

50♀ / 50♂



PROYECTO
FOMENTO A
LA IGUALDAD
DE GÉNERO
EN EL TRABAJO

Financiado por la Unión Europea



Jornada Inaugural “Diplomado de Especialización en Genero y Trabajo”

30 de Mayo, Concepción



50♀ / 50♂



PROYECTO
FOMENTO A
LA IGUALDAD
DE GÉNERO
EN EL TRABAJO

Financiado por la Unión Europea



UNIVERSIDAD
ALBERTO HURTADO
FACULTAD DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS

“Igualdad de género
como desafío presente
y futuro del trabajo.”

Claudia Donaire
Coordinadora Proyecto
Concepción, 30 de Mayo

- **Nuestra subsistencia se basa en el trabajo.**
- **Gracias al trabajo podemos satisfacer nuestras necesidades materiales, evitar la pobreza y construir una vida digna.**
- **La organización del trabajo y de los mercados laborales es esencial para determinar el grado de igualdad de las sociedades.**
- **La calidad del trabajo se considera cada vez más un problema político importante.**



Nuevas fuerzas están transformando el mundo del trabajo.

❖ Los avances tecnológicos –la inteligencia artificial, la automatización y la robótica–

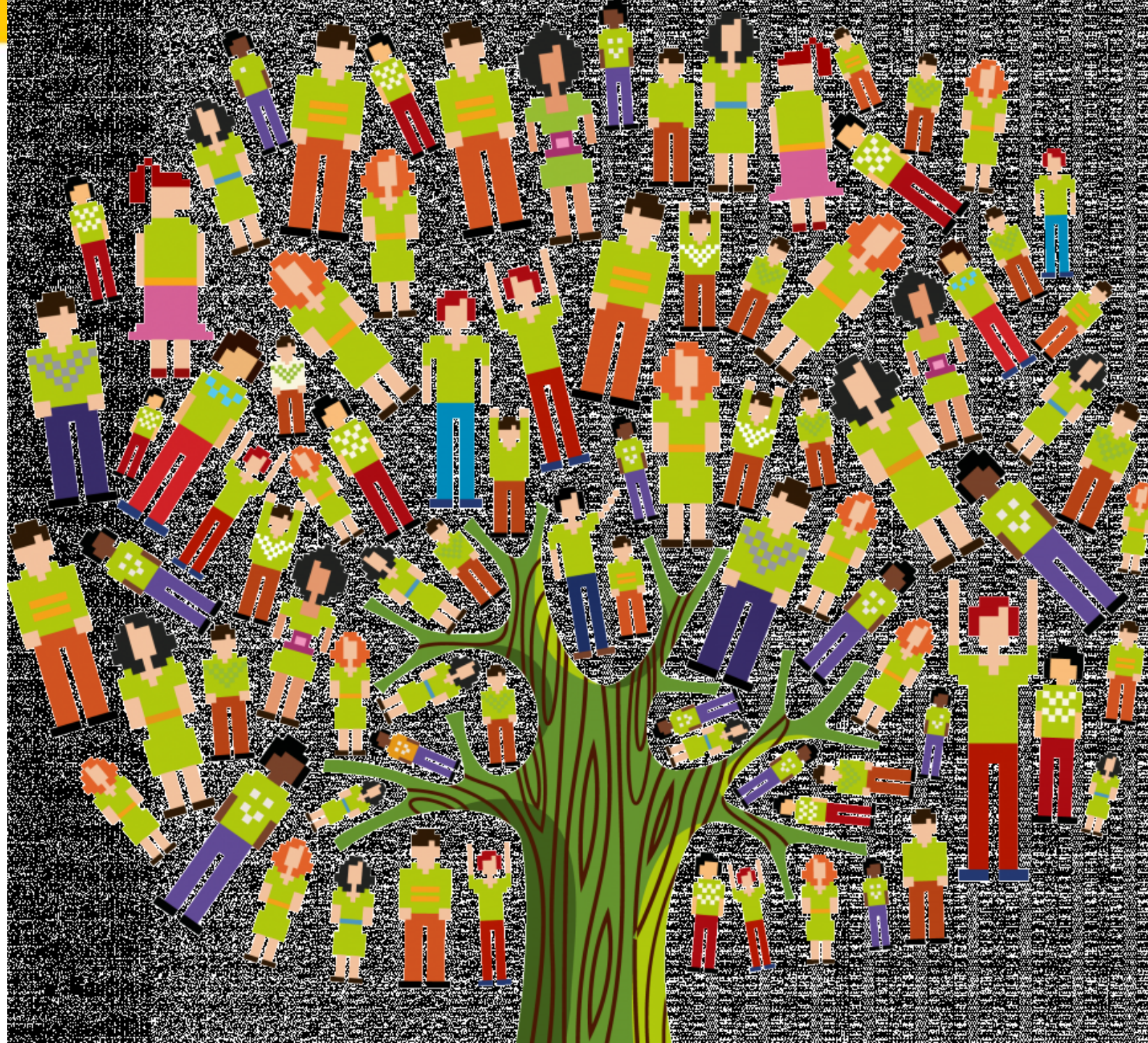
❖ Cambio climático y la ecologización de la economía

