

Mujeres y Trabajo: Pisando el acelerador del cambio



Copyright © Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y Organización Internacional del Trabajo, 2019 Primera edición 2019



Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo y del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente.

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

PNUD-OIT-BID Mujeres y Trabajo: Pisando el acelerador del cambio. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y Organización Internacional del Trabajo, Panamá, Panamá 2019.

Datos de catalogación de la PNUD-OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT y el PNUD no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo y del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT y el PNUD las sancionen. Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Esta publicación se realizó en el marco del proyecto regional sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible del Bureau Regional para América Latina y el Caribe del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Agradecemos a las y los representantes de las instituciones de gobierno, y a las especialistas regionales que brindaron información para realizar esta Guía.

Copyright © 2019 Banco Interamericano de Desarrollo. Esta obra se encuentra sujeta a una licencia Creative Commons IGO 3.0 Reconocimiento-NoComercial-SinObrasDerivadas (CC-IGO 3.0 BY-NC-ND) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>) y puede ser reproducida para cualquier uso no-comercial otorgando el reconocimiento respectivo al BID. No se permiten obras derivadas.

Cualquier disputa relacionada con el uso de las obras del BID que no pueda resolverse amistosamente se someterá a arbitraje de conformidad con las reglas de la CNUDMI (UNCITRAL). El uso del nombre del BID para cualquier fin distinto al reconocimiento respectivo y el uso del logotipo del BID, no están autorizados por esta licencia CC-IGO y requieren de un acuerdo de licencia adicional.

Note que el enlace URL incluye términos y condiciones adicionales de esta licencia.

Las opiniones expresadas en esta publicación son de los autores y no necesariamente reflejan el punto de vista del Banco Interamericano de Desarrollo, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representa.

Supervisores: Eugenia Piza López, Líder del Cluster de Género para América Latina y el Caribe (PNUD) María Arteta, Especialista de género y no discriminación (OIT), Andrew Morrison, Jefe de División Género y Diversidad (BID)

Coordinación: Guillermina Martín

Autores: Claudia Piras, Guillermina Martín y María Arteta, en base a los documentos elaborados por Alma Espino, Norma Sanchis, Daniela dos Santos, Monserrat Bustelo, Luca Flabbi, Claudia Piras y Mauricio Tejada.

Revisión: Guillermina Martín (PNUD), Carolina Cornejo (PNUD) Hugo Ñopo (OIT), María Arteta (OIT), Claudia Piras (BID), Edición de Estilo: Elena Lafuente

Diseño Gráfico: Phoenix Design Aid



*Al servicio
de las personas
y las naciones*

Participación laboral femenina: Pisemos el acelerador

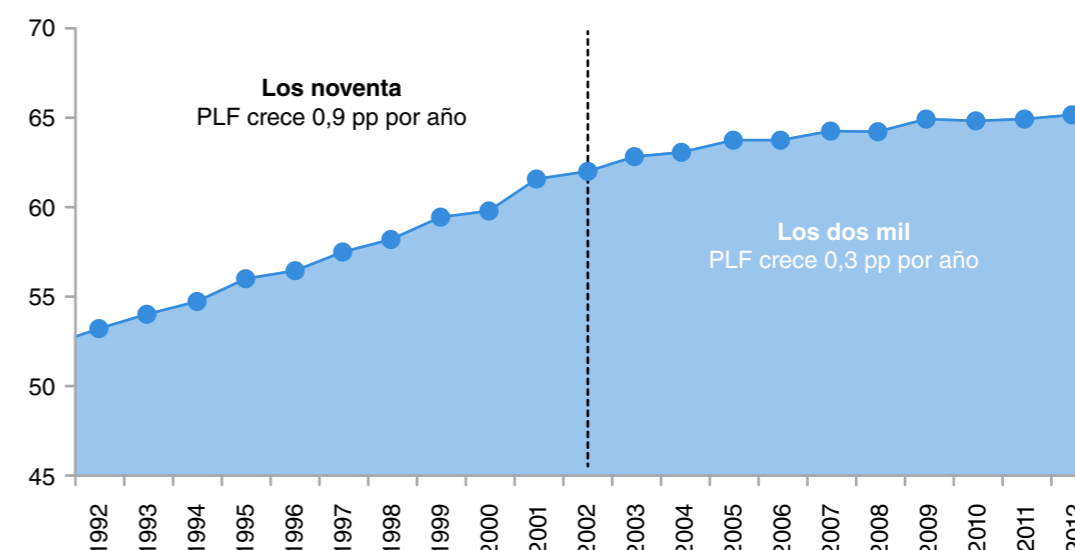
El ingreso masivo de la mujer al mercado laboral en la región de América Latina y el Caribe ha llenado páginas y páginas de libros, informes, artículos y medios de comunicación. El fenómeno ha sido caracterizado como “la transformación económica y social más importante de los últimos 50 años”. Es cierto que echando la vista atrás podemos acreditar avances muy importantes en la situación laboral de la mujer latinoamericana. Y esto puede aplicarse tanto a la cantidad como a la calidad de su participación. Así, mientras en los años sesenta tan solo dos de cada diez mujeres adultas trabajaban o buscaban trabajo de forma activa, hoy en día esa cifra se ha triplicado. Actualmente, seis de cada diez mujeres latinoamericanas participan en el mercado de trabajo. Y el 41% de las trabajadoras tienen empleos con cobertura de seguridad social. Por otro lado, nueve de cada 10 hombres son económicamente activos.



Algunos de los factores que han contribuido a la disminución de la brecha en participación laboral entre hombres y mujeres han sido el creciente nivel de educación de las mujeres (ámbito en el cual superan a los hombres desde hace dos décadas) y algunos cambios demográficos experimentados en la región (tasa de natalidad decreciente, aumento de la edad del primer matrimonio y del primer nacimiento, aumento de la tasa de divorcios y crecimiento del número de hogares con “jefatura” femenina).

Sin embargo, aunque la reducción de la brecha es sin duda una buena noticia, el ritmo al que esto sucede no lo es. Durante el periodo 2000-2015, aunque siguió creciendo, la participación laboral femenina se desaceleró de forma significativa. Concretamente, mientras la tasa de participación de las mujeres creció 0,9 puntos por año en los noventa, al comenzar la primera década de este siglo la velocidad se redujo a 0,3 puntos por año (Gráfico). A este ritmo tardaremos 42 años en cerrar la brecha de participación laboral femenina.

