

3 Consideraciones en materia de política

En el **capítulo 1** del presente informe se analizaron las tendencias en materia de participación de las mujeres en el mundo del trabajo, las cuales se pueden categorizar en las brechas de género que se observan en: i) las tasas de actividad; ii) el desempleo; iii) las oportunidades por sectores y ocupaciones; iv) la situación laboral; y v) el ingreso. Resolver estas brechas será esencial para mejorar el acceso de las mujeres al mercado de trabajo, promover el empoderamiento económico de las mujeres y garantizar mejores condiciones laborales para hombres y mujeres. La reducción de las distintas brechas de género también generará mejoras en el bienestar individual y el crecimiento económico. Sin embargo, como se explica en el **capítulo 2**, existe una serie de factores superpuestos e interconectados que le dan forma a estas brechas de género.

Así pues, es necesario aplicar un marco multifacético y exhaustivo de políticas para resolver las causas subyacentes a las brechas de género, que se conforme a las normas internacionales del trabajo (OIT, 2016a). Considerando lo anterior, en el presente capítulo se incluyen una serie de recomendaciones cuyo objetivo es mejorar los resultados de las mujeres en el mercado de trabajo (**cuadro 7**).

3.1 Reformar la conformidad con la función asignada al género y las preferencias personales

Como se menciona en los primeros dos capítulos del presente estudio, si bien hoy en día trabajan más mujeres que nunca, su participación en el mercado de trabajo es muy inferior a la de los hombres y suelen padecer la segregación sectorial y ocupacional, lo cual pone en evidencia los estereotipos de género en el trabajo. Aunque sería recomendable incorporar los problemas de género en los marcos globales de políticas de cada país, existe una serie de acciones que pueden acabar con las restricciones causadas por la conformidad con la función asignada al género y por las preferencias personales, las cuales suelen estar bajo la influencia de la misma función.

Aumentar las tasas de actividad de las mujeres

Fomentar modos de trabajo flexibles y medidas de reintegración. Este tipo de iniciativas son importantes y suponen maneras eficaces para incrementar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo. Los modos de trabajo flexibles pueden ayudar a evitar que las mujeres dejen el mercado de trabajo, ya sea de manera permanente o temporal, debido a las restricciones ligadas al cuidado de niños. Este tipo de políticas también deben abordar los temas de las normas y las actitudes sociales para alentar a más hombres a asumir modos de trabajo flexibles. Asimismo, las medidas de reintegración pueden ayudar a superar las dificultades vinculadas al regreso al mercado de trabajo y deben brindar capacitación profesional, readaptación y mejora de calificaciones a aquellos que se hayan ausentado durante un periodo determinado debido, entre otros, a la necesidad de prestar cuidados a familiares o niños.

Cuadro 7

Esquema de políticas para reducir las brechas de género en el mercado de trabajo

Reformar la conformidad con la función asignada al género y las preferencias personales	Aumentar las tasas de actividad de las mujeres	Promover la iniciativa empresarial de las mujeres
		Fomentar modos de trabajo flexibles y medidas de reintegración
	Combatar las causas subyacentes de las segregaciones ocupacional y sectorial	Poner en entredicho los estereotipos de género mediante la educación y la valoración de competencias en materia de cuidado de terceros
		Apoyar la representación, participación y liderazgo de las mujeres en los procesos de toma de decisiones
Resolver las restricciones socio-económicas	Emprender políticas mejoradas centradas en promover el equilibrio entre el trabajo y la familia	Garantizar que tanto hombres como mujeres cuenten con suficiente protección parental
		Garantizar un nivel adecuado de protección social
		Mejorar los enfoques respecto de las horas de trabajo atípicas y el trabajo a tiempo parcial
	Crear y proteger la calidad de los empleos en la economía del cuidado	Promover el empleo decente para los profesionales del cuidado de terceros, incluyendo a los trabajadores domésticos y migrantes
		Reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidado de terceros no remunerado en los servicios públicos de cuidado y en la infraestructura social
	Centrarse en el contexto macroeconómico y en la economía informal	Adoptar políticas macroeconómicas con perspectiva de género
Incrementar la igualdad en las condiciones del mercado de trabajo	Promover condiciones equitativas por un trabajo con el mismo valor	Crear un sistema de transparencia salarial y de evaluación laboral equitativa en términos de género
		Fomentar salarios mínimos adecuados e inclusivos y fortalecer la negociación colectiva
	Combatar la discriminación, la violencia y el acoso en contra de las mujeres y los hombres	Eliminar el trato desigual a mujeres y hombres en el mercado de trabajo y acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo
		Transformar las instituciones para prevenir y eliminar la discriminación, la violencia y el acoso

Fuente: Basado en OIT, 2016a.

