



sim.onu
EN CASA

SIMULACRO DE LA
ORGANIZACIÓN DE LAS
NACIONES UNIDAS

COMITÉ DE GÉNERO

TÓPICOS AMPLIADOS

+NEXOS
MÁS FUTURO.

2021

LAS DIFICULTADES DE ACCESO AL TRABAJO DECENTE EN MATERIA DE GÉNERO

Dentro de los objetivos del desarrollo sostenible se encuentran lograr la igualdad entre los géneros y promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, ya que este puede impulsar el progreso, crear empleo y trabajo decentes para todos, y mejorar los estándares de vida. El tópico en cuestión trata con dos conceptos principales, la igualdad de género y el trabajo decente.

En relación con el género

Sobre la base del sexo asignado a las personas al nacer, se ha hecho históricamente una construcción social de expectativas acerca de lo que debe ser y hacer ese hombre/varón o esa mujer, cómo debe vestirse, comportarse y relacionarse con los/as demás (en particular, con las personas del mismo y del otro sexo), entre otras cosas.

Las Naciones Unidas han apoyado los derechos de las mujeres ya desde la adopción de su Carta fundacional. Entre sus propósitos, la ONU declaró en el artículo 1 de su Carta “Realizar la cooperación internacional [...] en el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión”. Las mujeres y las niñas constituyen la mitad de la población mundial y por consiguiente la mitad de su potencial. La igualdad de género, además de ser un derecho humano fundamental, es imprescindible para lograr sociedades pacíficas, con pleno potencial humano y capaces de desarrollarse de forma sostenible.



En cuanto al trabajo decente

Cuando hablamos de trabajo decente nos referimos a un trabajo bien remunerado, productivo y realizado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

La OIT estima que la igualdad de género en el acceso a un trabajo decente constituye un elemento decisivo de las actividades encaminadas a la consecución de sus cuatro objetivos estratégicos: Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Generar mayores oportunidades para que las mujeres y los hombres puedan tener un empleo e ingresos dignos. Mejorar la cobertura y la eficacia de una seguridad social para todos. Fortalecer el tripartismo y el diálogo social.

La convergencia de ambas

Actualmente, a nivel mundial existe una brecha de género en cuanto al acceso a un trabajo decente. A pesar de la existencia de instrumentos y políticas nacionales sobre no discriminación, la discriminación laboral contra varias categorías de trabajadores persiste, imposibilitando de esta manera su acceso a un trabajo decente en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, así como su pleno desarrollo profesional y personal.

Tal es el caso de los/as trabajadores/as lesbianas, gays, bisexuales y trans (travestis, transexuales, transgénero) (LGBT), quienes pueden enfrentar una marcada discriminación por su orientación sexual e identidad de género en el lugar de trabajo.

La proporción de mujeres que participa en la población activa es distinta según la región del mundo en que nos fijemos, pero en ningún lugar ha alcanzado la paridad con los hombres. Para muchas de ellas, el trabajo decente es un sueño inalcanzable, ya que están marginadas en puestos de trabajo mal pagados y sin la protección necesaria.

Si bien es cierto que las mujeres cada vez están mejor formadas, los mercados laborales siguen asignándoles empleos considerados tradicionalmente femeninos. Son pocas las que consiguen asumir puestos de alta dirección y liderazgo.



En muchas regiones del mundo, en comparación con los varones, las mujeres tienen más probabilidades de encontrarse y permanecer en situación de desempleo, tienen menos oportunidades de participar en la fuerza de trabajo y, cuando lo hacen, suelen verse obligadas a aceptar empleos de peor calidad y menor carga horaria. Las disparidades de género en las oportunidades de trabajo se observan y persisten en varias zonas geográficas.

¿Por qué es necesario eliminar esta brecha?

El trabajo cumple un rol central para todos los grupos poblacionales en el proceso de socialización e inclusión.

Es fundamental lograr tanto la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo como a posiciones de liderazgo y la toma de decisiones a todos los niveles. Sin duda alguna, un tránsito satisfactorio por el trabajo consiste en contar con oportunidades que produzcan un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que las personas expresen sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afecten sus vidas e igualdad de oportunidad y trato.