Gráfico 1. Participación laboral femenina América Latina, 1992-2012¹



¿Qué factores se encuentran tras la brecha de participación laboral? La incorporación al mercado laboral ¿ha sido igual para las mujeres de distintos estratos económicos? ¿Qué beneficios económicos se obtendrían estimulando la incorporación de la mujer al mercado laboral? ¿Cómo podemos acelerar de nuevo el cierre de la brecha de participación laboral entre hombres y mujeres con empleos de calidad? Estas son algunas de las cuestiones a las que intentará responder este documento que integra las conclusiones fundamentales de los estudios desarrollados por tres instituciones de referencia: [el Banco Interamericano de Desarrollo \(BID\)](#), que ha cuantificado económicamente para América Latina, los efectos de una hipotética reducción de la brecha laboral a partir de dos políticas públicas específicas; [la Organización Internacional del Trabajo \(OIT\)](#), que examina los datos de segregación ocupacional y profundiza en sus causas y consecuencias, y el [Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo \(PNUD\)](#), cuyo estudio pone la lupa en los promedios para hacer un análisis exhaustivo sobre las diferencias existentes en la participación laboral de las mujeres en función del estrato económico al que pertenecen.

¹ Fuente: Gasparini y Marchionni, 2015

UNA FUERZA LABORAL MUY PODEROSA

La brecha de género en la participación laboral tiene un costo significativo en términos de crecimiento económico, en la medida en la que supone un gran contingente de recursos humanos sin aprovechar. Unos recursos que, de llevarse al mercado, tendrían impactos positivos muy sustanciales en el PIB per cápita de los países. Ese impacto potencial ha ido incrementándose con el tiempo (y continúa haciéndolo), conforme las mujeres adquieren mayor capital humano en cada generación.

Para cuantificar este costo económico, [el BID realizó un estudio](#) que simulaba el impacto, sobre la participación laboral femenina y el PIB, de ciertas políticas públicas que reducían dos de las principales barreras que enfrentan las mujeres: a) el cuidado y la crianza de los hijos y b) el acceso a empleos de mayor productividad.

Los resultados fueron contundentes. La aplicación de políticas de cuidado infantil produce un aumento de la participación laboral femenina de entre un 7% y un 9%, dependiendo del país y el nivel educativo de las mujeres. Este incremento se traduce en un incremento del PIB per cápita de entre un 4% y un 6%. Por otro lado, aplicar políticas que incrementen en un 10% la productividad promedio femenina produciría un impacto considerable en el PIB per cápita que varía entre 15% y 25%.



Foto: PNUD Perú

Gráfico 2. Impacto en el PIB per cápita de políticas de cuidado infantil (por niveles de educación)²

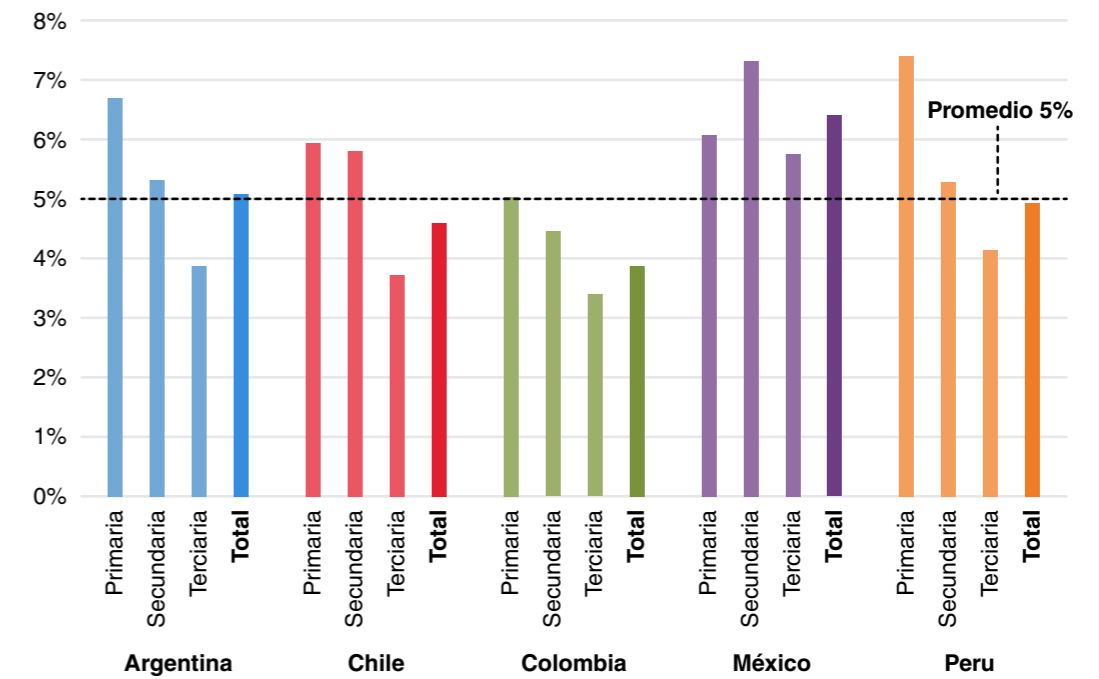
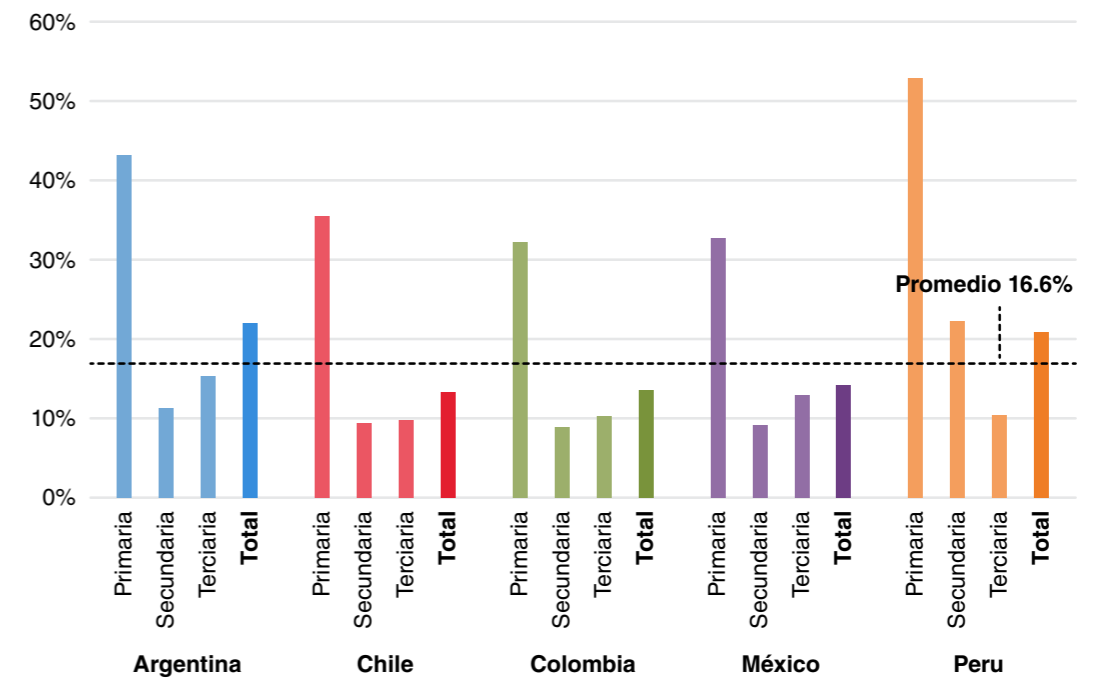


