prácticas que puedan ser reproducidas por otros. A nivel público, algunos países de la región, como recientemente Chile, cuentan con códigos de buenas prácticas laborales en el sector público o mecanismos de no discriminación por sexo instalados en los sistemas de servicio civil que reclutan personal público.

A nivel de las empresas privadas, la instalación de la igualdad de género es más compleja pues depende altamente de la voluntad de cada institución. Sin embargo, premios o sellos que los reconozcan públicamente aparecen como un mecanismo útil para mejorar prácticas desiguales o discriminatorias, como en los casos de Brasil y México.

Recuadro 18
Certificaciones y sellos de igualdad de género. Brasil y México

El programa **Pro Equidade de Brasil** fue creado bajo la comprensión de que las desigualdades de género requieren de acciones en los espacios donde dicha desigualdad se materializa. Para combatirla, invitó a una serie de empresas a participar del programa, aquellas que aceptaron entraron en un proceso de diferentes etapas conducente a la obtención de un reconocimiento o sello de equidad.

En un primer momento, cada empresa debió elaborar un perfil con la siguiente información: (i) perfil de su personal –edad, género, raza, escolaridad, etc. (ii) mecanismos de selección y reclutamiento de personal (iii) capacitación y entrenamiento –de existir (iv) mecanismos de ascenso y planes de carrera (v) programas de salud y seguridad en el trabajo (vi) políticas de beneficios (vii) mecanismos para combatir prácticas discriminatorias (viii) propaganda institucional interna y externa. En todos estos ámbitos se les pide reportar la existencia específica de acciones afirmativas, atención especial a las mujeres, prácticas de conciliación familia/trabajo, forma de sancionar la discriminación, acoso, entre otros.

Una segunda etapa, luego de elaborado el perfil, era la elaboración de un programa hacia la equidad, el desarrollo de un plan de acción –para operativizar el programa hacia la equidad- el monitoreo de su aplicación y una evaluación de su ejecución, realizada por el Comité del Programa Pro Equidad, que observa los cambios en sus prácticas y el cumplimiento del plan de acción delineado.

Si la evaluación es favorable, la compañía recibe el Sello Pro Igualdad de Género; que demuestra su compromiso en promover prácticas ejemplares de igualdad de género en el trabajo.

En el caso de **México,** el proceso de **certificación de equidad de género** tenía un objetivo similar, mejorar la equidad de género en el lugar de trabajo. Este programa se ejecutó entre 2001 y 2004, teniendo como resultado la certificación en equidad de género para 20 empresas de los sectores público y privado, así como para algunas ONG.

El proceso de creación de la certificación se realizó en etapas (i) *Definición:* Fijar principios y criterios para establecer el "sello de equidad de género". (ii) *Consulta y validación*: Mediante un proceso de consulta con las firmas y actores claves en los campos económico, académico, cultural y político se diseño y se completó el diseño del "sello". (iii) *Selección de certificadores:* Para llevar a cabo el proceso de certificación se seleccionó una firma independiente especializada en estas labores.

Finalmente, la certificación se llevó a cabo bajo un modelo impulsado por la demanda. Cada organización que voluntariamente decidió participar luego de ser invitada tuvo que someterse a un diagnóstico, capacitación ad hoc, pasar un ejercicio de pre-certificación, donde se hicieron los ajustes y perfeccionamientos del caso; para finalmente obtener la certificación.