❖ Cambios demográficos.



Nos esperan
innumerables
oportunidades para:

- mejorar la calidad de vida de las personas que trabajan,
- cerrar la brecha de género,
- revertir los estragos causados por las desigualdades a nivel mundial.



**Un futuro centrado en las personas
y sus capacidades...**

✓ **Aprendizaje permanente...**

✓ **Apoyo en la transición...**

✓ **Agenda transformadora para la
igualdad de género...**

✓ **Fortalecimiento de la protección
social...**





344

MILLONES DE EMPLEOS

Empleo

Antes de 2030 es preciso crear 344 millones de empleos, además de los 190 millones de empleos que son necesarios para poner fin al desempleo actual.

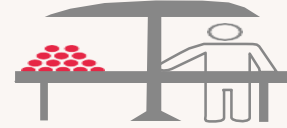


190

MILLONES DE PERSONAS

Desempleo

190 millones de personas están desempleadas, de las cuales 64,8 millones son jóvenes.



2000

MILLONES DE PERSONAS

Empleo informal

2000 millones de personas basan su sustento en la economía informal.



300

MILLONES DE PERSONAS

Pobreza de trabajadores

300 millones de trabajadores viven en extrema pobreza (< 1,90 dólares/día).



278

MILLONES DE PERSONAS

Lesiones y enfermedades profesionales mortales

2,78 millones de personas fallecen anualmente como consecuencia de accidentes de trabajo o de enfermedades profesionales.



36,1%

Tiempo de trabajo

El 36,1 % de la mano de obra mundial trabaja demasiadas horas (más de 48 horas semanales).



1,8%

Salarios

El crecimiento salarial disminuyó, pasando de un 2,4 por ciento a un 1,8 % entre 2016 y 2017.



20%

Brecha salarial de género

La remuneración que reciben las mujeres es cerca de un 20 por ciento inferior a la de los hombres.



1%

Desigualdad

Entre 1980 y 2016, el 1% más rico de la población mundial experimentó un aumento global de los ingresos del 27 %, mientras que el 50 % de la población mundial más pobre solo experimentó un aumento del 12 %.



53,6%

Brecha digital

Solo el 53,6 % de los hogares tiene acceso a Internet. En países emergentes, el porcentaje apenas asciende al 15 %.

TOMAR CONCIENCIA ACERCA DE LAS BRECHAS DE GÉNERO

LAS MUJERES QUIEREN TRABAJAR Y LOS HOMBRES ESTÁN DE ACUERDO

69,8%

de las mujeres prefieren tener un trabajo remunerado.



66,5%

de los hombres prefieren que las mujeres tengan un trabajo remunerado.



45,3%

El 45,3% de las mujeres están empleadas, en comparación con el 71,4% de los hombres.



71,4%

27,1%

Sólo el 27,1% de las personas con cargos directivos y de liderazgo son mujeres



LAS MUJERES TARDAN UN AÑO MENOS QUE LOS HOMBRES EN OCUPAR CARGOS DIRECTIVOS

44,3% / 38,3%

El 44,3% de las mujeres directivas tienen un título universitario superior, en comparación con el 38,3% de los hombres directivos.



¿QUÉ SUPONE UN OBSTÁCULO PARA LAS OPORTUNIDADES DE EMPLEO DE LAS MUJERES?



41,5% / 17,2%

El 41,5% de las mujeres con un título universitario están desempleadas o fuera de la fuerza de trabajo, mientras que sólo el 17,2% de los hombres están en una situación similar.



El 21,7% de las mujeres realizan un trabajo de cuidados no remunerado a tiempo completo, en comparación con el 1,5% de los hombres.

21,7% / 1,5%

209 AÑOS

Al ritmo actual, se tardará 209 años en cerrar la brecha de género en términos de tiempo dedicado al trabajo de cuidados no remunerado.

