



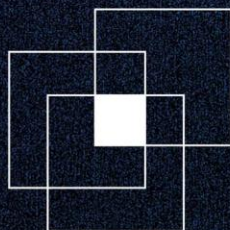
OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Dialogo Nacional por el Empleo

“Políticas para impulsar el empleo de las mujeres: la experiencia internacional”

Maria Elena Valenzuela,
Especialista regional de género
OIT

valenzuela@ilo.org

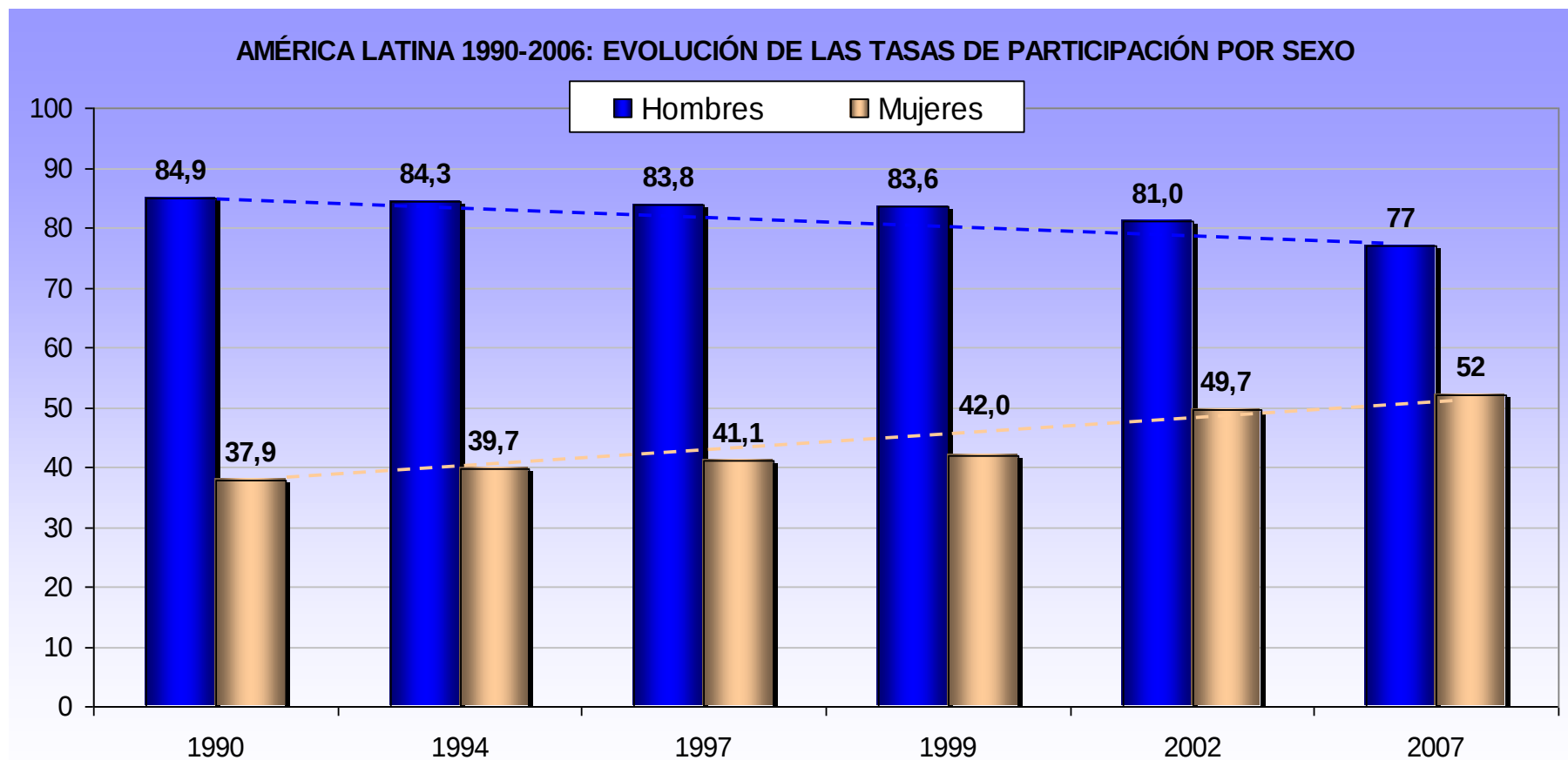


Montevideo, 17 de junio 2011

Los mercados laborales son más favorables a los hombres

- Aunque en las últimas décadas las mujeres se han insertado al mundo del trabajo en gran número, **los mercados laborales siguen siendo favorables a los hombres y ellas experimentan mayor déficit de trabajo decente**
- Esto incide en la menor tasa de participación laboral de las mujeres

La brecha de participación laboral se acorta



Fuente: CEPAL, y OIT sobre la base de de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países.