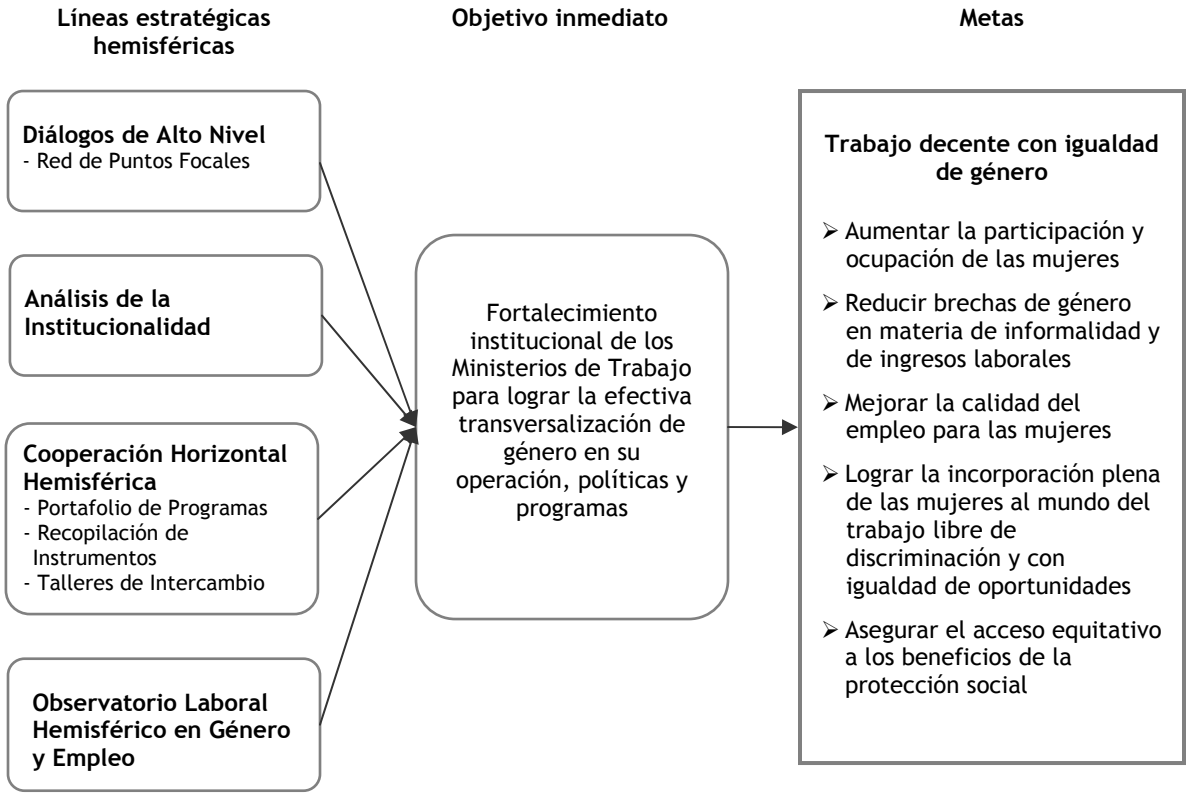
Una primera evaluación del proyecto demostró que:
- existe un interés real por parte de las empresas grandes, las cuales están dispuestas a participar en el proyecto e involucrarse en el proceso.
- Las firmas internacionales adaptaron sus "acciones afirmativas" a las condiciones de México.
- El hecho de que la certificación fuera voluntaria y estuviera separada de los derechos laborales fue una ventaja.

Fuente: World Bank (2006); Secretaría Especial de Políticas para las Mujeres, OIT y UNIFEM (2006).

IV. LINEAS ESTRATEGICAS PARA FORTALECER A LOS MINISTERIOS DEL TRABAJO EN LA TRANSVERSALIZACION DE GÉNERO Y LA PROMOCION DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Tomando en consideración las prioridades para la igualdad de género en el trabajo decente y las alternativas de acciones delineadas en el Informe, se proponen las siguientes líneas estratégicas de acción para fortalecer las capacidades de los Ministerios de Trabajo en la inclusión de la perspectiva de género en su acción institucional y contribuir a la reducción de las brechas entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo. En tal sentido, las líneas se orientan a cumplir los objetivos de la Agenda Hemisférica de Trabajo Decente 2006-2015 y los mandatos de las Cumbres de las Américas y las Conferencias Interamericanas de Ministros del Trabajo.

Cuadro sinóptico de la propuesta de Líneas Estratégicas Hemisféricas



Las líneas estratégicas propuestas se basan en el ámbito de acción de la CIMT, las ventajas comparativas de su secretaría técnica que, al estar inserta en el marco de la OEA puede coordinar su labor con otros órganos del sistema interamericano como la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM), y en el potencial que ofrece su mecanismo de cooperación, la RIAL, para intercambiar experiencias, prácticas y conocimientos relevantes para la promoción del trabajo decente con igualdad de género.

Cabe destacar que estas líneas se dirigen prioritariamente a los Ministerios de Trabajo de la región, agrupados en la CIMT; sin embargo, en el desarrollo de las mismas se incluirá a organizaciones de trabajadores y empleadores, a través de la participación de los dos órganos asesores de la CIMT: el Consejo Sindical de Asesoramiento Técnico (COSATE) y la Comisión Empresarial de Asesoramiento Técnico en Asuntos Laborales (CEATAL).

A continuación se presentan las cuatro líneas estratégicas propuestas, sometidas a consideración de la XV CIMT, para orientar las acciones futuras de esta Conferencia en materia de incorporación de la perspectiva de género en la operación, políticas y programas de los Ministerios de Trabajo, en favor del trabajo decente con igualdad de género.

