

TRABAJO DECENTE PARA LA MUJER EN AMÉRICA LATINA: ESTADO DEL ARTE

Laura Jimena Díaz Alfonso

Carmen Beatriz Vega González

Universidad Autónoma de Bucaramanga

Facultad de Ciencias de la Salud

Programa de Psicología

Bucaramanga, 2018

TRABAJO DECENTE PARA LA MUJER EN AMÉRICA LATINA: ESTADO DEL ARTE

Laura Jimena Díaz Alfonso

Carmen Beatriz Vega González

Asesora

Ps. Doris Amparo Barreto

Universidad Autónoma de Bucaramanga

Facultad de Ciencias de la Salud

Programa de Psicología

Bucaramanga, 2018

Tabla de contenido

Resumen	6
TRABAJO DECENTE PARA LA MUJER EN AMÉRICA LATINA: ESTADO DEL ARTE	7
Planteamiento del problema	10
Justificación	14
Objetivos	16
Objetivo General	16
Objetivos específicos	17
Marco teórico	18
Metodología	25
Unidades de análisis	26
Instrumento	27
Resultados	31
Discusión	41
Referencias	44
Apéndices	56
Apéndice A	56
Apéndice B	56
Fichas bibliográficas	58

Lista de tabla

Tabla 1 Categorías del trabajo decente	28
Tabla 2 Distribución de las unidades de análisis por países sobre trabajo decente en la mujer en América Latina.	33
Tabla 3 Distribución de las categorías y subcategorías sobre trabajo decente en la mujer en América Latina en relación con las unidades de análisis	35
Tabla 4 Categorías y subcategorías presentes en las unidades de análisis	37

Tabla de figuras

Ilustración 1 Distribución de la población Colombiana por sexo 2017	12
Ilustración 2 Relación de las publicaciones por países sobre trabajo decente para la mujer en América Latina.	32
Ilustración 3 Número de publicaciones por unidades de análisis sobre trabajo decente para la mujer en América Latina.	34

Resumen

El trabajo decente se ha convertido en las últimas décadas en un concepto de análisis, este busca que tanto hombres y mujeres tengan acceso a un empleo sin discriminación y con derechos, con una suficiente remuneración, protección social, condiciones saludables y un trabajo digno. El trabajo decente es mencionado por primera vez en la conferencia de la Organización Internacional del trabajo (OIT, 1999), y hoy en día se ha convertido en un propósito para la organización, se busca garantizar protección social para trabajadores de ambos géneros y seguridad en el empleo, permitiendo un bienestar económico y social para los seres humanos. Desde esta perspectiva, en este trabajo de investigación se realiza una revisión de diferentes fuentes y autores donde se analizan los avances, limitaciones y dificultades sobre el trabajo decente para la mujer en América Latina, proporcionando principalmente una perspectiva global sobre el estado actual, donde se encuentra el diseño de políticas de empleo en beneficio de la igualdad de género, calidad de vida y desarrollo sostenible y equitativo en los países que conforman el continente latinoamericano, así mismo los estudios demuestran una deficiencia en los esfuerzos, espacios y recursos de las políticas públicas orientadas hacia las mujeres y las perspectivas del papel que debe ocupar el género femenino en la sociedad en base a las discriminaciones y prejuicios que limitan el avance en la región.

TRABAJO DECENTE PARA LA MUJER EN AMÉRICA LATINA: ESTADO DEL ARTE

A lo largo de la historia se ha intensificado la reflexión acerca del concepto de trabajo, como resultado de los profundos cambios económicos, culturales, sociales y laborales, Neffa (1999) lo define como “una actividad coordinada de hombre y mujeres, orientada hacia una finalidad específica, que es la producción de bienes y servicios que tenga una utilidad social” (p.11).

Por otro lado, Méda (2007) afirma que el concepto de trabajo que se vive hoy en día “es un conglomerado, el producto de la yuxtaposición y del agrupamiento no repensado de tres dimensiones: el trabajo como factor de producción, como esencia del hombre y como sistema de distribución de los ingresos, de los derechos y de las protecciones” (p.24).

De acuerdo a lo anterior, el trabajo forma gran parte en la vida de las personas, lo cual significa tener un medio de sustento, satisfacer las necesidades básicas, poder ocupar un puesto en óptimas condiciones, tener fuentes de oportunidades que contribuyan al progreso y proceso de los trabajadores dentro y fuera de las organizaciones.

Uno de los organismos que más ha trabajado por la temática es la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un organismo que se encarga de promover y supervisar las normas internacionales del trabajo, lo cual establecen políticas con la finalidad de analizar las dimensiones sociales del mercado laboral. Además cuenta con una estructura tripartita, convirtiéndose en la única agencia del sistema de las Naciones Unidas donde se reúnen los representantes gubernamentales, empleadores y trabajadores. Esta entidad lleva a cabo su trabajo a través de tres órganos fundamentales, lo cuales son: la Conferencia Internacional de Trabajo, el Consejo Administrativo y la Oficina Internacional del Trabajo. Desde sus orígenes la OIT ha centrado su atención en las necesidades de los trabajadores, a pesar de las agendas desarrolladas en el marco del trabajo todavía persisten limitaciones y dificultades sobre el tema.

Debido a las condiciones inhumanas en el trabajo y la vulnerabilidad de los derechos de los trabajadores la organización en el marco de la Conferencia Internacional del Trabajo habló por primera vez en 1999 sobre el concepto de trabajo decente dado por el Director General Juan Somavia. El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres (OIT, s.f.).

En un informe presentado por la OIT (2001) afirma que:

“A pesar de las vertiginosas transformaciones tecnológicas que ha sufrido la manera como hombres y mujeres producen, el significado del trabajo en la vida de las personas no ha cambiado. La preocupación por obtener un trabajo, y por desarrollar las calificaciones necesarias para poder mantenerlo, sigue estando en el centro de la preocupación de millones y millones de personas, independientemente del grado de desarrollo de sus sociedades y de los aspectos culturales que los diferencian” (p. 7).

A partir de esto, han surgido una serie de propuestas y discusiones acerca de las condiciones laborales de los trabajadores, también a raíz de la creciente desigualdad de género en el mercado laboral. Por ende, la OIT toma medidas encaminadas a impulsar la disminución del desempleo, subempleo, erradicar la discriminación laboral, la formalización de los trabajadores y mejorar las condiciones de trabajo. En el curso de esta búsqueda, la OIT elaboró unos indicadores para medir el déficit del trabajo decente con la finalidad de mostrar el panorama actual del mercado laboral; además, se plantea cuatro componentes: las oportunidades de empleo e ingresos, los derechos fundamentales en el trabajo, la protección social y el diálogo social.

En los últimos años América Latina, ha presentado un elevado grado de desigualdad en el mundo laboral. La vulnerabilidad laboral se ha reflejado a lo largo de la historia como el incumplimiento de los derechos de los trabajadores; así mismo, se ha expresado como una manifestación de la precariedad de las condiciones del empleo a las que se enfrentan los individuos en sus respectivos mercados de trabajo (Villacís y Reis, 2015, p.159).

En cuanto a la participación de las mujeres en el trabajo y la desigualdad de género, son temas que se han posicionado como problemáticas actuales en el mundo. Al respecto y según el último informe presentado por la Comisión económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2017), afirma que el 53 % de la tasa de participación laboral femenina se ha visto paralizada y el 78,1% corresponde a mujeres que se encuentran ocupadas en un sector de baja productividad con inadecuadas condiciones como las remuneraciones, baja cobertura de seguridad social y sin acceso a las nuevas tecnología. Asimismo, la tasa de desempleo de las mujeres ha aumentado sistemáticamente en comparación con los hombres.

Así mismo, señala en el informe que “los indicadores laborales en América Latina y el Caribe siguen exhibiendo grandes brechas de género en el acceso a oportunidades y derechos entre hombres y mujeres. Las desigualdades tienen su base en un sistema social que reproduce estereotipos y conserva una división sexual del trabajo que limita la inserción laboral de las mujeres” (CEPAL, 2017).

Frente a los anteriores planteamientos suscita el interés por hacer una investigación que pretenda mostrar el estado actual sobre la problemática del trabajo decente para la mujer en América Latina, donde la coloca en un status bajo y en desigualdad en el ámbito laboral. El cambio cultural vuelve cada vez más obsoleta la imagen de una pauta de familia «típica» basada en un hombre perceptor de ingresos (bread-winner) y una mujer madre y ama de casa, sin que

ello implique necesariamente una igualdad en la distribución de las tareas del hogar y, con ello, de las opciones de inserción en el mercado laboral (Weller.J, 2011, p. 41).

Hoy vivimos con un concepto del trabajo que es un conglomerado, el producto de la yuxtaposición y del agrupamiento no repensado de tres dimensiones del trabajo: el trabajo como factor de producción, como esencia del hombre y como sistema de distribución de los ingresos, de los derechos y de las protecciones.

Planteamiento del problema

A lo largo de la historia el trabajo ha sufrido diversos cambios en su concepción, su contenido, su valor, como actividad y fenómeno socio- construido. Según Peiró (como se citó en Vilela, 1998)

Define el trabajo como “un conjunto de actividades retribuidas o no, con carácter productivo y creativo, que permiten obtener, producir o prestar determinados bienes, productos o servicios, mediante el uso de técnicas, instrumentos, materias o informaciones, de tal manera que quien las ejerce ha de aportar energías, habilidades, conocimientos y otros diversos recursos, a cambio de algún tipo de compensación material, psicológica y/o social” (p. 24).

Teniendo en cuenta lo anterior, el trabajo forma gran parte en la vida de las personas, lo cual significa tener un medio de sustento, satisfacer las necesidades básicas, tener un puesto de trabajo en óptimas condiciones, fuentes de oportunidades para el desarrollo y contribución de los procesos de las organizaciones. En definitiva, el trabajo incorpora a las personas en espacios de interacción social.

La vulnerabilidad laboral se ha reflejado a lo largo de la historia como el incumplimiento de los derechos de los trabajadores; así mismo, se ha expresado como una manifestación de la precariedad de las condiciones del empleo a las que se enfrentan los individuos en sus respectivos mercados de trabajo. (Villacis y Reis, 2015, p. 161)

En América Latina, el mercado de trabajo ha sido muy cuestionado debido las grandes dificultades que han presentado las mujeres para acceder a un empleo, el incumplimiento de sus derechos y la desigualdad de género ha suscitado preocupación en el mundo. Existen diferentes fuentes desde las cuales se plantea la problemática sobre el trabajo decente en la mujer en América Latina.

En agosto (2017), el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) realizó una investigación que fue aplicada en todo el territorio colombiano, utilizó como instrumento la Gran Encuesta Integrada de Hogares(GEIH) que tuvo como objetivo principal proporcionar información sobre la tasa de empleo, desempleo e inactividad de la población , así como las características sociodemográficas como el sexo, edad, parentesco, nivel educativo, afiliación al sistema de seguridad en salud entre otros. Como resultados obtuvieron que la población total nacional en el trimestre abril – junio 2017, el 50,7 % correspondiera a mujeres y el 49,3 % a hombres. La población económicamente activa estuvo compuesta por un 56,6 % hombres y un 43,5 % mujeres, por otro lado los hombres representaron el 57,8 % la población ocupada y las mujeres el 42,2 % . Mientras que la población desocupada estuvo compuesta por un 43,7% hombres y un 56,3% mujer, como se observa en la figura 1.