El incremento de la participación laboral de las mujeres obedece a muchos factores

- Necesidad de las familias de contar con los aportes de ambos miembros de la pareja
- Aumento de la jefatura de hogar femenina
- Aumento del nivel educacional de las mujeres y expectativas de desarrollo autónomo
- Aumento de oportunidades de empleo en sectores en que se desempeñan mayoritariamente mujeres

Pero persisten obstáculos asociados a las inequidades de género

- Se expresan en :
 - Menores tasas de participación laboral y empleo de las mujeres
 - Mayores tasas de desocupación y período de desempleo
 - Menores opciones ocupacionales y desarrollo de carrera
 - Menores ingresos potenciales

División sexual del trabajo y desigualdades de género

- Una de las principales causas de las inequidades de género en el mercado laboral está en la persistencia de una división sexual del trabajo que otorga a las mujeres la responsabilidad principal en el cuidado de las personas.

- La división sexual del trabajo incide en la distribución de los tiempos de trabajo de hombres y mujeres en las esferas productivas y reproductivas y en una serie de prejuicios y mitos sobre las capacidades de hombres y mujeres para trabajar y conciliar su vida laboral y familiar.

Las mujeres necesitan y quieren trabajar (remuneradamente)

Los estudios muestran que:

- Una alta proporción de mujeres que no está ocupada ni buscando trabajo estaría dispuesta si hubiera empleos disponibles para ellas y pudieran resolver las necesidades domésticas y de cuidado.
- La proporción de mujeres interesadas en ocuparse aumenta a medida que disminuye el nivel de ingresos del hogar
- Las mujeres valoran contar con una ocupación: ingresan al mercado de trabajo en períodos de alza del empleo y su retiro es mayoritariamente involuntario

Como enfrentar la insuficiencia de oferta laboral: la experiencia europea

- La Estrategia Europea de Empleo estableció una meta para la tasa global de empleo (70%) a fin de cumplir con las proyecciones de crecimiento económico y la sostenibilidad del sistema de seguridad social.
- Esta meta se lograría fundamentalmente a través de un aumento del empleo de las mujeres (meta PEAf 60%)
- Un requisito para esto era generar condiciones para hacer más atractivo el mercado de trabajo para las mujeres

Aumentar la oferta de empleo de mujeres es indisociable del objetivo de la equidad de género

- La EEE se propuso:
 - una estrategia integral, evitando enfoques parciales y medidas aisladas
 - Un marco institucional global, acción multisectorial y compromiso de los interlocutores sociales con la igualdad de oportunidades
- Su objetivo fue eliminar las barreras estructurales al acceso y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo

Integración de la igualdad de oportunidades

- Incentivos al mejoramiento de la empleabilidad de las mujeres asegurando su acceso a las políticas activas
- Revisión de las repercusiones de regímenes fiscales y prestaciones sociales
- Acceso de las mujeres a la enseñanza y capacitación a lo largo de toda la vida, en especial a carreras en tecnologías de la información

- Remoción de obstáculos que enfrentan las mujeres para la creación de empresas
- Refuerzo de sistemas de consulta y evaluación conjunta de resultados con los Ministerios de la Mujer
- Elaboración de indicadores para seguimiento y evaluación de progresos

Combate a la discriminación

- Reducción de la brecha en la tasa de desempleo (Programas especiales de intermediación laboral, subsidios a la contratación de mujeres, etc)
- Representación equilibrada en todos los sectores, profesiones y niveles de jerarquía (Medidas de acción positiva, cuotas e incentivos)
- Igualdad de remuneraciones por igual trabajo o por trabajo de igual valor (Medidas legales, Código de buenas prácticas, consejos prácticos para la negociación colectiva)

Conciliación del trabajo y la vida familiar

- Políticas sobre interrupción temporal de la actividad profesional, permisos parentales, trabajo a tiempo parcial y horarios de trabajo flexible
- Incremento de la oferta de servicios de cuidado de calidad y asequibles
- Promoción de un reparto equitativo de las responsabilidades familiares

Conclusiones

- El aumento de la oferta laboral se puede lograr fundamentalmente a través del empleo de las mujeres
- Las mujeres quieren y necesitan trabajar (remuneradamente)
- La mayor oferta potencial está entre mujeres más pobres y con menor nivel de educación: se requieren políticas adecuadas
- Las políticas para impulsar el empleo de las mujeres están indisociablemente ligadas al objetivo de la equidad de género