1. Diálogos de Alto Nivel sobre Género y Empleo

Los Diálogos de Alto Nivel sobre Género y Empleo reunirán a los Ministerios de Trabajo, agrupados en la CIMT, y a las más altas autoridades de los mecanismos de la mujer, agrupadas en la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM), con el fin de consolidar el compromiso político al más alto nivel con la igualdad de género en el mundo del trabajo, desarrollar acciones intersectoriales para hacerlo realidad e incentivar una comunicación fluida y permanente entre dichas instituciones.

Esta propuesta se encuentra en línea con una de las acciones propuestas por SEPIA, a saber, fortalecer la coordinación con los mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer a fin de incorporar la perspectiva de género en las políticas laborales[60]. Además, responde a una preocupación reiterada por varios gobiernos del Hemisferio sobre la falta de comunicación y coordinación entre sus diversas instancias. El intercambio entre los Ministerios de Trabajo y las oficinas, secretarias o ministerios de la mujer (según corresponda) suele reducirse a algunas acciones o iniciativas conjuntas pero no a un intercambio permanente de asesoría, recomendaciones y capacidades técnicas.

Los Diálogos de Alto Nivel propuestos cuentan con dos pilares sólidos en el marco de la OEA, que permiten garantizar su efectivo desarrollo. De un lado, la CIMT y la CIM, ambos instancias de la OEA, son reconocidos como los principales espacios de diálogo sectorial a nivel hemisférico en temas laborales y de género. De otro lado, sus Secretarías Técnicas (el Departamento de Desarrollo Social y Empleo de la OEA y la Secretaría de la CIM) se encuentran dentro de la Secretaría General de la OEA, lo que permite lograr una coordinación natural y estrecha en la planeación, desarrollo y seguimiento de los Diálogos de Alto Nivel.

En la planeación de estos diálogos participarán activamente la OEA y la OIT, quienes definirán el alcance de los mismos (subregionales, hemisféricos) y los temas específicos a ser abordados, en consulta con la CIMT y la CIM. Asimismo, analizarán la pertinencia de incluir a otros sectores gubernamentales en los diferentes Diálogos según la temática a abordar, con el fin de establecer alianzas para acciones concertadas.

Los temas que pueden abordarse en estos Diálogos incluyen:

- reducción del desempleo de las mujeres
- reducción de la brecha de ingresos
- protección a la maternidad
- flexibilidad laboral sin pérdida de calidad
- apoyo a la conciliación del trabajo productivo y reproductivo.

[60] Párrafo 1.1. Informe Final Reunión de Seguimiento del Programa Interamericano SEPIA I.

a. Establecimiento de una Red de Puntos Focales

En el marco de los Diálogos de Alto Nivel, se recomienda establecer una Red de Puntos Focales de representantes tanto de los mecanismos de la mujer como de los Ministerios del Trabajo. Esta Red permitirá intercambiar información, planear los diálogos de política y análisis a realizarse y desarrollar y monitorear las acciones acordadas durante los mismos.

Es recomendable que los puntos focales sean funcionarios técnicos que se dediquen cotidianamente a los temas de género y empleo. Asimismo, se recomienda a las autoridades nacionales que la labor como puntos focales de cada persona se incluya en sus definiciones de tareas o términos de referencia, a fin de que puedan dedicar a ello el tiempo requerido.

2. Análisis de la institucionalidad de género en los Ministerios de Trabajo

Varios Ministerios de Trabajo de la región han creado oficinas, unidades o comisiones para atender los asuntos de género dentro de su estructura organizacional. En algunos casos estas instancias son de reciente creación, mientras que en otros han sido reformuladas, fortalecidas o eliminadas. Si bien la simple existencia de estas oficinas no garantiza que los Ministerios cuenten con la capacidad para incorporar la perspectiva de género en sus políticas y programas, su adecuado funcionamiento puede contribuir sustancialmente en este sentido.

Dada la diversidad de sus enfoques y experiencias, se recomienda realizar una evaluación de las oficinas, unidades o comisiones que atienden los asuntos de género dentro de los Ministerios de Trabajo. En este ejercicio deben documentarse los distintos tipos de oficinas existentes, sus características de personal, recursos, incidencia, principales logros y dificultades, con el fin de documentar aciertos, lecciones aprendidas y recomendaciones. Este ejercicio permitirá apoyar la creación, fortalecimiento y/o reorganización de estas instancias dentro de los Ministerios de Trabajo para que contribuyan efectivamente a consolidar la incorporación de la perspectiva de género en las acciones, programas y políticas de los mismos.