4H 25M MUJERES
1H 23M HOMBRES

Las mujeres dedican en promedio 4 horas y 25 minutos al día al trabajo de cuidados no remunerado; los hombres sólo 1 hora y 23 minutos al día.



38,4%

La penalización en el empleo vinculada con la maternidad aumentó un 38,4% entre 2005 y 2015.



45,8% / 53,2%

El 45,8% de las madres de niños pequeños están empleadas, en comparación con el 53,2% de las mujeres que no tienen niños de esa edad.



25,1%

Las madres de niños pequeños son las que menos probabilidades tienen de ocupar un cargo directivo, mientras que los padres de niños pequeños son los que tienen más probabilidades: el 25,1% de las personas que ostentan cargos directivos con niños pequeños (de 0 a 5 años de edad) son mujeres, y el 74,9% son hombres.



74,9%

31,4% / 68,6%

El 31,4% de las personas que ocupan cargos directivos sin hijos pequeños (de 0 a 5 años de edad) son mujeres, y el 68,6 por ciento son hombres.



20% BRECHA SALARIAL POR MOTIVO DE GÉNERO



SÓLO 130 PAÍSES TIENEN LEYES QUE PROHIBEN EL ACOSO SEXUAL EN EL EMPLEO



“Un paso decisivo a la Igualdad de Género”, OIT Marzo 2019.

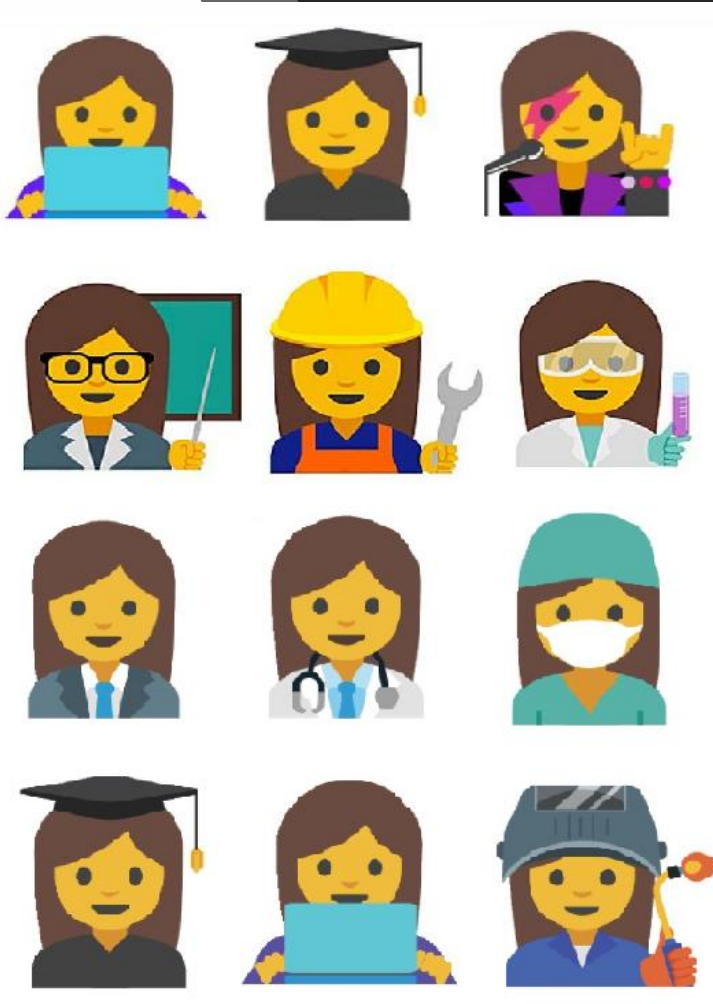
Igualdad de género como desafío del presente y futuro del mundo del trabajo

- Ya no se puede cuestionar imperativo social y económico de IG. ***
- Economías crecen más rápido cuando más mujeres trabajan. *
- Desigualdades del mundo del trabajo afectan economías, OECD.**
- El acceso de las mujeres al empleo, en igualdad de condiciones que los hombres, es factor de transformación del presente y del futuro. *

(*) Informe Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo: Trabajar para un futuro más prometedor. OIT, 2019.

(**) Perspectivas de empleo, 2019: El futuro del Trabajo. Informe Coyuntura OECD, N°20.

- Las empresas más diversas obtienen en promedio 38% mas ganancias por ventas de nuevos productos y servicios.
- Las empresas con juntas directivas más cercanas a la paridad de género y con liderazgo femenino, tienen en promedio mayor retorno sobre el patrimonio sobre las ventas y su inversión.
- Las mujeres controlan el 65% de los gastos de los hogares y el gasto global de consumo estimado en US\$40 trillones.