Promover la iniciativa empresarial de las mujeres. Las mujeres empresarias registran tasas de creación de empresas inferiores a las de sus homólogos masculinos y tienden a concentrarse en empresas con menor productividad y rentabilidad. Es por ello por lo que sería recomendable ejecutar políticas centradas en reducir cualquier obstáculo que impida a las mujeres crear y desarrollar empresas como, por ejemplo: marcos jurídicos para el desarrollo de empresas creadas por mujeres; capacitación y desarrollo de competencias en materia empresarial; y un mejor acceso al financiamiento y a la propiedad del capital (véase el **recuadro 7** sobre el programa de la OIT de desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer).

Combatar las causas subyacentes a las segregaciones ocupacional y sectorial

Poner en entredicho los estereotipos de género mediante la educación y la valoración de competencias en materia de cuidado de terceros. El combate contra los estereotipos de género se inicia durante la niñez, se extiende durante los estudios (formales e informales) y va más allá. Para ello, sería recomendable, entre otros, acabar con las diferencias de género en el campo de estudio escogido por cada persona, por ejemplo, cambiando la atención a la participación específica en un tema. Como se ha demostrado en capítulos anteriores, el campo de estudio y, por lo tanto, la ocupación escogida suelen estar influenciados por consideraciones como las responsabilidades de cuidado,

Recuadro 7

Transformar las normas sociales y las preferencias personales

Programa de la OIT de desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer. Si bien en el ámbito mundial las mujeres empresarias dirigen un tercio del total de empresas en la economía formal actual, la mayoría de las mujeres empresarias dirigen micro y pequeñas empresas informales en los países en desarrollo y emergentes. Esto pone en evidencia que las mujeres que desean crear, desarrollar y hacer crecer empresas con éxito enfrentan obstáculos sistémicos como: el acceso limitado a las redes; las dificultades para acceder a la propiedad o a la tierra (debido a la ausencia de derechos de propiedad o sucesión); la falta de acceso a activos, lo cual restringe su capacidad de adquirir préstamos; la falta de acceso al financiamiento formal; la segregación sectorial de las oportunidades empresariales; el acceso limitado a servicios de desarrollo empresarial; y el acoso que padecen durante el proceso de registro y operación de sus empresas. El Programa de la OIT de desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer busca crear un entorno propicio mediante un marco integrado orientado a hacer crecer las empresas de las mujeres liberando la creación y el crecimiento de las mismas de obstáculos, mejorando el acceso a los mercados, facilitando el acceso a los recursos y su control, mejorando la

inclusión y la protección sociales, y fomentando una cultura y un contexto de apoyo.

Transformar las normas sociales con políticas. El diseño y la aplicación de políticas pueden dar forma a las normas existentes o promover nuevas normas directa o indirectamente. Sin embargo, para dar forma a las normas sociales no basta con aplicar políticas en materia de igualdad y familia; también es necesario ejecutar políticas que aborden directamente ciertos problemas mediante iniciativas de concienciación. Por ejemplo, algunas campañas de concienciación como «HeforShe», «Programme H», y «MenCare» han generado avances considerables con vistas a modificar las normas de la masculinidad involucrando a los hombres en las iniciativas de igualdad de género. Estas iniciativas se centran en: promover una distribución equitativa de las tareas hogareñas y del cuidado de terceros entre hombres y mujeres («MenCare»); crear un espacio educativo común para la reflexión crítica sobre los estereotipos que los hombres tienen del género («Programme H»); e involucrar a los líderes empresariales y políticos como agentes de cambio para poner en entredicho las normas sociales de sus países y organizaciones («HeforShe»).