Esta evaluación hemisférica puede iniciarse con auto-evaluaciones de los mismos Ministerios, siguiendo una metodología homogénea, que luego serían complementadas por una evaluación comparada a nivel hemisférico. El resultado de este ejercicio, dado que incorpora un panorama general de las instancias existentes, así como de sus aciertos y desaciertos, es una base para el desarrollo de actividades de cooperación horizontal.

3. Cooperación Horizontal Hemisférica

La CIMT ha reconocido ampliamente a la cooperación horizontal como un mecanismo clave para el fortalecimiento institucional de los Ministerios de Trabajo. En ese marco, creó la Red Interamericana para la Administración Laboral (RIAL), que facilitará la cooperación en los temas de trabajo decente e igualdad de género. La propuesta es aprovechar las herramientas de la RIAL (Portafolio, Talleres, etc) e incluir temas específicos sobre la igualdad de género, el combate a la discriminación y el desarrollo institucional para la transversalización de género.

Cabe señalar que la cooperación a través de la RIAL es una forma de desarrollar acciones concretas de fortalecimiento institucional en concordancia con los avances de los Diálogos de Alto Nivel, creando un proceso sinérgico positivo entre cooperación y diálogo político.

a. Elaboración del Portafolio de Programas

El Portafolio de Programas de la RIAL es un banco de información que sistematiza la oferta programática y de proyectos de los Ministerios de Trabajo de las Américas. En esa medida, es

una herramienta que facilita la cooperación horizontal y brinda a la CIMT un panorama actualizado sobre los programas en ejecución.

Este Portafolio incluirá programas y proyectos desarrollados por los Ministerios de Trabajo para promover la igualdad de género y mejorar la situación de la mujer en el mundo del trabajo. Los programas de este portafolio incluirán acciones en las siguientes áreas:

- Fortalecimiento del capital humano de las mujeres
- Programas y Servicios de Empleo con perspectiva de género
- Reducción de la segregación laboral
- Sistemas de información sobre los mercados laborales con perspectiva de género
- Acceso de las mujeres a la seguridad social
- Protección de la maternidad y la paternidad y conciliación de roles de cuidado
- Aplicación del principio de no discriminación por razones de género
- Promoción de la participación de las mujeres en el diálogo social
- Estrategias de generación de empleo con perspectiva de género.

b. Recopilación de instrumentos de apoyo

La recopilación y producción de instrumentos de apoyo a la transversalización de la igualdad de género, así como la difusión de instrumentos ya existentes, se realizará a partir de la plataforma virtual que provee la RIAL. En muchos casos, al interior de los países se han desarrollado campañas publicitarias y de promoción de derechos de las mujeres trabajadoras y de sensibilización de empleadores en los menores costos de la contratación de mujeres, y otras similares que pueden replicarse o reproducirse. Adicionalmente, existen cajas de herramientas (Toolkits) o instrumentos similares que facilitan el análisis de género, la incorporación de la perspectiva en distintas etapas del desarrollo de proyectos o en el conjunto del quehacer institucional (por ejemplo, en la atención a beneficiarios). Toda esta información se recogerá en la página web de la RIAL y aparecerá como un elemento complementario al Portafolio de Programas.

c. Actividades y Talleres de Intercambio

La RIAL desarrollará talleres y seminarios para el fortalecimiento institucional en género, que tendrán como base los programas recogidos en el Portafolio, los instrumentos de apoyo recopilados y al análisis de la institucionalidad de género en los Ministerios de Trabajo.

Estos talleres de intercambio y capacitación estarán dirigidos a los integrantes de distintas áreas operativas de los ministerios y contribuirán a la implementación a todo nivel de los mandatos relativos a la igualdad de género en el trabajo y a una mejor aplicación de los principios de equidad, igualdad de oportunidades y no discriminación.

Los temas prioritarios para el intercambio deben incluir:

- Desarrollar capacidades entre los Inspectores de Trabajo y generar instrumentos para garantizar el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras.
- Mejorar el conocimiento y la capacidad de interpretación de los Convenios Fundamentales que garantizan la no-discriminación por razones de género entre las inspecciones del trabajo y los juzgados laborales
- Fortalecer las capacidades y conocimientos de los inspectores de trabajo para tutelar los derechos de las mujeres trabajadoras en relación con las condiciones de trabajo (duración de las jornadas laborales, contratos laborales, licencias por enfermedad o maternidad, salarios, prestaciones laborales, entre otros.)

