
12. MUNDO DEL TRABAJO

El sistema de protección por desempleo de los Estados Unidos de Norteamérica

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social del Gobierno de España publicó en su revista “Actualidad Internacional Sociolaboral”, número 183, del mes de octubre, un artículo acerca del Sistema Estadounidense de Seguro de Desempleo, en donde se desglosan los principales requisitos que se deben cubrir para alcanzar los beneficios de esta prestación en los Estados Unidos de Norteamérica. A continuación se presentan los pormenores.

Introducción

El sistema estadounidense de seguro de desempleo (*Unemployment Insurance* — UI) tiene sus orígenes en la misma ley que creó el sistema de Seguridad Social, la *Social Security Act of 1935*, y en la *Federal Unemployment Tax Act* (FUTA) de 1986. Sin embargo, a diferencia del sistema de Seguridad Social, el sistema de desempleo no es exclusivamente federal, sino que está organizado como un sistema mixto federal-estatal.

La legislación citada define los parámetros generales, los requisitos mínimos de las prestaciones los porcentajes de retenciones por desempleo y las bases impositivas, así como los requisitos administrativos que los estados deben cumplir para participar en el programa federal de desempleo.

Cada estado cuenta con su propio programa de desempleo y con legislación propia (*State Unemployment Tax Act* — SUTA), pero todos deben seguir las normas fijadas por el marco federal. Las normas estatales establecen la estructura de las

prestaciones (requisitos, incompatibilidades, cuantías, etcétera), las bases de cotización y la distribución de los tipos a aplicar.

Además de los 50 estados que componen la Unión, el sistema de desempleo incorpora al estado libre asociado de Puerto Rico, al Distrito Federal de Columbia, que alberga la sede del Gobierno Federal, y al territorio estadounidense de las Islas Vírgenes.

Junto al modelo general de funcionamiento del seguro de desempleo, existen algunos sistemas alternativos para colectivos específicos (por ejemplo, Fuerzas Armadas) o para situaciones específicas (por ejemplo, catástrofes naturales). Estos sistemas se mencionarán en el último apartado, si bien este informe se centrará en el sistema de protección por desempleo público estatal y federal (UI), que denominaremos sistema general.

Breve descripción del modelo general

La duración normal de la prestación estatal es de 26 semanas. Transcurrido ese tiempo, si la situación del desempleo estatal es grave, por encima de unos niveles predeterminados, puede entrar en vigor una extensión (*Extended Benefits* — EB) de la duración de la prestación, que se financia al 50% por la administración estatal y la federal. En situaciones de grave crisis económica, como sucedió en la última recesión, el legislativo federal puede aprobar más extensiones (*Emergency Unemployment Compensation* EUC), debiendo aprobar también la financiación de las extensiones a través del presupuesto federal o imponiendo tipos más elevados de cotización a las empresas. Normalmente, el proceso de extensión se convierte en un asunto político, dado que las extensiones incrementan el gasto federal y ello puede conllevar a una elevación de impuestos.

Sistema general de protección por desempleo

Aspectos comunes

El objetivo del sistema es proporcionar algunos ingresos que reemplacen parcialmente el salario que percibían los trabajadores que por alguna circunstancia pierdan su empleo de forma completa e involuntaria y no por motivos disciplinarios. La pérdida del empleo puede tener carácter temporal (*layoff*) o definitivo. No existe prestación en los casos de reducción de jornada. El otro objetivo de la prestación por desempleo es el de actuar como estabilizador, compensando las fluctuaciones de la economía. Durante las épocas de crecimiento económico, el fondo de desempleo crece a través de los ingresos ya que pocos trabajadores acceden a la prestación, y el efecto suaviza la demanda en la economía general. Sin embargo, durante las épocas de recesión los ingresos del fondo decrecen y el gasto sube, con lo que la prestación supone una inyección de dinero en la economía.

La prestación tiene carácter contributivo en su modalidad estatal (UI), aunque las cuotas las paga en su totalidad la empresa (salvo en tres estados: Alaska, New Jersey y Pennsylvania), y en su modalidad *Extended Benefits* (EB). EB es un sistema de cobertura de la prestación por desempleo conjunto federal—estatal y entra en vigor cuando la tasa de desempleo (ya sea la de personas con cobertura o la total) alcanza un cierto nivel. EB puede tener carácter no contributivo si así lo legisla el Congreso decidiendo hacer cargo del costo en caso de agotamiento de los activos de las cuentas del *Unemployment Trust Fund*, el fondo de desempleo que mantiene el Departamento del Tesoro.

La prestación de nivel no contributivo (*Emergency Unemployment Compensation* — EUC) es exclusivamente federal y se activa solamente por decisión del legislativo federal.

La protección del seguro de desempleo incluye solamente a los trabajadores por cuenta ajena, aunque para obtener la cobertura es necesario cumplir una serie de requisitos salariales y de período de empleo.

La acción protectora comprende la prestación económica por desempleo total o parcial. También puede comprender acciones de formación, orientación profesional, etcétera, en los casos en que los estados los ofrezcan o en programas específicos patrocinados o subvencionados por el Departamento de Trabajo federal para colectivos específicos de desempleados. En ningún caso comprende la prestación sanitaria, aunque los desempleados pueden acceder al programa sanitario público *Medicaid* si cumplen los requisitos de éste sobre ingresos.

Protección por desempleo estatal

Aunque la legislación federal aporta unas líneas generales sobre cobertura, los requisitos de acceso y resolución de prestaciones pueden variar, ya que los establecen los estados.

Requisitos para el nacimiento del derecho

Los requisitos principales son los siguientes:

1. Encontrarse en situación legal de desempleo total o parcial.

Se accede a la situación legal de desempleo por finalización del contrato por diversas causas, por suspensión temporal (*layoff*) del contrato, y por despido si éste no está basado en causas disciplinarias (en este caso, la carga de la prueba recae sobre el empleador). Asimismo, en algunos estados se puede acceder por renuncia al empleo, cuando el empleado recibió presiones para hacerlo, recayendo sobre él la carga de la prueba.

2. Estar inscrito en la oficina de empleo.
3. Tener capacidad y disponibilidad para trabajar.
4. Asimismo, es necesario cumplir un período previo de empleo (denominado *base period*) con un nivel mínimo de ingresos salariales. La mayor parte de los estados utilizan los cuatro primeros de los cinco últimos trimestres.
5. Para acceder a la prestación es necesario también haber contado con un cierto nivel de ingresos salariales (que estipula cada estado) o un período de empleo en el que se ha alcanzado un nivel de ingresos salariales previamente determinado. En los estados en que sólo se exige nivel de ingresos salariales, hay tres métodos para obtener el acceso a la prestación:
 - a) El estado estipula una cifra que el solicitante debe haber alcanzado en el trimestre de ingresos más altos del *base period* y que los ingresos totales del *base period* alcancen ser un múltiplo (normalmente 1.5 veces) del trimestre de ingresos más elevados.
 - b) El estado calcula primero el monto semanal de la prestación y luego exige como requisito de acceso haber ingresado un múltiplo, a menudo cuarenta veces, de dicha cifra a lo largo del *base period*.
 - c) Un monto fijo de ingresos salariales a lo largo del *base period*.

Duración

La duración de la prestación es por norma general de 26 semanas aunque, al tener los estados potestad para cambiarla, dos de ellos la establecen en más de 26 semanas

y otros ocho en menos. El estado con la prestación más prolongada es Massachusetts, con 30 semanas, mientras que en Carolina del Norte es de solamente 14 semanas.

La prestación se recibe en tanto en cuanto no se encuentra trabajo anteriormente. La duración media de la prestación en el mes de septiembre de 2014 fue de 13.3 semanas.

Cuantía

En general, la cuantía de la prestación se basa en los ingresos de los doce meses anteriores o en el *base period*. La mayor parte de las fórmulas que utilizan para calcular la prestación tienden a equivaler a aproximadamente la mitad de los ingresos de los desempleados hasta un máximo semanal. Para estimular el empleo temporal a jornada parcial una vez iniciada la prestación, la totalidad de las fórmulas estatales de cálculo de la prestación no tienen en cuenta algunos períodos previos.

Cada estado establece una cuantía mínima y una cuantía máxima de la prestación. De las cuantías mínimas, la más baja es la de Hawai, con cinco dólares a la semana y la más elevada es la Montana con 127. De las cuantía máximas, la más reducida es la de Mississippi con 235 dólares y la más alta la de Massachusetts con 653 dólares semanales.

Trece estados tienen también establecidos topes mínimos y máximos para los casos en que los perceptores tienen cargas familiares. El mínimo más bajo es el de Tennessee con 80 dólares a la semana de prestación mínima y el más alto es nuevamente el tope de Massachusetts con 979 dólares a la semana.

La prestación por desempleo puede estar sujeta a impuestos, pero no lo está a cotizaciones de Seguridad Social o del programa sanitario *Medicare*, que cubre a trabajadores a partir de los 65 años de edad.

Dinámica del derecho

Solicitud y nacimiento del derecho

Los trabajadores deben solicitar la prestación al organismo estatal gestor en la primera semana desde la finalización del empleo, ya que el derecho a la prestación nace una semana después del advenimiento de la situación y de la solicitud. Si la solicitud se realiza más de una semana después, el derecho nace en la semana siguiente a la solicitud.

En la mayor parte de los estados los desempleados pueden realizar la solicitud por vía informática o por teléfono. Normalmente deben rellenar un impreso y aportar su número de Seguridad Social, carnet de conducir (al no haber un DNI a nivel nacional, estos documentos cumplen su función) y su número de teléfono de contacto, así como la dirección, nombre y número de identificación de la empresa o empresas de los cinco últimos trimestres, y un número de teléfono de contacto.

Conservación del derecho

Los desempleados tienen que renovar la solicitud con periodicidad semanal, rellenando el impreso adecuado que recoge las actividades realizadas durante la semana en la búsqueda de empleo.

Es necesario buscar empleo de forma activa, y aunque este requisito puede variar enormemente en función del estado lo normal es que se exija un número

determinado de actuaciones de búsqueda de empleo, normalmente efectuar solicitudes de vacantes (rellenar el impreso de solicitud en de empleo en varias empresas) y de actividades tales como ir a una feria de empleo, efectuar una búsqueda en el portal estatal de empleo, o similares.

Aunque los desempleados deben aceptar el empleo que se les ofrezca, por lo general no pierden el derecho a la prestación si se considera que el empleo ofrecido no es adecuado en los casos que:

- 1) No se corresponde con las cualificaciones y experiencia del desempleado.
- 2) Al incorporarse existe obligación de afiliarse o desafiarse a un sindicato.
- 3) Las condiciones laborales y horarios no se corresponden con los parámetros normales de la ocupación en el área geográfica.
- 4) La distancia del domicilio es mayor que la normal en la zona para la misma ocupación.
- 5) Los salarios son más bajos que los normales de la ocupación en el área geográfica.
- 6) El trabajo es desproporcionadamente peligroso.
- 7) El trabajador es físicamente incapaz de realizar las funciones del trabajo.
- 8) El trabajo es ofensivo para la conciencia o creencias religiosas del trabajador.

Compatibilidad/Incompatibilidad

- **Con el trabajo a tiempo parcial.**

Como regla general, las prestaciones por desempleo son compatibles con el trabajo a tiempo parcial.