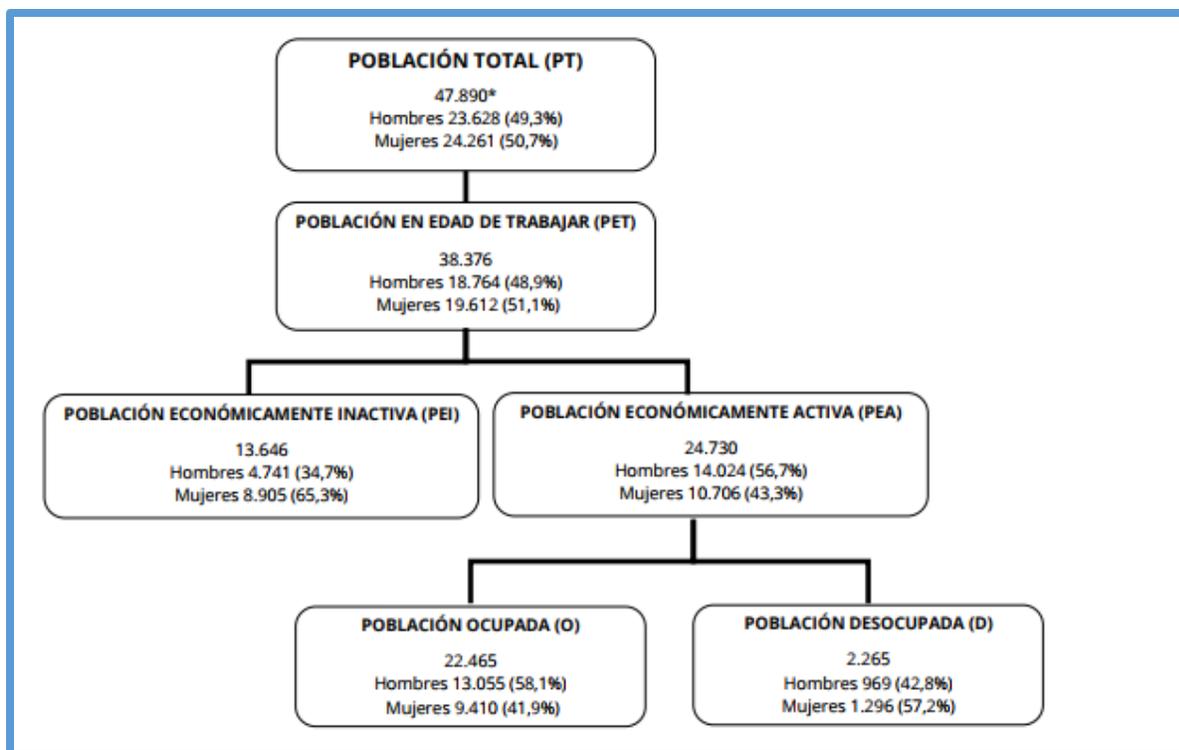


Ilustración 1 Distribución de la población Colombiana por sexo 2017

Cabe señalar que las mujeres suelen tener un trabajo de menor categoría y peor pagados o es probable que no tengan trabajo. En la CEPAL (2016) las brechas salariales de género siguen alertando a la región. Luego de la información recopilada en las encuestas hogares por el Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe de la CEPAL

Analizó el salario medio de mujeres y hombres asalariados urbanos de 20 a 49 años que trabajan 35 horas y más por semana en 18 países de la región (promedio ponderado). Los comparó según años de escolaridad y observó su evolución entre 1990 y 2014, constatando la persistencia de importantes diferencias dependiendo del nivel educacional de las personas empleadas (CEPAL, 2016).

Por otro lado, según el informe presentado por la OIT (s.f.) afirma que:

“A pesar del masivo ingreso de las mujeres a la fuerza de trabajo, su mayor nivel educacional y el significativo aporte que ellas realizan a la manutención de sus familias y el desarrollo de sus países, aún persisten fuertes patrones de desigualdad de género en el trabajo “

Con relación a lo anterior, la OIT presenta el informe regional sobre Trabajo Decente e igualdad de género (2013) en América Latina y el Caribe la tasa de desempleo de las mujeres es de 9,1%, a diferencia de la de los hombres que es el 6,3%; así mismo reciben menores ingresos "en todos los segmentos ocupacionales".

Por tal motivo, la OIT implementó el concepto de trabajo decente “para establecer las características que deben reunir una relación laboral acorde con los estándares internacionales, de manera que el trabajo se realice en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humanada” (OIT,2012, p.10). Este concepto fue desarrollado con la finalidad de promover oportunidades laborales tanto para los hombres como para las mujeres en igualdad de condiciones. La OIT implemento cuatro indicadores para el trabajo decente:

Primero, los derechos fundamentales de los trabajadores lo cual consideran políticas que promuevan la erradicación de la discriminación laboral, también el número de horas de trabajo permitiendo un equilibrio entre la actividad laboral y la vida familiar, igualmente tienen derecho a un descanso anual y licencia de maternidad (Villacis y Reis, 2015).

Segundo el empleo va ligado con la disminución del desempleo, subempleo la formalización de los puestos de trabajo de tal forma que pueda brindar oportunidades laborales.

Tercero la protección social se encarga de velar por la salud y seguridad de los trabajadores en caso de desempleo, enfermedad, accidente de trabajo, vejez, jubilación e invalidez, por ende, tiene derecho a tener un sistema de pensión, salud y riesgos laborales.

Cuarto el diálogo social hace referencia al derecho que tiene los trabajadores a participar dentro de los sindicatos de la empresa.

En consecuencia, surge la siguiente pregunta de investigación ¿Cuál es el estado del arte para el trabajo decente en la mujer en América Latina?

Justificación

Esta investigación hace parte de un estado del arte del trabajo decente que ejercen las mujeres en América latina, demostrando un análisis de estilo documental, donde se da cuenta de los avances relevantes que se han podido lograr por medio de una selección de ideas, definiciones, opiniones e importantes fuentes que se pueden complementar y así brindar una información relevante del tema a tratar.

El trabajo ha adquirido modificaciones a lo largo de la historia, estas reformas se encuentran a cargo del ministerio de trabajo y mandatarios que rigen cada uno de los países, los dirigentes tienen en sus manos que las decisiones sean de beneficio o no para el pueblo; pero en América latina estas decisiones lastimosamente no son siempre las mejores.

De la misma forma el concepto de trabajo ha cambiado profundamente al pasar de los años, desde las diferentes perspectivas teóricas y metodológicas, y avanzando sobre el conocimiento de este.

Actualmente, el trabajo es una actividad que resulta relevante en la vida individual, social, cultural y organizacional. Además, se desarrolla en diferentes funciones que cumplen como actividad o conducta, como situación o contexto (aspectos físico-ambientales); o como significado (subjetividad). La mayoría de las personas dedican gran tiempo a su formación profesional, con el propósito de buscar un empleo en condiciones óptimas que se ajusten a las necesidades individuales.

El significado de este radica en los valores, actitudes y creencias que poseen cada una de las personas hacia el trabajo, surgiendo durante todo el transcurso de socialización y cambiando de acuerdo a las experiencias y situaciones que se encuentran en el mercado laboral y organizacional (Salanova, 1992).

Como es conocido, en los últimos quince años el mundo del trabajo ha tenido un importante cambio por la incorporación de las mujeres a la actividad laboral (Cebrian & Moreno, 2008). La participación del género femenino en el ámbito del trabajo, ha generado el enfrentamiento con diferentes factores que obstaculizan el acceso a un trabajo digno. Barreras como los estereotipos de género, la discriminación en el trabajo, la segregación del mercado laboral, el acoso psicológico y sexual en los puestos de trabajo y la ausencia de una política consolidada que favorezca el trabajo femenino, han impedido que muchas mujeres con capacidad profesional y personal tengan acceso a un trabajo en condiciones favorables.

A partir de lo anterior, cabe resaltar específicamente el papel tan importante que juega la mujer latinoamericana frente a cuestiones laborales se refiere. La CEPAL (2007) hace referencia a que "El aporte femenino es fundamental para mitigar la pobreza, tanto si perciben ingresos monetarios como si hacen un aporte no remunerado al hogar".

En muchas de las regiones de Latinoamérica las mujeres no reciben aún la importancia que merecen según las cifras entregadas por CEPAL (2007) "En la región el ingreso laboral de las mujeres equivale al 70% del ingreso de los hombres. A esto se agrega que reciben pensiones más bajas, por lo que también sufren una desigualdad en el sistema previsional".

Siendo lo anterior una limitación para mejorar la pobreza, desigualdad y la autonomía económica de las mujeres; factores que aumentan y no han sido superados en América Latina debido a las condiciones culturales y económicas que representa la situación de la mujer en la sociedad.

Por consiguiente, la OIT se compromete en base al trabajo decente en la promoción de contextos que ofrezcan oportunidades para que mujeres y hombres se encuentren en un trabajo productivo y digno en un ambiente de equidad, seguridad, dignidad humana y libertad, teniendo en cuenta para ello cuatro componentes: el empleo, la protección social, el diálogo social y los derechos fundamentales (OIT, 1999).

La misma, tiene un gran interés por todos los trabajadores, buscando establecer normas laborales e implementar políticas con el fin de promover el trabajo decente para hombres y mujeres; una de las acciones que realiza es profundizar en las necesidades de aquellas mujeres que trabajan, pero que no tienen unas condiciones óptimas en sus puestos de trabajo, o aquellas que sufren cada día por las brechas de género que persisten debido a los prejuicios sociales que se encuentran en diferentes ambientes laborales.

En efecto, se tiene como finalidad dar a conocer todos los componentes del trabajo decente para la mujer, los cuales brindan modificar la desigualdad y los sesgos de género que se presentan en el mundo laboral; paralelamente con la calidad que ellas reciben y sus condiciones de empleo.

Objetivos

Objetivo General

Desarrollar un estado del arte del trabajo decente para la mujer en América Latina, a partir de la información recopilada de los avances, limitaciones o dificultades sobre el tema.

Objetivos específicos

Analizar los indicadores y los componentes del trabajo decente en América Latina en relación con el mercado laboral.

Identificar las causas de las grandes brechas de la desigualdad de género en América Latina.

Describir los avances, limitaciones y dificultades relacionados con el trabajo decente para la mujer en América latina.

Marco teórico

El presente marco tiene como propósito realizar una recopilación teórica de la historia del trabajo, sus antecedentes y evolución que ha tenido, así como los diferentes conceptos que han surgido del mismo, en especial el trabajo decente, donde abarca el concepto, sus componentes e indicadores y el alcance que ha logrado. Es así como se realiza una revisión de las investigaciones más destacadas por medio de los diferentes autores que han brindado un aporte al tema.

Trabajo

A finales del siglo XVIII en Europa el concepto de trabajo obtenía diferentes alcances. Comenzando por el sentido trascendente en la doctrina calvinista; la visión antropológica individualista heredada de Hobbes y de Locke; la asociación con una concepción laica de progreso exaltada por los enciclopedistas franceses hasta la visión economicista, de prioridad utilitaria, de la economía política clásica (Albanesi, 2015). Por estos y otros antecedentes, empezó la construcción del concepto, donde a comienzos presentaba incoherencias.

Hopenhayn (como se citó en Albanesi, 2015) refiere que el trabajo hace parte de disfrute, riqueza y progreso, dando así la posibilidad al humano de salirse de un orden jerárquico. De este modo, el mismo tiene relación con lo económico, tanto de la persona que lo realiza como del sentido que la persona puede darle. Entendiendo entonces, que el trabajo es un aspecto de medida, donde en base a los esfuerzos, se encuentran los resultados, por lo tanto, el trabajo tenía como esencia el tiempo. Meda (2007) añade que el trabajo es abstracto, mercantil, instrumental, construido y extraíble de la persona.

La relación entre el hombre y el trabajo fue modificándose a medida que el dinero y la producción e intercambio de mercancía, brindaron acumulación de capital y la influencia del

mercado sobre la sociedad. Por esto, el trabajo fue sujetado a un sistema económico regulado, controlado y dirigido solo por los precios del mercado, la distribución de bienes y el orden de la producción. Polanyi (como lo citó Valenzuela, 2016) enuncia que el mercado se convierte en el único poder organizado de la esfera económica.

Durante el siglo XIX, Heger y Marx (como lo citó Albanesi, 2015), mencionaron el trabajo como acto primordial, esencial o propio del humano. Pero en la misma época el trabajo se realizó en condiciones de injusticia, desprotección e inseguridad. También es cierto, que esto provocó trabajos atomizados, fragmentados y especializados donde no se necesitaba motivaciones propias de los trabajadores, sino una aceptación o resignación de realizar mecánica y repetitivamente la rutina del trabajo. De igual manera transformándose en un hecho colectivo, determinando la clase social de las personas y convirtiéndose en el fundamento del orden común.

Actualmente el trabajo capitalista influye de manera significativa, caracterizándose este a una forma particular de trabajo que logra reconocimiento social por medio de una retribución monetaria bajo la forma de salario, esta forma de trabajo está basada en una particular interdependencia social en la que los trabajadores no consumen lo que producen, pero trabajan para consumir lo que es producido por otros en un proceso reforzado y facilitado por el poder abstracto y generalizado del dinero mundial.

En este mundo moderno el trabajo capitalista es el principio organizador de todos los aspectos de la vida humana. Lo que ‘hacemos para vivir’ define y da sentido, propósito y dirección a nuestra vida individual cotidiana y a las instituciones donde las personas pasan sus vidas, conformando las bases para la integración e interdependencia social y cultural (Dinerstein & Neary; 2009). También es cierto que “es objeto de una contraparte monetaria y aumenta la

utilidad general y la producción. Es el trabajo autónomo o asalariado, lo que la colectividad reconoce como tal y contra lo cual se obtiene un pago” (Medá; 2007:27).