- Fortalecer los servicios de empleo para garantizar igualdad de oportunidades a las mujeres trabajadoras en lo relativo a la intermediación laboral, la orientación ocupacional y la asesoría para buscar empleo.
- Promover el intercambio de experiencias sobre la producción de estadísticas con variables de género.
- Promover una mayor cobertura y acceso de las mujeres a la seguridad social.

4. Observatorio Laboral Hemisférico en Género y Empleo

Siguiendo la idea del Observatorio Europeo de Condiciones Laborales (EWCO)[61], sería valioso crear un observatorio laboral hemisférico, con atención especial al tema de género y empleo, que provea información regular con especial atención a las brechas de género y la conciliación familia-trabajo.

Reuniendo inicialmente información disponible por los Observatorios ya existentes en diferentes países, se propone comenzar trabajando el proceso de homogeneización y armonización de indicadores que permita generar información comparable para la toma de decisiones políticas, el seguimiento de acuerdos y principalmente el uso público. Entre los indicadores, debería darse énfasis a los indicadores de brecha que permitan conocer las tendencias y cambios en la igualdad de género en el mundo del trabajo.

El Observatorio debería crear alianzas y vínculos con experiencias ya existentes como Compás Laboral del BID[62], el Observatorio del Mercado de Trabajo de MERCOSUR[63] y el Observatorio Laboral Andino de la CAN[64]. Esto permitiría optimizar la disponibilidad de la información nacional, regional, subregional y por bloques económicos.

Este Observatorio podría anexarse al sitio web de la RIAL, construyéndose progresivamente a través de acciones colaborativas o con una red de corresponsales de todos los sectores involucrados en los temas laborales.

[61] http://www.eurofound.europa.eu/ewco/index.htm
[62] http://www.iadb.org/res/CompasLaboral/
[63] http://www.observatorio.net/
[64] http://www.camtandinos.org/indice_estadistico.php

V. REFERENCIAS

Abramo, L. (ed) (2006) Trabajo decente y equidad de género. OIT, Santiago.

Abramo, L. y Todaro, R. (eds.) (2002) Cuestionando un mito: Costos laborales de hombres y mujeres en América Latina. OIT. Lima

Abramo, L. y Valenzuela, M.E. (2006) Inserción Laboral y brechas de equidad de género en América Latina, en

Acosta, E., Perticara, M. y C. Ramos. (2007) Empleo Femenino: Oferta Laboral y Cuidado Infantil. BID

Almeras, D. (1997). Compartir las responsabilidades familiares: Una tarea para el desarrollo. Santiago, Chile: CEPAL. 7a Conferencia Regional sobre la Integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina y el Caribe.

Alvarenga, Faustina; Benítez, Marta y Walder, Johanna (2005). Abordaje del trabajo infantil doméstico en Paraguay. OIT. Asunción.

Anker, R. (1998) Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupations in the World, International Labour Office, Geneva

Banco Interamericano de Desarrollo. Portal de Proyectos. Proyecto NI-T1024: Proyecto Piloto para la Inserción Laboral de Mujeres Discapacitadas

Banco Mundial, BID y Sernam (2007) Ampliando las Oportunidades Laborales de las Mujeres

Batthyány, K. (2004) Cuidado infantil y trabajo: ¿un desafío exclusivamente femenino?; una mirada desde el género y la ciudadanía social Montevideo: CINTERFOR

Becker, G. (1981) A treatise on family, Harvard University. Cambridge, MA

Calfio, M. y Velaco, L. (2005) Mujeres indígenas en América Latina: Brechas de género o de étnia? ponencia presentada en el Seminario Internacional "Pueblos indígenas y afrodescendientes de América Latina y el Caribe: relevancia y pertinencia de la información sociodemográfica para políticas y programas", CEPAL, Santiago

Caselli, F., Esquivel, G. y Lefort, F. (1996) Reopening the Convergence Debate: A New Look at Cross-Country Growth Empirics. Journal of Economic Growth, September 1996, 363-389.

Castro De Moura, C. (1997), "Proyecto Joven: nuevas soluciones y algunas sorpresas"; en Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional, N° 139-140, abril-setiembre. Montevideo, Cinterfor.

CEPAL (2006) Panorama Social de América Latina 2006. Santiago de Chile. CEPAL

CEPAL (2005) The Millenium Development Goals. A Latin American and Caribbean Perspective. Santiago

CEPAL (2004) Panorama social de América Latina 2004. Santiago de Chile: CEPAL.

CEPAL (2003) Panorama social de América Latina 2003. Santiago de Chile: CEPAL.

CEPAL (2001) Panorama social de América Latina 2001. Santiago de Chile: CEPAL.