- **Con pensiones de Seguridad Social.**

Dado que la normativa estadounidense permite compatibilizar pensión de Seguridad Social y trabajo, no hay legislación que impida asimismo compatibilizar la percepción de pensión de Seguridad Social y la prestación por desempleo, siempre y cuando los organismos de gestión de ambas prestaciones conozcan los ingresos del perceptor por la otra prestación. Se estima que durante la última recesión aproximadamente el diez por ciento de los perceptores de la prestación estatal por desempleo tenían simultáneamente derecho a la prestación de jubilación.

- **Otras incompatibilidades**

Las prestaciones por desempleo son incompatibles con los salarios percibidos en forma de cantidad a tanto alzado como consecuencia de no haber cumplido la empresa con el período de preaviso que reflejara el contrato. También lo son con la prestación económica por accidentes laborales.

Las prestaciones complementarias de pensiones privadas relacionadas con el empleo son parcialmente incompatibles, descontándose el monto de la pensión de la prestación por desempleo.

Extinción del derecho

El derecho se extingue por agotamiento del plazo de la prestación, por sanción según la normativa estatal de infracciones, por incorporación del interesado a un empleo a jornada completa o por voluntad del interesado, que se demuestra no renovando la solicitud de prestaciones que ha de hacerse con carácter semanal.

Protección a nivel federal—estatal: *Extended Benefits*

Desde 1970 existe la prestación *Extended Benefits* (EB) a nivel federal para mitigar los efectos de la recesión tanto entre los desempleados como en la economía general del país. La prestación se creó mediante la aprobación de la *Federal Emergency Unemployment Compensation*, y fue levemente modificada en 1991, 1992 y 1993.

Durante la última recesión económica, la norma sobre *Extended Benefits* también fue modificada por el Congreso Federal con carácter temporal para ampliar el período de comparación de la tasa de desempleo necesaria para la entrada en vigor de la prestación EB.

La prestación es de aplicación a los trabajadores que han agotado la prestación normal estatal UI.

EB entra en vigor de manera automática cuando la tasa estatal de personas desempleadas sobre el total de trabajadores con cobertura del seguro estatal (UI) supera la cuota del 5% durante 13 semanas consecutivas y equivale al menos al 120% de la tasa del mismo período los dos años anteriores.

La norma también permite que pueda entrar en vigor, si así lo estipulan los estados en su legislación particular, cuando la tasa de empleo total del estado alcanza el

6.5% durante tres meses consecutivos y dicha tasa equivale al menos al 110% de la tasa de empleo total del estado en el mismo período de tres meses en cualquiera de los dos años anteriores.

La situación legal de desempleo para acceder a la prestación EB se adquiere tras finalizar la prestación normal estatal (UI) y cumpliendo los mismos requisitos excepto que hay que haber tenido empleo a jornada completa al menos 20 semanas durante el *base period*. Y no haber rechazado ningún empleo para el que se tuvieran calificaciones suficientes.

Se solicita por la misma vía que la prestación UI, excepto que es necesario rellenar otro impreso. La solicitud debe renovarse semanalmente por los procedimientos que establezca cada estado.

La prestación EB basada en el primer método (tasa de desempleo sobre total de trabajadores con cobertura de seguro estatal de desempleo) tiene una duración de 13 semanas, mientras que la basada en la tasa general de desempleo estatal tiene una duración de 20 semanas.

Al igual que en la prestación estatal UI, el derecho se extingue por agotamiento del plazo de la prestación, por sanción según la normativa estatal de infracciones, por incorporación del interesado a un empleo a jornada completa o por voluntad del interesado, que se demuestra no renovando la solicitud de prestaciones que ha de hacerse con carácter semanal.

Protección Federal: *Emergency Unemployment Compensation*

En épocas de alto nivel de desempleo, que normalmente coinciden con recesiones económicas, el Congreso puede en cualquier momento hacer disponible a los

trabajadores que han agotado la prestación estatal por desempleo y la *Extended Benefits*, o incluso tras haber agotado solamente la primera, una prestación denominada *Emergency Unemployment Compensation (EUC)*. Hasta la fecha, el Congreso ha utilizado este procedimiento en ocho ocasiones, todas ellas para mitigar las recesiones ocurridas desde 1950.

En cada una de las ocasiones en que se implementa una prestación EUC ha de aprobarse una ley específica, que incluye además financiamiento. Cada EUC puede constar a su vez de varias fases, cada una con una duración y requisitos diferentes. Las diferentes fases de cada EUC también han de aprobarse en el Congreso, aunque no necesitan legislación específica sino que pueden estar incluidas en cualquier otra norma.

Durante la última recesión, el Congreso aprobó, y el presidente Obama firmó, la *Supplemental Appropriations Act of 2008*, que creaba la prestación como EUC08 por ser la octava de la historia. Hasta el final de la recesión se aprobaron tres fases más de la EUC08 y de varias de ellas se aprobaron varias extensiones de su vigencia.

La situación legal de desempleo se adquiere como consecuencia de haber agotado los plazos de las prestaciones anteriores. Se exige también haber solicitado la prestación estatal por desempleo con posterioridad a una fecha determinada y se puede exigir (así lo hizo EUC08) y existe el requisito de haber contado con 20 semanas de empleo a jornada completa en el *base period*.

El procedimiento de solicitud de la EUC es similar al de las otras prestaciones.

Tanto la cuantía de la prestación como la duración de la prestación pueden variar en cada una de las diferentes fases en función de lo que legisle el Congreso. En la

última EUC, durante la primera fase, que duró entre 13 y 20 semanas (varía en función de las diferentes extensiones de su vigencia), cuantía se fijó en la misma cantidad que el desempleado percibiera de la prestación estatal. Las otras tres fases constaron de un mínimo de seis semanas y un máximo de 16 semanas.

Hay que tener en cuenta que no todas las fases de EUC son de aplicación a cada estado, sino que la legislación que aprobó cada fase fijaba unos niveles mínimos de desempleo para que fuera de aplicación a los diferentes estados.

Otras cuestiones: financiación, gestión y responsabilidad en las prestaciones

Financiación del sistema

Para la financiación de dos tipos de prestaciones, existe un fondo denominado *Unemployment Trust Fund* (UTF) establecido en el Departamento del Tesoro.

El fondo lo componen:

- Una cuenta denominada *Employment Security Administration Account* (ESAA) que recibe los fondos de las cotizaciones a la parte federal dedicados a financiar la administración del sistema.
- Cincuenta y tres cuentas de los estados y territorios con sistemas estatales de desempleo en las que se acumulan los fondos de las cotizaciones a nivel estatal para pagar las prestaciones estatales y la mitad de la de *Extended Benefits*; y

- Una cuenta denominada *Extended Unemployment Compensation Account* (EUCA) que contiene los fondos para afrontar la parte federal de la prestación *Extended Benefits*.

Las cuentas ESAA y EUCA se alimentan de la cotización federal *Federal Unemployment Tax Act* (FUTA) y las de los estados de la cotización estatal derivada de la legislación específica de cada estado y conocidas por la denominación colectiva *State Unemployment Tax Acts* (SUTA)

La prestación *Emergency Unemployment Compensation* (EUC) se financia del Fondo General, y la partida de gastos debe especificarla el Congreso en la misma ley que decreta la entrada en vigor de la prestación.

Cotización federal

Solamente las empresas tienen obligación de cotizar a nivel federal. El tipo real de cotización es del 6%, pero existe una reducción tributaria del 5.4% para los empresarios que cumplan sus obligaciones fiscales con el estado. Por ello, el tipo de cotización neto es del 0.6% de la base salarial, teniendo ésta un tope de siete mil dólares anuales. En consecuencia, la cantidad a ingresar por un trabajador topado (prácticamente todos), una vez tomada en cuenta la reducción tributaria, es de 42 dólares anuales.

Las cotizaciones, que en Estados Unidos de Norteamérica se consideran impuestos, son remitidas trimestralmente por la empresa a la agencia tributaria (*Internal Revenue Service — IRS*).

Los fondos por cotización federal se ingresan en las cuenta ESAA y EUCA del *Unemployment Trust Fund*, y se utilizan para sufragar los costos administrativos de los programas de prestaciones por desempleo, tanto los federales como los estatales,

para costear la parte federal de la prestación *Extended Benefits*, para efectuar préstamos a las cuentas estatales insolventes del *Unemployment Trust Fund* y para costear algunos servicios estatales de empleo.

Cotización estatal

Excepto en los tres estados anteriormente citados, solamente cotizan las empresas. Cada estado cuenta con un tipo mínimo y un máximo de cotización, y el tipo aplicable a cada empleador depende del historial de solicitudes de la prestación a antiguos empleados, es decir, el tipo de cotización varía en función de los despidos efectuados anteriormente por la empresa. El tipo mínimo oscila desde el 0.0% de Dakota del Norte hasta el 2.8% de Pennsylvania, mientras que los tipos máximos varían entre el 5.4% que adoptan siete estados y el 12.27% de Massachusetts.

Las legislaciones sobre desempleo de los diferentes estados (SUTAs) también imponen diferentes bases máximas de cotización, siendo la más baja de siete mil dólares anuales (Arizona y California) y la más elevada la de 40 mil 400 de Hawái.

Las cotizaciones son remitidas trimestralmente por la empresa a la agencia tributaria estatal, que a su vez las ingresa en el Tesoro en la cuenta de desempleo estatal del fondo *Unemployment Trust Fund*. Los fondos recaudados por cotización estatal se utilizan para afrontar los gastos de las prestaciones de desempleo estatal (UI) y para costear la parte estatal de la prestación *Extended Benefits*.

Gestión de las prestaciones

Cada estado cuenta con un organismo propio, encargado de gestionar las funciones y servicios derivados de todas las prestaciones por desempleo, así como del reconocimiento y extinción de las prestaciones.

Dichos organismos estatales se encargan también del pago de las prestaciones, que se suelen efectuar a través de depósitos en las cuentas bancarias de los beneficiarios o a través de tarjetas de débito de los mismos, y del control de las prestaciones.

Régimen de obligaciones

Las empresas deben enviar trimestralmente un informe de sus nóminas, ingresar trimestralmente las cotizaciones de la prestación estatal y de la federal y proporcionar documentación e información sobre el empleo y las causas de despido de los solicitantes de la prestación.

Los trabajadores deben buscar activamente empleo, renovar la demanda de empleo semanalmente, mantener un registro de las actuaciones de búsqueda de empleo y comunicarlas semanalmente al organismo de desempleo, y aceptar la colocación adecuada que le ofrezca el servicio de empleo.

Responsabilidad en las prestaciones

La entidad gestora estatal competente no tiene la obligación de pagar las prestaciones por desempleo en los supuestos de incumplimiento de la obligación de cotización por desempleo de la empresa. Aunque la casuística varía entre los diferentes sistemas estatales de desempleo, el hecho de que el trabajador afectado presente pruebas de su empleo durante un proceso de apelación tras serle denegada la prestación, suele dar lugar a la aceptación de la solicitud y a diversas acciones contra la empresa infractora.

Otros sistemas de protección por desempleo

Además del seguro de desempleo sistema UI, existe un sistema exclusivo para los antiguos miembros de las Fuerzas Armadas (*Unemployment Compensation for Ex Service members* — UCX) que también pueden percibir los antiguos miembros del organismo encargado de la meteorología y oceanografía, otro para los trabajadores de la Administración Federal y otro para los trabajadores ferroviarios. En el primer caso, las prestaciones las afronta directamente cada departamento (Ejército, Marina, Fuerza Aérea), en el segundo la administración corresponde a los estados, pero las prestaciones las pagan la administración federal, y el tercero cuenta con su propia administración y una red de oficinas de gestión.