Programa transformador y mensurable para IG

- Igualdad de oportunidades para trabajar.
- Acceso a infraestructura, protección social y apoyo en cuidados.
- Lograr participación laboral de las mujeres y apoyarles durante las transiciones del trabajo.
- Voz y representación de mujeres.

Igualdad de oportunidades para trabajar.

- **Igualdad de derechos: eliminar leyes que prohíben limitan categorías de empleos a las mujeres.**
- **Un futuro libre de discriminación, violencia y acoso en el trabajo.**
- **Un futuro en el que el trabajo realizado por las mujeres se reconozca y valore.**
- **Derechos parentales a trabajadores y trabajadoras.**
- **Soberanía de tiempo.**



Acceso a infraestructura, protección social y apoyo en cuidados.

- **Infraestructura: agua potable, combustible para cocinar seguro, electricidad, transporte seguro, escuelas, servicios de salud, TIC y comunicaciones.**
- **Servicios de cuidado para un futuro en el que todas las personas cuiden más.**
- **Protección social universal.**
- **Marco macroeconómico propicio para financiar la infraestructura, la protección social y los servicios de cuidado.**



Lograr participación laboral de las mujeres y apoyarles durante las transiciones del trabajo.

- Intensificar esfuerzos para mejorar participación laboral y apoyarles durante las transiciones del trabajo.
- El aprendizaje permanente, para no dejar a nadie atrás.
- Un entorno propicio para las mujeres empresarias.



Voz y representación de las mujeres.

- Las medidas deben funcionar reconociendo la voz y la representación de las mujeres.
- Las mujeres deben ser protagonistas de las transformaciones.
- La representación colectiva y el diálogo social, incluida la negociación colectiva: instrumentos para afrontar las transiciones del futuro del trabajo y lograr la igualdad de género.



RECOPIACIÓN, ANÁLISIS Y DIFUSIÓN DE DATOS, SUPERVISIÓN Y RENDICIÓN DE CUENTAS

Proceder con frecuencia a la recopilación de datos y a la producción de estadísticas sobre el trabajo remunerado, trabajo de cuidados no remunerado, los ingresos, las tasas de utilización de la licencia parental y paterna para los padres y las tasas brutas de escolarización en la educación y el desarrollo de la primera infancia, en consonancia con las últimas resoluciones estadísticas



CAMPAÑAS DE PROMOCIÓN Y DE SENSIBILIZACIÓN



AUMENTAR LA VOZ Y LA REPRESENTACIÓN DE LAS MUJERES



TRABAJO DE CUIDADOS

RECONOCER,
REDUCIR,
REDISTRIBUIR,
RECOMPENSAR Y
REPRESENTAR
(MARCO DE LAS 5 R)

RESPECTAR Y GARANTIZAR LA IGUALDAD DE DERECHOS

- Ratificar y aplicar los convenios fundamentales de la OIT y otros convenios de la OIT sobre la igualdad de género
- Prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y brindar protección contra los mismos
- Asegurar la plena aplicación, en la legislación y en la práctica, del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor (i.e. la transparencia salarial a nivel de empresa; herramientas de bajo costo y de fácil utilización para detectar las diferencias salariales y medirlas)
- Suprimir las disposiciones legales discriminatorias que limitan el acceso de las mujeres a determinados sectores y ocupaciones
- Hacer que la protección de la maternidad y la licencia de paternidad y parental sean una realidad para todos
- Facilitar la soberanía del tiempo para todos
- Promover un entorno que propicie la progresión profesional de las mujeres



INFRAESTRUCTURA, PROTECCIÓN SOCIAL Y SERVICIOS DE CUIDADO

- Proporcionar infraestructura, incluida TIC
- Establecer una protección social universal
- Proporcionar servicios e instalaciones de calidad y asequibles de cuidado infantil y de cuidados de larga duración
- Invertir en la economía del cuidado
- Promover el marco de las 5 R para garantizar a todos un trabajo decente, en particular a las trabajadoras y trabajadores domésticos y a domicilio
- Elaborar políticas macroeconómicas cabales y que tengan en cuenta la perspectiva de género