Cabe mencionar que el trabajo asalariado incluye a todo individuo que cambia su fuerza de trabajo por un pago, con características específicas como la seguridad, la estabilidad laboral y la accesibilidad para obtener un ahorro y así sobrellevar su etapa de vejez o alguna enfermedad. Hobsbawm (1998) describe que las condiciones para la población trabajadora incluían alimentos suficientes, una vivienda digna y vestimenta adecuada que salvaguardan el bienestar, la salud y la moral, sin excederse a las condiciones de sus superiores, ya que era innecesario, desigual y alarmante que sobresaliera de dicho límite.

Trabajo femenino

En América Latina, la participación laboral femenina ha venido incrementándose en las últimas décadas, presentando mayor actividad económica las mujeres solteras y sin hijos, e incorporándose a trabajos del sector terciario, desempeñándose como secretaria, mesera, maestra, enfermera y trabajadora en servicios domésticos; de igual manera, participan en actividades asalariadas, por cuenta propia y de ayuda familiar no remunerada (De Oliveira & Ariza, 2000).

La incorporación del género femenino en el ámbito laboral se ha encontrado motivada por los cambios de percepciones y aspiraciones de las mujeres en base a su rol en la sociedad y sus prioridades en la vida; encontrando en ellas un aumento del nivel de escolaridad y así mismo una acentuación en la tasa de población económicamente activa, por el contrario las mujeres que tienen menos años de estudio y hacen parte a hogares con bajos ingresos se encuentran con dificultades para asociarse en el mundo del trabajo (Del Castillo, 2004).

A pesar del avance en la participación laboral femenina, su ambiente laboral se ha caracterizado por la desigualdad de género, debido a que las tasas de actividad y ocupación de las mujeres se encuentran por debajo de las de los hombres; encontrando también que las desigualdades que sufren las trabajadoras son la precariedad y la segregación laboral (Cebrián & Moreno, 2008).

Es así como la calidad del empleo de las mujeres es inferior a la de los hombres; sus ingresos son más bajos, tienen menor cobertura de seguridad social, se encuentran en segmentos más precarios y con una fuente de ineficacia y rigidez en el mundo laboral donde encontrándose capacitadas se excluyen para ocupar puestos de trabajo (Torns & Recio, 2012).

Varios investigadores vinculados en la CEPAL, han indagado y profundizado en oportunidades que mejoren la situación de vulnerabilidad de los trabajadores. Pizarro (2001), enuncia dos condiciones de tal suceso, la primera abarca la variante de producción y cambios en el área laboral, la salud, educación y la sindicación; y la segunda hace parte de la desprotección del estado y el predominio que promueve el empeño individual.

De acuerdo con lo anterior, la OIT y sus colaboradores empezaron a trabajar en mejorar los diagnósticos y el fortalecimiento en el implemento de políticas del mercado laboral. Sacando a luz la estrategia de trabajo decente, dicho concepto toma como principio el progreso de varios elementos que se han venido mencionando y abarca otros más para un trabajo con calidad.

Trabajo decente

Surge en los años noventa, planteado por el Director General de la OIT en una conferencia internacional del trabajo, definido como: “el trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con

remuneración adecuada y protección social” (OIT, 1999), es decir, brinda mejorar las condiciones para hombres y mujeres en el mercado laboral y las relaciones de trabajo, bajo condiciones de equidad, igualdad, dignidad y libertad humana. Reduciendo así los niveles de pobreza, y abarcando cuatro elementos, los cuales se interrelacionan y se fortalecen entre sí.

El primero es el empleo, el cual tiene como fin aumentar las oportunidades para ambos géneros de obtener ingresos y un empleo decente, y logrando así la disminución de desigualdad y pobreza (OIT, 2002). Así mismo, este componente cuenta con indicadores para evaluar las oportunidades laborales en cada país, dando cuenta de la evolución del desempleo y el empleo, la informalidad, los trabajadores por cuenta propia, los asalariados y la situación de los jóvenes; encontrando así los cambios en el ambiente de trabajo de un país (RedLat, 2017).

El segundo es la protección social, según la OIT (1991) afirma que es:

La protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos (p.9)

De tal forma, brinda una eficacia ante situaciones vulnerables, gestionando que todas las personas posean derecho a la seguridad económica básica como el seguro de salud, vejez, desempleo, invalidez y muerte, prestaciones familiares por enfermedades o accidentes; teniendo en cuenta las condiciones laborales en las que se esté expuesto, donde no afecte la salud y seguridad del trabajador. Cabe resaltar que este es diferente en cada país, pero aun así se debe establecer para atender las necesidades de todos (OIT, 2002).

El tercero es el diálogo social, el cual es un pilar fundamental para lograr el trabajo decente, donde se encuentra la fomentación del mismo, en la participación de diferentes entes apuntando a cumplir los objetivos pactados. Condiciones como la libertad sindical, de asociación y el reconocimiento asertivo de la negociación que permiten la efectividad del diálogo social (OIT, 2002). El mismo se ha centrado en aquellos trabajadores por cuenta propia y asalariados no sistematizados, buscando soluciones a los problemas logrando un equilibrio sostenible.

Y por último los derechos de los trabajadores, en este se promueve, respeta y se cumple los principios y normas que hacen parte de la libertad sindical y negociación colectiva, la exclusión de la discriminación en materia de empleo u ocupación, la eliminación de trabajo forzoso, entre otros. Teniendo en cuenta la legalización de convenios de la OIT en cada país y las denuncias realizadas por los sindicatos, y así llegar a una negociación colectiva en los países de acuerdo al modelo común de sindicales con el grado de sindicalización e influencia de los líderes sindicales en la base socioeconómica de cada país (OIT, 2002).

De la misma manera varios autores han ido abordando el concepto de trabajo decente, gracias a su integralidad y contenido en el ámbito ético y de equidad social. Sen (2000), afirma: “Es, sin duda, un objetivo de gran calado, puesto que abarca a todos los trabajadores, sea cual sea el modo y el sector en donde trabajen: el trabajo asalariado, por cuenta propia y a domicilio, ya sea en la economía regular o en el sector no estructurado (informal)” (p. 130). También encontramos a Ghai (2003), el cual plantea al trabajo decente como un elemento con el fin de generar los derechos y la seguridad en el trabajo, de esta forma es posible ser implementado a las sociedades en general, donde el pueblo de cada una de ellas se oponga a las inadecuadas condiciones laborales. Y muchos autores más que al hablar de trabajo decente enmarcan el sentido de aspiración universal que este posee.

Justo es decir que dentro de este se encuentra la igualdad de género, por ende, se debe excluir toda discriminación, especialmente en el acceso a profesiones, trabajos, educación, formación y seguridad en el empleo. Debido a que el género femenino es la población más pobre socialmente, especialmente en países en desarrollo, trabajar en la igualdad, respaldar a las mujeres y el trabajo decente para ellas es relevante para brindar justicia social y económica.

Trabajo decente para la mujer

Los cambios que han surgido en el pasar de los años, han apoyado el aumento en la estabilidad de los trabajadores, especialmente las mujeres, ya que se encuentra en vulnerabilidad frente a las condiciones de trabajo como a la baja remuneración laboral, los puestos de trabajo, las horas laboradas, entre otros. Por ende hay que analizar lo que el trabajo decente implica para las mujeres.

Las estadísticas de la OIT (2010) informan que más del 60% del género femenino se encuentra laborando en trabajos informales, teniendo condiciones inseguras, poca inserción en sindicatos y disminución en protección social. Por ende, esta población vive la mayor parte del tiempo diferencias económicas, de género, y normas sociales impuestas, y así misma exclusión por sus compañeros y directores hombres.

En los sectores que se encuentran las mujeres ejerciendo las labores son los siguientes: entre el 60% y el 80% en los servicios, entre el 15% y 25% en la industria, y un pequeño porcentaje en el sector primario. Así mismo la OIT (1999) enuncia que en 1999 el total de empleo creado fue en trabajos informales.

La fuerza laboral femenina se ha venido presentando hace 30 años, debido a la necesidad de generar ingresos a la familia y así solventar las necesidades primarias, también incide los

hogares compuestos por madres solteras. Cabe señalar que debido a que las mujeres trabajadoras se encuentran en ocupaciones de poca productividad o actividades domésticas, de diez mujeres nueve no poseen seguridad social (OIT, 2009).

Si bien es cierto, se ha presentado un aumento en la participación laboral femenina, pero en el caso de las agrícolas que se integran al mundo laboral, este es caracterizado por inadecuadas condiciones laborales de los puestos que ocupan, lo que aumenta la pobreza en este grupo. El ambiente en el que ellas trabajan y viven demuestra que de dos personas una es pobre y de tres una es extremadamente pobre (Faigenbaum, 2013).

El análisis de las brechas de género en políticas de empleo y laborales, nos brinda acercarnos al trabajo decente. Por tal motivo la igualdad de género no debe encontrarse excluido en las organizaciones de trabajo, la protección social y en las estrategias del mercado laboral. Las políticas laborales y de empleo no presentan una postura formal, sino que vivencia desigualdades entre los hombres y las mujeres. Es así como se presenta la necesidad de determinar los resultados que presenta las diferencias de género en el ámbito laboral.

Metodología

Se realizó un estudio de tipo cualitativo, por medio de un estado de arte de carácter documental, se analizan los avances, limitaciones y obstáculos que ha presentado el trabajo decente para la mujer en América Latina; teniendo como propósito el realizar un repaso de la historia y desarrollo del mismo por medio de los diferentes artículos, informes, libros, revistas, investigaciones y documentos.

Autores como Vargas y Calvo (1987); Cifuentes, Osorio y Morales (1993) y Uribe (2005) (como se citó en Guevara, 2016), definen el estado del arte como una investigación de estilo documental con el objetivo de relacionar investigaciones aplicadas y explicativas sobre el tema de interés para el investigador o grupo de investigadores. Tiene como meta principal realizar construcciones sobre bases de datos, por esta razón la información y el análisis planteado en la investigación toma los lineamientos dados por Hoyos (2000), quien hace referencia que tales bases de datos se soporta en el estado actual del conocimiento y el estado de dicho conocimiento con los documentos que sirven para hacer el análisis .

Unidades de análisis

Para Hoyos (2000), las unidades de análisis son todos los documentos que tratan del tema de investigación, donde cada una de ellas contiene información y se puede clasificar en distintas categorías, denominadas “núcleos temáticos”. Para el proyecto se parte de documentos ya existentes para brindar un nuevo enfoque a un objeto de estudio específico, por medio de la obtención de datos de importancia, describiendo el desarrollo que se ha obtenido, ampliando el tema y aportando nuevas perspectivas del área de interés. Recolectándose dicha información de fuentes secundarias (unidades de análisis) como artículos publicados, revistas especializadas, libros, manuales y conferencias realizadas del tema de investigación, además con un código de forma abreviada para cada una de las unidades de análisis. (Apéndice A).

Instrumento

Hoyos (2000) resalta que las fichas bibliográficas son un tipo de instrumento necesario para la construcción de un estado del arte, la cual tiene como función brindar datos fundamentales del tema investigado. Partiendo de lo anterior, para la organización y la clasificación de la información obtenida, se utilizó un tipo de ficha llamada resumen, en la cual se puede especificar las ideas brindadas por el autor o aspectos puntuales del texto, es decir, contiene una síntesis de la información del material investigado.

Las fichas elaboradas se organizaron por categorías que conforman el núcleo temático del trabajo decente, (empleo, protección social, derechos de los trabajadores y dialogo social); así mismo las fichas se derivan por las subcategorías como: desigualdades laborales, seguridad social, participación de la mujer en el mercado laboral, entre otros, conformando todo los aspectos más relevantes que permiten dar a conocer el estado actual de la investigación.

Para la elaboración de la misma se tuvieron en cuenta aspectos como: a. Código de ficha; b. Categorías; c. Título del texto; d. Autor y año; e. País y editorial; f. Especificaciones (Tema, subtema, páginas, otros); y g. Resumen o ideas expresadas por el autor dentro del texto. Las fichas se dividirán por colores dependiendo de las unidades de análisis. (Apéndice B).

A continuación, se definen las categorías y subcategorías relacionadas con el trabajo decente.