Gráfico 3. Impacto en el PIB per cápita de políticas de incremento de la productividad femenina (por niveles de educación)³



² Fuente: BID

Nota: El gráfico muestra cambios en el PIB per cápita como resultado de un experimento de política que reduce a la mitad el valor medio de no participación de madres con niños de cinco años o menos.

³ Fuente: BID

Nota: El gráfico muestra cambios en el PIB per cápita como resultado de un experimento de política que incrementa en un 10% el valor medio de la productividad de las mujeres.

GRANDES DIFERENCIAS ENTRE MUJERES: MENOS Y PEOR TRABAJO PARA LAS MÁS POBRES

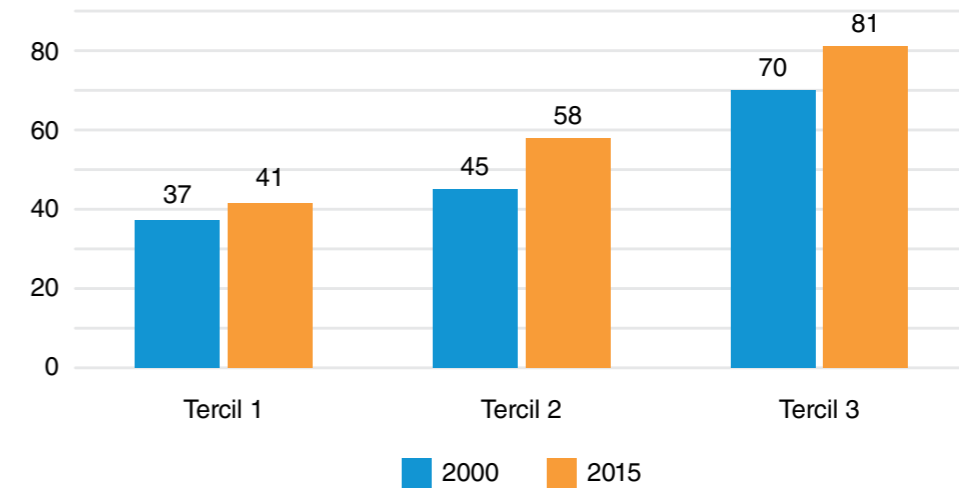
Los resultados obtenidos en [este estudio](#) nos hacen pensar que la incorporación de la mujer al mercado laboral y el cierre de esta ominosa brecha entre hombres y mujeres podría convertirse en uno de los factores de cambio más importantes y necesarios para las economías de América Latina y el Caribe. Pero, de momento, todavía tenemos retos muy importantes que encarar. Y para hacerlo bien, necesitamos **conocer y analizar las distintas realidades laborales que afrontan las mujeres latinoamericanas cada día**. ¿Cuál es su perfil? ¿En qué trabajan? ¿Cuáles son sus condiciones laborales? ¿Qué factores determinan y limitan su participación en los mercados de trabajo?

En este sentido es muy útil descomponer los promedios y analizar la situación de las mujeres de distintos niveles de ingreso. Los resultados de [este análisis](#), desarrollado por el PNUD, ponen en evidencia que **el progreso de los últimos 15 años no se ha distribuido por igual y que las brechas existentes entre distintos segmentos de mujeres están, también, muy lejos de cerrarse**.

Por ejemplo, si bien entre 2000 y 2015, la tasa de actividad creció entre las mujeres de todos los niveles de ingreso, aún se observan **diferencias considerables entre mujeres de distintos estratos**: la tasa de participación de las mujeres del tercil de mayores ingresos (Tercil 3) supera en un 27% a las de menores ingresos, una brecha importante que se ha mantenido a lo largo de los 15 años analizados y que, en algunos casos, se ha incrementado. Así, la brecha de participación entre las mujeres con hijos menores de seis años del primer y el tercer tercil pasó del 33%, en el 2000, al 40% en el 2015; y la de mujeres en pareja se amplió del 32% al 40%.



Gráfico 4. Población económicamente activa entre las mujeres que tienen al menos un hijo menor de seis años por tercil de ingresos de los hogares (en porcentajes) en América Latina (países seleccionados), 2000 y 2015⁴



En general, los datos muestran cómo las estructuras económicas y el funcionamiento de los mercados laborales guardan una estrecha correlación con las desigualdades sociales y de género. **Las mujeres más desfavorecidas económicamente (pertenecientes al primer tercil de ingresos) tienen menores tasas de participación laboral y, en general, trabajan en empleos menos productivos y de menor calidad (a tiempo parcial y con mayores tasas de informalidad)**. Entre los factores que sostienen estas brechas se encuentran las carencias educativas y la carga de cuidados que deben asumir los hogares, cuya magnitud varía en función de los recursos económicos y familiares de que dispongan los hogares para hacer frente a esa carga. Y todo esto combinado con la segregación de género por ocupaciones y sectores, de la que hablaremos más adelante, y que intensifica y perpetúa la existencia de estas brechas.