Fuente: OIT, 2016b y 2008; Panel de Alto Nivel sobre Empoderamiento Económico de las Mujeres del Secretario General de las Naciones Unidas, 2016.

la flexibilidad y la posibilidad de compaginar ciertas ocupaciones con la familia, lo cual perpetúa la segregación ocupacional. Así pues, las iniciativas deben resolver las cuestiones de los estudios y el empleo en campos no estereotipados mediante medidas de contratación, capacitación y financiamiento, entre otras, que ayuden a los y las jóvenes a tomar decisiones que pongan en entredicho las normas sociales respecto de los estudios, la capacitación profesional y los sectores ocupacionales (véase el [recuadro 7](#)).

Apoyar la representación, participación y liderazgo de las mujeres en los procesos de toma de decisiones. Para resolver el problema de las segregaciones ocupacional y sectorial, las mujeres deben poder influenciar y dar forma a los lugares de trabajo, sobre todo en lo que concierne a temas que les afectan de manera desproporcionada. Para mejorar la participación y el liderazgo de las mujeres se pueden aplicar cuotas, metas y objetivos de participación en distintos ámbitos, en todas las áreas gubernamentales, en los grupos de empleadores y trabajadores, y en las empresas. Además, se puede brindar capacitación en liderazgo, mentorías, incentivos financieros y medidas para acelerar la carrera profesional. Los gobiernos deben asumir el liderazgo en la aplicación de estas medidas en el sector público.

3.2 Resolver las restricciones socioeconómicas

Emprender políticas mejoradas centradas en promover el equilibrio entre el trabajo y la familia

Millones de mujeres y hombres en todo el mundo no gozan del derecho fundamental a una protección parental adecuada ni de otras medidas básicas de protección social. En virtud del Convenio de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), se deben emprender mayores esfuerzos con miras a sentar las bases necesarias para lograr equilibrios armonizados entre el trabajo y la vida familiar, y, de esta manera, garantizar condiciones de trabajo de calidad y favorables a la vida familiar para mujeres y hombres. Al mismo tiempo, los horarios de trabajo atípicos y el trabajo a tiempo parcial de poca calidad penalizan de manera desproporcionada a las mujeres.

Garantizar que tanto hombres como mujeres cuenten con suficiente protección parental. La protección de la maternidad, la licencia de paternidad y otras medidas de protección ayudan a alentar a las mujeres a volver al trabajo, a reducir las interrupciones de carrera y a alcanzar un equilibrio más armonizado entre el trabajo y la vida familiar. El Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), dispone los requisitos mínimos de la protección de la maternidad y de otros derechos. El diseño de las leyes y políticas nacionales debe aspirar, por un lado, a minimizar el costo financiero de los empleadores y, sobre todo, de las pequeñas y medianas empresas, y, por el otro, a ampliar la cobertura para que incluya a las categorías de trabajadores que suelen ser excluidos, como los trabajadores atípicos, domésticos y hogareños. Al mismo tiempo, es necesario que el derecho de baja por paternidad adquiera una naturaleza más vinculante y que se apliquen medidas para fomentar el uso de esa baja (véase el **recuadro 8**).

Garantizar un nivel adecuado de protección social. Tanto las brechas de género en el lugar de trabajo como la considerable propensión a trabajar en áreas como el cuidado de terceros no remunerado van de la mano con la desigualdad en los sistemas de protección social, que se manifiesta en el acceso, la cobertura y la prestación de seguridad social a las mujeres. Como se hace hincapié en la Recomendación de la OIT sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), la protección social es una herramienta importante para promover la igualdad de oportunidades y la igualdad de género. Así pues, se debe incorporar una dimensión de género al diseño, instrumentación y evaluación de los sistemas de protección social que tome en consideración las características del mercado de trabajo de las mujeres, como el trabajo familiar no remunerado y el trabajo doméstico, y que incluya disposiciones equitativas en términos de género para evitar que se perpetúe la segregación.