Asimismo existen dos sistemas de carácter no contributivo. El primero de ellos está disponible para trabajadores que carecen cobertura del sistema del sistema estatal de desempleo y que se han visto afectados por una situación declarada de desastre (*Disaster Unemployment Assistance* — DUA). Es necesario en este caso que la declaración de zona desastrosa por parte de la administración federal incluya la disponibilidad de la prestación. El segundo es para trabajadores que han agotado la prestación normal y que han perdido el puesto de trabajo como consecuencia de la desaparición de sus empleos por el aumento de las importaciones (*Trade Adjustment Assistance* — TAA). En este caso, el Departamento de Trabajo debe certificar previamente que la destrucción de sus empleos se debe a motivos cubiertos por la norma.

Finalmente, seis estados cuentan con programas propios para ofrecer cobertura por desempleo, con carácter voluntario, a los trabajadores autónomos.

Fuente de información:

<http://www.empleo.gob.es/es/mundo/Revista/Revista183/60.pdf>

Resumen del Informe sobre el Trabajo en el Mundo 2014: El desarrollo a través del empleo (OIT)

El pasado 27 de mayo de 2014, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicó el “Informe sobre el Trabajo en el Mundo 2014: el desarrollo a través del empleo”, en el cual se hace referencia al acelerado crecimiento que están registrando algunos de los países emergentes y en desarrollo con respecto a las economías más avanzadas, como resultado de la inversión que se ha realizado con el propósito de impulsar la generación de empleos de calidad. A continuación se presenta el resumen ejecutivo del documento mencionado.

Los países en desarrollo están alcanzando a las economías avanzadas...

El proceso de convergencia económica entre los países en desarrollo y las economías avanzadas ha cobrado impulso. Entre 1980 y 2011, la renta por habitante en los países en desarrollo aumentó una media del 3.3% al año, una cifra muy superior al aumento medio del 1.8% registrado en las economías avanzadas. Este proceso de convergencia se ha visto acelerado desde principios del decenio de 2000, en particular desde el inicio de la crisis mundial de 2007 y 2008 (capítulo 1).

Sin embargo, se aprecian considerables diferencias entre los países. Por ejemplo, en el presente informe se discute sobre un grupo de economías emergentes que han crecido con especial rapidez (capítulo 2). Cabe señalar asimismo que en los últimos años se ha registrado un crecimiento económico significativo en la mayoría de los países de ingresos medios y bajos, y de los países menos avanzados.

... y son los países que invierten en empleo de calidad los que más progresan.

La magnitud de los esfuerzos que han hecho los países para mejorar la calidad del empleo explica, en cierta medida, los modelos de crecimiento que se observan

(capítulo 3). Así ha sucedido en particular durante el pasado decenio. Los países que más han invertido en empleos de calidad desde principios del decenio de 2000, el nivel de vida (medido por el crecimiento de la renta media anual por habitante) mejoró más que en las economías en desarrollo y las economías emergentes que destinaron menos recursos.

En los países en los que el número de trabajadores pobres —incluyendo los trabajadores que ganan menos de dos dólares de los Estados Unidos de Norteamérica al día— disminuyó más fuertemente desde principios del decenio de 2000, la renta por habitante aumentó un 3.5% de media entre 2007 y 2012. En el caso de los países en los que desde principios del decenio de 2000 la disminución de trabajadores pobres fue menor, la cifra fue solo del 2.4 por ciento.

De igual modo, los países que tuvieron especial éxito en reducir el efecto del empleo vulnerable a principios del decenio de 2000 registraron un notable crecimiento económico tras 2007. En estos países, el crecimiento por habitante fue de casi un 3% anual entre 2007 y 2012, prácticamente un punto porcentual por encima de los países que menos progresaron en reducir el efecto del empleo vulnerable, el cual incluye el empleo por cuenta propia y el trabajo familiar no remunerado.

No obstante, la disparidad entre los empleos de calidad sigue siendo significativa...

A pesar de estas tendencias positivas, los problemas sociales y de empleo siguen siendo agudos en la mayor parte de los países emergentes y países en desarrollo. Más de la mitad de los trabajadores del mundo en desarrollo, cerca de 1 mil 500 millones de personas, se encuentran en situación laboral vulnerable. Estos trabajadores tienen menos posibilidades que los trabajadores asalariados de acceder a modalidades de trabajo formales, contar con protección social, como sistemas de pensiones o salud, o tener ingresos regulares. Tienden a encontrarse atrapados en un

círculo vicioso de ocupaciones de baja productividad, malas remuneraciones y capacidad limitada para invertir en la salud y la educación de sus familias, lo que a su vez perjudica el desarrollo general y las perspectivas de crecimiento, no sólo de ellos mismos sino de las generaciones futuras. En Asia Meridional y el África Subsahariana, por ejemplo, de cada cuatro trabajadores más de tres se encuentran en modalidades de empleo vulnerable, estando las mujeres especialmente afectadas por esta situación en comparación con los hombres.

... el número de trabajadores pobres sigue siendo alto a pesar de los muchos progresos alcanzados...

La menor incidencia de los trabajadores pobres en muchos países del mundo en desarrollo ha sido notable. Con todo, 839 millones de trabajadores en los países en desarrollo no pueden ganar lo suficiente para superar junto con sus familias el umbral de pobreza de dos dólares de los Estados Unidos de Norteamérica al día, lo que supone cerca de un tercio del total del empleo, frente al valor registrado a principios del decenio de 2000, que correspondía a más de la mitad.

... y será necesario crear unos 200 millones de empleos nuevos en los próximos cinco años para mantener el ritmo de crecimiento de la población en edad de trabajar en los países emergentes y los países en desarrollo...

Se calcula que durante los cinco próximos años accederán al mercado de trabajo unos 213 millones de trabajadores nuevos, de los cuales 200 millones pertenecerán a países en desarrollo. Esta perspectiva plantea la cuestión del desempleo juvenil. Actualmente, la tasa de desempleo juvenil ya supera el 12% en los países en desarrollo, una cifra tres veces superior a la tasa de desempleo de los adultos. En el plano regional, las tasas de desempleo juvenil más elevadas se encuentran en las regiones del Oriente Medio y África del Norte, donde prácticamente una de cada tres personas jóvenes que participan en la fuerza de trabajo no puede encontrar un

empleo. Con una tasa de desempleo que se acerca al 45%, las mujeres jóvenes en especial luchan por conseguir un trabajo en esta región.

El desafío del empleo también es cualitativo. De hecho, el nivel de educación está mejorando rápidamente en la mayoría de los países en desarrollo (capítulo 4), lo cual ha ido agrandando la brecha entre las competencias adquiridas en la educación y el nivel de competencias que exigen los empleos disponibles.

... lo que obligará a muchos jóvenes con formación a emigrar.

La falta de empleos de calidad es un factor determinante de la emigración, en particular entre los jóvenes con formación de los países en desarrollo (capítulo 9). La diferencia entre los salarios de los países receptores y de los países emisores llega a ser de 10 a uno. En 2013, más de 230 millones de personas vivían en un país que no era el país en que habían nacido, unos 57 millones más que en 2000; y un 50% de estas personas eran originarias de Asia Meridional.

Para afrontar estos desafíos, en primer lugar es fundamental promover una capacidad productiva diversificada, en lugar de limitarse a liberalizar el comercio...

Los datos presentados en el capítulo 5, incluyendo los estudios de caso de países que han aumentado con éxito su capacidad productiva, muestran que el desarrollo requiere una estrategia que diversifique la base económica y mejore la capacidad de las empresas sostenibles para crear empleo de calidad.

Si bien la industria manufacturera tiende a asociarse a un crecimiento económico y una creación de empleo más rápidos, el informe destaca experiencias positivas basadas en el desarrollo agrícola y rural, el uso eficiente y equitativo de los recursos naturales y los servicios que conectan con el resto de la economía. No existe una única vía hacia el desarrollo y el informe documenta casos de países que han obtenido buenos resultados en todos los niveles de desarrollo. Las restricciones de los recursos naturales y los límites del medio ambiente a los que se enfrentan todos los países pueden transformarse en ventajas para las economías en desarrollo y las economías emergentes que sepan aprovechar la oportunidad de dar un salto tecnológico. A este respecto, la economía verde ofrece nuevas perspectivas a los países en desarrollo, que tienen que hacer frente a menos problemas en cuanto a los ajustes que las economías avanzadas, que cuentan con estructuras de producción ya desarrolladas con altos niveles de emisión de gas carbónico.

No obstante, en todos los casos es crucial evitar la concentración de crecimiento económico en unos pocos sectores orientados a la exportación y poco vinculados al resto de la economía. Las políticas de diversificación económica, las medidas para facilitar la formalización y la expansión de las empresas, y el cumplimiento de las normas del trabajo pueden contribuir a un desarrollo de amplio alcance y a la promoción del trabajo decente.

La transformación productiva debe sustentarse en un entorno favorable a las empresas, que incluya políticas macroeconómicas de apoyo. Las experiencias de varios países asiáticos y latinoamericanos ponen de manifiesto el potencial con que cuentan las estrategias de desarrollo para impulsar la diversificación de la producción en colaboración con el sector privado. Esta estrategia permite fortalecer el entorno de las empresas, garantizando al mismo tiempo una demanda agregada suficiente, en particular a través de políticas macroeconómicas anticíclicas. Adicionalmente, unos controles de capital bien calibrados para gestionar los flujos

de capital inestables y mantener unos tipos de cambio previsibles y competitivos, han demostrado su éxito en estos países.

Estas conclusiones arrojan nueva luz sobre el papel de los gobiernos en los países en desarrollo. Suele pensarse que las intervenciones selectivas y el apoyo específico son fuente de distorsiones e ineficiencia económica, pero lo cierto es que el éxito depende de la adopción de estrategias de diversificación prudentes en el contexto de la liberalización gradual del comercio que se ajusten a los compromisos multilaterales contraídos.

... en segundo lugar es preciso fortalecer las instituciones del mercado de trabajo, en lugar de desoír las normas aplicables...

Las instituciones del mercado de trabajo y de protección social son elementos importantes del crecimiento económico, el empleo de calidad y el desarrollo humano (capítulo 6). La diversificación económica no es posible sin medidas activas para abordar la productividad baja en la agricultura y en las pequeñas y medianas empresas, las condiciones de trabajo deficientes y las tasas elevadas de trabajo informal. Si aumenta la desigualdad social o se toleran sin control los comportamientos de propietarios de recursos naturales y tierras que buscan los beneficios a corto plazo se pondrá en peligro el crecimiento fuerte y sostenido.

Para muchos países en desarrollo sigue siendo un desafío hacer que estas instituciones sean más efectivas. En este sentido, es preciso diseñar adecuadamente los mecanismos de fijación de los salarios y las normas del trabajo, prestándose especial atención a la capacidad de ejecución.