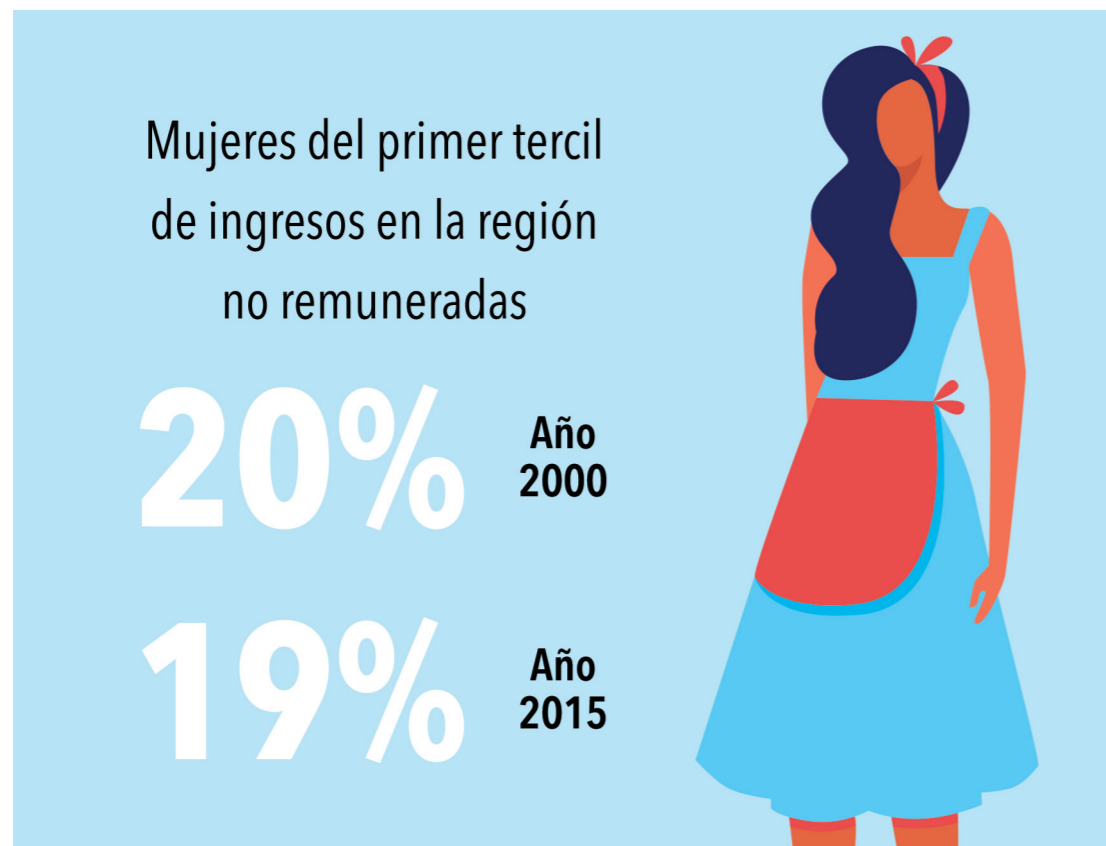
⁴ Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos procesados por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) para este trabajo.



Foto: PNUD República Dominicana

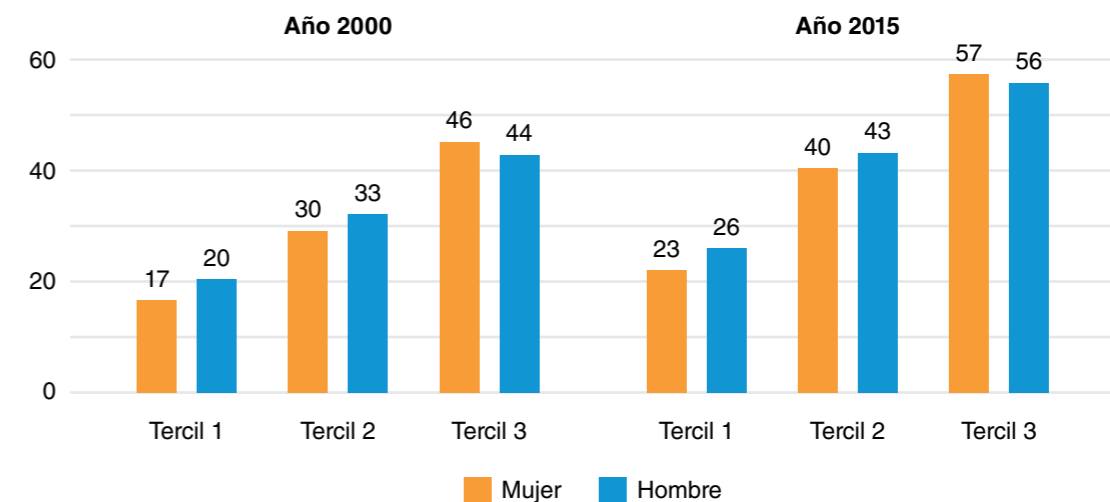
LA CALIDAD IMPORTA: MÁS NO ES SUFICIENTE

Al analizar qué ha sucedido con la calidad del empleo de las mujeres que están trabajando, la conclusión es que prácticamente no ha mejorado en los últimos 20 años. La situación más extrema es la de las trabajadoras sin remuneración. Casi un quinto de las trabajadoras mujeres del primer tercil de ingresos en la región siguen siendo no remuneradas, y su proporción tan sólo disminuyó en un punto porcentual en 15 años.



Las desigualdades entre mujeres no solo se asocian con el tipo de inserción laboral, sino con la calidad de esos empleos. En este sentido, entre las buenas noticias de los últimos 15 años, vale la pena destacar las mejoras relativas al acceso a la seguridad social, que se dieron tanto entre los hombres como entre las mujeres, particularmente de los dos terciles de mayores ingresos. El mayor acceso a empleos formales con cobertura de seguridad social representa una diferencia importante en la calidad del empleo, pues implica el derecho a contar con un contrato formal de trabajo, a tener vacaciones remuneradas, a cumplir jornadas de trabajo delimitadas, a contar con permisos de salud y a medidas de protección de la maternidad y la paternidad, entre otros. La cara B de esta buena noticia es que, pese a las mejoras observadas, la informalidad del empleo sigue siendo mayor en el primer tercil: aunque durante el periodo analizado (2000-2015) creció el número de empleos formales, la informalidad se mantiene entre las mujeres más pobres, que trabajan fundamentalmente en empleos relacionados con el cuentapropismo y el servicio doméstico.