Tabla 1 *Categorías del trabajo decente*

Categoría	Definición	Subcategoría	Definición
Empleo	La OIT (2002) busca implementar políticas que brinden la creación de oportunidades de empleo para ambos géneros y así reducir la desigualdad y la pobreza. Alcanzando un desarrollo económico, social y personal.	Desigualdades laborales	Este aspecto consiste en negar la igualdad de oportunidades y trato a los trabajadores, ya sea por pertenecer a un determinado colectivo social o por como la mayoría de investigaciones demuestran, por género (Ghai, 2003).
		Inserción laboral	Es un proceso donde intervienen diversos factores de forma integral, las cuales se encuentran características personales y oportunidades laborales generando empleabilidad enfocada a la persona y su experiencia, así mismo, se encuentra la ocupabilidad que se centra en el contexto Bisquerra (como se citó en Pelayo,2012).
		Participación de la mujer en el mercado laboral	Es la incorporación a una organización, empresa por medio de un tipo de contrato o no, vinculación al sistema de pensión, riesgos laborales y entidad promotora de salud.
Protección social	Aunque este sea diferente entre un país a otro, se debe promover que ambos	Seguridad social	Es un aspecto importante del trabajo decente, debido a que busca atender las

	<p>género posean derecho a la atención de sus necesidades, en especial a una seguridad económica básica, la cual abarca seguro de salud, de desempleo, de invalidez, de vejez, y de muerte, como también prestaciones familiares por enfermedades o accidentes (OIT, 2002).</p>		<p>necesidades, riesgos y circunstancias de los trabajadores y trabajadoras como la enfermedad, el desempleo, la incapacidad, la maternidad, entre otros (Ghai, 2003).</p>
<p>Derechos de los trabajadores</p>	<p>Promueve, respeta y fomenta los derechos y principios a la libertad de sindicación y a los derechos de la negociación colectiva, la exclusión del trabajo forzoso y la eliminación de discriminación hacia el empleo (OIT, 2002).</p>	<p>Derechos laborales</p>	<p>Es el conjunto de principios, acciones y normas que tienen todo los trabajadores, dependiente o independientes con el objeto de garantizar los derechos fundamentales y seguridad social. Todo esto se resume en un sistema jurídico normativo heterónimo y autónomo que se encarga de regular los diferentes tipos de trabajos.</p>
		<p>Libertad de sindicación</p>	<p>Derecho que tienen los trabajadores en construir sus propias organizaciones y velar sus intereses (Ghai, 2003).</p>
<p>Dialogo social</p>	<p>Fomenta la participación de diferentes representantes en busca de la cooperación y</p>	<p>Representación política femenina</p>	<p>Es la participación activa de las mujeres en los órganos de decisión política, con el objetivo de intercambiar</p>

negociación colectiva
en el ambiente
laboral (OIT, 2002).

información y
opinión entre los
representantes.

Resultados

La información presentada a continuación se encuentra organizada según los antecedentes obtenidos de las diferentes bases de datos (SCIELO, EBBSCO, Revista Internacional del trabajo, CEPAL, LA OIT, Repositorio Académico de la Universidad de Chile, SCOPUS) y agrupadas para su análisis en las cuatro categorías del trabajo decente: empleo, protección social, derechos de los trabajadores y diálogo social; dentro de cada categoría se presentan subcategorías que hacen parte de aspectos relevantes de la misma, en la categoría de empleo se presentan las subcategorías de desigualdades laborales, inserción laboral y participación de la mujer en el mercado laboral. En protección social hace parte la subcategoría de seguridad social. En los derechos de los trabajadores se encuentran los derechos laborales y la libertad de sindicación y en diálogo social hace parte la representación política femenina.

Según la información recolectada de los diferentes antecedentes, se realiza la presentación en tablas y gráficas para así obtener un mejor análisis y comprensión de éstos. Dando a conocer la forma en cómo el trabajo decente para la mujer se encuentra distribuida en las diferentes unidades de análisis, países, información publicada, cantidad de publicaciones y los diferentes autores que han trabajado en la temática.

Para lograr una mayor especificación de los datos obtenidos del Trabajo Decente para la Mujer en América Latina, a continuación, se presentan los países donde se han realizado estudios del tema y han avanzado en la investigación de la misma.

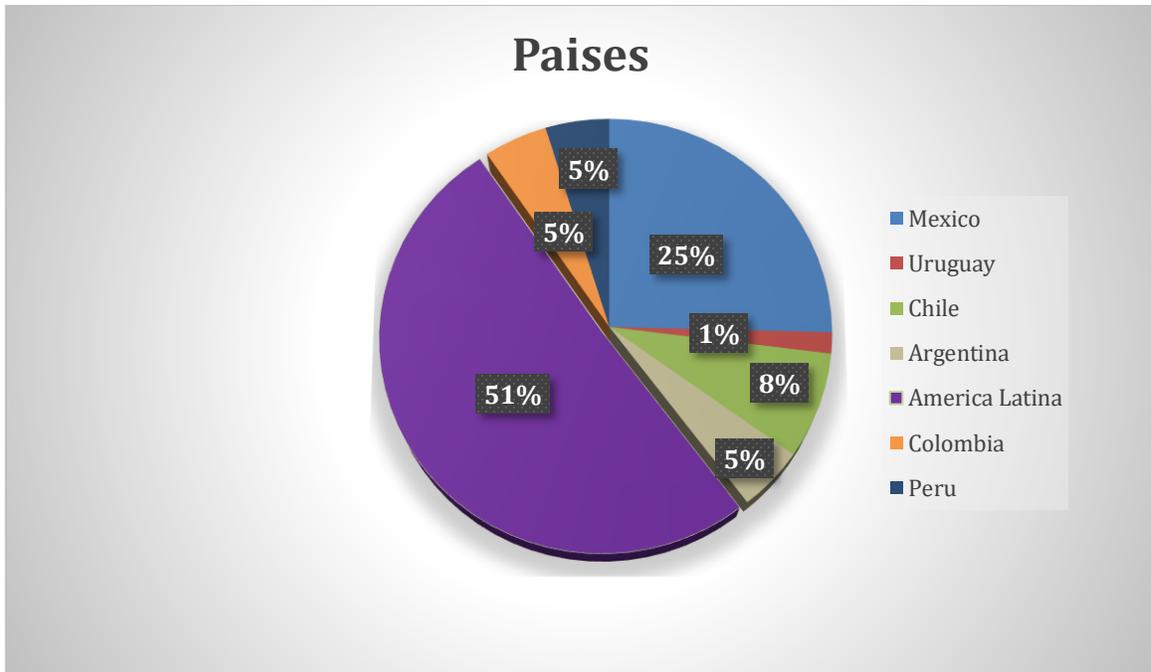


Ilustración 2 Relación de las publicaciones por países sobre trabajo decente para la mujer en América Latina.

Como se observa en la Figura 2, se encuentran estudios generalizados en toda América Latina (51%). Además se encuentran estudios realizados de forma independiente en algunos países que conforman el continente, se destaca en primer lugar estudios realizados en México (25%); también en países como Chile (8%), Argentina (5%), Perú (5%), Colombia (5%) y Uruguay (1%) han realizado estudios de este fenómeno a menor escala.

Tabla 2 *Distribución de las unidades de análisis por países sobre trabajo decente en la mujer en América Latina.*

País	Cantidad	Unidad de Análisis	Total
América Latina	32	Artículo	15
		Conferencia	5
		Libros	9
		Manual	3
Argentina	3	Artículo	3
Chile	5	Tesis	1
		Manual	1
		Artículo	3
Colombia	2	Artículo	2
México	16	Artículo	15
		Tesis	1
Perú	3	Tesis	3
Uruguay	1	Artículo	1
Total			62

Como lo muestra la tabla 2, la cantidad total de referencias encontradas entre artículos, revistas, manuales, libros, tesis y conferencias sobre Trabajo Decente para la Mujer en América Latina fue 62. Agrupados con títulos relaciones con América Latina se encontraron 32, y de forma particular se han realizado investigaciones en México (16), Chile (5), Argentina (3), Perú (3), Colombia (2) y Uruguay (1).

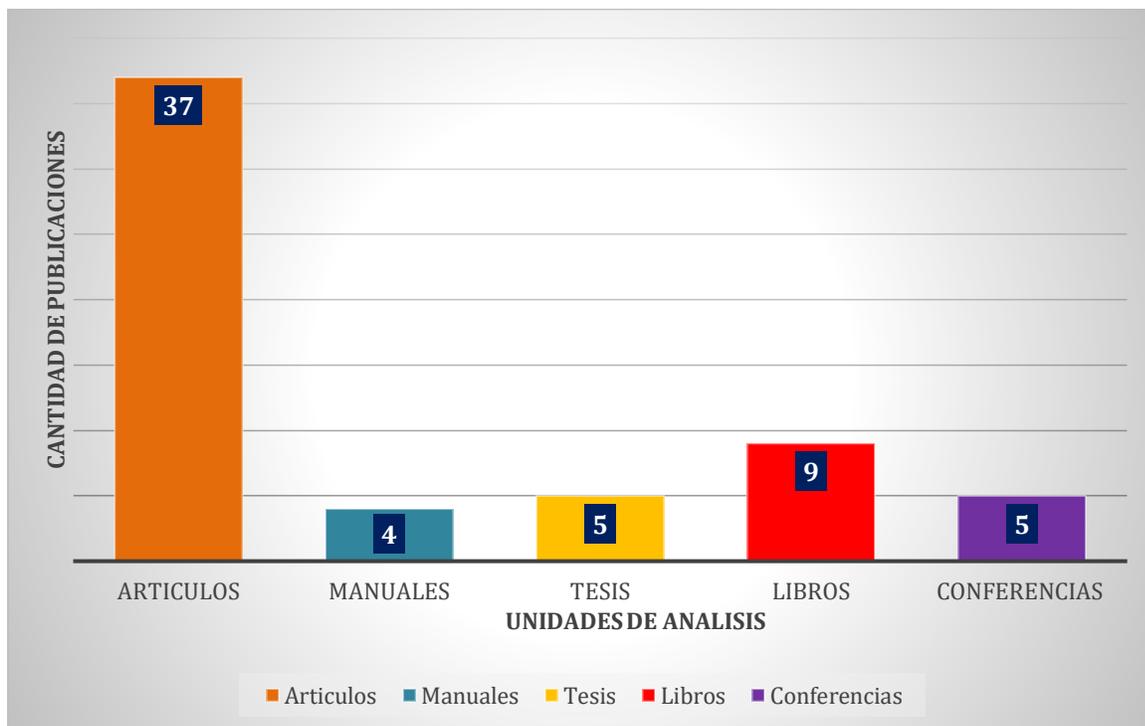


Ilustración 3 Número de publicaciones por unidades de análisis sobre trabajo decente para la mujer en América Latina.

La figura 3, permite evidenciar la información referente sobre Trabajo decente para la mujer en América Latina por unidades de análisis, esto refleja que en los artículos de revistas (37) es donde se encuentra mayor número de publicaciones, seguido por los libros (9), conferencias (5), tesis (5) y manuales (4).

Teniendo como base las unidades de análisis, a continuación, se muestran las categorías y las subcategorías que hacen parte de cada uno de ellos, con el número de publicaciones encontradas de referentes bibliográficos.

Tabla 3 *Distribución de las categorías y subcategorías sobre trabajo decente en la mujer en América Latina en relación con las unidades de análisis*

Categorías	Subcategorías	Unidad de Análisis	Número de Publicación	Total	
Trabajo Decente	Indicadores	Manual	1	3	
		Tesis	1		
		Artículo	1		
Empleo	Desigualdades Laborales	Artículo	16	28	
		Conferencia	1		
		Libro	7		
		Manual	2		
		Tesis	2		
	Inserción Laboral	Artículo	7	9	
		Conferencia	1		
		Libro	1		
	Participación de la Mujer en el Mercado Laboral	Artículo	7	8	
		Tesis	1		
	Dialogo Social	Representación Política Femenina	Artículo	2	2
	Derechos de los Trabajadores	Derechos Laborales	Artículo	2	7
			Conferencia	3	
			Libro	1	
			Tesis	1	
	Libertad de Sindicación	Artículo	1	1	

Protección Social	Seguridad Social	Manual	1	2
		Artículo	1	
Total				60

Como se puede apreciar en la tabla 3, la subcategoría de Desigualdades Laborales que hace parte de la Categoría Empleo posee la mayor cantidad de fuentes referenciales sobre Trabajo Decente para la Mujer en América Latina (28). La segunda subcategoría es la Inserción Laboral, que también se encuentra en la categoría de empleo con 9 publicaciones acerca del tema.

Teniendo en cuenta las categorías y subcategorías relacionadas con el trabajo decente para la mujer, a continuación se hace un análisis descriptivo de ellas (Tabla 4), tomando los elementos comunes de cada una de las referencias que fueron agrupadas en las fichas bibliográficas (Apéndice A).

A continuación se hace una descripción de las categorías y subcategorías relacionadas con trabajo decente para la mujer en América latina, tomando como base el análisis de las fichas bibliográficas.