A pesar de las dificultades, en los últimos años se han producido muchas innovaciones interesantes en este ámbito. Existe una mayor conciencia de la función que desempeñan los salarios mínimos en la lucha contra la pobreza y la desigualdad,

promoviendo al mismo tiempo la participación en el mercado de trabajo. El informe aporta ejemplos de algunos países en desarrollo que han encontrado modos innovadores de establecer y aplicar los salarios mínimos, como el diálogo social. De igual modo, una negociación colectiva bien concebida puede repercutir positivamente en la distribución de los ingresos, abordando al mismo tiempo la informalidad y las trampas de baja productividad. Un desafío importante es el retroceso en la cobertura de la negociación colectiva, una tendencia que también se observa en las economías avanzadas.

El informe examina en detalle la cuestión de la protección del empleo, que ha sido objeto de acalorados debates que a menudo no han incluido un análisis sistemático de las prácticas actuales. Contra todo pronóstico, unas normas del trabajo poco estrictas no han servido para facilitar las transiciones al empleo formal. En lugar de aquello, el informe incluye ejemplos de países, como la Argentina, que han abordado la informalidad a través de planteamientos pragmáticos, combinando la reforma fiscal, la protección social y la agilización en el proceso de registro para las empresas, con mejoras en la aplicación.

... en tercer lugar es necesario utilizar los pisos de protección social, bien diseñados, como impulsores del empleo de calidad y del desarrollo, no únicamente como red de seguridad para la población más desfavorecida...

Existen datos que demuestran que la protección social ayuda a reducir el efecto de la pobreza, las desigualdades y el empleo vulnerable (capítulo 7). Una protección social bien diseñada favorece las competencias individuales para acceder a mejores empleos. Así, por ejemplo, Bolsa Familia en el Brasil, la Ley nacional de garantía del empleo rural Mahatma Gandhi de la India y programas similares en Cabo Verde han servido para proporcionar ingresos complementarios a las familias, haciendo posible que invirtiesen en actividades productivas y mejorasen su salud y su nivel de educación.

Además, la protección social puede impulsar el crecimiento económico y la creación de empleos de calidad, aunque ello depende en gran medida de su capacidad de reacción ante las cambiantes condiciones económicas. A este respecto, revisten gran interés programas anticíclicos como los que se han implementado en China y en algunos países de África, como Etiopía y Namibia, donde el empleo es un objetivo explícito de los regímenes de protección social.

El establecimiento de una base de financiación eficiente es fundamental para la protección social. La creación de un impuesto sobre las exportaciones de petróleo y gas en Bolivia fue decisiva para garantizar una financiación sostenible de las pensiones de jubilación no contributivas.

Por último, es importante combinar la protección social con conjuntos de políticas que promuevan un entorno favorable a las empresas y a la creación de empleo. Esto incluye la agilización de los trámites administrativos para los trabajadores por cuenta propia a fin de facilitar la iniciativa empresarial formal. Otra medida que ha obtenido muy buenos resultados ha sido la creación de incentivos adicionales para los beneficiarios de prestaciones, incluidas las personas que buscan trabajo, para recibir formación y empezar a trabajar, como han demostrado en el Brasil los programas de formación profesional para beneficiarios de los programas de transferencias condicionadas de ingresos.

... y por último, debe garantizarse una evolución equilibrada de los ingresos para evitar los perjuicios que acarrear las desigualdades.

La desigualdad cada vez mayor en los ingresos en el interior de los países es, al día de hoy, un hecho. Los análisis muestran que esta tendencia va asociada a un cambio en la distribución de los ingresos, en detrimento del factor trabajo. Esto ocurre también en los países en desarrollo (capítulo 8).

Los datos indican que un aumento de las desigualdades puede ser perjudicial para el crecimiento económico en la medida en que el efecto negativo en el consumo asociado a las desigualdades cada vez mayores supera (y con creces) cualquier efecto positivo resultante de la mayor rentabilidad de las inversiones y competitividad de los costos. Estos resultados tan negativos ocurren probablemente debido a que en muchos países los efectos de la competitividad se han visto empañados por la disminución de la participación de los ingresos provenientes del trabajo, lo que conduce a un déficit de la demanda agregada global y a una carrera hacia el abismo en cuanto a salarios y normas laborales. Además de los efectos en la economía, estas mayores desigualdades en los ingresos pueden erosionar la cohesión social e intensificar el malestar social, como ha ocurrido en algunos países árabes y asiáticos.

Desafortunadamente, la capacidad de los países en desarrollo para compensar la participación cada vez menor de los ingresos provenientes del trabajo a través de una tributación progresiva es más limitada que en el caso de las economías avanzadas. Por consiguiente, es fundamental fortalecer las instituciones del mercado de trabajo, lo cual puede mejorar la distribución de la renta entre el factor capital y el factor trabajo. Esto puede lograrse facilitando el diálogo entre empleadores y trabajadores, reforzando las leyes laborales y las normas fundamentales del trabajo, así como aplicando una protección social bien diseñada con objeto de garantizar una distribución de los ingresos más equilibrada en los países en desarrollo. Países como Argentina, Brasil, y más recientemente, Túnez, cuentan con experiencias muy positivas al respecto.

Finalmente, el trabajo decente debería ser un objetivo fundamental de la agenda para el desarrollo después de 2015.

Las conclusiones del presente informe indican que el desarrollo sostenible no es posible sin lograr avances en materia de empleo y en el programa de trabajo decente.

El crecimiento económico no será sostenible si se basa en condiciones de trabajo pobres e inseguras, salarios reprimidos, en un aumento en el número de los trabajadores pobres, y en un incremento de las desigualdades. Por el contrario, el proceso de desarrollo se verá favorecido a través de la puesta en marcha de políticas e instituciones que ayuden a crear más y mejores empleos. Además de su efecto en el crecimiento económico, el empleo, los derechos, la protección social y el diálogo son elementos integrales del desarrollo.

Así pues, el empleo y el trabajo decente deberían ser un objetivo fundamental de la agenda para el desarrollo después de 2015. La OIT ha adoptado una serie de importantes iniciativas que, como parte de una nueva agenda de desarrollo establecida bajo los auspicios de las Naciones Unidas, podrían contribuir notablemente a mejorar los niveles de vida de todas las mujeres y los hombres del mundo.

Fuente de información:

http://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_243965.pdf

2095: El año de la equidad de género en el lugar de trabajo, quizá (FEM)

El 28 de octubre de 2014, el Foro Económico Mundial (FEM) presentó la novena edición del “Informe Global de la Brecha de Género”¹, de acuerdo con el cual México² ha caído hasta el puesto 80 como resultado de la reducción de la representación de mujeres en la política. A continuación se presenta la información.

A lo largo de nueve años de medir la brecha de género mundial, el mundo ha visto sólo una mínima mejoría en la equidad de las mujeres en el lugar de trabajo. De acuerdo con la “Brecha de Género Global 2014”, la brecha de género en participación y oportunidad económicas es ahora del 60% en todo el mundo, y se ha cerrado sólo en 4% del 56% en que se encontraba en 2006, cuando el Foro comenzó a medirla. Con base a dicha trayectoria, si todas las otras condiciones continúan siendo las mismas, cerrar por completo la brecha de género le tomará al mundo 81 años.

El noveno informe revela que, entre los 142 países tomados en cuenta, la categoría en que la brecha de género es más estrecha es en términos de salud y supervivencia. Esta brecha mundial es de 96%, y 35 países han cerrado la brecha por completo. Esto incluye a tres países que han cerrado la brecha en los últimos 12 meses. La brecha de “logro educativo” es la siguiente más estrecha, y es del 94% en todo el mundo. En este rubro, 25 países han cerrado la brecha por completo. Mientras que la brecha de género en “participación y oportunidades económicas” sigue retrasándose obstinadamente, la brecha del cuarto pilar de la equidad en la medición, la emancipación política, es más amplia aún, y se encuentra en sólo 21%, a pesar de que es esta área la que mayor avance ha presentado desde 2006.

¹ <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2014/>

² <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2014/economies/#economy=MEX>

Sin que ningún país haya cerrado su brecha de género por completo, las naciones nórdicas siguen siendo las sociedades donde el género es más neutral en todo el mundo. A las cuatro naciones líderes del año pasado –Islandia (1), Finlandia (2), Noruega (3) y Suecia (4)– se les une Dinamarca, la cual sube del octavo al quinto puesto. En otros lugares existe un movimiento considerable en las 10 primeras posiciones: Nicaragua subió cuatro sitios y se encuentra en el sexto lugar, mientras que Ruanda acaba de entrar al índice por vez primera y está en el séptimo puesto, Irlanda cayó a octavo y Filipinas cayó cuatro lugares y se encuentra en noveno y Bélgica subió un puesto y se encuentra en el décimo lugar.

En puestos más bajos del índice se encuentra Estados Unidos de Norteamérica, el cual subió tres sitios y en 2014 está en el lugar 20, después de disminuir la brecha salarial y aumentar el número de mujeres en posiciones a nivel parlamentario y ministerial. Entre el grupo BRICS, la nación mejor posicionada es Sudáfrica (18), apoyada con fuertes resultados en participación política. Brasil es el siguiente y está en el lugar 71, seguido de Rusia (75), China (87) e India (114).

BRECHA DE GÉNERO GLOBAL 2014
-Posición mundial-

País/ Economía	General		Participación económica y oportunidades		Nivel educativo		Salud y supervivencia		Emancipación política	
	Lugar	Puntuación	Lugar	Puntuación	Lugar	Puntuación	Lugar	Puntuación	Lugar	Puntuación
Islandia	1	0.8594	7	0.8169	1	1.0000	128	0.9654	1	0.6554
Finlandia	2	0.8453	21	0.7859	1	1.0000	52	0.9789	2	0.6162
Noruega	3	0.8374	2	0.8357	1	1.0000	98	0.9695	3	0.5444
Suecia	4	0.8165	15	0.7989	43	0.9974	100	0.9694	5	0.5005
Dinamarca	5	0.8025	12	0.8053	1	1.0000	65	0.9741	7	0.4306
Nicaragua	6	0.7894	95	0.6347	33	0.9996	1	0.9796	4	0.5439
Ruanda*	7	0.7854	25	0.7698	114	0.9289	118	0.9667	6	0.4762
Irlanda	8	0.7850	28	0.7543	40	0.9979	67	0.9739	8	0.4140
Pilipinas	9	0.7814	24	0.7780	1	1.0000	1	0.9796	17	0.3682
Bélgica	10	0.7809	27	0.7577	73	0.9921	52	0.9789	13	0.3948
Suiza	11	0.7798	23	0.7797	72	0.9922	70	0.9737	16	0.3737
Alemania	12	0.7780	34	0.7388	34	0.9995	67	0.9739	11	0.3998
Nueva Zelanda	13	0.7772	30	0.7517	1	1.0000	96	0.9698	14	0.3872
Países Bajos	14	0.7730	51	0.7106	1	1.0000	94	0.9699	9	0.4116
Letonia	15	0.7691	16	0.7931	1	1.0000	1	0.9796	25	0.3038
Francia	16	0.7588	57	0.7036	1	1.0000	1	0.9796	20	0.3520
Burundi	17	0.7565	1	0.8630	120	0.9013	1	0.9796	30	0.2822
Sudáfrica	18	0.7527	83	0.6473	85	0.9869	1	0.9796	12	0.3969
Canadá	19	0.7464	17	0.7928	1	1.0000	100	0.9694	42	0.2233
Estados Unidos de N.	20	0.7463	4	0.8276	39	0.9980	62	0.9747	54	0.1847
Ecuador	21	0.7455	45	0.7154	52	0.9956	1	0.9796	28	0.2914
Bulgaria	22	0.7444	39	0.7288	66	0.9934	37	0.9791	31	0.2764
Eslovenia	23	0.7443	22	0.7827	27	0.9999	74	0.9730	43	0.2214
Australia	24	0.7409	14	0.8010	1	1.0000	70	0.9737	53	0.1887
Moldova	25	0.7405	11	0.8077	56	0.9949	37	0.9791	59	0.1802
Reino Unido	26	0.7383	46	0.7140	32	0.9996	94	0.9699	33	0.2698
Mozambique	27	0.7370	19	0.7892	129	0.8326	104	0.9680	19	0.3581
Luxemburgo	28	0.7333	29	0.7529	1	1.0000	106	0.9678	45	0.2123
España	29	0.7325	84	0.6470	44	0.9973	87	0.9719	23	0.3139
Cuba	30	0.7317	113	0.5798	26	1.0000	37	0.9791	18	0.3680
Argentina	31	0.7317	96	0.6312	50	0.9962	1	0.9796	21	0.3197
Bielorrusia*	32	0.7300	6	0.8203	35	0.9995	37	0.9791	89	0.1211
Barbados	33	0.7289	20	0.7885	42	0.9976	1	0.9796	73	0.1501
Malawi	34	0.7281	3	0.8298	121	0.8903	110	0.9673	41	0.2250
Bahamas	35	0.7269	5	0.8223	1	1.0000	1	0.9796	101	0.1059
Austria	36	0.7266	68	0.6704	1	1.0000	52	0.9789	36	0.2573
Kenia	37	0.7258	9	0.8104	115	0.9229	80	0.9730	48	0.1969
Lesoto	38	0.7255	32	0.7449	1	1.0000	60	0.9758	57	0.1813
Portugal	39	0.7243	44	0.7192	68	0.9933	85	0.9724	44	0.2124
Namibia	40	0.7219	38	0.7326	1	1.0000	1	0.9796	62	0.1755
Madagascar	41	0.7214	37	0.7335	95	0.9738	82	0.9725	47	0.2056
Mongolia	42	0.7212	10	0.8082	69	0.9932	1	0.9796	103	0.1037
Kazajstán	43	0.7210	33	0.7414	48	0.9966	1	0.9796	66	0.1662
Lituania	44	0.7208	35	0.7384	61	0.9942	37	0.9791	65	0.1714