Gráfico 5. Proporción de ocupados con cobertura de la seguridad social según terciles de ingresos de los hogares (en %). Años 2000 y 2015 ⁵

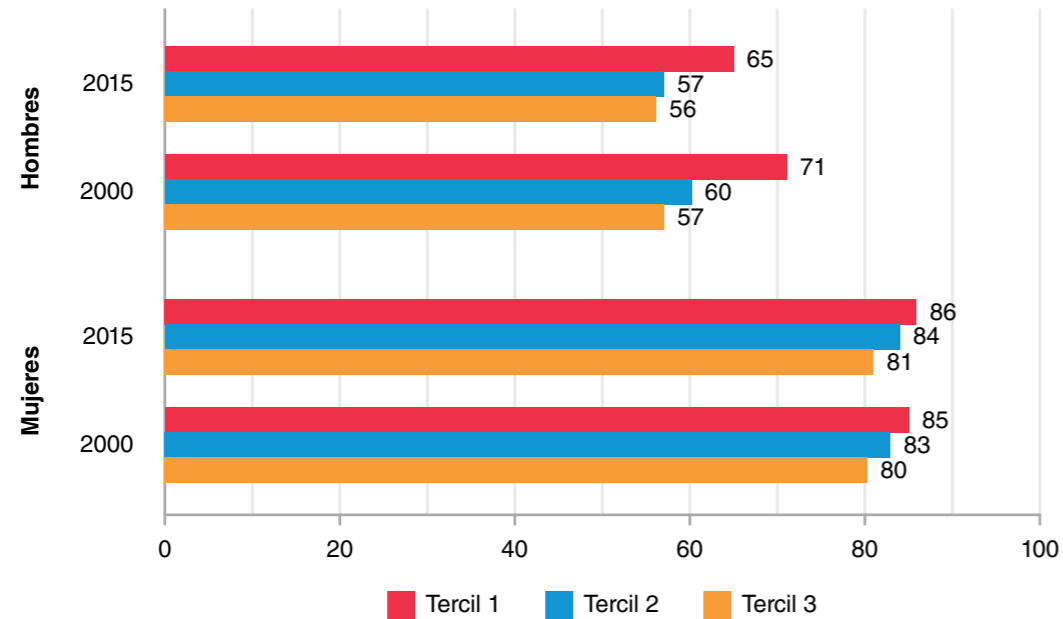


CUANDO ELLAS CUIDAN Y ELLOS CONDUCEN: LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL SE MANTIENE

En lo que se refiere a la segregación ocupacional, parece que la existencia de puestos masculinos y femeninos sigue siendo una realidad incontestable en América Latina. Esta realidad se analiza pormenorizadamente en un estudio desarrollado por la OIT. A pesar de los crecientes niveles educativos alcanzados por las mujeres, más del 80% de las trabajadoras se encuentran empleadas en sectores de baja productividad (agricultura, comercio y servicios) y esta proporción no ha cambiado en los últimos 15 años. En el sector de la productividad media (construcción, manufactura y transporte) y en el sector de alta productividad (actividad financiera, electricidad y minería), cercano a la vanguardia tecnológica y caracterizado por un mayor nivel educativo de las personas empleadas, mejores condiciones laborales y mayor protección laboral, el empleo femenino es muy inferior al masculino, con diferencias de más de 20 puntos porcentuales.

⁵ Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos procesados por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) para este trabajo.

Gráfico 6. Población ocupada en sectores de actividad de baja productividad por tercil de ingresos de los hogares y género (en porcentajes) en América Latina (países seleccionados), 2000 y 2015 ⁶



EL CÍRCULO VICIOSO DE LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL

Esta segregación ocupacional por género tiene múltiples causas. Por ejemplo, por el lado de la demanda encontramos causas relacionadas con **estereotipos, discriminación y sesgos inconscientes**; por el lado de la oferta, las **diferencias de género en el tipo de capital humano** de los trabajadores son clave y estas, a su vez, están condicionadas por los estereotipos de género que hacen que las familias no inviertan de la misma manera en la educación y la capacitación de las niñas y de los niños. La segregación también tiene **consecuencias** relacionadas con el **mantenimiento de las desigualdades en los mercados de trabajo** (inserción, salarios y ascensos, entre otros).

La segregación ocupacional de género perpetúa los estereotipos, condiciona la educación y la capacitación de las futuras generaciones y determina, en gran medida, las brechas salariales de género y la proyección profesional de las mujeres. También limita el funcionamiento del mercado laboral (al provocar desajustes entre las habilidades y los puestos de trabajo) y es uno de los factores asociados a la baja productividad del empleo femenino (recordemos que, según el [estudio del BID](#), subir la productividad media de las mujeres en un 10% incrementaría el PIB entre un 15% y un 25%).

¿Ha habido cambios sustanciales en la segregación por sexo en el mercado laboral latinoamericano en los últimos años? ¿Han mejorado las oportunidades laborales de las mujeres en materia de formalización y en materia de inserción en actividades o sectores más dinámicos y productivos? ¿Qué barreras dificultan el acceso de las mujeres a una formación que contribuya a la disminución de la segregación?

⁶ Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos procesados por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) para este trabajo.

[Al examinar la evolución de la segregación ocupacional por género entre los años 2002 y 2015⁷](#), se observan pocos cambios en los patrones de inserción laboral. De hecho, la tendencia fue de aumento en cinco de los ocho países seleccionados (disminuyó en dos y en uno se mantuvo prácticamente constante). En otras palabras: **la segmentación laboral por género tiende a aumentar ligeramente o, como mucho a mantenerse, especialmente en aquellas ocupaciones que demandan perfiles de menores niveles educativos.**

Un rasgo común entre las ocupaciones en las que aumentó la participación femenina (al considerarse la relación entre mujeres y hombres por ocupación) es el requerimiento de mayores niveles educativos, y en algunos casos, de estudios terciarios. Sin embargo, las ocupaciones en las que más creció el empleo, en términos generales, se corresponden con actividades de baja productividad.