Tabla 4 *Categorías y subcategorías presentes en las unidades de análisis.*

Categoría	Subcategoría	Descripción
Trabajo Decente	Indicadores	En el 2009, la OIT en su guía de debate aborda el concepto de trabajo decente haciendo referencia a la calidad de las condiciones laborales, las jornadas de trabajo, la discriminación salarial entre otros. A partir de lo anterior surge la necesidad de medir la situación actual sobre el trabajo lo cual desarrollaron cuatro indicadores como empleo, derecho de los trabajadores, protección social, y dialogo social. Sin embargo, el autor Saona (2013) en su investigación argumenta que los objetivos propuestos por la OIT solo se han logrado a nivel comunicacional y en la creación de indicadores, implementando el marco teórico conceptual para las políticas del trabajo.
Empleo	Desigualdades laborales	Las desigualdades laborales se evidencian en diferentes aspectos como discriminación salarial y género debido a factores culturales y sociales, prejuicios y estereotipos, falta de oportunidades, altas tasas de desempleo, entre otros. Históricamente los roles y las tareas asignadas por sexo han variado, además la desigualdad educativa apunta que a pesar de obtener un alto nivel de educación ambos géneros, excluyen a las mujeres con mayor nivel educativo e incluyen a hombres con menor nivel educativo (Vásconez, 2017). Sin embargo, el mismo autor expresa que la inserción laboral ha aumentado pero no asegura el acceso a un empleo en condiciones adecuadas. De acuerdo a lo anterior, Gamboa (2005) en su investigación manifiesta que las mujeres se mueven entre el desempleo, subempleo y los trabajos mal remunerados en relación con los hombres, afirmando que es un problema que tiene que ver las con las condiciones del mercado laboral y las brechas de

género. Otro punto relevante encontrado es la segregación ocupacional, la cual representa las desigualdades entre hombres y mujeres en la estructura organizacional, provocando discriminación y exclusión laboral de las mujeres en varios sectores y un alto índice de ocupación en cargos con menor estatus y condiciones de trabajo no favorables (Kuri, 2014).

Inserción laboral	La inserción laboral ha aumentado en algunos aspectos y disminuido en otros, las bajas tasas de desempleo, la discriminación salarial, las brechas de género se encuentran relacionadas con las ofertas laborales, el género y los aspectos personales y familiares respecto a la conducta de las mujeres en el mercado laboral. Llama la atención el aumento en la participación laboral de las mujeres, pero persisten dificultades para una inserción y permanencia laboral en condiciones dignas en relación con los hombres. Además varios resultados afirman que existen diversos aspectos que inciden en la inserción laboral como la exclusión social, la segregación ocupacional y prejuicios culturales (Espino & Sauval 2016; Abramo 2001).
----------------------	--

Participación de la mujer en el mercado laboral	La participación de la mujer en el ámbito laboral es reducido debido a diversos factores, según Sánchez (2012) las mujeres desempeñan dos labores principales: formar parte de una familia (labores domésticas) y laborar en una empresa, definiéndola como doble jornada. La labor doméstica del hogar es mal valorado ya que nunca lo ven como un trabajo por no obtener un salario, una seguridad social, entre otros. Por otro lado, los autores Castro, García y Badillo (2011) en sus resultados explican que la participación laboral de las mujeres casadas es menor que la de sus cónyuges dichas diferencias se va reduciendo a mayor nivel de educación y los altos ingresos de los hogares, en consecuencia se tiene que entre más alto sea el nivel de educación mayor será la probabilidad de participar en el mundo laboral, mientras que el nivel alto de educación del cónyuge menor será dicha probabilidad para la pareja. Sin embargo, en Argentina las estadísticas demuestran
--	---

		que la participación de la mujeres a puesto gerencial aumentado, pero este índice de progreso es lenta, irregular y desalentadora a veces debido a los prejuicios y obstáculos recurrente en los lugares de trabajo (Heller, 2013).
Dialogo Social	Representación política femenina	La representación política femenina ha sido implementada en los partidos políticos, para generar espacios sin limitaciones de la normatividad y las diferentes culturas, en base a la implementación de capacitaciones y/o cursos en general que permitan fortalecer el liderazgo de las mujeres elegidas para el cargo, como también brindar sensibilización de género a hombres y mujeres (Araujo 2008; Fernández 2011).
Derechos de los Trabajadores	Derechos laborales	Hay varios factores que afectan la inseguridad laboral para las mujeres, y las instituciones sociales y políticas no han asumido la responsabilidad en la gestión del riesgo y el bienestar del género femenino orientado al mercado, por lo tanto autores como Pautasi, 2005; Nieves, 2001 y Pachecho, 2012 mencionan que es necesario el esfuerzo de los gobiernos latinoamericanos para articular políticas centradas en la equidad de género, específicamente de carácter laboral y económico, en busca de la protección a la mujer permitiendo armonizar adecuadamente las responsabilidades laborales y avanzando en la igualdad de oportunidades y trato para ambos géneros.
	Libertad de sindicación	La participación de las mujeres en el mundo sindical permite aproximarse a la equidad con el género masculino en el ámbito laboral, Ravelo y Sánchez (1997), concluyeron que la participación en los sindicatos es un trabajo equitativo de forma que puedan conservar y profundizar las demandas de género, mejorar las condiciones de vida y las laborales, buscando objetivos inmediatos y a largo plazo.
Protección Social	Seguridad Social	Son varios los problemas que enfrentan las mujeres con las instituciones de seguridad social entre los que se destacan el subempleo, desempleo y el aumento del empleo informal lo cual son excluidas

de la cobertura de la seguridad social, ocasionando desprotección total, empobrecimiento y dependencia de las instituciones de asistencia social (Mendizabal, 2007).

Discusión

El mercado laboral en las últimas décadas ha tenido grandes avances en la incorporación de la mujer y frente a este fenómeno no solo se han identificado oportunidades sino también obstáculos en su inserción y permanencia como la discriminación, los maltratos y las desigualdades que limitan las oportunidades laborales, siendo un problema persistente y demostrable en América Latina. Presentándose en menor o mayor escala en cada país según sus características y políticas institucionales, estructurales, socioeconómicas y culturales. En este sentido se demuestran índices de prejuicio en base a la aceptación de la mujer para desenvolverse en el mundo del trabajo.

Los anteriores aspectos dejan ver que existe vulnerabilidad laboral, reflejada en el incumplimiento de los derechos de las mujeres trabajadoras, la precariedad de las condiciones laborales que éstas enfrentan en sus puestos de trabajo, con contratos temporales y con pocos beneficios a diferencia al de los hombres y generándoles consecuencias como la pobreza, la falta de más y mejores oportunidades entre otros.

En este orden de ideas, la exclusión de las mujeres en el mercado laboral se ha presentado como una limitante debido a que genera desmotivación, falta de compromiso e interés en sus actividades laborales, debido a los abusos y maltratos que experimentan a diario, provocando en ellas consecuencias de diferentes tipos por ejemplo la renuncia emocional y la insatisfacción de encontrarse en el puesto de trabajo que nos las construye o dignifica y deciden por voluntad propia retirarse o en el peor de los casos sostenerse en contra de su voluntad, como medio de subsistencia.

Cabe señalar, la importancia en avanzar e implementar políticas públicas para que sean adaptadas por las organizaciones con el fin de mejorar las condiciones de los trabajadores y en especial las mujeres, puedan ejercer y desarrollarse como personas y como profesionales.

Frente a esta realidad, la OIT hacia finales de los noventa da a conocer el concepto de trabajo decente, el cual busca que todas las personas sin importar su género hagan parte de un trabajo que respete sus principios y derechos laborales, con un ingreso justo y proporcional a la

actividad realizada, sin ningún tipo de discriminación y teniendo en cuenta la protección social, diálogo social y el tripartismo.

Con el fin de enfrentar estas problemáticas sobre las desigualdades laborales, las malas condiciones de los puestos de trabajo y la ausencia de empleos productivos; la OIT formula un objetivo general que abarca promover el trabajo decente en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, lo cual está enfocado a todo tipo de población trabajadora sin importar el sector en donde se desempeñe, de forma independiente, formal e informal.

Urmeneta (2013), afirma que al analizar los esfuerzos de la OIT, concluye que sus grandes logros se han alcanzado a nivel comunicacional y por medio de la creación de indicadores, implementando el marco teórico conceptual para las políticas económicas y sociales del ámbito laboral. De igual forma, propone en crear un instrumento que aborde el trabajo decente en su multidimensionalidad y no limitándose solo a las políticas laborales, siendo una forma efectiva de abordar la diversidad de los aspectos que hacen parte del mismo, y asegurar que los trabajos cumplan con las normas estipuladas para un trabajo en condiciones dignas.

Con el objetivo de hacer un seguimiento a estrategias dinámicas que involucren las dimensiones del trabajo decente, es necesario continuar con la investigación en este campo, donde los hombres y las mujeres se encuentren beneficiados de manera conjunta, eliminando cualquier tipo de discriminación, desigualdad y diferencias en los salarios, puestos de trabajo, jornadas laborales, cobertura social y condiciones de contratación, para así generar empleos en condiciones favorables. Teniendo en cuenta medidas que brinden el reconocimiento de estos aspectos, como la investigación, vigilancia, control e inspección por parte de los entes reguladores, y no solo la normatividad para que sea garantía de la misma o de su efectividad.

Si bien es cierto, en América Latina se han registrado altas tasas de crecimiento económico, teniendo efectos positivos en la generación de empleo, pero precario en la calidad de las condiciones, mala remuneración, falta de oportunidades y el acceso a la educación es limitado lo cual afecta directamente a la población femenina. Además el poder de negociación y toma de decisiones es restringido, sin contar con la responsabilidad de las laborales domesticas generando mayor trabajo para las mujeres, este fenómeno es conocido como doble jornada.

Es así como el querer obtener un futuro en el ámbito laboral, requiere alcanzar el desarrollo inclusivo, equitativo y sostenible en los países latinoamericanos desarrollados y en desarrollo por medio del trabajo decente, el cual profundice en la comprensión de las acciones necesarias, las condiciones para que estas acciones obtengan resultados positivos, los obstáculos que se deben eliminar para que funcionen las mismas y las estrategias a implementar garantizando el cumplimiento de los derechos laborales y la integración progresiva del género femenino al mercado laboral en condiciones dignas.

En conclusión, es importante resaltar que es necesario poner fin a todo tipo de discriminación contra las mujeres, las formas de violencia en las empresas de ámbito público y privado, reconociendo y valorando el trabajo del género femenino en las organizaciones; donde no solo se encuentren ejerciendo trabajos de tipo doméstico e informal, ni de tiempo parcial o con contratos temporales, y que puedan acceder a la protección social, como al pago de pensión, protección de la maternidad y prestaciones por desempleo; logrando lo anterior por medio de un conjunto de políticas y prácticas adecuadas y así reducir la desigualdad, la pobreza y la exclusión social (OIT, 2016).

Referencias

- Abramo, L. (2004). ¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: ¿Una fuerza de trabajo secundaria? *Revista Estudios Feministas*, 12() 224-235. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=38112213>
- Abramo, L. (2006). Trabajo decente y equidad de género en América Latina. Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado de http://guiaderecursos.mides.gub.uy/innovaportal/file/21571/1/12_oit-trabajo_decente_y_euidad_de_genero.pdf*
- Actis Di Pasquale, E. (2005). Déficit de trabajo decente en hombres y mujeres. Una aproximación a través de indicadores. Recuperado de <http://nulan.mdp.edu.ar/1265/1/00333.pdf>*
- Albanesi, R. (2015). Historia reciente del trabajo y los trabajadores. Apuntes sobre lo tradicional y lo nuevo, lo que cambia y permanece en el mundo del trabajo. Trabajo Y Sociedad, (25), 387-403. Recuperado de <https://doaj.org/article/69a0a78f6d1b4e228fa175ae67be1e82>*
- Álvarez, S. (2005). Trabajo y producción de la pobreza en Latinoamérica y el Caribe (1a ed. ed.). Buenos Aires: CLACSO. Recuperado de <http://www.econis.eu/PPNSET?PPN=504383957>*
- Alvis, N., Yáñez, M., Quejada, R., Acevedo, K., & Del Río, F. (2010). Fecundidad y participación de la mujer en el mercado laboral en la Costa Caribe y en Colombia. Revista Gerencia Y Políticas De Salud, 9(19), 90-107.*
- Arango, L. G. (1997). " La clase obrera tiene dos sexos". Avances de los estudios latinoamericanos sobre género y trabajo. *Nómadas (Col)*, (6). <http://www.redalyc.org/html/1051/105118999007/>*

- Araujo, K. (2009). *Individuo y feminismo. Notas desde América Latina. Íconos. Revista de Ciencias Sociales*, (33). Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/509/50903312/>
- Arteaga, N. (2000). *El trabajo de las mujeres policías. El Cotidiano*, 16() 74-83. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32510107>
- Aspiazu, E. (2016). *Heterogeneidad y desigualdades de género en el sector Salud: entre las estadísticas y las percepciones sobre las condiciones de trabajo. Revista Pilquen - Sección Ciencias Sociales*, 19() 55-66. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=347544730004>
- Beltrán, E. (2004). *Una aproximación a la problemática de género y etnicidad en América Latina*. Recuperado de http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5919/1/S04141_es.pdf
- Casanueva, C., & Rodríguez, C. (2009). La calidad de las condiciones de trabajo y su relación con la educación, género, región y exposición a la globalización en México. *Región y sociedad*, 21(45), 3-44. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-39252009000200001&lng=es&tlng=es.
- Castro, E., García, G & Badillo, E. (2011). *La participación laboral de la mujer casada y su cónyuge en Colombia: Un enfoque de decisiones relacionadas. Lecturas de Economía*, () 171-201. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=155222746007>
- Cebrián, I., & Moreno, G. (2008). *La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español: desajustes y retos. Economía industrial*, (367), 121-137.
- Chant, S. & Pedwell, C. (2008). *Las mujeres, el género y la economía informal: evaluación de los estudios de la OIT y orientaciones sobre el trabajo futuro. Oficina Internacional del Trabajo*.