CEPAL (1999) Participación y Liderazgo en América Latina y el Caribe: Indicadores de género, Santiago de Chile. CEPAL

Daeren, L. (2001) The gender perspective in economic and labour policies. State of the art in Latin America and the Caribbean. Serie Mujer y Desarrollo n. 29. CEPAL, Santiago

Deutsch, R., Morrison, A., Piras, C and Ñopo, H. (2004) "Working within Confines: Occupational Segregation by Gender in Costa Rica, Ecuador and Uruguay". In C. Piras, ed., Women at Work: Challenges for Latin America. Inter-American Development Bank. Washington, D.C.

Dollar, D. y Gatti, R. (1999) Gender inequality, income and growth. Are good times good for women? The World Bank Development Research Group. Poverty Reduction and Economic Management Network

Duncan Thomas and John Strauss (1997), "Health and wages: evidence on men and women in urban Brazil," Journal of Econometrics 77: 159-185.

Duryea, S. (2001) Measuring Social Exclusion: Results from Four Countries. Inter-American Development Bank, Washington, DC.

Duryea, S., Cox Edwards, A. and Ureta, M. (2004) "Women in the Latin American Labor Market: the Remarkable 1990s" in C. Piras, ed., Women at Work: Challenges for Latin America. Inter-American Development Bank. Washington, D.C.

Duryea, S., O. Jaramillo y C. Pagés (2003) "Latin American Labor Markets in the 1990s: Deciphering the Decade." Labor Markets Policy Brief Series of the IDB Sustainable Development Department, Social Development Division. Washington, D.C.: Inter-American Development Bank.

Forbes, K (2000) A Reassessment of the Relationship between Inequality and Growth The American Economic Review, Vol. 90, No. 4 (Sep., 2000)

Galilea, S. y Marín, L. (2002) Informe final. Consultoría para evaluar el Trabajo de las Comisiones Tripartitas para la Igualdad de Oportunidades en el Cono Sur. OIT. Santiago

Gálvez, T. (1999) Aspectos Económicos de la Equidad de Género. VII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. CEPAL, Lima.

Guerrero, E. (2006) Transversalizando la Perspectiva de Género mediante Instrumentos de Gestión de Control: el Caso del Programa de Mejoramiento de la Gestión – Sistema Equidad de Género, INDES, Washington DC

Handa, S. (1994) Gender, Headship and Intrahousehold Resource Allocation. World Development, 22 (10)

Hill, M. y King, E. (1993) Women's Education in Developing Countries: Barriers, Benefits, and Policies. A World Bank Book.

Hill, M. y King, E. (1995) "Women's education and economic well-being" in Feminist Economics, 1 (2).

ICRW (2001) Non-Traditional Skills Training for Low Income Women. ICRW. Washington, DC.

INEGI (2002) Encuesta Nacional de Uso del Tiempo. Mexico

Inter-American Development Bank. (2004a). Good Jobs Wanted: Labor Markets in Latin America. Social and Economic Progress in Latin America and the Caribbean, 2004 Report. Washington, D.C.: Inter-American Development Bank.

Inter-American Development Bank. (2004b). The Millenium Development Goals in Latin America and the Caribbean: Challenges, Actions and Commitments. Washington, D.C.: Inter-American Development Bank.

Jacobs, J. A., and Lim, S. (1992). Trends in Occupational and Industrial Sex Segregation in 56 Countries, 1960-1980. Work and Occupations, 19(4): 450-86.

James, E., A. Cox-Edwards and R. Wong. (2003) The Gender Impact of Pension Reform in Latin America--and Broader Policy Implications. The Urban Institute Press.

Jelin, E (1999) Pan y afectos: la transformación de las familias. Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica

Klasen, Stephan (1999) Does gender inequality reduce growth and development? evidence from cross-country regressions. The World Bank, Policy Research Report on Gender and Development Working Paper Series, No. 2.

Knowles, Stephen, Lorgelly, Paula K. and Owen, P. Dorian (2000) Are educational gender gaps a brake on economic development? some cross-country empirical evidence. University of Otago, Economics Discussion Paper No. 9817.

Leite, P. et al (2000) Labor Market and Poverty in Brazil. IPEA-Institute of Applied Economic Research, Working Paper no. 723

Lejter, N. y Márquez, P. (2002) "¿Quién Manda Más: Familia o Trabajo?" Debates IESA VII(3): 21-27.