Gráfico 7. Porcentaje de mujeres ocupadas en las 10 ocupaciones con mayor crecimiento de la participación femenina sobre el total del empleo femenino (en porcentajes) en América Latina, 2000 y 2015 ⁸

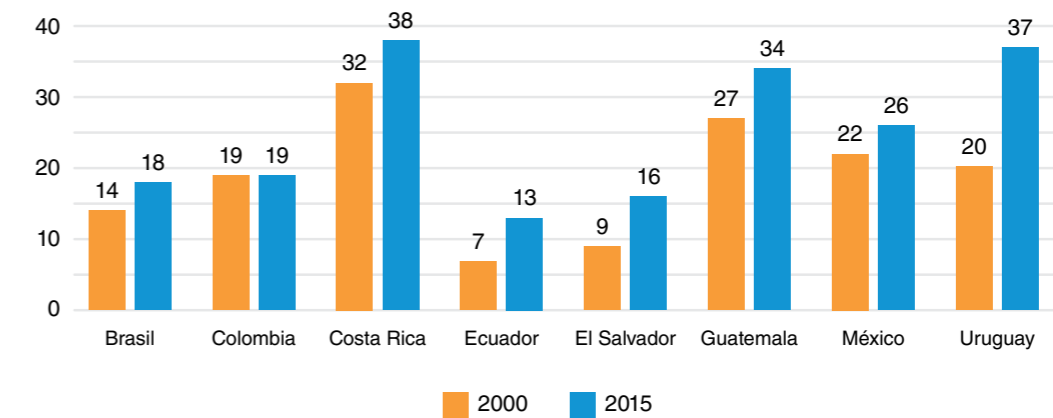
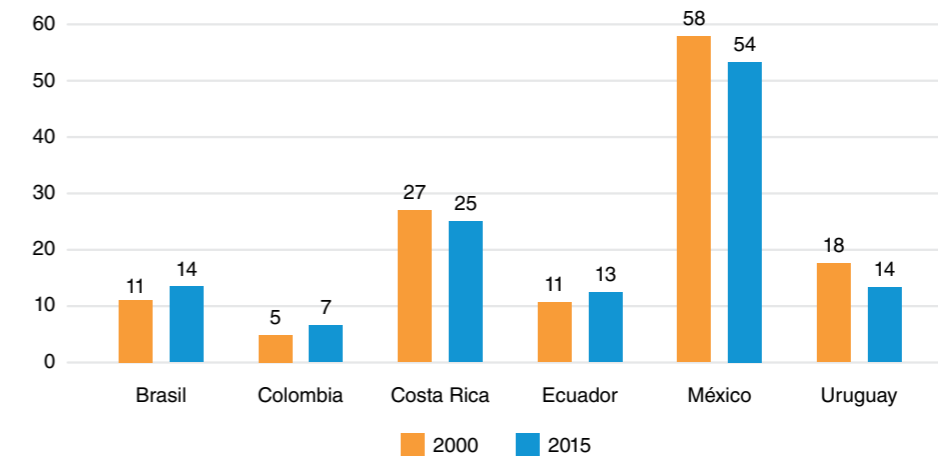


Gráfico 8. Participación femenina en los 10 tipos de ocupación con mayor crecimiento del salario por hora (en porcentajes) en América Latina (6 países), 2000 y 2015 ⁹



⁷ Medida a través de los índices de Duncan (ID) y de Karmel y MacLachlan (KM)

⁸ Fuente: Elaboración propia sobre la base de procesamientos de datos de encuestas de hogares.

⁹ Fuente: Elaboración propia sobre la base de procesamientos de datos de encuestas de hogares.

Box 1

UNA NUEVA GENERACIÓN DE POLÍTICAS PARA LA IGUALDAD

El análisis de los diferentes factores que actúan sobre la situación de desventaja de las mujeres, revela la necesidad de “abrir” y analizar los promedios nacionales, así como de detectar las dinámicas locales y territoriales del mercado laboral femenino (municipio por municipio), por lo que en términos de políticas públicas se requiere una nueva generación de políticas interinstitucionales y territoriales que tengan en cuenta los siguientes factores:

Características etnoraciales y condiciones migratorias.- Estos factores son importantes a la hora de establecer las estrategias de empoderamiento más adecuadas a las necesidades de cada colectivo para combatir la pobreza y las exclusión de quienes están en situación más desventajosa.

Ubicación territorial (distancia respecto de los centros productivos y comerciales).- Contemplar las especificidades propias de los ámbitos urbanos o rurales y las situaciones de inseguridad.

Sectores formal e informal.- Es necesario tener en cuenta la existencia de ambas realidades para promover medidas no discriminatorias, establecer sistemas de salarios mínimos y combinar acciones en material de protección social y medidas tendentes a promover el ingreso de las mujeres al trabajo remunerado.

Sinergias multisectoriales y abordajes interinstitucionales.- Es imprescindible impulsar diálogos, interinstitucionales y multinivel, sobre los procesos de participación laboral de las mujeres, los impactos del futuro del trabajo y la nueva generación de políticas públicas. En estos diálogos, que deberían tener entre sus interlocutores a representantes de todos los ministerios implicados y de la empresa privada, la participación de las mujeres destinatarias de las acciones es un componente fundamental.



Foto: PNUD Jamaica

A pesar de los avances acontecidos en materia de participación laboral femenina en los últimos 50 años, **necesitamos pisar el acelerador para eliminar los numerosos obstáculos que todavía hoy enfrentan las mujeres en el mercado laboral** y cerrar las brechas que aún existen entre hombres y mujeres en prácticamente todos los indicadores laborales.

En general, y a pesar de los crecientes niveles de escolaridad, **las mujeres continúan enfrentando un conjunto de restricciones que limitan sus oportunidades de trabajo en empleos de buena calidad:** estereotipos y normas culturales sexistas, mayor responsabilidad por el cuidado y las tareas domésticas, formación en ocupaciones con menores oportunidades laborales, menores redes de contactos laborales y menor movilidad por la inseguridad en el transporte público, entre otras muchas. **Estas barreras están presentes con mayor intensidad entre las mujeres de los menores estratos socioeconómicos**, lo cual refuerza la necesidad de focalizar los esfuerzos de política pública en estos segmentos para mejorar sus resultados laborales.

