



DATOS SOBRE LAS MUJERES Y EL TRABAJO

Marzo de 2006



Organización
Internacional
del Trabajo

Cada vez son más las mujeres que pasan a formar parte de la fuerza laboral en todo el mundo, pero “la brecha de empleo” entre hombres y mujeres, especialmente en términos de calidad, continúa siendo grande. De hecho, hay un largo camino por recorrer para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres en casi todos los sectores del mundo del trabajo. Un análisis del empleo a través de tres indicadores – situación del empleo, empleo por sector y salarios e ingresos – muestra que las mujeres tienen menos posibilidades que los hombres de tener un sueldo regular y un empleo asalariado. Y las mujeres representan entre 20 y 40 por ciento de participación en posiciones gerenciales en alrededor de 60 países donde el dato está disponible, lo cual revela que están poco representadas en la gerencia en proporción a su participación global en el empleo.

Las mujeres tienen mayores probabilidades de ganar menos que los hombres por el mismo tipo de trabajo, aún en las llamadas profesiones femeninas. Y es más frecuente que las mujeres trabajen en el sector informal que los hombres. Allí carecen de protección legal y normativa, tienen poca o ninguna seguridad social y alto grado de inestabilidad. Además, la participación femenina en el trabajo del hogar es mayor que la de los hombres en casi todas las economías donde este dato está disponible.

En el mundo en desarrollo, el empleo informal es con frecuencia la única fuente de ingresos de las mujeres, en especial en aquellas áreas donde los patrones culturales les impiden trabajar fuera del hogar o donde, a causa de las responsabilidades familiares, no pueden asumir el compromiso de horas de trabajo en un empleo regular. Es más probable que las mujeres realicen cierto tipo de actividades productivas pero informales – y por ello invisibles y difíciles de cuantificar – como agricultura de subsistencia, empresas familiares y trabajo en casa, que se suman a sus responsabilidades reproductivas que no son retribuidas, como la preparación de la comida, el cuidado de los niños y las labores domésticas y de base comunitaria, y otras obligaciones sociales.

La igualdad de género es un elemento clave en el objetivo de la OIT de promover oportunidades de trabajo decente para mujeres y hombres, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. Para alcanzar esta meta, la OIT tiene cuatro objetivos estratégicos, cada uno de los cuales incluye la dimensión de género. Además, en el Programa y Presupuesto 2006-07 de la OIT la igualdad de género es una

Empleo femenino en el Deporte Profesional

La desigualdad de género y los obstáculos existen en todas las profesiones, incluso el deporte. El compromiso de la OIT de mejorar las condiciones de las mujeres en el lugar de trabajo se extiende a no sólo a las mujeres que trabajan como deportistas y entrenadoras sino también a las que participan en la toma de decisiones, promoción, periodistas y otras profesiones del sector.

Las desigualdades más evidentes entre hombres y mujeres que son atletas profesionales son la remuneración y la cobertura de los medios. Por ejemplo, de acuerdo con el Comité Nacional de Equidad de Pago de los EEUU, el salario promedio en la Asociación Nacional de Baloncesto Femenino (WNBA) es sólo 2 por ciento del promedio de la masculina Asociación Nacional de Baloncesto (NBA)¹. La cobertura de los medios es igualmente desequilibrada: en 2004 en EEUU la relación de proporción en la cobertura de los deportes profesionales masculinos y femeninos fue de 95 a 1 en la televisión y de 20 a 1 en los medios impresos².

Algunos atribuyen la falta de presencia y reconocimiento de las mujeres en el liderazgo de los deportes y en posiciones de toma de decisiones a un efecto de “techo de cristal”, a barreras culturales y sociales, carencia de candidatas y ambiente profesional menos solidario.

Se han logrado grandes progresos, en particular en lo que se refiere al acceso a la participación y a la igualdad de retribución en las competencias deportivas internacionales. El Royal & Ancient Club de Escocia, fundado hace 250 años, considerado la mayor autoridad mundial en golf, en 2005 levantó una antigua prohibición que impedía la participación de las mujeres en el Campeonato Abierto³. En tenis, el Abierto de Francia se unió recientemente al Open de Australia y de EE.UU. al ofrecer la misma cifra premio para los jugadores de ambos sexos, Wimbledon es el único torneo importante que mantiene una desigualdad en los premios⁴. Además, el Maratón Standard Chartered de Singapur pagó la misma cifra premio a las categorías femenina y masculina⁵.