Continúa...

País/ Economía	General		Participación económica y oportunidades		Nivel educativo		Salud y supervivencia		Emancipación política	
	Lugar	Puntuación	Lugar	Puntuación	Lugar	Puntuación	Lugar	Puntuación	Lugar	Puntuación
Perú	45	0.7198	98	0.6271	84	0.9875	93	0.9705	27	0.2941
Panamá	46	0.7195	48	0.7123	60	0.9942	1	0.9796	52	0.1920
Tanzania	47	0.7182	53	0.7077	125	0.8746	73	0.9732	22	0.3173
Costa Rica	48	0.7165	105	0.6155	1	1.0000	62	0.9747	32	0.2758
Trinidad y Tobago	49	0.7154	54	0.7072	57	0.9944	1	0.9796	58	0.1805
Cape Verde	50	0.7133	107	0.6077	102	0.9648	1	0.9796	26	0.3013
Botsuana	51	0.7129	8	0.8166	1	1.0000	112	0.9671	124	0.0679
Jamaica	52	0.7128	40	0.7284	37	0.9984	1	0.9796	75	0.1447
Colombia	53	0.7122	50	0.7107	51	0.9961	37	0.9791	67	0.1628
Serbia	54	0.7086	67	0.6704	54	0.9954	74	0.9730	51	0.1957
Croacia	55	0.7075	65	0.6753	65	0.9938	37	0.9791	56	0.1817
Ucrania	56	0.7056	31	0.7483	29	0.9998	74	0.9730	105	0.1012
Polonia	57	0.7051	61	0.6808	36	0.9995	37	0.9791	68	0.1609
Bolivia	58	0.7049	92	0.6379	99	0.9697	56	0.9770	40	0.2350
Singapur	59	0.7046	18	0.7899	110	0.9413	114	0.9671	90	0.1201
Laos RDP	60	0.7044	13	0.8016	118	0.9084	86	0.9721	81	0.1355
Tailandia	61	0.7027	26	0.7677	64	0.9938	1	0.9796	121	0.0700
Estonia	62	0.7017	56	0.7055	1	1.0000	37	0.9791	88	0.1221
Zimbabue*	63	0.7013	47	0.7130	112	0.9396	1	0.9796	64	0.1732
Guyana	64	0.7010	117	0.5652	1	1.0000	1	0.9796	34	0.2591
Israel	65	0.7005	90	0.6392	49	0.9964	96	0.9698	49	0.1965
Chile	66	0.6975	119	0.5523	30	0.9997	36	0.9792	35	0.2589
República Kirguisa	67	0.6974	62	0.6801	87	0.9860	74	0.9730	71	0.1506
Bangladesh	68	0.6973	127	0.4774	111	0.9402	122	0.9663	10	0.4055
Italia	69	0.6973	114	0.5738	62	0.9939	70	0.9737	37	0.2479
Macedonia	70	0.6943	80	0.6511	77	0.9891	131	0.9628	63	0.1740
Brasil	71	0.6941	81	0.6491	1	1.0000	1	0.9796	74	0.1476
Romania	72	0.6936	60	0.6825	63	0.9939	37	0.9791	91	0.1190
Honduras	73	0.6935	91	0.6391	38	0.9981	59	0.9760	69	0.1606
Montenegro*	74	0.6934	49	0.7109	55	0.9952	129	0.9641	104	0.1033
Federación Rusa	75	0.6927	42	0.7257	28	0.9998	37	0.9791	125	0.0662
Vietnam	76	0.6915	41	0.7260	97	0.9719	137	0.9441	87	0.1241
Senegal	77	0.6912	71	0.6624	131	0.8222	82	0.9725	24	0.3077
República Dominicana	78	0.6906	63	0.6794	91	0.9842	91	0.9706	84	0.1283
Sri Lanka	79	0.6903	109	0.5908	59	0.9942	1	0.9796	50	0.1965
México	80	0.6900	120	0.5519	75	0.9906	1	0.9796	39	0.2380
Paraguay	81	0.6890	85	0.6461	67	0.9933	1	0.9796	79	0.1371
Uruguay	82	0.6871	59	0.6841	46	0.9968	1	0.9796	112	0.0880
Albania	83	0.6869	78	0.6534	98	0.9700	139	0.9409	55	0.1834
El Salvador	84	0.6863	89	0.6415	82	0.9884	1	0.9796	80	0.1358
Georgia	85	0.6855	66	0.6751	80	0.9887	115	0.9670	94	0.1111
Venezuela	86	0.6851	73	0.6617	81	0.9885	1	0.9796	95	0.1108
China	87	0.6830	76	0.6555	89	0.9855	140	0.9404	72	0.1506
Uganda	88	0.6821	97	0.6311	128	0.8463	107	0.9674	29	0.2837
Guatemala	89	0.6821	72	0.6622	108	0.9492	1	0.9796	78	0.1374
República Eslovaca	90	0.6806	88	0.6431	1	1.0000	74	0.9730	100	0.1061

Continúa...

País/ Economía	General		Participación económica y oportunidades		Nivel educativo		Salud y supervivencia		Emancipación política	
	Lugar	Puntuación	Lugar	Puntuación	Lugar	Puntuación	Lugar	Puntuación	Lugar	Puntuación
Grecia	91	0.6784	87	0.6434	53	0.9954	55	0.9785	108	0.0961
Suazilandia*	92	0.6772	99	0.6239	47	0.9967	1	0.9796	99	0.1086
Hungría	93	0.6759	69	0.6683	71	0.9924	37	0.9791	128	0.0636
Azerbaiyán	94	0.6753	52	0.7087	92	0.9840	137	0.9441	127	0.0642
Chipre	95	0.6741	75	0.6560	41	0.9978	69	0.9738	122	0.0690
Republica Checa	96	0.6737	100	0.6216	1	1.0000	37	0.9791	109	0.0940
Indonesia	97	0.6725	108	0.5984	78	0.9890	58	0.9762	86	0.1262
Brunei Darussalam	98	0.6719	36	0.7360	88	0.9858	126	0.9657	142	0.0000
Malta	99	0.6707	116	0.5686	1	1.0000	98	0.9695	76	0.1447
Belice	100	0.6701	79	0.6530	1	1.0000	1	0.9796	133	0.0480
Ghana	101	0.6661	64	0.6772	117	0.9104	116	0.9669	97	0.1097
Tayikistán	102	0.6654	58	0.7007	119	0.9050	121	0.9664	111	0.0893
Armenia	103	0.6622	82	0.6478	31	0.9996	142	0.9332	123	0.0680
Japón	104	0.6584	102	0.6182	93	0.9781	37	0.9791	129	0.0583
Maldivas	105	0.6557	110	0.5904	58	0.9943	125	0.9658	120	0.0723
Mauricio	106	0.6541	121	0.5507	79	0.9888	1	0.9796	107	0.0971
Malaysia	107	0.6520	104	0.6174	100	0.9693	102	0.9692	132	0.0523
Camboya	108	0.6520	77	0.6540	124	0.8833	1	0.9796	110	0.0911
Surinam	109	0.6504	115	0.5688	45	0.9973	1	0.9796	131	0.0558
Burkina Faso	110	0.6500	43	0.7220	133	0.7988	110	0.9673	92	0.1117
Liberia*	111	0.6461	94	0.6366	135	0.7744	112	0.9671	46	0.2062
Nepal	112	0.6458	122	0.5470	122	0.8889	88	0.9717	61	0.1756
Kuwait	113	0.6457	106	0.6083	76	0.9905	134	0.9567	137	0.0275
India	114	0.6455	134	0.4096	126	0.8503	141	0.9366	15	0.3855
Emiratos Árabes Unidos	115	0.6436	123	0.5152	83	0.9875	132	0.9612	96	0.1106
Qatar	116	0.6403	101	0.6197	94	0.9764	136	0.9522	140	0.0130
República de Corea	117	0.6403	124	0.5116	103	0.9648	74	0.9730	93	0.1117
Nigeria	118	0.6391	55	0.7064	134	0.7779	109	0.9674	102	0.1045
Zambia	119	0.6364	86	0.6444	127	0.8463	66	0.9739	114	0.0810
Bután	120	0.6364	93	0.6368	123	0.8860	120	0.9665	130	0.0563
Angola	121	0.6311	111	0.5878	138	0.7211	61	0.9754	38	0.2402
Fiji	122	0.6286	125	0.5065	70	0.9925	1	0.9796	136	0.0358
Túnez*	123	0.6272	130	0.4634	107	0.9506	129	0.9641	82	0.1306
Bahréin	124	0.6261	126	0.4803	90	0.9855	132	0.9612	116	0.0774
Turquía	125	0.6183	132	0.4532	105	0.9527	1	0.9796	113	0.0877
Argelia	126	0.6182	136	0.3930	113	0.9363	124	0.9661	60	0.1772
Etiopía	127	0.6144	103	0.6177	139	0.7113	82	0.9725	70	0.1563
Omán	128	0.6091	128	0.4707	96	0.9736	91	0.9706	139	0.0214
Egipto	129	0.6064	131	0.4609	109	0.9467	57	0.9765	134	0.0413
Arabia Saudita	130	0.6059	137	0.3893	86	0.9868	90	0.9707	117	0.0768
Mauritania	131	0.6029	129	0.4661	130	0.8313	80	0.9730	77	0.1413
Guinea*	132	0.6005	74	0.6561	141	0.6489	107	0.9674	83	0.1296
Moroco	133	0.5988	135	0.4000	116	0.9194	122	0.9663	98	0.1096
Jordania	134	0.5968	140	0.3580	74	0.9906	127	0.9655	119	0.0731

Continúa...