La promoción de ámbitos laborales libres de discriminación por orientación sexual e identidad de género, o por su expresión, debe ser uno de los principales objetivos que guíen el accionar cotidiano para la construcción de una sociedad inclusiva.

La sobrecarga de responsabilidades familiares, está a la base de las discriminaciones y desventajas que ellas experimentan en el mercado de trabajo. Estas se manifiestan a través de mayores dificultades para insertarse laboralmente, una menor tasa de participación laboral y mayores tasas de desempleo.

Menores oportunidades producto de la segregación laboral, la gama de ocupaciones disponibles para ellas y/o sus posibilidades de ascenso están restringidas



¿Qué respuestas se pueden dar?

No es posible enfrentar la exclusión social, la desigualdad y la pobreza si no se aborda al mismo tiempo y con la misma energía la sobrecarga de trabajo de las mujeres y la falta de oportunidades ocupacionales para ellas.

A los Estados les corresponde proteger y promover los derechos de toda la ciudadanía. La lista de problemas que merecen una solución urgente en la región incluye la necesidad de resolver las desventajas que enfrentan las mujeres en el mercado laboral, mejorar la calidad del trabajo de quienes se desempeñan en la economía informal y encontrar una solución a la crisis de los sistemas de protección social.

Un punto central es ofrecer una infraestructura de cuidado disponible para el conjunto de la población, independientemente del tipo de su inserción laboral, en la perspectiva de avanzar hacia políticas sociales universales.

Se reconoce que es necesario proteger el derecho, de quienes integran la familia, a una convivencia diaria, de manera que no tengan que renunciar a ello a causa del exceso de trabajo. En el mismo sentido, se debe garantizar el derecho de la madre a acceder y permanecer en el mercado de trabajo; del padre a participar en la convivencia familiar y los cuidados, de los hijos e hijas a recibir cuidados y educación, de la población adulta mayor y otras personas dependientes a permanecer con la familia si así lo desean.

Las medidas implementadas en los lugares de trabajo pueden ser fundamentales para que los trabajadores puedan manejar de mejor manera la relación entre sus obligaciones laborales y las responsabilidades domésticas.



SIMULACRO DE LA ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS

Fuentes:

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>

<https://www.unwomen.org/es/what-we-do/2030-agenda-for-sustainable-development>

<https://www.ilo.org/gender/Aboutus/ILOandgenderequality/lang-es/index.htm>

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_368648.pdf

<https://www.unwomen.org/~media/Headquarters/Media/Publications/es/Economiafeministadesdeamericalatina.pdf>

<https://www.un.org/es/global-issues/gender-equality>

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_111376.pdf





PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL TRABAJO

Perspectiva de género en el trabajo

La perspectiva de género, transversalmente en todos los ámbitos, trata de dilucidar acerca de la visión que se tiene sobre las diferencias no sólo biológicas entre hombres y mujeres, sino también las discrepancias culturales y sociales, y las expectativas que se esperan en torno a los roles a desarrollar.

Es necesario poder observar estas diferencias que se les marcan tanto a hombres como a mujeres en el desarrollo de las actividades durante toda su vida, ya que todos los individuos se ven delimitados por las desigualdades que se generan por pertenecer a un género.

La perspectiva de género trata de marcar estas desigualdades para que se creen políticas públicas en razón de virar el rumbo actual hacia una igualdad entre los géneros, mejorando la calidad de vida para todas las personas.

En ámbito laboral, las desigualdades pueden observarse, como la 'imposibilidad' de acceso al trabajo o el acceso a puestos de trabajo que 'no cumplen con las condiciones para el desarrollo pleno de la actividad laboral' (relacionadas con la flexibilidad de horarios, las licencias por maternidad o paternidad, un pago justo, etcétera) como lo prevén los tratados internacionales.

Las mujeres suelen acceder a trabajos precarios y sin gozar de sus derechos laborales, usualmente relacionados con los puestos menos productivos y precarizados.

Se puede distinguir también una brecha salarial entre los hombres y las mujeres, el artículo web de ONU mujeres “**Las mujeres en el cambiante mundo del trabajo: algunos datos que debería conocer**” enuncia que, en promedio, la población femenina gana **77 céntimos por cada dólar** que ganan los hombres, demostrando la desigualdad salarial que hay entre ambos géneros, para el mismo trabajo.





