

Foro Desarrollo Sostenible. Evento paralelo género
Intervención José Manuel Salazar
Tema: Prosperidad

¿Cómo lograr que “el futuro del trabajo” sea un futuro de igualdad entre hombres y mujeres?

Muchas gracias Luiza, Alicia y Jessica por la invitación a participar hoy y por todo el trabajo conjunto que hacemos en este tema tan fundamental con ustedes y con otras agencias.

El tema de prosperidad tiene como una de sus preguntas clave el aporte que la incorporación plena de las mujeres al trabajo remunerado hace al crecimiento inclusivo y la prosperidad de los países.

Ayer Margarita Cedeño lo dijo muy bien cuando dijo “Sin las mujeres no vamos a poder crecer todo lo que podríamos, es una cuestión de inteligencia, de aporte a la prosperidad además de un imperativo moral”.

De hecho el Instituto Global de McKinsey estimó en el 2015 que cerrar las brechas de género podría aumentar el PIB per cápita (global) en un 14%.

Tengo el placer de compartir este tema con la Ministra Mora de Costa Rica y la Directora Echeverría de Chile, que vienen de dos países en los que ha habido importantes avances en esta materia en las últimas décadas.

A pesar de los logros en estos dos países y en otros, si nos enfocamos en el panorama regional es claro que persisten brechas muy serias. Por ejemplo:

- Las mujeres han mejorado su participación en el mercado de trabajo, pero siguen teniendo altos déficits de trabajo decente. Tienen mejores niveles educativos pero peores indicadores de empleo que los hombres.
- Hay fuerte segregación ocupacional de género en los mercados de trabajo. Las mujeres se concentran en un número reducido de ocupaciones relacionadas con su rol tradicional y con más baja valoración social.
- La discriminación por razón de género sigue afectando a millones de mujeres.
- También hay un proceso de feminización de la pobreza y de los flujos migratorios.

Para lograr revertir estas situaciones y lograr un futuro del trabajo que integre más y mejor a las mujeres, hay que hacer cambios en ámbitos muy diversos.

Yo me voy a centrar en un enfoque que desde NNUU consideramos fundamental: el de Promover mayores vínculos entre las políticas nacionales de igualdad de género y las políticas sectoriales tales como las políticas de empleo, de formalización, de diversificación productiva y formación vocacional, y de fomento al empresarialismo o emprendedurismo.

Políticas y programas de *empleo juvenil*

Comienzo por el caso de las políticas de empleo, y más específicamente las de empleo juvenil.

Estudios de OIT indican que en el 2013 había aproximadamente 22 millones de personas jóvenes que no estudiaban ni trabajaban remuneradamente de las cuales 70% eran mujeres.

Los factores que excluyen a hombres y a mujeres del sistema educativo y del mercado laboral son diferentes. Para las mujeres la exclusión está asociada a las responsabilidades del matrimonio, con frecuencia a edad temprana, el embarazo y las tareas domésticas. Por tanto, las políticas de prevención del embarazo adolescente son uno de los elementos fundamentales para reducir el número de mujeres excluidas de la educación y el trabajo.

Las políticas de empleo juvenil deben coordinarse estrechamente con las políticas de cuidado de la infancia. Solo con redes de cuidado para sus hijos pueden las mujeres jóvenes beneficiarse de las medidas que tradicionalmente se incluyen en las políticas de empleo juvenil tales como formación, asesoramiento y orientación laboral, incorporación a programas activos del mercado de trabajo, fomento de la empresariedad y otras. Si las mujeres jóvenes no pueden acceder a servicios de cuidado infantil, quedarán al margen de todas estas medidas.

Políticas de reducción de la informalidad

Otra política sectorial es la reducción de la informalidad, que es mayor para las mujeres que para los hombres. El empleo informal incluye diversas categorías:

- empleo informal dentro del sector informal.
- empleo informal en el sector formal.
- Y trabajo doméstico remunerado, que se caracteriza por una muy alta tasa de informalidad.

Cada uno de estos componentes del empleo informal es distinto y necesita un diseño de políticas diferenciado, en especial para la formalización del empleo femenino.

Además, muchas mujeres ven el autoempleo como la mejor opción para responder a las responsabilidades de cuidado de familiares al mismo tiempo que generan ingresos. El autoempleo generalmente implica realizar una actividad productiva dentro del propio hogar. El problema es que esto con frecuencia termina limitando el crecimiento de los emprendimientos cuando el hogar consume parte de los bienes e ingresos del negocio. Por ejemplo las cifras de la Encuesta de Condiciones de Vida de Guatemala muestran que *los miembros del hogar tienen el doble de probabilidades de consumir productos de las empresas de propiedad de mujeres que de las de hombres* (Banco Mundial, 2010: 44).

Para responder a esta compleja realidad, las políticas de formalización deben promover estrategias integradas, como propone la Recomendación 204 de la OIT sobre la transición a la formalidad, incluyendo estrategias para dar respuesta a las necesidades específicas de las mujeres. Por eso es tan importante que en las Mesas tripartitas que se están creando en algunos países para diseñar las estrategias de formalización, haya representación de los Ministerios de la Mujer, como ocurre en Costa Rica.

Políticas de diversificación productiva

Otro vínculo importante para las políticas de género son las políticas de desarrollo productivo. La región se caracteriza por grandes brechas de productividad con los países desarrollados, pero también gran heterogeneidad en niveles internos de productividad

- Entre regiones o territorios
- Entre sectores de actividad económica
- Entre empresas exportadoras y locales
- Entre empresas formales e informales
- Entre empresas de distintos tamaños: grandes y pequeñas o microempresas

Esto tiene un fuerte impacto en los mercados de trabajo y en los niveles y distribución del ingreso. En el 2014 solo el 16,7% de la fuerza laboral se ubicaba en sectores de alta productividad, frente al 83,3% que estaba en sectores de productividad media y baja.

La baja productividad del trabajo y sus consecuencias sobre los ingresos no se reparten por igual entre mujeres y hombres. La gran mayoría de las trabajadoras, el 78,1%, se ocupa en sectores de baja productividad, esta cifra es mucho menor en el caso de los hombres que es de solo 55,5%. En los sectores de productividad media y alta trabajan el 35,2% de los hombres y sólo el 14,3% de las mujeres.

Una de las causas de esta situación es la segregación en la educación y la formación. Mujeres y hombres estudian carreras distintas relacionadas con lo que tradicionalmente se consideran ocupaciones “de hombres” y “de mujeres”.

Por ejemplo, en todas las IFPs las mujeres se concentran en estudios relacionados con el trabajo doméstico, la enseñanza, la administración o la cocina.

Revertir esta situación implica tomar medidas específicas para atraer mujeres a aquellas carreras más tecnológicas donde son minoría, y hacia las áreas nuevas y dinámicas a las que se esté orientando el desarrollo productivo del país, para que no queden excluidas.

Estos son algunos ejemplos de políticas sectoriales y la forma en que deben y pueden incluir una visión de género para cerrar brechas.

La idea es que es esencial que estas políticas sectoriales incorporen metas específicas de reducción de brechas de género y estrategias y presupuestos específicos para lograrlo y que esta es una manera muy efectiva de reducir brechas.