Mejorar los enfoques respecto de las horas de trabajo atípicas y el trabajo a tiempo parcial. La Recomendación de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165), insta a adoptar medidas diseñadas para mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de la vida de trabajo, entre otros, reduciendo «progresivamente la duración de la jornada de trabajo y [...] las horas extraordinarias» e introduciendo «más flexibilidad en la organización de los horarios de trabajo, de los períodos de descanso y de las vacaciones [...]». Estas medidas deben aspirar, por un lado, a fortalecer los derechos de los trabajadores a solicitar modificaciones de las horas de trabajo, y, por el otro, a reducir la penalidad salarial a los trabajadores a tiempo parcial en comparación a los trabajadores a tiempo completo, como dispone el Convenio de la OIT sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175).

Recuadro 8

Mitigar las restricciones socioeconómicas a las mujeres

Acceso universal al cuidado de niños de calidad. Es esencial brindar acceso al cuidado de niños de calidad para fomentar la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo y el desarrollo positivo de los niños. Todos los trabajadores, independientemente de su situación laboral o salarial, deben tener acceso a un cuidado de niños de calidad. En la India, la Asociación de Mujeres Trabajadoras Autónomas (SEWA) presta servicios de cuidado de niños a través de una cooperativa que se adapta a las horas de trabajo de los padres, se ocupa de niños de muy baja edad y brinda atención médica (entre otros, en el rubro de la nutrición). La comuna de Peñalolén, en Chile, y SOCFINAF, en Kenya, brindan servicios de este tipo que no solo permiten a las mujeres trabajar más, sino que también ayudan a mitigar los costos de los alimentos y la atención médica en el hogar, un desafío particularmente agudo para las familias de bajos ingresos. Así pues, el cuidado de niños de calidad no solo ayuda a concretizar la igualdad de género, sino que también promueve una mayor igualdad social, pues impulsa la reducción de la pobreza intergeneracional.

Diseñar políticas en materia de baja por maternidad y paternidad. Para garantizar la igualdad de género, resulta esencial incrementar el uso de bajas por maternidad y paternidad bien pagadas. En el caso de las mujeres, se trata de una manera de garantizar la seguridad laboral, sanitaria y económica. En el caso de los hombres, las bajas por paternidad fomentan una división más equitativa del trabajo entre géneros y ayudan a transferir una parte de las responsabilidades del trabajo no remunerado de las madres a los padres. Sin embargo, las bajas no deben constituir un elemento aislado, sino que se deben conjugar con otras políticas familiares y laborales existentes en cada país, con el objetivo de mitigar cualquier efecto negativo en la participación (Hook, 2010; Gangl y Ziefle, 2015). El Convenio de la OIT sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), dispone que la baja por maternidad debe durar, por lo menos, 14 semanas. Existe una serie de factores que influyen en el uso de

la baja de paternidad, como, por ejemplo, el diseño de la política, en cuyo marco la baja debe constituir un derecho individual no transferible, bien pagado y universal (Haas y Rostgaard, 2011). Asimismo, tanto las normas en materia de uso de la baja como los casos y circunstancias familiares e individuales deben ser considerados. Además de las bajas por paternidad y maternidad, también se deben promover permisos remunerados y políticas y servicios de apoyo a trabajadores que cuidan a familiares enfermos, con discapacidad o de edad avanzada.

Lograr una igualdad sustantiva mediante presupuestos con enfoque de género. Las políticas fiscales sólidas influyen considerablemente la sostenibilidad del crecimiento debido a su efecto en la oferta de mano de obra, el crecimiento del capital humano, la inversión y la igualdad. Habida cuenta de lo anterior, los presupuestos con enfoque de género constituyen un mecanismo fundamental para ayudar a reducir las brechas de género y promover el empoderamiento y el desarrollo de las mujeres. Este tipo de presupuestos toman en consideración y vigilan los efectos diferenciales de los cambios en las políticas fiscales y las asignaciones presupuestarias en distintos grupos demográficos (y, sobre todo, los cambios que afectan a las mujeres y a las niñas de manera desproporcionada). Además, asumen el compromiso fiscal de ocuparse de las distintas necesidades y circunstancias de las mujeres a través del gasto y la imposición públicos. Por ejemplo, los presupuestos con enfoque de género reconocen que las mujeres hacen un aporte desproporcionado en la economía del cuidado de terceros y retoman este conocimiento al momento de evaluar los beneficios y los costos de los programas gubernamentales. Este tipo de presupuestos ya han generado cambios en materia de políticas en muchos países en los rubros de la educación, la salud y la infraestructura respecto de objetivos de género (por ejemplo, en la India y México) y han dado paso a una mayor rendición de cuentas para fomentar un gasto público más equitativo (por ejemplo, en Austria y Ecuador).