- 13,1% de empresas no tiene ninguna mujer.
- 29,5% tiene un nivel muy bajo de participación (entre un 1 a 10%);
- 21,2% tiene un nivel bajo de participación (entre un 11 a 29%);
- 17,4% representa una masa crítica de participación (entre un 30 a 39%);
- 14,3% tiene un nivel equilibrado de participación (entre un 40 a 49%)
- 4,5% tiene un nivel que es mayor al 60%.

Licencias por maternidad y paternidad

Las licencias por maternidad y paternidad son el período donde una persona no desempeña sus actividades laborales por el nacimiento de su hijo o hija, pero aún mantiene su puesto y las remuneraciones económicas. Usualmente, el tiempo en que se usa una licencia son semanas anteriores al nacimiento y semanas posteriores a éste, en el puerperio de la madre.

Las licencias por maternidad y paternidad suelen ser expedidas para cuidar a la embarazada de las actividades laborales que pueden causarle estrés y cansancio, y con esto, complicaciones en el embarazo, parto y puerperio, y para que el cuidado y atención del neonato sean óptimos en las primeras semanas de vida, ya que estas van a ser importantes para el desarrollo del vínculo materno-infantil y la buena salud.

Las duraciones de las licencias van a ser importantes tanto para lo mencionado anteriormente y para la recuperación de la progenitora para que la vuelta al trabajo sea en las mejores condiciones físicas y psicológicas, desempeñando aptamente su labor.

El reconocimiento de este tipo de derechos laborales mejora las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores.

Según el artículo web de **ONU Mujeres** “**Las mujeres en el cambiante mundo del trabajo: algunos datos que debería conocer**” se menciona que “solamente 63 países cumplen con las normas mínimas establecidas por la Organización Mundial del Trabajo en materia de licencia de maternidad y paternidad” y que “tan sólo el 28% de las mujeres trabajadoras a escala mundial disfrutan actualmente de este tipo de licencias”.



Trabajo doméstico no remunerado

El trabajo doméstico no remunerado hace referencia a las labores que se realizan en el hogar sin percibir ningún tipo de pago. Están relacionadas con las tareas de cuidado de niños, adultos mayores y personas enfermas o con una discapacidad, la cocina y la limpieza. Se ha demostrado que las mujeres realizan en promedio 2,5 veces más labores domésticas que los hombres.

Los roles de género guían a la población femenina a avocarse mayormente a estas tareas, limitando su desempeño y desenvolvimiento en el ámbito laboral remunerado. El desarrollo laboral de las mujeres se ve claramente marcado por el trabajo doméstico no remunerado, ya que se vuelve una “doble carga” para ella, restringiendo las posibilidades de ascenso a mejores puestos laborales y retribuciones económicas.

Los trabajos domésticos no son considerados por las políticas públicas que tratan de regular y mejorar el mercado laboral, ya que no se consideran un trabajo en sí mismo, aunque el trabajo no remunerado representa un buen porcentaje del PBI (producto bruto interno).

La distribución equitativa de las labores domésticas en el hogar, les facilitaría a las mujeres desempeñarse con mayor capacidad de fuerza en el ámbito laboral, colocándolas en un pie de igualdad con los hombres en el trabajo.



Fuentes:

- <https://www.unwomen.org/es>
- <https://www.un-ilibrary.org/content/periodicals/24145548>
- <https://datos.bancomundial.org/tema/genero?view=chart>
- <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/beyond-the-glass-ceiling#cracking>
- <https://interactive.unwomen.org/multimedia/infographic/changingworldofwork/es/index.html>
- https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_242618.pdf
- https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_483214.pdf
- <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/poww-2019-fact-sheet-global-es.pdf?la=es&vs=4545>
- https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=e/cn.6/2017/3&referer=/english/&Lang=S
- https://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/Event/Gender/GenderAtWork_web2.pdf



 **sim.onu**
EN CASA



contacto@nexxos.com.ar



www.nexxos.com.ar



+5492236020205



fb.com/NexxosAR



NEXXOS ONG



@nexxosar


MÁS FUTURO.