La **segregación ocupacional de género** (la existencia de puestos de trabajo masculinos y femeninos) **ha sido y es una constante en el mercado laboral latinoamericano**. Esta segmentación, cuyas causas tienen mucho que ver, una vez más, con los estereotipos de género que condicionan tanto la oferta como la demanda de empleo, tiene consecuencias negativas en la participación laboral femenina, ya que limita las oportunidades laborales de las mujeres en las ocupaciones más productivas y condiciona la educación y la formación de las nuevas generaciones, perpetuando así las desigualdades y los estereotipos en un círculo vicioso que es necesario romper.

[Como hemos visto, la implementación de políticas públicas para incrementar la participación de las mujeres en el mercado laboral puede suponer un incremento significativo en términos de PIB per cápita.](#) Al fin y al cabo, hablamos del potencial económico del 50% de la población y lo que ello supone en términos de crecimiento económico, productividad y bienestar para toda la sociedad.

Para propiciar esto es imprescindible hacer un llamado a la acción que involucre **acciones de política pública en diversos ámbitos: el mundo corporativo y laboral, el espacio público y los hogares.** A continuación, con base en el diagnóstico presentado, desde las tres instituciones (PNUD, BID y OIT) se propone un abordaje en la construcción de las políticas que trata de romper los silos sectoriales. Así, se plantean acciones por tercil de ingreso en cuatro sectores de políticas públicas: políticas activas de empleo, políticas de protección social, políticas de cuidados y políticas que transformen las normas sociales en el mundo educativo y sociocultural.



1 - Políticas activas de empleo

Políticas dirigidas a las mujeres del primer tercil de ingresos

Redefinir las políticas dirigidas a grupos de mujeres más vulnerables (las del primer tercil de ingresos). Así, se busca fortalecer su participación laboral, promover el ingreso a la actividad económica y compensar los bajos niveles educativos y de calificación mediante el desarrollo de programas de capacitación, formación profesional con foco en el acceso a la tecnología, acceso a la asociatividad y el cooperativismo y acceso al crédito.

Políticas de salarios mínimos. En muchos países de América Latina, la brecha salarial de género está impulsada principalmente por brechas salariales en el nivel inferior de la distribución salarial. Esto tiene importantes implicaciones para la política salarial ya que una política de salario mínimo bien concebida con una cobertura legal amplia sirve como un piso salarial efectivo y podría reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Políticas de inserción digital. El futuro del trabajo va a requerir habilidades digitales, por lo cual si no se realizan acciones deliberadas para cerrar las brechas digitales, las inequidades de género se reproducirán y magnificarán en la economía digital. Las mujeres de las comunidades más pobres y las mujeres rurales tienden a ser las menos incluidas digitalmente.

Generación de empleo público. La generación de empleo público con formación en oficios es otro mecanismo dirigido a promover la obtención de ingresos entre las mujeres más pobres. Esto incluye la participación de las mujeres en los programas con un enfoque tradicional de empleo temporal en infraestructura, así como programas que amplían el concepto para incluir componentes de cuidado infantil y otros servicios sociales que, no solo generan empleo para las mujeres de la comunidad, sino que alivian la carga del

trabajo de cuidado no remunerado y permiten la participación de trabajo en el mercado remunerado.

Políticas que aborden la segmentación horizontal del mercado. Esto incluye la inclusión y priorización en la formación e inserción laboral de las mujeres de menores ingresos en sectores altamente masculinizados (como construcción y transporte), en los que tienen una presencia casi nula.

Políticas dirigidas a la profesionalización del sector de cuidados. Los estudios sobre el futuro del trabajo han concluido que el sector de cuidados es uno de los sectores con mayores perspectivas de crecimiento. La promoción de la profesionalización de los cuidados tiene una doble ganancia. Por un lado, se promueve el desarrollo infantil temprano como un mecanismo que favorece la inserción laboral de las mujeres, y por otro, la promoción de la certificación de competencias en el ámbito de los cuidados, sector en que se desempeñan muchas mujeres con bajos niveles de educación formal, es un mecanismo para la profesionalización y formalización del sector.

Políticas de formación profesional que promuevan su participación laboral en áreas no tradicionales y programas de capacitación con mecanismos de certificación de competencias previas (independientemente de dónde hayan sido adquiridas dichas competencias) puede contribuir al reconocimiento formal de los conocimientos y las habilidades laborales de las personas tradicionalmente relegadas por el mercado laboral.

Políticas generales

Políticas de formación dirigidas a las mujeres jóvenes que se centren en la adquisición de nuevos conocimientos y de competencias que, como resultado de las transformaciones del mundo del trabajo, resultan fundamentales para los sectores que demandan otro tipo de conocimientos y habilidades, propios de formas de producción más especializadas y caracterizadas por niveles tecnológicos más altos.

Políticas de inserción laboral que fortalezcan servicios de orientación y de intermediación laboral con igualdad de género (ventanilla única) y la vinculación entre las instituciones de formación profesional y la demanda del mercado.

Incentivar el empleo femenino desde la demanda. Esta línea de acción desarrollada por algunos países se basa en ofrecer beneficios a las empresas y el estado para promover la contratación de mujeres y la generación de empleo público temporario con formación en oficios.

Promover programas de certificación del sector empresarial (programas de sellos de igualdad de género en empresas) con el objetivo de revisar los procedimientos internos y los marcos de actuación en relación con la igualdad de género de las empresas en los diversos sectores, prestando especial atención a aquellos altamente estratégicos (tecnología, comunicación y servicios) y a aquellos altamente masculinizados (sectores industriales, energéticos y ambientales).



2 - Políticas de protección social

Políticas dirigidas a las mujeres del primer tercil de ingresos

Políticas dirigidas a establecer pisos de protección social. Para promover el bienestar de los estratos vulnerables y excluidos de la población, se recomienda la implementación de pisos de protección social, de carácter universal, que consideren la desigualdad de las personas en términos socioeconómicos y de género a lo largo de todo su ciclo de vida.

Políticas y programas de Transferencias Monetarias Condicionadas (TMC) con formación e inserción laboral. Promover políticas y programas de transferencias que contemplen el fortalecimiento de las capacidades laborales de las mujeres vulnerables.

Políticas de prevención de la fecundidad prematura o frecuente de niñas y adolescentes que viven en contextos de pobreza, mediante la implementación de programas que procuran que las embarazadas y las madres adolescentes permanezcan en el sistema educativo; proveen capacitación y formación laboral, y promueven el fortalecimiento de la autonomía y la repetición temprana de un segundo embarazo.