País/ Economía	General		Participación económica y oportunidades		Nivel educativo		Salud y supervivencia		Emancipación política	
	Lugar	Puntuación	Lugar	Puntuación	Lugar	Puntuación	Lugar	Puntuación	Lugar	Puntuación
Líbano	135	0.5923	133	0.4321	106	0.9523	62	0.9747	141	0.0100
Costa de Marfil	136	0.5874	112	0.5817	137	0.7217	104	0.9680	115	0.0781
Irán, Rep. Islámica	137	0.5811	139	0.3589	104	0.9574	89	0.9709	135	0.0374
Mali	138	0.5779	118	0.5547	136	0.7264	135	0.9549	118	0.0755
Siria	139	0.5775	142	0.2975	101	0.9670	37	0.9791	126	0.0662
Chad	140	0.5764	70	0.6645	142	0.5743	103	0.9683	106	0.0983
Pakistán	141	0.5522	141	0.3094	132	0.8054	119	0.9666	85	0.1273
Yemen	142	0.5145	138	0.3596	140	0.7068	117	0.9668	138	0.0250

* 2014 Nuevos países.

FUENTE: WEF: Brecha de Género Global 2014

Análisis regional

En sexto lugar, Nicaragua afianza su posición como líder en paridad de género en América Latina y el Caribe, gracias a su sólido desempeño en las brechas de la salud, educación y política. Nicaragua es uno de los 10 países de la región que aparecen entre las 50 primeras posiciones este año. Aquellos países que han experimentado un avance importante en el Índice incluyen a Argentina, que pasó de la posición 34 a la 31, Perú, que subió del sitio 80 al 45 y Chile, que avanzó 25 posiciones hasta el lugar 66. La caída de nueve lugares de Brasil hasta el puesto 71 ocurrió a pesar de haber cerrado exitosamente sus brechas de género relativas al “logro educativo”, “salud y supervivencia”. Su prioridad ahora debe ser asegurar los retornos sobre la inversión por medio de una mayor participación de las mujeres en la fuerza laboral. México descendió hasta situarse en el puesto 80 como resultado de la reducción de la representación de mujeres en la política, pero esto se contrarresta con las mejoras en las brechas de participación en la fuerza laboral e ingresos.

Países de Europa y Asia Central ocupan 12 de las 20 primeras posiciones del índice, una menos que el año pasado. De las principales economías de la región, Alemania sube un par de sitios y se encuentra en la posición 12, Francia salta del lugar 45 al 16, mientras que Reino Unido cae ocho lugares hasta el sitio 26. Los avances de Francia se dan más que nada gracias al aumento de las mujeres en la política, el cual incluye 49% de ministras: uno de los porcentajes más grandes del mundo, y también por la disminución en las brechas salariales. La posición más baja de Reino Unido puede atribuirse principalmente a los cambios en las estimaciones de ingresos.

En Asia y el Pacífico, Filipinas sigue siendo el país mejor posicionado de la región, seguido de Nueva Zelanda (13) y Australia (24). No obstante, estas naciones son excepciones en la región, ya que sólo otro país, Mongolia (42), ocupa un lugar entre los primeros 50. Singapur, la República Democrática de Laos y Tailandia son los siguientes, y ocupan los lugares 59, 60 y 61, respectivamente. Japón sube un puesto y se encuentra en el sitio 104; China cae 18 posiciones hasta situarse en el sitio 87, en gran parte debido a la baja proporción de nacimientos por sexo; India se desploma hasta el lugar 114, lo cual la convierte en la nación perteneciente a BRICS peor posicionada y uno de los pocos países donde la participación de las mujeres en la fuerza laboral sigue disminuyendo.

En Medio Oriente y el Norte de África, Kuwait, que ocupa el lugar 113, es el país mejor posicionado de la región, después de hacer avances importantes en los ingresos generales, los cuales incluyen los ingresos percibidos por las mujeres. Los Emiratos Árabes Unidos, en la posición 115, caen en el índice pero demuestran grandes mejoras relativas a su desempeño en la participación económica y política y sigue siendo el segundo país mejor posicionado de la región. La región también es hogar del país que ocupa la posición más baja del índice, Yemen, el cual se encuentra en el lugar 142 y ha permanecido en el fondo del índice desde 2006; pero ha mejorado significativamente en relación con resultados anteriores.

La África Subsahariana, mientras tanto, ostenta tres países en las 20 primeras posiciones del índice. El país mejor posicionado, Ruanda, obtiene un alto resultado en términos de participación económica y política, y es el país en vías de desarrollo con la más alta calificación del índice. Después sigue Burundi, el cual sube cinco posiciones hasta el lugar 17, seguido por Sudáfrica. Nigeria, la economía más grande de la región, cae 12 lugares hasta la posición 118.

Nueve años de información

Nueve años de información del “Informe Global de la Brecha de Género”—el cual se publicó por primera vez en 2006— revelan el patrón de cambio en el mundo relativo al pasado desempeño de los países y con relación el uno al otro.

“Gran parte del progreso en la equidad de género durante los últimos 10 años ha sido el resultado del ingreso de las mujeres a la política y la fuerza laboral. A pesar de que más mujeres y más hombres han ingresado a la fuerza laboral durante la última década, más mujeres que hombres han ingresado a la fuerza laboral en 49 países. Y, en el caso de la política, en la actualidad existen 26% más mujeres parlamentarias y 50% más ministras en todo el mundo que hace nueve años. Estos son cambios profundos, tanto para las economías como para las culturas nacionales. No obstante, está claro que todavía hay mucho por hacer, y que, en algunas áreas, el ritmo de cambio debe acelerarse”, asevera la Jefa del Programa para la Paridad de Género del Foro Económico Mundial y autora principal del informe.

El progreso no ha sido uniforme a través de los cuatro pilares de la economía, la política, la salud y la educación. En “logro educativo” y “salud y supervivencia”, a pesar de que muchos países ya han alcanzado la paridad, la tendencia de hecho se está revirtiendo en algunas partes del mundo. De hecho, casi el 30% de los países cubiertos en el informe tienen brechas educativas más profundas ahora de las que

tenían hace nueve años, y más del 40% de los países tienen brechas de “salud y supervivencia” más profundas que hace nueve años.

La dirección del cambio dentro de los países de 2006 al presente ha sido en general positiva, pero no universal. De los 111 países que se han monitoreado continuamente en el informe durante los últimos nueve años, 105 han disminuido sus brechas de género, pero otros seis han visto sus expectativas para las mujeres deteriorarse. Estos seis países se encuentran en diversas regiones: en Asia se trata de Sri Lanka; en África es Mali; en Europa, Croacia y Macedonia; en Medio Oriente, Jordania y Túnez; en las Américas, ningún país presenta ampliación en las brechas de género.

A pesar de que las naciones nórdicas siguen siendo el ejemplo en términos de su habilidad para lograr paridad de género, algunas de las mejoras absolutas y relativas durante los últimos nueve años se han dado en países que están en las posiciones bajas de la clasificación. Por ejemplo, el país que ha presentado el mayor progreso relativo a su punto de partida de hace nueve años es Arabia Saudita, gracias a la “participación y oportunidad económicas”; Burkina Faso por “logro educativo”; Angola por “salud y supervivencia”; y Emiratos Árabes Unidos por “emancipación política”. En términos absolutos, los países que más han mejorado incluyen a Guatemala por “participación económica”; Nepal, por “logro educativo”; Angola por “salud y supervivencia”; y Nicaragua por “emancipación política”.

En la categoría de “participación económica”, Nepal, Botsuana y Nigeria han tenido el más alto avance absoluto en términos de mayores tasas de participación femenina en la fuerza laboral. Kuwait, Luxemburgo y Singapur han visto los más grandes avances absolutos en el ingreso de las mujeres. Los mayores avances para las mujeres en posiciones superiores —como legisladoras, altos funcionarios y posiciones como directoras— han venido de Francia, Madagascar y Honduras, mientras que en

aquellas que ostentan altas destrezas en general —trabajadoras profesionales y técnicas— Bulgaria, Honduras y Ecuador llevan la delantera.

Los países con las mayores pérdidas relativas a su desempeño anterior son: Jordania en participación económica; Angola en “logro educativo”; India en “salud” y Botsuana en “emancipación política”. En términos absolutos, los países con los menores avances son: Mali por “participación económica”; Angola por “logro educativo”; India por “salud y supervivencia” y Sri Lanka por “emancipación política”.

La región con el cambio absoluto más amplio es América Latina, seguida de América del Norte, África Subsahariana y el Pacífico, y Medio Oriente y el Norte de África. Europa ha mostrado el menor cambio absoluto. No obstante, al compararlos con su punto inicial de hace casi una década, el orden de cambio relativo es un poco diferente, y Medio Oriente supera a Asia.

Empresas e implicaciones políticas

“Lograr la equidad de género es obviamente necesario por razones económicas. Sólo aquellas economías que cuenten con acceso completo a todo su talento seguirán siendo competitivas y prosperarán. Pero incluso más importante es esto: la equidad de género es cuestión de justicia. Como humanidad, también tenemos la obligación de garantizar que existan valores equilibrados”, asevera el fundador y Director Ejecutivo del Foro Económico Mundial.

Es muy probable que las mujeres sanas y educadas tengan niños más sanos y mejor educados, lo cual crea un ciclo virtuoso para toda comunidad o país. Cuando la cantidad de mujeres involucradas en las decisiones políticas alcanza un número crucial, sus decisiones —las cuales toman en cuenta las necesidades de un segmento más amplio de la sociedad— conducen a resultados más incluyentes. Las compañías

que reclutan y retienen a mujeres, y que se aseguran de que alcancen posiciones de liderazgo, superan a aquellas que no lo hacen. El informe cubre la investigación más reciente sobre los beneficios de la equidad de género de una variedad de sectores, el uso actual de las herramientas políticas y las prácticas comerciales, así como las futuras implicaciones para los líderes de empresas y legisladores.

Metodología

El “Índice Global de la Brecha de Género” clasifica el desempeño de 142 países respecto a la brecha entre mujeres y hombres en términos de salud, educación, economía e indicadores políticos. Su objetivo es comprender si los países están distribuyendo sus recursos y oportunidades de manera equitativa entre mujeres y hombres, sin importar sus niveles de ingreso general. El informe hace una medición del tamaño de la inequidad de la brecha de género en cuatro áreas:

1. Participación y oportunidad económicas: salarios, participación y liderazgo.
2. Educación: acceso a niveles de educación básicos y superiores.
3. Emancipación política: representación en las estructuras de toma de decisiones.
4. Salud y supervivencia: expectativas de vida y la proporción hombre-mujer.

Los resultados del índice pueden interpretarse como el porcentaje de la brecha que se ha cerrado entre las mujeres y los hombres, y permitirles a los países comparar su desempeño actual en relación a su desempeño pasado. Además, las clasificaciones permiten que se puedan hacer comparaciones entre países. Trece de las 14 variables que se utilizan para crear el índice provienen de indicadores de datos duros disponibles al público por medio de organizaciones internacionales como la

Organización Internacional del Trabajo, el Programa de Desarrollo de las Naciones Unidas y la Organización Mundial de la Salud.