Cifuentes, M.; Osorio, F. & Morales, M. (1993). Una perspectiva hermenéutica para la construcción de estados del arte. Cuadernillos de trabajo social. Manizales: Universidad de Caldas

Comisión económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2007). A. Latina Caribe: Trabajo femenino es fundamental para superación de la pobreza. AlterPresse. Recuperado de <http://www.alterpresse.org/>

Comisión económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2007). Trabajo femenino contribuye a lucha contra pobreza en Latinoamérica. Recuperado de <http://www.cepal.org/mujer/noticias/paginas/7/29257/Univision.com.pdf>

Comisión económica de América Latina y el Caribe. (2016). Pese a avances en el nivel educacional de las mujeres, persiste brecha salarial de género en la región. Recuperado de <https://www.cepal.org/es/comunicados/pese-avances-nivel-educacional-mujeres-persiste-brecha-salarial-genero-la-region>

Comisión económica de América Latina y el Caribe. (2017). CEPAL: Tasa de participación laboral femenina se ha estancado en torno al 53% en la región y persisten sesgos de género en el mercado de trabajo. Recuperado de: <https://www.cepal.org/es/comunicados/cepal-tasa-participacion-laboral-femenina-se-ha-estancado-torno-al-53-la-region>

Contreras, F., Pedraza, J., & Mejía, X. (2012). La mujer y el liderazgo empresarial. Diversitas: Perspectivas en Psicología, 8(1). Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/679/67923973012/>

- Daeren, L. (2000). *Mujeres empresarias en América Latina: el difícil equilibrio entre dos mundos de trabajo. Desafíos para el futuro. Seminario Internacional de la Mujeres Empresarias "SIME 2000". Primer seminario internacional de la CEPAL, Santiago de Chile, Chile.*
- Daeren, L. (2001). *Enfoque de género en la política económica-laboral: El estado del arte en América Latina y el Caribe. CEPAL. Recuperado de http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5874/S01020192_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y*
- Del Castillo, I. (2004). *EL EMPLEO FEMENINO EN AMÉRICA LATINA. Recuperado de <http://www.cimacnoticias.com.mx/especiales/coinversion2007/mujeresambitolaboral/contexto/contextolatino/empleofemeninoenal.pdf>*
- De la O, M. (2000). *Flexibilidad, trabajo y mujeres: ausencia y presencia en los estudios del trabajo en México, 1988-1998. Región y sociedad, 12(19), 84-134. Recuperado en 29 de septiembre de 2017, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-39252000000100003&lng=es&tlng=es*
- De Oliveira, O., & Arizaz, M. (2000). *Trabajo femenino en américa latina: un recuento de los principales enfoques analíticos. Recuperado de <http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/publicaciones/libros/Tratadolatinoamericanodesociologiadeltrabajo/Trabajofemenino.pdf>*
- De Pablo, J., Capobianco, M. & Uribe, J. (2017). *Vulnerabilidad laboral de la mujer rural latinoamericana. Nóesis. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades, 26() 130-151. doi:<http://dx.doi.org/10.20983/noesis.2017.2.6>*

- Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE. (2017). Mercado laboral por sexo. Recuperado de http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_genero/bol_eje_sexo_jun_17_ago17.pdf*
- Díaz, E. (2015). La desigualdad salarial entre hombres y mujeres: alcances y limitaciones de la ley n° 20.348 para avanzar en justicia de género. Recuperado de http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-105461_recurso_1.pdf*
- Dinerstein, A. & Neary, M. (2009) “Introducción” en El trabajo en debate. Una investigación sobre la teoría y la realidad del trabajo capitalista. Dinerstein y Neary compiladores Ediciones Herramienta. Buenos Aires.*
- Escalera, M. & Herránz, J. (2000). Trabajo y salud en la mujer: análisis comparativo de mujeres con trabajo remunerado y amas de casa. Clínica y Salud, 11() 195-229. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180618250003>*
- Espino, A. (2013). Brechas salariales en Uruguay: género, segregación y desajustes por calificación. Problemas del Desarrollo. Revista Latinoamericana de Economía, 44() 89-117. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11826969005>*
- Espino, A. & Sauval, M. (2016). ¿Frenos al empoderamiento económico? Factores que limitan la inserción laboral y la calidad del empleo de las mujeres: el caso chileno. Desarrollo y Sociedad, () 305-360. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=169146817008>*
- Faigenbaum S. (2013): Pobreza rural y políticas públicas. RLC-FAO. Recuperado de <http://www.fao.org/3/a-i3069s.pdf>*

- Fernández, A. (2011). *Las cuotas de género y la representación política femenina en México y América Latina*. *Argumentos*, 24() 247-274. Recuperado de <http://www.uacm.kirj.redalyc.redalyc.org/articulo.oa?id=59520783010>
- Flores, L., & Salas, I. (2015). *Las brechas de género en la calidad del empleo en México. Una valoración basada en modelos de lógica difusa*. *Revista Análisis Económico*, XXX (75), 89-112. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/413/41343702004.pdf>
- Gálvez, T. (2001). *Aspectos económicos de la equidad de género*. CEPAL. Recuperado de <http://repositorio.cepal.org/handle/11362/5882>
- Gamboa, I. (2005). *Subempleo y desempleo, un lugar para el trabajo de las mujeres*. *Revista Espiga*, () 101-108. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=467846085007>
- Guevara, R. *El estado del arte en la investigación: ¿análisis de los conocimientos acumulados o indagación por nuevos sentidos?* *Folios*. 2016;1(44):165-179. recuperado de <https://doaj.org/article/0b27f84d3b7a416fb0007f40b9abcb6e>.
- Ghai, D. (2003). *Trabajo decente. Concepto e indicadores*. *Revista internacional del trabajo*, 122(2), 125-160.
- Gimeno, M. (sf). *La influencia de la innovación tecnológica sobre el significado del trabajo en trabajadores del sector cerámico. 1- 10*. Recuperado de http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/80567/forum_1995_6.pdf?sequence
=
- Heller, L. (2013). *Mujeres en la cumbre corporativa: el caso de la Argentina*. *Revista del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo (CESOT)*. Recuperado de <http://ojs.econ.uba.ar/ojs/index.php/CESOT/article/view/514/951>
- Hobsbawm, E. (1998) *La era del capital, 1848-1875*. Editorial Crítica. Barcelona.

- Horbath, J. & Gracia, A. (2014). *Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial en México. Economía, sociedad y territorio*, 14(45), 465-495. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-84212014000200006&lng=es&tlng=e
- Hoyos, C. (2000). *Un modelo para la investigación documental: Guía teórico- práctica sobre construcción de Estados del Arte*. Medellín: Señal Editora.
- Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo (ISCOD). (2009). *Guía de debate: Trabajo decente, vida decente para la mujer: los sindicatos toman la iniciativa por la justicia e igualdad económica y social*. Recuperado de: <http://www.iscod.org/iscodesp/delegnava/Biblioteca%20Interna/Guia%20debate%20Trabajo%20Decente%20mujeres%2009.pdf>
- ISCOD. (2009). *Guía para el trabajo decente con derechos*. Recuperado de <http://www.iscod.org/Publicaciones/Guia%20de%20trabajo%20decente%20para%20una%20globalizaci%C3%B3n%20con%20derechos.pdf>
- Jiménez, R., & Fernández, J. (2003). *La igualdad de género en el derecho laboral centroamericano*. San José (OIT). <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/icap/unpan045509.pdf>
- Kuri, I. (2014). *Women and the labor market: Analysis of Occupational Sex Segregation in México*. *International Journal of Innovation and Applied Studies*, vol. 9, no. 1, pp. 279–286. Recuperado de www.ijias.issr-journals.org/abstract.php?article=IJIAS-14-253-06
- Loggia, S. (1998). *Legislación laboral y participación de la mujer en el mercado de trabajo. El caso de Suecia y México: un análisis comparativo*. *Papeles de Población*, 4() 95-125. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11201505>
- López, A. (2010). *Feminismo y emancipación en el ideario de las mujeres trabajadoras. Argentina y Chile en el centenario*. *Procesos Históricos*, () 24-37. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20016326003>

- Maurizio, R. (2010). *Enfoque de género en las instituciones laborales y las políticas del mercado de trabajo en América Latina*. CEPAL. Recuperado de http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5922/S045390_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Méda, D. (2007). *¿Qué sabemos sobre el trabajo?* Revista de trabajo, 3(4), 17-32.
- Mendizábal, G. (2007). *¿Discrimina la seguridad social a las mujeres?* Revista Latinoamericana de Derecho Social, () 115-136. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429640259006>
- Murdoch, L. (1996). *Peligro: el trabajo de las mujeres avanza*. Papeles de Población, () 80-84. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11201108>
- Neffa, J. (1999). *Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate*. Orientación y sociedad, 1, 127-161. Recuperado de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-88931999000100007&lng=es&tlng=es.
- ONU Mujeres, (2016). *El progreso de las mujeres en el mundo 2015-2016. Transformar las economías para realizar los derechos. resumen*. Revista Estudios Feministas, 24() 589-614. Recuperado de <http://revele.com.veywww.redalyc.org/articulo.oa?id=38145732012>
- Organización Internacional del Trabajo OIT (1999). *Memoria del Director General: Trabajo decente*. Recuperado de <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

Organización Internacional del Trabajo OIT (Junio, 1999). Conferencia Internacional del Trabajo. Trabajo Decente. Recuperado de

<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

Organización Internacional del Trabajo OIT. (1991). Administración de la seguridad social.

Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067592.pdf

Organización Internacional del Trabajo OIT (2001). Formación para el trabajo decente.

Recuperado de file:///D:/Downloads/formacion_trabajo_decente.pdf

Organización Internacional del Trabajo OIT (2002). Nuevos indicadores para el índice de

desarrollo del trabajo decente. Recuperado de <http://recap.itcilo.org/es/documentos/files-1/nuevos-indicadores-para-el-indice-de-desarrollo-del-trabajo-decente>

Organización Internacional del Trabajo OIT. (2009). Guía sobre los nuevos indicadores de

empleo de los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Incluido el conjunto completo de indicadores de trabajo decente. Recuperado de:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_emp/documents/publication/wcms_110513.pdf

Organización Internacional del Trabajo OIT (2010). Las buenas prácticas de la inspección el

trabajo en Brasil. La inspección del trabajo en Brasil: por la promoción del trabajo decente. Brasilia: Organización Internacional del Trabajo

Organización Internacional del Trabajo OIT. (2010). Panorama laboral 2009. América Latina y el Caribe. Primera Edición. Lima.

- Organización Internacional del Trabajo OIT. (2012). Avances hacia el trabajo decente en Argentina: resultados del Programa de Trabajo Decente por País 2008-2011. Recuperado de http://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/WCMS_206420/lang-es/index.htm*
- Organización Internacional del Trabajo OIT. (2013). trabajo decente e igualdad de género. recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-santiago/documents/publication/wcms_233161.pdf*
- Organización Internacional del Trabajo OIT. (s.f.). Igualdad de género en América Latina y el caribe. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/--ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_206420.pdf*
- Pacheco, L. (2012). La igualdad de oportunidades y el derecho al trabajo de la mujer: un esfuerzo internacional de protección social. IUS. Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla A.C., VI() 108-129. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=293222991008>*
- Pautassi, L. (2004). Regulación del trabajo y relaciones sociales de género en América Latina. Seminario Internacional: “Mujeres, economía y pobreza en América Latina”. Quito, Ecuador.*
- Pautassi, L. (2005). Legislación laboral y género en América Latina. Avances y omisiones. En I. Arriagada (editora). Políticas hacia las familias, protección e inclusión sociales. Seminario de División de desarrollo social. CEPAL, Santiago de Chile, Chile.*
- Pérez, M. & Meza, E. (2012). Capital Social y Competencias Profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral. Recuperado de <http://www.eumed.net/>*

Pizarro, R. (2001). *La vulnerabilidad social y sus desafíos: una mirada desde América Latina*.