Foto: PNUD Perú



3 - Políticas de cuidado

Las políticas de cuidados tienen el objetivo último de reconocer, redistribuir y reducir el trabajo doméstico y de cuidados. Si bien estas políticas son para todas las ciudadanías independientemente de su tercil de ingresos, la evidencia señala que algunas de ellas tienen un impacto directo en la inserción laboral de las mujeres de los primeros terciles de ingreso.

La inversión en servicios de cuidado de calidad puede ser una intervención política estratégica para mejorar el empoderamiento económico de las mujeres, no solo porque es indispensable para la inserción laboral de las mujeres en el mercado laboral, sino porque crea oportunidades de empleo decente en un sector en el que la mayoría de los puestos de trabajo tienden a ser ocupados por mujeres.

Políticas dirigidas a las mujeres del primer tercil de ingresos

Políticas de servicios públicos de cuidado para primera infancia. Otro conjunto de medidas que alivian la carga que recae sobre las mujeres, son las acciones estatales en materia de servicios públicos orientadas a la creación de guarderías o jardines de infantes. Cuando la oferta pública es insuficiente, el cuidado recae en los hogares y ello impone fuertes restricciones al desempeño de las madres en el mercado laboral.

Políticas generales

Políticas de licencias por maternidad, paternidad, lactancia o cuidado de hijas e hijos u otros familiares enfermos. Tienden a atenuar los efectos de la doble carga entre el trabajo remunerado y el no remunerado. No obstante, hay que tener en cuenta que este instrumento solo se aplica en el ámbito del trabajo formal, por lo que en una región con un sector informal muy amplio, se genera una “brecha de ejecución” que limita significativamente su cobertura y margina a importantes segmentos de la población del ejercicio de estos derechos.

Políticas integrales para atender las demandas de cuidados. Estas políticas cumplirían el triple objetivo de atender las necesidades de las personas dependientes en materia de cuidados, al tiempo que se pone en valor la tarea de las cuidadoras y se promueve la corresponsabilidad a la hora de cuidar a las personas dependientes.



4 - Políticas activas que transformen las normas sociales en el mundo educativo y sociocultural

Políticas orientadas a combatir los estereotipos de género en la educación y en el empleo. Establecer políticas de difusión que se dirijan a contrarrestar las representaciones sociales tradicionales que sustentan la división sexual del trabajo y que promuevan el acceso de mujeres y hombres a áreas no tradicionales de la educación formal y la formación profesional, así como el acceso a posiciones de liderazgo.

Políticas para promover la participación de las niñas y las adolescentes en las áreas no tradicionales que cuentan cada vez con mayor dinamismo y relevancia (áreas STEM), mediante la generación de espacios de formación libres de estereotipos de género.

Políticas para fomentar cambios en los medios de comunicación, como agencias de publicidad, canales de TV, trabajo con medios gráficos y redes sociales, como regulación de contenidos, promoción de roles no tradicionales para niñas y niños, inclusión de estrategias comunicacionales inclusivas y con lenguaje no sexista en la publicidad.

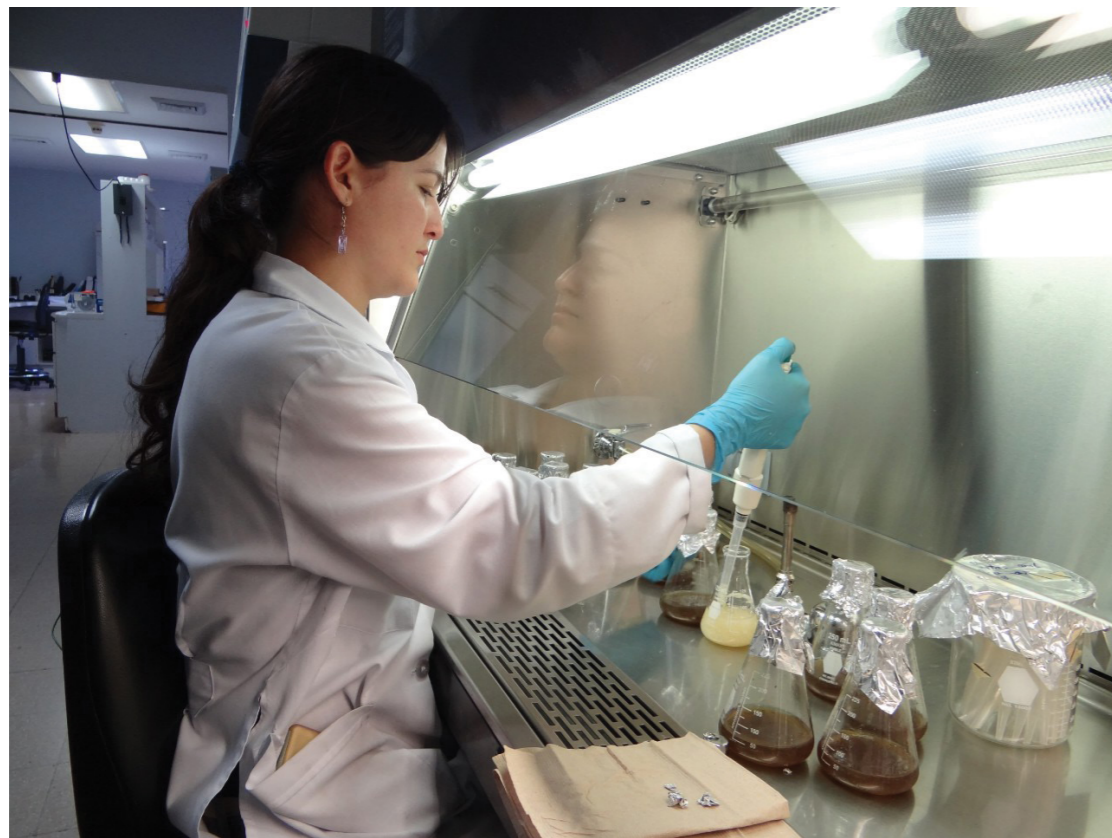


Foto: PNUD Costa Rica



Work por Adrien Coquet de "the Noun Project" - Página 15

Value por nauracon de "the Noun Project" - Página 17 & 18

Care por Bharat de "the Noun Project" - Página 18

Education por Alax de "the Noun Project" - Página 19



*Al servicio
de las personas
y las naciones*