Además de identificar las brechas de género por medio de la serie del “Informe Global de la Brecha de Género” y otros estudios temáticos, el Programa para la Paridad de Género del Foro Económico Mundial disemina las mejores prácticas que pueden implementarse para cerrar las brechas de género, colabora con asociaciones público-privadas (fuerzas de trabajo para la paridad de género) en países selectos y trabaja con comunidades de líderes y expertos con intereses múltiples para cerrar las brechas de género.

Los socios del Programa para la Paridad de Género son: Aetna, Bank of America, Burda Media, The Coca-Cola Company, EY, Heidrick & Struggles, JLL, ManpowerGroup, McKinsey & Company, NYSE, The Olayan Group, Old Mutual, Omnilife-Angelissima Group, Ooredoo, PwC, Renault-Nissan Alliance, SABMiller, Takeda Pharmaceutical y Tupperware.

Fuente de información:

http://www3.weforum.org/docs/Media/Spanish_LatAm_Gender%20Gap_Final.pdf

Del cuadro:

<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2014/rankings/>

http://www3.weforum.org/docs/GGGR14/GGGR_CompleteReport_2014.pdf

Para tener acceso al caso México visite:

<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2014/economies/#economy=MEX>

Para tener acceso a información relacionada, visite:

<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2014/>

<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2014/report-highlights/>

<http://mexico.cnn.com/adnpolitico/2014/10/27/las-mujeres-mexicanas-con-poco-acceso-a-espacios-de-poder-wef?newsconn1=%5b20141028%5d>

El enfrentamiento de la violencia contra las mujeres en América Latina y el Caribe (CEPAL)

El 10 de noviembre de 2014, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) publicó el estudio “El enfrentamiento de la violencia contra las mujeres en América Latina y el Caribe”, del cual se presenta a continuación el Prólogo.

La preocupación de los Estados de nuestra región por erradicar la violencia contra las mujeres ha conducido al logro de diversos e importantes avances en los últimos 20 años, lo que impone la necesidad de analizar las distintas respuestas gubernamentales en virtud de la diversidad de estrategias empleadas. La CEPAL responde al compromiso de analizar la violencia contra las mujeres, asumido por el Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, mediante la elaboración del presente informe en acuerdo con los organismos y las instituciones que conforman el Observatorio: la Organización Panamericana de la Salud (OPS), la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres), el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), la Secretaría General Iberoamericana (SEGIB) y la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID). El análisis se propone revisar la realidad regional, los avances de las recomendaciones internacionales, las políticas públicas promovidas a nivel nacional, sus limitaciones y desafíos.

Una primera interrogante a la que responde este estudio es si se ha hecho lo suficiente y todo lo posible, a nivel mundial, regional y nacional, para encarar una problemática histórica, cultural y transversal como la violencia contra las mujeres, y si esto ha ido de la mano de una toma de conciencia del problema por parte de los actores estatales y de la sociedad en su conjunto. Además, se busca responder si lo realizado, junto con mejorar la vida de las mujeres afectadas, ha permitido avanzar en el mejoramiento de la calidad de las instituciones públicas y contribuir a la autonomía de las mujeres y a la construcción de sociedades más justas, igualitarias y democráticas.

La segunda interrogante, de carácter operativo, corresponde a si la información que producen los países sobre la situación de violencia cotidiana que viven las mujeres en la región permite generar evidencia y si esta habilita la toma de decisiones. Esto último se vincula a la tercera interrogante, que planes y programas permite visualizar avances en su desarrollo y gestión, además de generar información que posibilite ampliar el margen de acción de los encargados de tomar las decisiones.

En virtud de la información producida por los países y las instituciones del sistema de las Naciones Unidas y los mecanismos de seguimiento de acuerdos internacionales, como el Mecanismo de Seguimiento de la Convención Belem do Pará (MESECVI) y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, en este estudio se analiza el marco internacional y las respuestas de los Estados para evidenciar y garantizar el derecho a una vida sin violencia para las mujeres de América Latina y el Caribe.

Los avances, concentrados en el ámbito del reconocimiento de derechos, las reformas legales han ampliado el margen de acción de los Estados —de la preocupación por la violencia familiar o doméstica a las distintas formas de violencia contra las mujeres— y han mostrado la persistencia de derechos y desafíos.

En el Capítulo I de este informe se plantea un análisis de la situación de las mujeres a partir de una lectura de los indicadores del Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, que dan cuenta, al igual que en informes anteriores, de la persistencia de desigualdades de género en la autonomía física, económica y en la toma de decisiones, lo que tiene un correlato con la violencia que viven las mujeres (CEPAL, 2013a, 2011 y 2010a).

En el Capítulo II se presenta el marco normativo y las definiciones de la violencia contra las mujeres en el ámbito internacional. En esta sección se muestra cómo el tema de la violencia ha penetrado con gran fuerza en la agenda de trabajo de los

organismos internacionales, sin restringirse a los que se dedican en forma exclusiva a los derechos de las mujeres. Además, se analizan los avances registrados en la sanción de normas a nivel nacional y se muestran las formas de violencia que parecen estar más cubiertas por la legislación local, en detrimento de otras que se mantienen poco visibilizadas.

En el Capítulo III se recoge la información existente en materia de medición de la violencia. En particular, se expone la información disponible en el Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, así como los últimos estudios publicados a nivel regional, en un intento por sistematizar por los países para recoger información de encuestas y mejorar los registros administrativos, todavía se observa un desarrollo insuficiente que dificulta la comparabilidad nacional e internacional.

La revisión de los avances verificados en materia de políticas, programas e iniciativas de los Estados es objeto de estudio en el Capítulo IV. La evidencia reunida permite afirmar que existen numerosas iniciativas dirigidas a brindar respuestas desde distintos organismos públicos. Sin embargo, los estudios realizados para el monitoreo y la evaluación de las políticas, así como las opiniones expertas, señalan los retos aún vigentes de la coordinación interinstitucional para el desarrollo de políticas integrales y la superación del débil alcance de las políticas a nivel nacional, más allá de las grandes concentraciones urbanas, y la necesidad de instalar la prevención de manera integral, con especial énfasis en la educación, y de revisar el papel reproductor de los medios de comunicación. En particular, se revisan las iniciativas impulsadas desde el poder judicial y los órganos de administración de justicia, cuando ésta es posible, o de investigación, sanción y reparación, cuando los actos de violencia contra las mujeres ya se han producido.

La continuidad de las tensiones y el debate entre los actores gubernamentales y el papel de control ciudadano de la sociedad civil, así como los aportes de la academia

sobre la implementación de las políticas, han dado lugar a nuevas interrogantes que desafían a las políticas y obligan a los gobiernos a ensanchar su campo de acción. Además, muestran que al igual que los debates existentes en otros campos del desarrollo de políticas de igualdad de género, mantienen la dicotomía entre las mujeres y las familias como sujetos de derecho, lo que da lugar a la persistencia de un foco en las políticas de violencia contra las mujeres centrada en la violencia intrafamiliar y doméstica frente a políticas de violencia que abordan una mayor diversidad de manifestaciones y ámbitos en que esta se produce y reproduce.

En este informe, que constituye un esfuerzo por realizar una medición de avance en un corto plazo —20 años— con una mirada de largo plazo, se muestran importantes avances en este breve período. Un factor clave para estos avances es la amplia ratificación de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y de la Convención de Belem do Pará por parte de los Estados de la región, lo que da cuenta del compromiso de la debida diligencia por parte de los Estados para la prevención, investigación, sanción y reparación de la violencia contra las mujeres.

La disponibilidad de información y de datos que permiten medir la violencia contra las mujeres en un número creciente de países es otro factor importante en los avances señalados y, junto con el establecimiento de un marco normativo legal y de planes de acción para erradicar la violencia, ha incidido en la instalación de un sistema que en el ámbito de las políticas públicas propicia la intersectorialidad y tiende a abarcar todos los poderes del Estado. En suma, se constata un cambio de paradigma jurídico, legislativo y cultural, que rompe la frontera entre lo público y lo privado, e instala definitivamente el problema de la violencia contra las mujeres como un problema público-político.

Pese a los numerosos avances, aún persisten dificultades y cuestiones por resolver. Si bien la lucha para erradicar la violencia contra las mujeres involucra la prevención, atención, sanción y reparación, no todos estos componentes tienen el mismo peso en las acciones y estrategias de los países. Mientras se constatan avances en la atención, con una creciente disponibilidad de centros especializados, casas de acogida y líneas de denuncia, los esfuerzos desplegados en torno a la prevención y la reparación aún resultan insuficientes.

Enfrentar los múltiples desafíos y superar los obstáculos impone un arduo trabajo que incluye tanto el compromiso del Estado como el convencimiento de la sociedad en su conjunto de que la construcción de democracias plenas supone la participación de todos en igualdad de condiciones. Además de afectar su cuerpo, su vida y sus posibilidades de desarrollo, la violencia sufrida por las mujeres las margina, en una expresión flagrante de desigualdad. En esta medida, la violencia contra las mujeres afecta a la sociedad en su conjunto e impide que hombres y mujeres tengan la posibilidad de vivir en una sociedad plenamente democrática, que avance hacia el desarrollo con el aporte de todos sus miembros.

Alicia Bárcena
Secretaria Ejecutiva
Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)

Fuente de información:

<http://www.cepal.org/publicaciones/xml/1/54131/ObservatoriInformeIgualdadGenero.pdf>

La enfermedad mental en el lugar de trabajo (OIT)

El 31 de octubre de 2014, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) comunicó que de acuerdo con Shruti Singh, economista del trabajo en la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), “ofrecer apoyo a los trabajadores afectados para permitirles conservar su empleo o regresar a su trabajo si toman licencia, es una mejor solución que excluirlos del lugar de trabajo y dejarlos enfermos o recibiendo prestaciones por discapacidad de manera indefinida”. En seguida se presentan los detalles de la sugerencia.

La enfermedad mental ha sido siempre un tema difícil de enfrentar en el mundo del trabajo a causa del estigma y de los temores asociados.

La “enfermedad mental” no se refiere sólo a patologías graves, sino también a trastornos comunes como la depresión, la ansiedad, el estrés por el trabajo o casos de agotamiento que pueden ser tratados de forma adecuada si son manejados correctamente.

“En la mayoría de los casos, ofrecer apoyo a los trabajadores afectados para permitirles conservar su empleo o regresar a su trabajo si toman una licencia o se ausentan, es una solución mucho mejor que excluirlos del lugar de trabajo y dejarlos enfermos o recibiendo para siempre prestaciones por discapacidad”, explicó Shruti Singh, economista del trabajo en la OCDE.

Shruti Singh es una de las participantes al evento de esta semana³ dirigido a la inclusión de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo. El evento, organizado por la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT⁴, reúne a

³ http://www.businessanddisability.org/index.php?option=com_content&view=article&id=343:business-as-unusual-join-%20us-for-the-upcoming-network-global-meeting-on-october-31-2014&catid=88:events&lang=en

⁴ <http://www.businessanddisability.org/index.php?lang=en>

representantes de las empresas multinacionales y a especialistas en discapacidad y del mercado laboral.