Ljubetic, Y. et al (2006) Igualdad de oportunidades: los desafíos de la capacitación laboral. SENCE, Universidad de Chile. Santiago

Lopez-Claros, A. and S. Zahidi. (2005) Women's Empowerment: Measuring the Global Gender Gap. World Economic Forum. Geneva.

Lovell, V. and Negrey, C. (2001) Promoting women's workforce security. Findings from IWPR research on unemployment insurance and job training. Documento presentado en America's Workforce Network Research Conference, Washington, DC.

Maloney, W. (2004) “Informality Revisited” World Development 32 (7): 1159-1178

Márquez, P., Lejter, N. (2000), Heratenea: El Nuevo Género de la Gerencia, Ediciones IESA, Caracas.

Mazza, J. (2003) Servicios de Intermediación Laboral: Un análisis para los países de América Latina y El Caribe. División de Desarrollo Social, Departamento de Desarrollo Sostenible. Banco Interamericano de Desarrollo. Serie Documentos de Trabajo Mercado Laboral.

Naciones Unidas (2004). Informe presentado por el Sr. Juan Miguel Petit, Relator Especial sobre la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía. Misión al Paraguay. E/CN.4/2005/78/Add.1, 9 de diciembre de 2004.

OEA (2000) Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género (PIA). Adoptado por la XXX Asamblea General de la OEA. (CIM/RES. 209/98 y AG/RES. 1625 (XXIX-O/99))

OEA CIM (2005) Informe sobre el cumplimiento de la resolución CIM/RES.230 (XXX-O/04), Género y acceso al trabajo decente para enfrentar la pobreza y fortalecer la gobernabilidad democrática. Documento de antecedentes para la implementación de la resolución. OEA/Ser.L/II.5.28 CIM/CD/doc.6/05.

OEA CIM (2001a) Incorporación de la perspectiva de género en las políticas laborales regionales. Avances y propuestas. Seguimiento del Programa Interamericano SEPIA I. Reunión Género y Trabajo. OEA/Ser.L/II.7.8 CIM/SEPIA I/doc.3/01

OEA CIM (2001b) La incorporación de la perspectiva de género en los programas y políticas de los Ministerios de Trabajo (documento de referencia). Seguimiento del Programa Interamericano SEPIA I. Reunión Género y Trabajo. OEA/Ser.L/II.7.8 CIM/SEPIA I/doc.5/01

OEA CIMT (2005) Plan de Acción de México, aprobado en la XIV Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo de la OEA. (OEA/Ser.K/XII.14.1/Trabajo/Dec

OECD (2001) Economics and Finance of Lifelong Learning. Paris: OECD. Note by the Secretariat.

OECD (2003) Babies and Bosses. Reconciling Work and Family Life. OECD Vol. 2

OIT (2003) Trabajo Infantil Doméstico. Una reflexión sobre esta práctica. Toda niña y todo niño tiene derecho a crecer al amparo de su familia. OIT. Asunción.

OIT (2004) Panorama Laboral 2004 América Latina y El Caribe. Lima.

OIT (2005) Revista Internacional del Trabajo, número especial "Integración laboral de la mujer", vol. 144, No. 4, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.

OIT (2006a) Gender Equality and decent Work. Selected ILO Conventions and Recommendations Promoting Gender Equality. Geneva.

OIT (2006b) Trabajo decente en las Américas: Una agenda hemisférica, 2006-2015. XVI Reunión Regional Americana, Brasilia

OIT (2007a) Panorama Laboral 2006 América Latina y El Caribe. Lima.

OIT (2007b) Tendencias Mundiales del Empleo de las Mujeres. Resumen. Marzo 2007, Ginebra

OIT (2007c) La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo 2007

Oxman, V. (2001) Género y Trabajo. Balance Regional y Desafíos. Ponencia presentada en la primera sesión de SEPIA I. 11-12 Diciembre, Washington.

Pautssi, L. et al (2004) Legislación laboral en seis países latinoamericanos. Avances y omisiones para una mayor equidad. CEPAL, Serie Mujer y Desarrollo n. 56, Santiago.

Peart, M. (2002) Final Evaluation Report. Non Traditional Skills for Women Training for Low Income Women. BID.

Piras, C y L. Ripani (2005) The Effects of Motherhood on Wages and Labor Force Participation: Evidence for Bolivia, Brazil, Ecuador and Peru. Inter-American Development Bank. Technical Paper Series. WID.

Piras, C. Ed. (2004) Women at Work: Challenges for Latin America. Inter-American Development Bank. Washington, D.C.

PNUD (2006) Human Development Report 2006. UNPD

Quisumbing, A and J. Maluccio (2000) "Intrahousehold Allocation and Gender Relations: New Empirical Evidence from Four Developing Countries." FCND Discussion Paper 84. IFPRI, Washington, D.C.