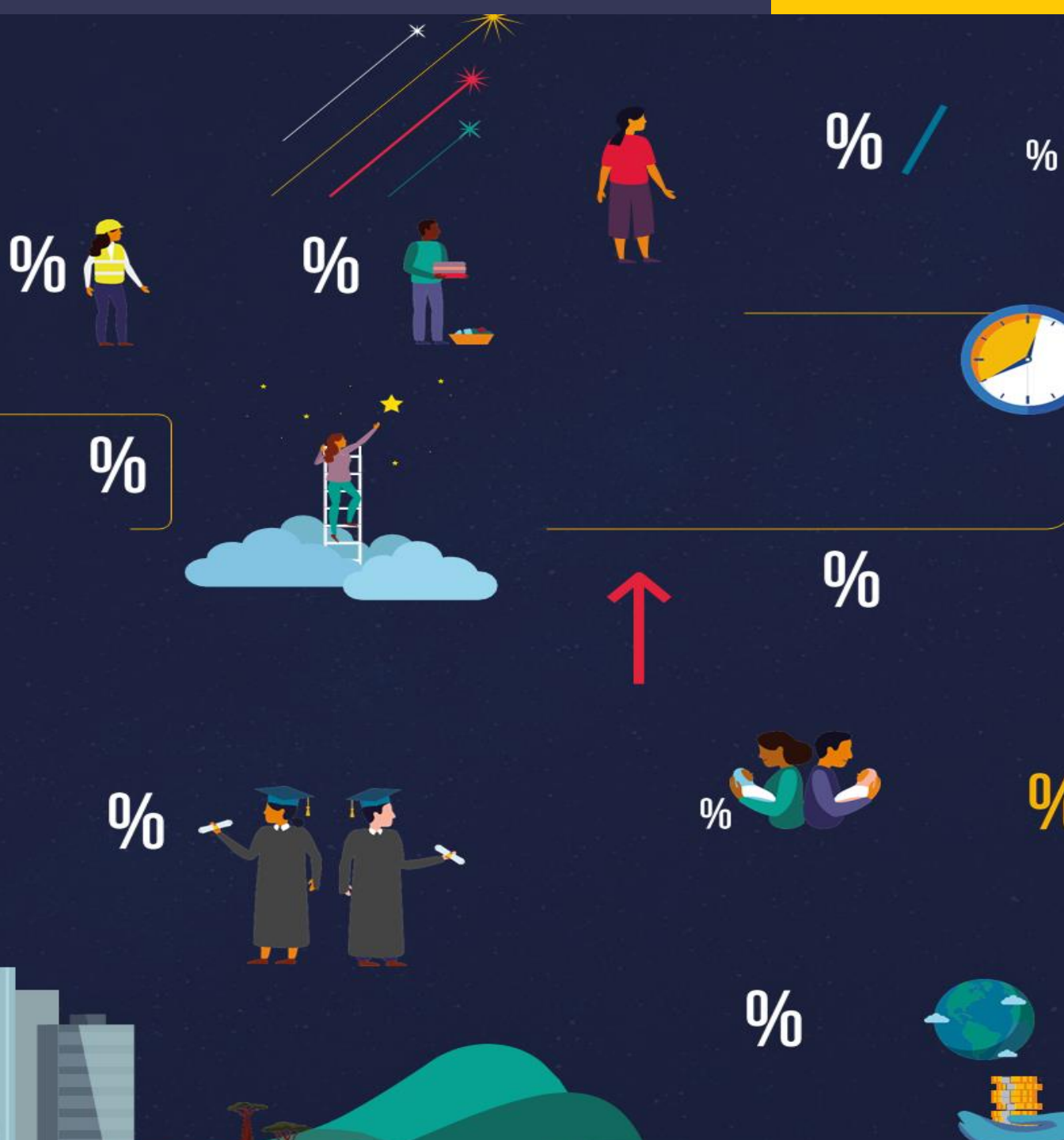
LOGRAR LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES Y PRESTARLES APOYO EN LAS TRANSICIONES DEL TRABAJO

- Promover el aprendizaje permanente (en particular en los ámbitos de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas, y las competencias digitales para las mujeres y las niñas)
- Crear un entorno propicio para las mujeres empresarias
- Ayudar a los trabajadores y trabajadoras a pasar de la economía informal a la economía formal



LOGRAR LA
IGUALDAD
SUSTANTIVA EN
EL MUNDO DEL
TRABAJO





- El futuro del trabajo no es algo que esté grabado a fuego.
- Si se cuenta con las políticas e instituciones adecuadas, el futuro del trabajo puede traer más y mejores empleos para todos.



UNIÓN EUROPEA

Financiado por la
Unión Europea



UNIVERSIDAD
ALBERTO HURTADO
FACULTAD DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS

Encargado del proyecto