



Organización
Internacional
del Trabajo

Las mujeres y el futuro del trabajo

Beijing + 20, y años siguientes

Pese a la importante evolución lograda desde la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, las mujeres siguen padeciendo un gran nivel de discriminación y de desigualdad en el lugar de trabajo. Veinte años después, y en vísperas del centenario de la OIT en 2019, la Organización ha puesto en marcha la iniciativa sobre las mujeres en el trabajo, junto con la iniciativa relativa al futuro del trabajo, a fin de llevar la atención al género y analizar a fondo algunas de las esferas más cruciales. El futuro del trabajo es sinónimo de una mayor presencia femenina en este ámbito, y en ese futuro la igualdad de género debe ser un hecho.

Introducción

Si los titulares internacionales anunciaran “*La amenaza de la crisis económica y social: perjudicadas 2.700 millones de personas en edad de trabajar*”, o “*Mayor presión para salvaguardar los derechos humanos y laborales del 50 por ciento de la población mundial*”, cabría esperar que tales noticias captaran la atención del público e inquietaran mucho. También cabría esperar que ello despertara la voluntad de resolver la discriminación contra la mujer en el mundo del trabajo y de aprovechar su enorme potencial. Con todo, habida cuenta de la ubicuidad de las diferencias entre mujeres y hombres según las edades y en todas las regiones del mundo, es preciso recalcar la enormidad del problema y las aportaciones que las mujeres realizarán al desarrollo sostenible.¹

Al conmemorarse mundialmente el Día Internacional de la Mujer de 2015, es preciso volver a centrar la atención en la igualdad de género y la emancipación económica de la mujer como cuestión de interés a los derechos humanos fundamentales y como impulso fundamental del progreso integral. En casi todo el mundo, las mujeres suelen concentrarse en los puestos de trabajo infravalorados y mal remunerados, y afrontar condiciones de empleo deficientes. Sufren la falta de acceso a la educación, la formación, la contratación y la igualdad de remuneración, y su poder de negociación y de toma de

decisiones es limitado. Las mujeres no tienen el mismo acceso que los hombres a los recursos productivos, y su presencia es excesiva en modalidades de trabajo informal y formas atípicas de empleo. Asumen un nivel desproporcionado de trabajo asistencial no remunerado, y muchas están expuestas a la violencia doméstica y a la violencia en el lugar de trabajo.

Nada de esto es novedad. En 1995, la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing, recalcó estas cuestiones y estableció un programa osado para promover la igualdad entre las mujeres y los hombres y la autonomía de la mujer. La OIT tiene un papel crucial a la hora de ayudar a sus mandantes a resolver las disparidades de género ante el empleo y el desarrollo del espíritu empresarial, la protección social y laboral, el diálogo social y el acceso a los derechos, así como a poner punto final a la segregación ocupacional y allanar el camino para que las mujeres se luzcan en todos los sectores de la industria y los servicios. Conseguir trabajo decente, mantener y cuidar a los miembros de la familia, y además cumplir con las obligaciones frente a las empresas y la sociedad, debiera ser un objetivo viable para las mujeres y para los hombres.

La mayor presencia femenina en el mercado laboral no ha logrado reducir la gran disparidad de género

Desde 1995, ha habido un aumento importante de la cantidad de Estados Miembros que se han comprometido formalmente

¹ Para obtener más información, por favor consulte Global Gender Gap Report, World Economic Forum, 2014.

a promover la igualdad de género, con miras a erradicar la discriminación y conseguir la igualdad entre mujeres y hombres. En 1995, 126 Estados Miembros habían ratificado el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm.100), y 122 habían ratificado el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm.111). En la actualidad, esas cuantías son 171 y 172 respectivamente. ¿De qué modo se ha traducido ese compromiso en resultados para las mujeres? A escala mundial, la disparidad de los índices de participación entre los hombres y las mujeres ha ido descendiendo desde 1995, aunque con suma lentitud. En la actualidad, la tasa de participación femenina en la fuerza de trabajo es del 50 por ciento, en comparación con la masculina, que es del 77 por ciento². En 1995, estas cifras fueron el 52 y el 80 por ciento respectivamente. Pese a que la disparidad ha registrado una reducción del uno por ciento (del 28 al 27 por ciento), la proporción de mujeres y de hombres que trabajan es inferior a la de 1995, y gran parte de esta disminución se ha producido desde la crisis financiera mundial de 2008³. En la reunión del G20 celebrada en Brisbane (Australia), los gobiernos participantes acordaron “el objetivo de reducir en un 25 por ciento la disparidad de las tasas de participación entre hombres y mujeres para 2025... y de incorporar más de 100 millones de mujeres a la fuerza de trabajo”⁴.