Fuentes: Cassirer y Addati, 2007; OIT, 2013; Panel de Alto Nivel sobre Empoderamiento Económico de las Mujeres del Secretario General de las Naciones Unidas, 2017; Moussié, 2017; Hook, 2010; Gangl y Ziefle, 2015; Haas y Rostgaard, 2011; OIT, 2014; Stotsky, 2016.

Crear y proteger empleos de calidad en la economía del cuidado

Las mujeres están sobrerrepresentadas en ciertas ocupaciones, como la del cuidado de terceros. Estos sectores suelen carecer de normas y protecciones adecuadas.

Promover el empleo decente para los profesionales del cuidado de terceros, incluyendo a los trabajadores domésticos y migrantes. Para reducir los déficits de trabajo decente en las profesiones centradas en el cuidado de terceros, es necesario ajustar las políticas en materia de oportunidades del mercado de trabajo y protección social. Para ello, hace falta promover la participación de los hombres en estas ocupaciones. Cualquier medida que se aplique debe conformarse al Convenio de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), y, en el caso de los cuidadores domésticos, al Convenio de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189). En el caso de los migrantes, se debe aplicar el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), para garantizar que las políticas y las prácticas no discriminen al intentar promover el empleo decente.

Reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidado de terceros no remunerado en los servicios públicos de cuidado y en la infraestructura social. Si bien el cuidado es un derecho universal y un importante componente de la igualdad de género, con frecuencia los cuidadores de terceros se encuentran en desventaja debido a su papel y porque trabajan en la informalidad. Es por ello por lo que es importante reconocer y valorar el cuidado de terceros y el trabajo doméstico no remunerados con miras a eliminar los sesgos en la contabilidad de ingresos nacionales, que no suelen incluir a estos trabajadores. Asimismo, hace falta emprender esfuerzos para poner en entredicho las normas respecto del cuidado de terceros, sobre todo con miras a garantizar que tanto mujeres como hombres tengan derecho y se responsabilicen de ocuparse del cuidado, por lo cual es necesario redistribuir y reequilibrar las responsabilidades del cuidado de terceros entre hombres y mujeres. Por último, es necesario mejorar la prestación pública de infraestructura y servicios básicos para mitigar la carga del trabajo hogareño (véase el [recuadro 8](#)).

Centrarse en el contexto macroeconómico y en la economía informal

Las políticas macroeconómicas tienen un potencial importante de fomentar la igualdad de género y sería recomendable complementarlas con apoyo a la formalización de empleos informales.

Adoptar políticas macroeconómicas con perspectiva de género. El crecimiento económico no basta para facilitar la igualdad de género, por lo que es necesario centrarse en el crecimiento inclusivo, sobre todo creando empleos y mejorando los medios de subsistencia (por ejemplo, mediante presupuestos con enfoque de género; véase el [recuadro 8](#)). Para ello, es necesario contar con un conjunto equilibrado de legislaciones, normativas y políticas. Además, hay que poner de lado recursos adecuados para garantizar que estas prioridades no queden en segundo plano, sobre todo en periodos de recesión económica. En los países de bajo ingreso y en desarrollo, sería recomendable que las prioridades gubernamentales se concentrarán en invertir en infraestructuras hídricas, eléctricas y energéticas para el ahorro de tiempo. Por su parte, los países desarrollados podrían centrarse en mejorar la situación de las familias de bajos ingresos mediante créditos fiscales y transferencias, entre otros.

Apoyar la formalización de empleos en la economía informal. La formalización de los empleos informales requiere de una serie de enfoques descendentes y ascendentes. Por ejemplo, es posible, por un lado, aplicar un conjunto de políticas que incorpore la promoción del empleo y ayude a generar más y mejores oportunidades de empleo formal, y, por el otro, adaptar el entorno normativo al proceso de formalización a través de legislación, imposición, el otorgamiento de derechos y otros medios. Por su parte, los enfoques ascendentes pueden integrar iniciativas y medidas centradas en incrementar el acceso al financiamiento o promover la iniciativa empresarial, y, al mismo tiempo, brindar incentivos a las empresas para que formalicen a sus empleados. Asimismo, emprender esfuerzos para reconocer a las organizaciones de trabajadores informales como la Asociación de Mujeres Trabajadoras Autónomas (SEWA) de la India puede ayudar a los trabajadores informales a organizarse colectivamente.