CEPAL.

Ravelo, P. & Sánchez, S. (1997). *Las mujeres en los sindicatos en México Los dilemas del género y la clase*. *Espiral*, VII() 139-162. Recuperado de

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13870907>

Recatalá, L., Ortega, M., & Herrero, F. (2009). *Discriminación de la mujer en el trabajo*. *Jornades de Foment de la Investigació*.470-480. Recuperado de http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/77766/forum_2009_34.pdf

RedLat. (2017). *La Construcción del Trabajo Decente en América Latina*. Recuperado de

http://www.redlat.net/site/wp-content/uploads/2016/01/ESPRegional-2016_abril_final.pdf

Rico, M. (2001). *El trabajo de las mujeres. Amenazas, seguridades y necesidad de políticas públicas. Notas para un debate. Ponencia desarrollada en el Seminario Precariedad Laboral, Vulnerabilidad Social y Seguridad Socieconómica, Buenos Aires, 25*.

Rodríguez, R. & Castro, D. (2014). *Discriminación salarial de la mujer en el mercado laboral de México y sus regiones*. *Economía, Sociedad y Territorio*, XIV() 655-686. Recuperado

de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11131650003>

Salanova, M. (1992). *Un estudio del significado del trabajo en jóvenes de primer empleo*. Tesis doctoral no publicada, Universidad de Valencia.

Sánchez, M. & Ambrosio, M. (2010). *ACOSO LABORAL CONTRA LA MUJER EN MÉXICO (MOBBING)*. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, () 453-463. Recuperado de

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429640265017>

- Sánchez, C. (2012). *Satisfacción de mujeres trabajadoras con la relación familia y trabajo*.
Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social, 50() 135-140. Recuperado de
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=457745494005>
- Sen, A. (2000). "Trabajo y derechos". *Revista Internacional del Trabajo*, 119, 2: 129-139.
Recuperado de <http://ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/sen.pdf>
- Soto, G. (2012). *Factores que condicionan el desempeño femenino en América Latina*. *Gaceta Laboral*, 18(3), 289-308.
- Torns, T. & Recio, C. (2012). *Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación*. *Revista de economía crítica*, 14(segundo semestre), 178-202.
- Uribe, J. (2005). *La investigación documental y el estado del arte como estrategias de investigación en ciencias sociales en la investigación en ciencias sociales*. *Estrategias de investigación*. Bogotá: Ediciones Universidad Piloto de Colombia.
- Urmeneta, B. S. (2013). *Necesidad de Aplicar el Trabajo Decente de Forma Efectiva. Una Propuesta para Chile (tesis de pregrado)*. Universidad de Chile, Santiago de Chile.
- Valenzuela, I. (2016). *Karl Polanyi y la teoría social en América Latina: avances, desarrollos y desafíos actuales*. *POLIS, Revista Latinoamericana*, 15 (45), 249-269
- Vargas, G. & Calvo, G. (1987). *Seis modelos alternativos de investigación documental para el desarrollo de la práctica universitaria en educación*. *Educación Superior y Desarrollo*, 5
- Vásconez, A. (2017). *Crecimiento económico y desigualdad de género: análisis de panel para cinco países de América Latina*. *Revista De La CEPAL*, (122), 85-113.
- Vilela, L. (1998). *Psicología del Trabajo y las Organizaciones*. *Concepto, Historia y Método*.

Villacìs, A. y Reis, M. (2015). *Análisis de la vulnerabilidad laboral y los determinantes del trabajo decente. El caso de Ecuador 2008-2011*. Revista De Economía Del Rosario, 18(2), 157-185. Recuperado de <http://revistas.urosario.edu.co/index.php/economia/article/view/4943/3382>

Weller, J. (2011). *Panorama de las condiciones de trabajo en América Latina*. Nueva Sociedad, 232, 32-50. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/871386201>

Apéndices

Apéndice A

Código de ficha por unidades de análisis

Unidades de análisis	Cód.
Artículo y revista	R-AR
Libro	R-L
Manuales	R-M
Resultados de Conferencias	R-RC
Tesis	R-T

Apéndice B

Modelo de Ficha de Resumen

CODIGO DE FICHA	CATEGORIAS
-----------------	------------

TITULO DEL TEXTO	
Autor y año	
País y editorial	
Especificaciones (Tema, subtema, páginas, otros)	
Resumen o ideas expresadas por el autor dentro del texto.	

Ejemplo de Ficha de Resumen

R- M 002	EMPLEO DESIGUALDADES LABORALES
TRABAJO DECENTE Y DESIGUALDAD DE GENERO	
Aragón, L. (2005)	
Brasil, Oficina Internacional del Trabajo (OIT)	
Equidad de género en América Latina	
La desigualdad de género se presenta debido a varios factores, los cuales se ven vulnerables los derechos de las mujeres debido a la exclusión y discriminación por su raza, etnia, entre otros.	

Clasificación de las fichas por colores según unidad de análisis

Unidades de análisis	Color
Artículo y revista	Verde
Libro	Rojo
Manuales	Azul

Resultados de Conferencias

Morado

Tesis

Amarillo

Fichas bibliográficas

R- AR 001	TRABAJO DECENTE INDICADORES DEL TRABAJO DECENTE
TRABAJO DECENTE CONCEPTO E INDICADORES	
Ghai, D. (2003)	
Revista internacional del trabajo	
Trabajo decente PP. 125-160	
<p>Actualmente el trabajo decente se encuentra conformado por cuatro elementos: el empleo, la protección social, el dialogo social y los derechos de los trabajadores. Dentro de cada uno de ellos se encuentran unos indicadores que tienen como finalidad medir el alcance del objetivo planteado. En el empleo se encuentra: el trabajo remunerado, la posibilidad de empleo y las condiciones de empleo; en la seguridad social se presenta la protección hacia los trabajadores de los diferentes tipos de riesgos y circunstancias; en los derechos fundamentales se tiene en cuenta: el trabajo infantil y el trabajo forzoso, la discriminación en el trabajo y la libertad de sindicación; y por último, el dialogo social se desenvuelve en: la negociación colectiva, la democracia económica, la participación en el ámbito nacional.</p>	

R-M 001	TRABAJO DECENTE INDICADORES DEL TRABAJO DECENTE
TRABAJO DECENTE, VIDA DECENTE PARA LA MUJER: LOS SINDICATOS TOMAN LA INICIATIVA POR LA JUSTICIA E IGUALDAD ECONÓMICA Y	

SOCIAL

Morris, J. (2009)

Bruselas, Guía de debate

Promoción del trabajo decente

La Confederación Sindical Internacional llevo a cabo la 1º Conferencia Mundial para la Mujer con el objetivo de supervisar y trabajar en la implementación de los programas sobre trabajo decente en torno a la creación de empleo, la negociación colectiva, la protección social, la participación de las mujeres en el mercado laboral, los derechos en el trabajo, entre otros temas. En la Guía de Debate proporcionan datos estadísticos, estudios de casos, documentos relevantes para observar el impacto de la crisis mundial en las mujeres trabajadoras. Además dispone de cuatro capítulos e introduce el concepto de trabajo decente para abordar el déficit que se está presentando, así mismo aportan los objetivos estratégicos con la finalidad promover el trabajo decente lo cuales son: las oportunidades de empleo e ingresos, los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la protección social y el diálogo social.

R-T 001

**TRABAJO DECENTE
INDICADORES DEL TRABAJO DECENTE**

NECESIDAD DE APLICAR EL TRABAJO DECENTE DE FORMA EFECTIVA. UNA PROPUESTA PARA CHILE

Urmeneta, B. (2013)

Santiago de Chile: Universidad de Chile

Políticas de trabajo decente

El concepto de trabajo decente fue desarrollado a partir de la necesidad generar y mantener empleos productivos en condiciones dignas, enfrentar los problemas de desigualdades de género en el mercado laboral, esto surge desde la Organización Internacional del Trabajo. A pesar de las agendas realizadas por la OIT, se concluye que los objetivos solo se han logrado a nivel comunicacional y en generación de políticas e indicadores. Sin embargo, siguen trabajando en la implementación de políticas tanto económicas como sociales de forma sostenible. En este documento proponen la creación de un Sistema de Evaluación de Calidad Laboral para evaluar las características de un trabajo decente.

R-AR 002

**EMPLEO
DESIGUALDADES LABORALES**

BRECHAS SALARIALES EN URUGUAY: GÉNERO, SEGREGACIÓN Y DESAJUSTES POR CALIFICACIÓN. PROBLEMAS DEL DESARROLLO

Espino, A. (2013)

México: Revista Latinoamericana de Economía

Brechas salariales PP. 89-117

La brecha salarial ha persistido debido a la segregación ocupacional de las mujeres, a sectores con inadecuadas remuneraciones y sobre todo al género de las personas. Por tal razón continua la desigualdad de género asociada a varios factores ajenos y propios del mundo laboral.

R-AR 003

**EMPLEO
DESIGUALDADES LABORALES**

CRECIMIENTO ECONOMICO Y DESIGUALDAD DE GENERO: ANALISIS DE PANEL PARA CINCO PAISES DE AMERICA LATINA

Vasconez, A. (2017)

Revista de la CEPAL

Crecimiento económico y desigualdad de género PP. 85-113

El aumento de la participación laboral de las mujeres tiene resultados positivos en el crecimiento profesional, personal y el bienestar que este brinda, pero así mismo presenta un choque en las relaciones económicas de los géneros. Uno de ellos es el trabajo de las mujeres que presenta el mismo esfuerzo de los hombres, pero con un pago menor y el trabajo del hogar no remunerado el cual resisten el precio del aumento social.

R-AR 004

**EMPLEO
DESIGUALDADES LABORALES**

DÉFICIT DE TRABAJO DECENTE EN HOMBRES Y MUJERES. UNA APROXIMACIÓN A TRAVÉS DE INDICADORES”

Actis Di Pasquale, E. (2005)

Buenos Aires: Red académica para el dialogo social

Discriminación ocupacional y salarial

La presente investigación analiza el déficit de trabajo decente entre mujeres y hombres durante el periodo 1995 – 2002 desde la perspectiva de género. También comprende un análisis cualitativo y cuantitativo de los principales cambios ocurridos en el mercado laboral por medio de los diferentes indicadores tradicionales y complementarios. Según los resultados obtenidos, se evidencia que la población femenina es la más afectada en el mercado de trabajo, a pesar de que las mujeres han ido avanzando, el déficit de empleos dignos persiste debido a la precariedad de las condiciones, la discriminación ocupacional y salarial que afecta no solo a las mujeres sino también a los hombres, en distintas medidas.

R-AR 005

**EMPLEO
DESIGUALDADES LABORALES**

DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER EN EL MUNDO LABORAL

Recatalá, L Ortega, M. & Herrero, F.

Jornades de Foment de la Investigaciò

Discriminación laboral PP. 470-480

Son muchas las investigaciones acerca de la igualdad de género, sin embargo las mujeres todavía son víctimas de discriminación en relación con los hombres, conservan signos de exclusión en el campo laboral como el acceso al empleo, el ascenso a cargos ejecutivos y jornadas laborales. Debido a esta problemática el autor propone crear un test de actitudes para medir las creencias sobre la discriminación de las mujeres en el mercado laboral.

R-AR 006

**EMPLEO
DESIGUALDADES LABORALES**

**DISCRIMINACIÓN LABORAL Y VULNERABILIDAD DE LAS MUJERES
FRENTE A LA CRISIS MUNDIAL EN MÉXICO**

Horbath,J. & Garcia,A. (2014)

Economía, sociedad y territorio. Vol. 14 N.º 45

Remuneración salarial PP. 465-495

En la presente investigación analizan las diversas manifestaciones de discriminación laboral hacia las mujeres en México, debido a las profundas transformaciones operadas entre el capital y el trabajo, no han logrado los mismos impactos en la fuerza de trabajo femenina y masculina. Además busca dar cuenta de la magnitud de la desigualdad frente al acceso a la educación, también se observa altos índices de despidos frente a la crisis mundial y se perciben diferencias en los ingresos del mercado asalariado mexicano. Según las estadísticas se evidencia un crecimiento en la participación de las mujeres en las actividades productivas, pero al analizar la inserción comparadas con los hombres en el mundo laboral mexicano se observan diferentes formas de discriminación laboral como procesos de segregación ocupacional, disminución salarial y seguridad laboral.