Persiste la preocupación por la calidad del empleo

La Plataforma de Acción de Beijing alude a que las mujeres se concentran en puestos de trabajo mal remunerados y con condiciones de empleo deficientes, y al hecho de que a menudo carecen de acceso a la protección de la maternidad. Tal sigue siendo el caso, pese a que ha habido una evolución. Según la clasificación de 1995, el 58 por ciento de las mujeres, y el 53 por ciento de los hombres tenían un “empleo vulnerable”⁵. En este momento, estas cifras son del 46 y el 44 respectivamente; es decir, la situación ha mejorado para ambos, aunque la de la mujer sea mejor desde el punto de vista estadístico. No obstante, el marcado predominio femenino en puestos de trabajo mal remunerados parece ser una característica de los mercados de trabajo. La distribución por sexos del empleo mal remunerado es, de por sí, una causa importante de disparidades de remuneración. Además, hay relación entre las ocupaciones donde predominan las mujeres y el riesgo de salario bajo⁶. En el mundo, una mujer gana alrededor del 77 por ciento de

lo que gana un hombre⁷, y la disparidad se agudiza entre las mujeres de mayores ingresos. La OIT ha señalado que, sin medidas específicas, al ritmo actual, la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres no se logrará antes de 2086⁸.

Las mujeres en las esferas de toma de decisiones y liderazgo: impulso positivo

Entre los mandantes de la OIT hay cierto impulso positivo. Hoy, el ocho por ciento de los Estados Miembros de la Organización están encabezados por mujeres (es decir, que hay una mujer a la cabeza del gobierno), un incremento, si se compara con el nivel del tres por ciento de 1995⁹. De modo análogo, el porcentaje de mujeres parlamentarias se ha duplicado desde 1995, pero sigue representando un mero 22 por ciento de los legisladores del mundo¹⁰. Hay grandes variaciones entre regiones y dentro de ellas. En 38 Estados Miembros de la OIT, las legisladoras representan menos del 10 por ciento del total, y en solo un parlamento hay (o ha habido por vez primera) una mayoría de mujeres; se trata del Parlamento de Rwanda, donde la presencia femenina es del 63 por ciento¹¹.

Una tendencia similar queda de manifiesto en las organizaciones de trabajadores y de empleadores. Entre los delegados ante la Conferencia Internacional del Trabajo de 2014, el 19 por ciento de los trabajadores y el 23 por ciento de los empleadores eran mujeres, una diferencia bastante positiva respecto del 9 por ciento de los trabajadores y el 8 por ciento de los empleadores en 2001 (primer año en que la OIT comenzó a realizar el seguimiento estadístico)¹². La campaña de la Confederación Sindical Internacional (CSI) “¡Cuente con nosotras!” pretende lograr que, en 2018, el 80 por ciento de sus organizaciones afiliadas tengan un 30 por ciento de mujeres en los órganos de adopción de decisiones. En 2010, esa Confederación eligió como Secretaria General a una mujer. La Organización Internacional de Empleadores (OIE) trabaja en colaboración con la International Federation of Business and Professional Women (BPW) (Federación Internacional de Mujeres Empresarias y Profesionales), para alentar la diversidad en el lugar de trabajo, la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en la comunidad empresarial.

⁷ OIT: *Igualdad salarial, Guía introductoria* (Ginebra, OIT, 2013), pág. 15.

⁸ OIT: Memoria del Director General a la Conferencia Internacional del Trabajo, 2011.

⁹ A marzo de 2015, entre los 185 Estados Miembros de la OIT, 15 tienen una jefa de gobierno. En 1995, entre 175, había seis. Se considera que la jefa de gobierno es quien encabeza la rama ejecutiva del gobierno. (Las estimaciones de los autores se basan en datos de la Unión Interparlamentaria (UIP) y ONUMUJERES: situación de la mujer en la política).

¹⁰ Hechos y cifras: liderazgo y participación política, ONU-MUJERES, 2014.

¹¹ Las estimaciones de los autores se basan en ONU-MUJERES, Hechos y cifras: liderazgo y participación política.

¹² La paridad de género en la Conferencia Internacional del Trabajo, Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad, OIT, 2014.

² Las cifras correspondientes a 2015 son proyecciones. OIT: Modelos Económicos de Tendencias, octubre de 2014.

³ Las cifras correspondientes a 2015 constituyen proyecciones. OIT: Modelos Económicos de Tendencias, octubre de 2014.

⁴ Comunicado de los líderes del G20. Cumbre de Brisbane, 15 a 16 de noviembre de 2014.