3.3 Incrementar la igualdad en las condiciones del mercado de trabajo

Promover condiciones equitativas por un trabajo con el mismo valor

El principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor debe ser integrado en la legislación y retomado en los procesos de negociación colectiva. Para ello, es necesario cumplir ciertos prerrequisitos como mejorar la transparencia salarial y aprovechar ciertas herramientas existentes como los sistemas de fijación de salarios mínimos. Además, se debe garantizar la igualdad de trato a los distintos tipos de trabajadores, como los trabajadores informales.

Crear un sistema de transparencia salarial y de evaluación laboral equitativa en términos de género.

Según el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), se debería garantizar la igualdad de remuneración por un trabajo igual mediante la aplicación de leyes y normas nacionales. Sin embargo, habida cuenta de la ausencia relativa de datos abiertos y fiables sobre salarios, se debe complementar la mejora en el acceso con información sobre pagos, primas y estructuras de promoción en los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores (véase el [recuadro 9](#)). Además, se deben aplicar métodos de evaluación laboral equitativa en términos de género para determinar el valor del trabajo de manera objetiva, mediante evaluaciones neutras de las competencias, las condiciones de trabajo, las responsabilidades y el esfuerzo.

Fomentar salarios mínimos adecuados e inclusivos y fortalecer la negociación colectiva. Garantizar la igualdad de remuneración por un trabajo igual debe ser un objetivo y un elemento de las políticas en materia de salario mínimo, en virtud del Convenio núm. 100, del Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131), y del Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135). Para alcanzar este objetivo, las políticas en materia de salario mínimo pueden ser utilizadas para combatir la discriminación salarial de género, sobre todo considerando que las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de tener empleos peor pagados (véase el [recuadro 9](#)). Además, si bien los salarios mínimos no deberían fomentar el sesgo de género, pueden ser destinados a grupos específicos de trabajadores, como los trabajadores domésticos y aquellos que trabajan en el cuidado de terceros, lo cual beneficiaría indirectamente a los grupos más vulnerables de trabajadoras. En este sentido, es imperativo fortalecer la negociación colectiva para lograr un diálogo social eficaz.

Combatir la discriminación, la violencia y el acoso en contra de las mujeres y los hombres

Es evidente que a lo largo y ancho del mundo del trabajo se hace uso de prácticas discriminatorias directa o indirectamente basadas en el género, las cuales exacerban la brecha de género, reducen la tasa de actividad de las mujeres y suelen poner a las mujeres en desventaja en el mercado de trabajo. Es por ello por lo que se deben aplicar medidas en virtud del Convenio de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

Eliminar el trato desigual a mujeres y hombres en el mercado de trabajo y acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Todos los sectores de la sociedad son responsables de eliminar el trato desigual y de acabar con la violencia y el acoso. Los gobiernos y los grupos de trabajadores y de empleadores deben elaborar y esforzarse por aplicar marcos legislativos que garanticen un acceso equitativo y el derecho de mujeres y hombres a la normativa laboral, la legislación laboral y la protección social, sin que padezcan discriminación ni acoso. La violencia y el acoso constituyen una amenaza a la seguridad y la salud ocupacionales que la legislación puede combatir de manera eficaz, aunque debe ser lo suficientemente amplia como para abarcar todas las formas de violencia y acoso. Además, existe una obligación continua de aplicar y vigilar la instrumentación de leyes que prevengan y prohíban la discriminación, la violencia y el acoso (OIT, 2017b).