En promedio, alrededor de 20% de la población en edad de trabajar en un país de la OCDE sufre de un trastorno mental en algún momento dado, según Singh. “Esto implica que el riesgo de experimentar una enfermedad mental durante una carrera profesional es alto para todos”.

Identificar los trastornos mentales como la depresión y ofrecer un apoyo precoz es fundamental. Pero es también uno de los pasos más difíciles, porque la enfermedad mental con frecuencia es ocultada y porque las causas pueden ser diversas: problemas personales en el hogar, traumas infantiles, o estrés relacionado con el trabajo.

“Además, el temor de ser rechazados o estigmatizados por la empresa o los colegas hace que sea muy difícil para estas personas hablar sobre el problema con sus superiores”, explicó Stefan Tromel, especialista en discapacidad de la OIT, quien también participó en el evento.

“Muchos trabajadores que experimentan trastornos mentales no toman la licencia por enfermedad cuando realmente la necesitan. Como resultado, su productividad disminuye y esto se convierte en un problema para la empresa”, agregó.

Sensibilizar

Con una formación adecuada y una mayor conciencia, los directores pueden desempeñar un papel clave en la gestión de las cuestiones de sanidad mental en el trabajo. Al identificar los síntomas precoces de la enfermedad mental, pueden entablar un diálogo con los miembros del personal afectados, aún antes de que ellos hablen abiertamente de su enfermedad.

“En función de dónde y cómo se origina el problema, los directores pueden ayudar a una persona que atraviesa un período difícil garantizándole confidencialidad y ajustando su tiempo de trabajo o ambiente de trabajo cuando es posible. Establecer un diálogo de este tipo puede prevenir largos períodos de licencia por enfermedad o el riesgo de perder a un miembro del personal talentoso”, indicó Tromel.

“Es indispensable una supervisión sistemática de los comportamientos en materia de licencia por enfermedad y un acompañamiento para el regreso al trabajo, junto a empleos de calidad y mejores condiciones de trabajo”, agregó Singh.

También es importante que las empresas tengan acceso a información sobre los problemas de enfermedad mental en el trabajo.

Aunque el estigma asociado con estos temas sigue siendo alto, se están realizando esfuerzos para informar mejor a los directores.

Singh cita el Reino Unido como ejemplo, donde la sensibilización sobre el impacto negativo de las enfermedades mentales ha alcanzado un nivel alto gracias a un programa de investigación plurianual. Las campañas para luchar contra el estigma también han sido utilizadas extensamente, e incluyeron el testimonio de altos directivos que admiten públicamente haber sufrido de depresión o de otros trastornos mentales en un período de su vida con el objetivo de estimular a los trabajadores a hablar de sus problemas.

Mantener a las personas en el trabajo antes que asignarles un subsidio

La situación de los trabajadores que se quedan desempleados después de perder su trabajo a causa de un trastorno mental es también motivo de preocupación.

“Las personas con trastornos mentales comunes tienen 2-3 veces más probabilidades de estar desempleadas que las personas que no los tienen”, afirmó Singh. El desempleo por largo tiempo es un problema frecuente que les causa desaliento y, con el tiempo, se retiran del mercado laboral.

“Es fundamental estimular a las personas a que regresen al trabajo en vez que dependan del subsidio durante años”, agregó Stefan Tromel de la OIT. “Cuando una persona necesita dejar de trabajar porque está demasiado enferma para continuar, la empresa debería ser estimulada a mantenerse en contacto con ella y a buscar una solución para reintegrarla una vez que se recupera”.

Pero la falta de sensibilización no se limita al mundo del trabajo. Singh precisó que los sistemas de protección social con frecuencia están demasiado prontos a clasificar a un solicitante de subsidio por enfermedad mental como incapaz de trabajar.

“Los adultos jóvenes que sufren de trastornos mentales con frecuencia se les otorga pensiones de invalidez mientras que deberían ser acompañados al empleo”, dijo.

Una opción mucho mejor sería reevaluar la situación periódicamente para ayudarlos a salir del régimen de invalidez cuando se restablecen o encuentran un empleo compatible con su discapacidad.

Un largo camino por recorrer en los países en desarrollo

Si bien la concienciación en torno a los problemas de enfermedad mental progresa lentamente en los países industrializados, aún queda mucho por hacer en los países en desarrollo. Esto no se refiere sólo al lugar de trabajo sino a la sociedad en general.

“Debido a la falta de información y a la multiplicidad de problemas de salud en el trabajo en los países en desarrollo, el estigma relacionado con los trastornos mentales

también es alto, así que será necesario invertir mucho tiempo y esfuerzos para lograr progresos”, concluyó Tromel.

Fuente de información:

http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_317010/lang--es/index.htm

Para tener acceso a información adicional visite:

http://www.businessanddisability.org/index.php?option=com_content&view=article&id=343:business-as-unusual-join-us-for-the-upcoming-network-global-meeting-on-october-31-2014&catid=88:events&lang=en

Camboya da los primeros pasos hacia la protección de los trabajadores del entretenimiento (OIT)

El 10 de noviembre de 2014, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) comunicó que en Camboya, un nuevo reglamento para los trabajadores del entretenimiento constituye un intento sin precedentes en la región de reducir el estigma y la discriminación presentes en el sector. A continuación se presentan los detalles de la crónica.

Sopheap es una mujer de 35 años, casada y madre de dos niños pequeños. Nació en una familia pobre, con seis hermanas y hermanos, en la provincia de Kandal, en la periferia de Phnom Penh, la capital de Camboya.

Sopheap tiene un nivel de instrucción bajo, pero descubrió tener un talento para el canto. En 2007, comenzó a trabajar como cantante profesional para eventos privados como fiestas de matrimonio o de cumpleaños, ambas celebraciones muy populares en Camboya.

Sin embargo, su situación económica empeoró el año pasado. Su esposo ahora vive en el exterior y ella no sólo tiene que mantener a sus dos hijos, sino también a sus tres hermanas, dos hermanos y una sobrina.

El poco dinero que ganaba en las fiestas ya no era suficiente, así que decidió convertirse en una trabajadora del entretenimiento. Este término se aplica a una serie de personas que trabajan en los hoteles, restaurantes, hosterías, salones de karaoke, discotecas, cervecerías, casinos y centros de masajes, entre otros lugares.

Sopheap actualmente trabaja en una cervecería y un salón de karaoke cerca del aeropuerto de Phnom Penh. Su trabajo consiste en invitar y guiar a los clientes al bar, conversar y beber con ellos, y cantar karaoke.

“Por lo general, trabajo desde las seis de la tarde hasta la medianoche, pero a veces tengo que quedarme hasta más tarde si todavía hay clientes. Cada tres días, tengo que trabajar desde las 10.30 hasta las 4:30 p.m. y luego regresar al trabajo a las 7:30 p.m. y permanecer hasta la medianoche, a veces más tarde”, explicó.

Sopheap casi no ve a su familia porque tiene sólo dos días libres al mes. Ausentarse más del trabajo con frecuencia significa pagar “multas” y ver su ya exiguo salario reducirse aún más.

Abordar desafíos difíciles

“Los trabajadores en este sector están expuestos a una serie de problemas de salud y seguridad y con frecuencia enfrentan un riesgo mayor de infección por el VIH”, explica la Coordinadora nacional de la OIT en Camboya para el VIH y la igualdad de género. Ella destaca además los numerosos casos en que las mujeres son obligadas a abortar para poder seguir trabajando, sobre todo cuando se trata de trabajo sexual”.

Sin embargo, la situación está mejorando lentamente. A principios de este mes, Camboya presentó un nuevo reglamento ministerial sobre “las condiciones de trabajo, la seguridad laboral y las reglas relativas a la salud y la seguridad en el trabajo de las empresas y establecimientos de servicios de entretenimiento”.

Este nuevo reglamento, adoptado por el Ministerio de Trabajo y Formación Profesional, aborda algunos de los numerosos problemas que enfrentan los trabajadores del entretenimiento, incluyendo malas condiciones de seguridad y salud en el trabajo, falta de información sobre prevención de accidentes y enfermedades profesionales, niveles elevados de violencia y acoso sexual, jornadas laborales excesivamente largas, salarios bajos y consumo forzado de alcohólicos. Además, el reglamento insta a erradicar el trabajo forzoso y hace frente a las violaciones de los

derechos comunes en ese sector, como la imposición de multas, la retención del salario y los abortos forzados.

“Los esfuerzos de Camboya son históricos, tienen repercusiones en un sector donde la mayoría de los gobiernos no ofrecen una protección adecuada”, afirmó el Director Regional de la OIT para Asia y el Pacífico, en un comentario emitido después que el nuevo reglamento fuera anunciado oficialmente.

“El nuevo reglamento ministerial tiene la finalidad —entre otros objetivos— de mejorar las relaciones laborales en la industria del entretenimiento así como sensibilizar al público. Los próximos pasos serán: fortalecer el desarrollo de las capacidades de los inspectores del trabajo para aplicar mejor el nuevo texto y sensibilizar a los propietarios y a los empleados de las empresas del entretenimiento a través de la educación y la formación”, explicó el ministro del Trabajo y de la Formación Profesional de Camboya.

Este acuerdo es el resultado de extensas negociaciones tripartitas facilitadas por la OIT, que involucraron también a organizaciones no gubernamentales. La OIT además ayudó a elaborar una serie de programas sobre los lugares de trabajo del sector, que ponen especial atención en la seguridad y la salud en el trabajo, los derechos laborales y la igualdad de género.

“Aún cuando han surgido preguntas sobre cómo puede ser aplicada una ley de este tipo, la realidad es que este es un primer paso para mejorar los derechos laborales básicos de las mujeres y hombres que hasta el momento no habían estado protegidos por las leyes y reglamentos de Camboya”, asevera el especialista regional de la OIT sobre VIH y sida para Asia y el Pacífico.

El ejemplo de las promotoras de las marcas de cerveza

Sar Mora participó en algunas de las discusiones en calidad de Presidente de la Federación de trabajadores de la alimentación y los servicios de Camboya (CFSWF). Mora espera que el nuevo reglamento logre mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores del entretenimiento, pero advierte que aún queda un largo camino por recorrer antes de que el texto sea implementado. El sector del entretenimiento generalmente es poco transparente y prevalece el trabajo informal, lo cual impide que los trabajadores hagan valer sus derechos.

“Los progresos serán lentos, pero en algunos ámbitos ya hemos logrado mejorar las condiciones de los trabajadores del entretenimiento. Por ejemplo, las mujeres que trabajan promoviendo las marcas de cerveza ahora se benefician de una mayor protección. Creamos un número de emergencia al cual pueden llamar en caso de abuso por parte de los clientes ebrios”, explicó.

Los empleadores también recibieron favorablemente la medida. “Los miembros de nuestra organización están listos para aplicar este nuevo reglamento ministerial en colaboración con las otras partes interesadas a fin de mejorar la salud y las condiciones de trabajo de los trabajadores”, afirmó el Director General de la Federación de empleadores y de asociaciones de empresas (CAMFEBA).

Ahora que el reglamento fue anunciado oficialmente, es necesario intensificar los esfuerzos con los socios tripartitos de la OIT y las partes interesadas, incluyendo a las ONG, para que sea una realidad en la vida cotidiana de los trabajadores del entretenimiento como Sopheap. Es de esperar que el nuevo reglamento sirva también de ejemplo de buena práctica para los países vecinos.

Fuente de información:

http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_318435/lang--es/index.htm?shared_from=media-mail