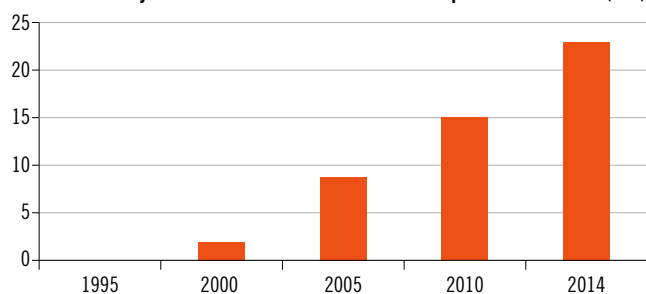
⁵ Vulnerable employment – the share of own-account work and contributing family employment (*World Employment and Social Outlook* (solo en inglés) (Ginebra, OIT, 2015).

⁶ OIT: *Informe sobre el salario en el mundo 2010/2011. Políticas salariales en tiempos de crisis* (Ginebra, OIT, 2010). En una muestra de 14 países, la proporción de mujeres con un empleo mal remunerado osciló entre el 49 por ciento en Filipinas y un 69 por ciento en Israel.

Persisten los obstáculos para el acceso femenino al ámbito empresarial y directivo

La situación ha mejorado, sin embargo, en un informe de la OIT publicado en 2015, “Women in Business and Management: Gaining Momentum” (las mujeres en las empresas y la dirección: cobrar impulso) se indica que la proporción de mujeres situadas en el extremo superior de la escalera sigue siendo ínfima. Además, cuanto más grande es la empresa o la organización, menos probabilidades hay de que esté encabezada por una mujer. En la actualidad, las mujeres poseen y dirigen más del 30 por ciento de todas las empresas, pero tienden a concentrarse en microempresas y pequeñas empresas. Ocupan el 19 por ciento de las plazas de los consejos directivos en el mundo, y representan solo el cinco por ciento o menos de los directores generales de las empresas más grandes del mundo.

Cantidad de mujeres Directoras Generales en 500 empresas de Fortune (Año)



Fuente: Catalyst

Entre los obstáculos que se interponen a las mujeres cuando quieren crear o ampliar una empresa cabe mencionar las leyes y/o prácticas culturales discriminatorias sobre propiedad, matrimonio y sucesión; falta de acceso a los mecanismos de financiación de la economía formal; limitaciones de movilidad y de acceso a la información y a las redes. No obstante, cuando se dispone del entorno y de los marcos normativos adecuados, las mujeres empresarias se convierten en una importante razón de crecimiento económico y empleo. El Fondo Monetario Internacional estima que de las 865 millones de mujeres de todo el mundo que podrían contribuir en mayor medida a sus respectivas economías, 812 millones viven en países de economías en desarrollo¹³.

Para avanzar, es preciso solucionar las cuestiones relativas al trabajo asistencial

Los cambios demográficos y los roles de género impulsarán la búsqueda de soluciones para el trabajo asistencial, si se desea que las mujeres realmente gocen de igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo. No puede seguir ignorándose “la doble carga” que soportan las trabajadoras, pues las poblaciones de todos los países están envejeciendo, y las personas viven más tiempo. También se ha de tener en cuenta la prestación de cuidados a personas con enfermedades pasajeras o crónicas

¹³ Las mujeres, el trabajo y la economía: Beneficios macroeconómicos de la equidad de género (FMI, 2013).

y/o con discapacidad. En tal sentido, la economía asistencial tiene un enorme potencial para crear empleo en los próximos años. Reformular las políticas y prioridades de protección social, además de las prestaciones universales, será muy positivo para prevenir y apaciguar las crisis económicas y de salud entre quienes más lo necesitan.

La *Plataforma de Acción* de Beijing pone de relieve los límites que impone la distribución desigual del trabajo asistencial no remunerado sobre el acceso de la mujer al empleo remunerado. Debido al estereotipo de género, la mujer sigue asumiendo la carga de las tareas del hogar y de las responsabilidades familiares, lo cual muchas veces la excluye por completo del trabajo remunerado, o la relega a trabajos a tiempo parcial, cuya remuneración suele ser menos beneficiosa¹⁴. Estas cuestiones son tan pertinentes hoy como lo eran hace 20 años. Por ejemplo, en la Unión Europea (UE), las mujeres dedican un promedio de 26 horas a la semana prestando cuidados o realizando actividades domésticas, mientras que los hombres dedican nueve horas¹⁵.

En todo el mundo, parte de la solución radica en contar con una mayor cobertura de la protección de la maternidad y la paternidad, dispositivos de trabajo flexible, mejor distribución de las responsabilidades familiares y atención infantil asequible; en los últimos dos años se ha registrado cierta evolución. En 1994, el 38 por ciento de los países encuestados concedían 14 semanas de licencia de maternidad como mínimo. En 2013, esta cifra había ascendido al 51 por ciento. Los Estados también van reconociendo más las responsabilidades asistenciales de los hombres. En 1994, el 28 por ciento de los países encuestados concedía alguna forma de licencia de paternidad. En 2013 esta cifra ha aumentado al 47 por ciento¹⁶.