Recuadro 9

Empoderar a las mujeres para mejorar las condiciones del mercado de trabajo

Observancia de la igualdad de remuneración mediante la transparencia salarial. Pese a que en varios países de todo el mundo se aplican políticas a favor de la igualdad de remuneración, existen desafíos estructurales que pueden limitar o reducir la eficacia de las medidas de observancia. Estos desafíos emanan de las barreras financieras, entre otras, que se plantean a los esfuerzos por resolver la desigualdad salarial emprendiendo procesos judiciales. Tanto la excesiva cantidad de tiempo que requieren los litigios como los arduos procesos, y la falta de entendimiento de los derechos individuales o de las obligaciones de transparencia corporativa también contribuyen a complicar la búsqueda de resarcimiento. La legislación puede contrarrestar estos obstáculos, sobre todo mediante la creación de órganos especializados en brindar apoyo técnico para garantizar resarcimiento y observancia. Para alcanzar estos objetivos, es necesario que la observancia cuente con datos de calidad sobre brechas salariales y los factores de estas brechas, es decir, una mayor transparencia, con lo cual se podrán facilitar los procesos de negociación. En este sentido, vale la pena mencionar los casos de Islandia y Reino Unido a manera de ejemplo, pues se trata de los primeros países en hacer obligatoria la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres mediante la observancia de la transparencia salarial. Una vez que se aplique la ley, las empresas públicas y privadas (a partir de cierto tamaño) deberán cumplirla, con lo cual serán objeto de auditorías y recibirán certificados por sus

prácticas a favor de la igualdad de remuneración o pagarán multas.

Involucrar a las mujeres en la negociación colectiva de trabajo decente. Se suelen excluir las preocupaciones en materia de género de las negociaciones colectivas, muchas veces debido a la falta de participación y representación de las mujeres en los ámbitos de toma de decisiones sindicales. Sin embargo, los sindicatos pueden desempeñar un papel importante con vistas a resolver las preocupaciones en materia de género y, en particular, las preocupaciones respecto de: la brecha salarial; la flexibilidad del tiempo de trabajo; los servicios de cuidado de niños; la violencia de género en el lugar de trabajo; la libertad de asociación; y la inclusión de categorías vulnerables de trabajadores (informales, domésticos, migrantes, familiares y mujeres embarazadas). Con miras a mejorar la integración de mujeres en los sindicatos, la Confederación Sindical Internacional (CSI) ha elaborado directrices específicas para que los sindicatos garanticen una inclusión igualitaria de mujeres y hombres, y ha lanzado la campaña «Labour Rights for Women» (Derechos Laborales para las Mujeres) con los objetivos de movilizar e involucrar a todo tipo de trabajadoras en los sindicatos. La inclusión de más mujeres en los sindicatos permite agilizar los convenios colectivos en materia de igualdad de género, pues se reconocen, representan y legitiman activamente las preocupaciones de las mujeres en el proceso del diálogo social.

Fuente: OIT, 2016c y 2016d; Islandia, 2016; Reino Unido, 2017; CSI, 2007 y 2016.

Transformar las instituciones para prevenir y eliminar la discriminación, la violencia y el acoso. Las leyes no bastan para prevenir y eliminar la discriminación, la violencia ni el acoso relacionados con el trabajo, y los mecanismos adicionales para garantizar la igualdad de trato deben contar con el sustento de remedios eficaces, sanciones disuasorias y una observancia eficaz en forma de inspección laboral, órganos especializados en igualdad y acceso a los juzgados. En todos los casos, es necesario que las actitudes y normas sociales cambien, entre otros, mediante la instrumentación de campañas de concienciación (véase también el [recuadro 7](#)).

3.4 Reflexiones con vistas al futuro

El mundo del trabajo se caracteriza por la persistencia y la amplitud de las brechas de género, que tienen origen en una serie de factores. Cerrar estas brechas generaría importantes beneficios económicos y mejoraría el bienestar individual. Habida cuenta de lo anterior, en el presente capítulo se han presentado una serie de recomendaciones no excluyentes entre sí que pueden ayudar a reducir las brechas de género en los resultados del mercado de trabajo y orientar los cambios en las actitudes y las normas respecto del papel de la mujer en el trabajo. Cabe resaltar que un enfoque basado en los derechos puede ayudar a poner de relieve y complementar las dimensiones de género al momento de formular políticas. En efecto, con vistas al futuro, para alcanzar los objetivos en la materia será necesario emprender esfuerzos en distintas dimensiones de políticas.