Rofman, R. (2005), Social security coverage in Latin America, Social Protection Discussion Paper Series No. 0523, Social Protection Unit, World Bank.

Saavedra J. y Chalcatana J. (2000) Los jóvenes pobres y la capacitación ocupacional el Perú. En "Formación, pobreza y exclusión" OIT/CINTERFOR.

Scottish Parliament Information Center (2000) Individual Learning Accounts, Research Paper 00/08. Scotland

Secretaría Especial de Políticas para las Mujeres, OIT y UNIFEM (2006) Pro Gender Equity Program: Equal opportunities. Respect for differences. Gender equity practices weaving the policy for equal opportunities in the work world. Brasil

Silveira, S (2006) "Fortalecimiento de la empleabilidad e incremento de la equidad de género: La experiencia del Programa Regional FORMUJER" en Abramo, L. (ed) Trabajo decente y equidad de género. OIT, Santiago.

Strauss, J. and D. Thomas. 1997. "Health and Wages: Evidence on Men and Women in Urban Brazil." Journal of Econometrics, 77(1): 159-185.

Tenjo, J. , R. Ribero y L. Bernat (2004) "Evolution of Salary Differences between Men and Women in Six Latin American Countries". In C. Piras, ed., Women at Work: Challenges for Latin America. Inter-American Development Bank. Washington, D.C.

Tzannatos, Z. (1999). "Women and Labor Market Changes in the Global Economy: Growth Helps, Inequalities Hurt and Public Policy Matters", World Development, Vol. 27, No.3, pp. 551-569

UNRISD (2005) Gender Equality. Striving for justice in an unequal world. UNRISD. Francia.

United Nations Economic and Social Council (1997) Mainstreaming the gender perspective into all policies and programmes in the United Nations system. Report of the Secretary-General. E/1997/66. Geneva.

Wainerman, C. (2007) "Familia, trabajo y relaciones de género" en Carbonero, M. y Levín S. (comp.) Entre familia y trabajo. Relaciones, conflictos y políticas de género en Europa y América Latina. Homo Sapiens editores. Argentina

Weller, J. (ed) (2005) Los jóvenes y el empleo en América Latina. Desafíos y perspectivas ante el nuevo escenario laboral. CEPAL, GTZ. Mayol Ediciones. Colombia

Wiseman, J (2005) Individual Learning Accounts Wales. Second Main Evaluation Report. Wales

World Bank (2006) Gender Equality as Smart Economics. A World Bank Group Gender Action Plan. Washington

World Bank (2007) Global Monitoring Report 2007. Washington.

World Economic Forum (2007a) Global Competitiveness Report 2006-2007. Macmillan.

World Economic Forum (2007b) Global Gender Gap Report. Macmillan

World Economic Forum (2005a) Global Competitiveness Report 2004-2005. Macmillan

World Economic Forum (2005b) Women's Empowerment: Measuring the Global Gender Gap. Macmillan

Sitios de internet consultados

Central Bank of Ireland. Disponible en: http://www.centralbank.ie

CEPAL. Estadísticas de Género. Disponible en: www.eclac.cl/mujer/

CEPAL, Unidad Mujer y Desarrollo, Estadísticas de Género. Sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares. Disponible en: http://www.cepal.cl/mujer/proyectos/perfiles/default.htm.

CINTERFOR. Comisiones tripartitas para la Promoción de la Igualdad de Oportunidades en el Empleo. Disponible en: http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/oit_igu/com/index.htm

Comisión para la Igualdad Salarial de Québec. Government of Canada. Disponible en: http://www.ces.gouv.qc.ca/index.asp

EQUAL. Comisión Europea. Disponible en: http://ec.europa.eu/employment_social/equal

Ireland's National Training and Employment Authority. Disponible en: http://www.fas.ie

Job Corps, United States Department of Labor. Disponible en: www.jobcorps.dol.gov

Ley de cupo sindical. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina. Disponible en: http:// www.trabajo.gov.ar/ctio/files/legisla/ley25674_02.pdf

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Uruguay. Disponible en: http://www.mtss.gub.uy/

OIT. Natlex. www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home?p_lang=en

Programa Working Women in Transition. United States Department of Labor. Disponible en: www.workingwomenintransition.org

Reforma Previsional. Gobierno de Chile. Disponible en: http://www.gobiernodechile.cl/reforma_previsional/index.html

UNESCO Institute of Statistics. Disponible en: www.uis.unesco.org