Se debe solucionar el problema de la violencia

Nada socava tantos derechos humanos fundamentales como la violencia. La violencia en el mundo del trabajo reviste muchas formas, incluido el acoso, el hostigamiento y la intimidación, la trata de seres humanos, la prostitución forzosa, y las agresiones. La violencia impone un elevado costo a los trabajadores, a los empleadores y a la sociedad en general¹⁷. Puede provocar un nivel alto de estrés, pérdida de motivación, aumento de los accidentes, discapacidad, y hasta la muerte.

Dondequiera que la violencia tenga lugar, incumbe al mundo

¹⁴ Informe Mundial sobre Salarios (OIT, Ginebra, 2015).

¹⁵ Report on Progress on equality between women and men (solo en inglés), Comisión Europea, 2013.

¹⁶ La maternidad y la paternidad en el trabajo: legislación y práctica en el mundo (sólo en inglés) (OIT, Ginebra, 2014).

¹⁷ En un estudio realizado en 2014 en Nueva Zelanda, por ejemplo, se estima que la violencia doméstica cuesta 368 millones de dólares neozelandeses (NZD) al año a los empleadores, y que su costo proyectado es de 3.700 millones en los diez años siguientes. Se han realizado estudios similares en Australia, los Estados Unidos y el Reino Unido.

del trabajo: merma la productividad, aumenta el absentismo y la rotación del personal. En algunas culturas, la amenaza de violencia ha sido la causa de que las mujeres sean relegadas a la esfera doméstica¹⁸. La violencia en algunos sectores de servicios, en particular, los de salud, educación y turismo, ha suscitado el interés por proteger a estas trabajadoras. La confrontación también afecta a compañeros de trabajo que intervienen para poner fin al altercado, y también a quienes presencian un acto de violencia cometido por un colega, un cliente o un extraño.

Las cifras más recientes del Banco Mundial indican que cada año, más de 700 millones de mujeres son víctimas de violencia física o sexual, a menudo, en el seno de una relación estrecha. En Oriente Medio y África, la sufren el 40 por ciento de las mujeres; en Asia Sudoriental, el 43 por ciento¹⁹. Promover leyes y políticas para prevenir el acoso y prestar protección contra esta y otras formas de violencia en el mundo del trabajo, así como establecer mecanismos de denuncia y control para proteger a las trabajadoras forman parte integral de la solución. Cada vez se reconoce más que el diálogo social,

¹⁸ A nivel mundial, las estimaciones conservadoras de la pérdida de productividad causada por la violencia doméstica varían desde el 1,2 del PIB en Tanzania, hasta el 1,4 por ciento del PIB en Viet Nam. Más importante aún, la pérdida de productividad estimada debida a la violencia indica que las mujeres víctimas de violencia en Viet Nam ganan el 35 por ciento menos que las que no lo son, lo cual representa otro importante desembolso para la economía nacional.

¹⁹ Voice and Agency: Empowering Women and Girls for Shared Prosperity, Banco Mundial, 2014.

incluida la negociación colectiva, constituye una vía de solución de estas cuestiones.

Urge acelerar la evolución de la igualdad de género

Veinte años después de Beijing, la conclusión principal es que la situación de las mujeres en el mundo del trabajo ha mejorado, pero no tanto como se esperaba. Se ha avanzado: hay menos mujeres en situación de empleo vulnerable; hay más mujeres en cargos directivos; las mujeres gozan de mayor acceso a la protección de la maternidad; y la disparidad de remuneración está reduciéndose. Sin embargo, pese a que los porcentajes avanzan en la buena dirección, no lo hacen con la rapidez necesaria. Las mujeres representan la mitad de la población mundial, pero aún falta un trecho para que las mujeres gocen de las mismas ventajas y derechos que los hombres.

Al acercarse el centésimo aniversario de la OIT, y teniendo en cuenta una de las iniciativas del Director General al respecto, “Las mujeres en el trabajo”, se necesita creatividad para volver a enmarcar el debate e intensificar la atención en la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento económico de la mujer. No ha sucedido ni sucederá a escala orgánica, pero exige intervenciones específicas y precisas.

La OIT está comprometida con el desafío.

Servicio de Género, Igualdad y Diversidad (GED)
Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad

Oficina Internacional del Trabajo (OIT)
4, Route des Morillons
CH-1211 Ginebra 22 (Suiza)
Tel.: (+41-22) 799 6730
ged@ilo.org
www.ilo.org/ged