¹ www.pay-equity.org/PDFs/sports-professional.pdf

² *Ms. Magazine*, Verano 2004. Vol. 14, número 2, p. 54.

³ 16 de febrero de 2005, www.guardian.co.uk

⁴ Septiembre de 2005,

www.sportbusiness.com/news/index?news_item_id=158384&newlines_2005_09_21

⁵ 17 de junio de 2005, <http://straitstimes.asia1.com.sg/>

estrategia predominante con cerca una tercera parte de sus objetivos, resultados e indicadores con perspectiva de género para lograr los objetivos estratégicos.

El primer objetivo incluye la ratificación o el progreso en la aplicación de las disposiciones clave incluidas en los principales Convenios relacionados con el tema de la igualdad. De los 178 estados miembros de la OIT, 162 ratificaron el Convenio No. 100 sobre igualdad de remuneración, 164 el Convenio No. 111 sobre discriminación, 11 el Convenio No. 183 sobre protección de la maternidad y 36 el Convenio No. 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares. El segundo objetivo es apoyar a los estados miembros en el desarrollo y aplicación de políticas de empleo con perspectiva de género y planes de acción que aumenten las oportunidades económicas en condiciones de trabajo decente para las mujeres. El tercer objetivo es proteger la salud de las mujeres trabajadoras a través del mejoramiento de sus condiciones de trabajo y del medio ambiente de trabajo, poniendo atención especial en la protección de la maternidad y en el sostén a los trabajadores con responsabilidades familiares, ofreciendo respuestas al impacto del VIH/SIDA en el mundo del trabajo y ejerciendo medidas para prevenir y reducir el tráfico de mujeres y niñas. El último objetivo es lograr un progreso cuantificable en la representación de mujeres en los procesos de toma de decisiones para lograr una participación equilibrada con los hombres en posiciones clave del gobierno, de organizaciones de empleadores y trabajadores y en instituciones de diálogo social.

Estadísticas clave

- Actualmente. Sólo hay 12 mujeres elegidas Jefas de Estado o de Gobierno.
- En India, un número de estados reservan 33 por ciento de los escaños del gobierno local a las mujeres.
- En 2004, sólo 23 por ciento de las empresas de la Unión Europea eran propiedad de mujeres.
- De los 550 millones de trabajadores pobres del mundo, se estima que 330 millones, o 60 por ciento, son mujeres.
- En 2006, la brecha de salario de género en algunos países fue superior a 40 por ciento.
- De los 17 millones de mujeres entre 15 y 49 años que viven con VIH/SIDA, 98 por ciento viven en países en desarrollo (77 por ciento en África al Sur del Sahara).

El papel de la OIT

En la actualidad, la Oficina de Actividades para los Trabajadores, con el apoyo de OIT/Universitas, las universidades alemanas e instituciones laborales, ha establecido un Programa Universitario en Trabajo Mundial para trabajadores, centrado en el tema deportivo.

En el marco de este programa, la OIT y el Comité Olímpico Internacional (COI) lanzaron una nueva iniciativa en Albania, El Salvador, Mozambique y Senegal para promover trabajos para los jóvenes así como actividades que generen ingresos para las mujeres a través del deporte.

Basados en el Marco Común sobre Deportes y Desarrollo y utilizando material de formación elaborado en el contexto del Programa Deporte Juvenil, el COI y las asociaciones hacen progresos en las áreas de empleo juvenil, igualdad de género, trabajo infantil y prevención del SIDA a través del deporte. La OIT está concertando con universidades de EE.UU. y Canadá una carrera de Dirigente en Ética a través del deporte y del desarrollo local y turístico, con participación de la Universidad de Lausanne (Instituto de Estudios Avanzados en Administración Pública) y en alianza con instituciones de los países en desarrollo.

Convenios clave sobre Igualdad de Género:

- 1951: Convenio sobre Igualdad de remuneración (No.100)
- 1958: Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), (No. 111)
- 1981: Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (No. 156)
- 2000: Convenio sobre protección de la maternidad (No. 183)

Otros instrumentos relevantes de la OIT:

- 1994: Convenio sobre trabajo a tiempo parcial (No. 175)
- 1996: Convenio sobre el trabajo a domicilio (No. 177)
- 1999: Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil (No. 182)
- 1975: Declaración sobre Igualdad de oportunidades y trato para mujeres que trabajan
- 1998: Declaración sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo



Oficina Internacional del Trabajo
4 route des Morillons
CH-1211 Ginebra 22
Suiza
Tél. +4122/799-7912
Fax +4122/799-8577
www.ilo.org/communication