R-AR 007

**EMPLEO
DESIGUALDADES LABORALES**

DISCRIMINACIÓN SALARIAL DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL DE MÉXICO Y SUS REGIONES.

Rodríguez, R. & Castro, D. (2014)

México: Economía, Sociedad y Territorio

Discriminación salarial pp. 655-686

El análisis de la desigualdad salarial ha tenido un auge en diferentes países, debido a que los estudios demuestran que existe una discriminación salarial. En los últimos años, el aumento de las mujeres hacia la participación en el mundo laboral es una de las variables que influyen en lo anterior, y siguen sosteniéndose debido a los niveles educativos y manteniéndose con la edad. Es por esto implementar políticas que brinden una mejor igualdad de género en las remuneraciones, y así se verá una disminución en la desigualdad salarial.

R-AR 008

**EMPLEO
DESIGUALDADES LABORALES**

EL TRABAJO DE LAS MUJERES POLICÍAS

Arteaga, N. (2000)

México: El cotidiano

Condiciones laborales de las mujeres policías pp. 74-83

En países como México la profesión de policía va encaminada hacia el género masculino, por tal motivo las mujeres han enfrentado obstáculos desde su proceso de admisión hasta la permanencia del mismo, teniendo que soportar presiones, acoso sexual y minusvalía por su género, impidiéndole desempeñarse en actividades como mencionan los policías de “primera” y asignándoles trabajos de “segunda”, pero aun así se han encontrado cambios acerca de los valores e ideas que conforman estas entidades.

R-AR 009

**EMPLEO
DESIGUALDADES LABORALES**

EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN MÉXICO

Arceo, E. & Campos, R. (2014)

El trimestre económico, Vol. LXXXI (3) N.º 323

Brechas salariales de género PP.619-653

Las brechas de género en los ámbitos económico y social han generado gran atención entre académicos y políticos en el mundo. En México, entre 1990 y 2010 analizan en base en los censos las desigualdades de género de la población, lo cual se evidencia una disminución del 6% de las brechas salariales, además el índice de brechas de género globales sitúa a México en el puesto 52 de 56 países estudiados, así mismo en el subconjunto de países analizados, México ocupa el último lugar de América latina en materia de igualdad de género. Por último, la participación laboral de las mujeres se hallan entre las más bajas de la región y del mundo, sin embargo ha aumentado la participación cuantiosamente en las últimas dos décadas.

R-AR 010

**EMPLEO
DESIGUALDADES LABORALES**

FLEXIBILIDAD, TRABAJO Y MUJERES: AUSENCIA Y PRESENCIA EN LOS ESTUDIOS DEL TRABAJO EN MEXICO

De la O, M. (2000)

México: Región y sociedad

Flexibilidad en el trabajo PP. 84-134

Se han encontrado dos panoramas, el primero hace parte del área femenina el cual tiene una asociación con actividades tradicionales e industrias, como la confección, el calzado y la industria textil; y el segundo se manifiesta flexibilizado con apariencia masculina, en este se encuentra la actividad en empresas del ámbito productivo. Por lo anterior, se resalta las condiciones inadecuadas para las mujeres y el resultado que brinda la flexibilidad laboral. El cual demuestra, la desigualdad productiva que hace parte del ámbito laboral y que la noción de flexibilidad se presenta diversa y variable, incluso en las propias empresas, dando, así como resultado para las mujeres una gran complejidad.

R-AR 011

**EMPLEO
DESIGUALDADES LABORALES**

HETEROGENEIDAD Y DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL SECTOR SALUD: ENTRE LAS ESTADÍSTICAS Y LAS PERCEPCIONES SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Aspiazu, E. (2016).

Argentina: Revista Pilquen - Sección Ciencias Sociales

Condiciones laborales en el sector de la salud PP. 55-66

Una de las áreas que se caracteriza por su heterogeneidad es la salud, la misma presenta un cuidado en sus labores y está conformada en su mayoría por mujeres, aun así, se presenta inadecuadas condiciones laborales y diferencias de género que influyen en cada una de ellas. En el artículo se expone que el principal problema en trabajar es en la disminución de las brechas salarias y en una mejor equidad laboral, que van de la mano de las políticas públicas, las estrategias individuales y colectivas y del trabajo sindical.

R-AR 012

**EMPLEO
DESIGUALDADES LABORALES**

**LAS BRECHAS DE GÉNERO EN LA CALIDAD DEL EMPLEO EN MÉXICO.
UNA VALORACIÓN BASADA EN MODELOS DE LÓGICA DIFUSA.**

Flores, L., & Salas, I. (2015)

Análisis económico, Vol. XXX N.º 75

Brechas laborales de género PP.89-112

Las brechas de género con particularidades del empleo para considerar los grados de desigualdades a partir del nivel educativo, edad, estado civil, ocupación y formalidad de los empleos llevaron a cabo un estudio para analizar los indicadores sobre las condiciones laborales más allá de las diferencias salariales. Los resultados obtenidos permitieron identificar aspectos importantes para explicar la naturaleza de las brechas laborales de género. Primero, en todos los casos la brecha era mayor para la mujer. Teniendo en cuenta que la variable más característica es la educación superior lo cual se evidencia que a pesar de que las mujeres tengan un nivel educativo alto reciben un salario menor a diferencia que los hombres cuentan estabilidad y todas las prestaciones. Segundo, la multidimensionalidad permite identificar los matices de las brechas salariales. Los adultos jóvenes hombres cuentan con mayor estabilidad y reciben todo lo prestación. No obstante, las mujeres obtienen una mejor relación salario versus tiempo de dedicación.

R-AR 013

**EMPLEO
DESIGUALDADES LABORALES**

**MUJERES Y MERCADO DE TRABAJO: ANALISIS DE LA SEGREGACION
OCUPACIONAL POR SEXO EN MEXICO**

Kuri I. (2014)

Mexico: International Journal of Innovation and Applied Studies

Segregación ocupacional por sexo pp. 279-286

Segregación laboral por sexo en el mercado laboral, es comprendida como la desigualdad de mujeres y hombres durante la estructura ocupacional, donde los hombres se encuentran en mejores condiciones; es importante para entender la dimensión de las diferencias entre mujeres y hombres en su inserción laboral, demostrándose como uno de los fenómenos que se encuentra en auge a nivel mundial.

R-AR 014

**EMPLEO
DESIGUALDADES LABORALES**

PELIGRO: EL TRABAJO DE LAS MUJERES AVANZA.

Murdoch, L. (1996)

México: papeles de población

Flexibilidad laboral PP. 80-84

Actualmente encontramos que las mujeres se encuentran siendo parte del mundo laboral, pero ese trabajo el cual se encuentran ocupando muestra ciertas características como de baja remuneración, temporal y de tiempo parcial, es así como lo que denominan flexibilidad laboral se ha encontrado en desigualdad para las mujeres en su participación laboral. Por tal motivo se busca implementar campañas acerca de los derechos femeninos y así la mujer sea integrada mejor en el ámbito laboral.

R-AR 015

**EMPLEO
DESIGUALDADES LABORALES**

SUBEMPLEO Y DESEMPLEO, UN LUGAR PARA EL TRABAJO DE LAS MUJERES.

Gamboa, I. (2005)

Costa Rica: Revista Espiga

Experiencias laborales PP. 101-108

Los resultados acerca del análisis de los hombres y mujeres en el mundo laboral denotan las diferencias en los pagos, ascensos, puestos y beneficios sociales que poseen cada uno de ellos. Dando cuenta esas desigualdades desde lo simbólico, que manifiesta que la mujer debe estar en la casa y los hombres en la calle generando ingresos.

R-AR 016

**EMPLEO
DESIGUALDADES LABORALES**

**TRABAJO Y SALUD EN LA MUJER: ANÁLISIS COMPARATIVO DE
MUJERES CON TRABAJO REMUNERADO Y AMAS DE CASA.**

Escalera, M. & Herránz, J. (2000).

España: Clínica y Salud

Trabajo y salud en la mujer PP.195-229

Las mujeres con trabajos remunerados presentan ventajas en salud sobre las que no tienen un trabajo remunerado, de esta forma se da cuenta que el trabajo de ama de casa afecta más en la salud que el remunerado, aunque ambos se encuentran en unas inadecuadas condiciones laborales, y algunas de ellas tienen hijos. Hace entender que sin importar los beneficios que brinda el trabajo, estos son excluidos por las condiciones en las que se encuentran las mujeres y disminuyen el nivel de salud adecuado en especial a las de trabajo doméstico.

R-AR 017

**EMPLEO
DESIGUALDADES LABORALES**

VULNERABILIDAD LABORAL DE LA MUJER RURAL LATINOAMERICANA

De Pablo, J., Capobianco, M. & Uribe, J. (2017)

México: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades

Las mujeres rurales como trabajadoras PP. 130-151

Las mujeres rurales conforman una población con mayor vulnerabilidad en el mercado laboral, teniendo en cuenta que la sostenibilidad económica y social del área rural necesita de este grupo, por tal motivo es de importancia implementar la posibilidad de que las mujeres tengan accesibilidad y permanencia en sus empleos, y con unas adecuadas condiciones laborales; brindando lo anterior la posibilidad de mejorar su condición de vulnerabilidad social y laboral.

R- L 001

**EMPLEO
DESIGUALDADES LABORALES**

ASPECTOS ECONOMICOS DE LA EQUIDAD DE GÉNERO

Gálvez, T. (2001)

Santiago de Chile: CEPAL - Serie Mujer y desarrollo N.º 35

Brechas de género

El presente estudio forma parte de las propuestas desarrolladas por la CEPAL lo cual muestra un análisis acerca de las desigualdades de género a partir de una visión económica, política y social.

El documento nos muestra dos grandes apartados, el primero trata sobre la equidad de género donde realizan algunas distinciones entre el concepto de “sexo” y “género”. Así mismo refiere dos principios que refieren a la división sexual del trabajo entre mujeres y hombres en un ámbito económico y el otro principio está sujeto a lo que culturalmente se conoce de “lo femenino” en relación con “lo masculino” desde la economía, la política, el trabajo y la educación. El segundo realiza un despliegue estadístico de la información obtenida a través de las Encuestas de Hogares de los diferentes países que representan las diversas situaciones de América Latina.

R-L 002

**EMPLEO
DESIGUALDADES LABORALES**

**DESIGUALDADES ENTRECRUZADAS: POBREZA, GÉNERO, ETNIA Y RAZA
EN AMÉRICA LATINA**

Valenzuela, M. & Rangel, M. (2004)

Santiago de Chile: Oficina Internacional del Trabajo

Pobreza, género, etnia y raza.

En las últimas décadas la pobreza comenzó a ser estudiada debido a que en las investigaciones apuntaban a que la pobreza afectaba de manera directa al género femenino, así mismo se encontró que los niveles, los patrones de empleo, las desigualdades de géneros y la discriminación étnico – racial se relacionaban directamente con la pobreza ocasionando estructuras de exclusión social que transgreden en la inserción laboral. Pero las mujeres afrodescendientes e indígenas enfrentan aun las peores condiciones puesto que la población es la más pobre, no cuentan con buena una educación y los puestos de trabajo son precarios y mal remunerados.

R-L 003

**EMPLEO
DESIGUALDADES LABORALES**

ENFOQUE DE GÉNERO EN LA POLÍTICA ECONÓMICA - LABORAL

Daeren, L. (2001)

Santiago de Chile: CEPAL - Serie Mujer y desarrollo N.º 29

Análisis de genero

En América Latina, varios países han planteado la necesidad de aplicar un estudio de enfoque de género, como instrumento técnico - analítico que tiene como objetivo analizar y cuantificar los aportes que hacen las mujeres y hombres a la economía, así mismo conocer las oportunidades que obtienen y los obstáculos que se le presentan en el mercado laboral. Todo esto para lograr un modelo de desarrollo integral con equidad que promuevan nuevas políticas públicas, que impulsen la integración social, proponiendo programas que ayuden a revertir la situación que sufren las mujeres en el mundo laboral y económico.

R-L 004

**EMPLEO
DESIGUALDADES LABORALES**

IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN EN LA GESTIÓN DEL EMPLEO

OIT (2014)

Guía para la acción: San José

Incorporación de las mujeres

La guía presenta los principales conceptos acerca de la igualdad y no discriminación de género, cifras que muestran la desigualdad entre mujeres y hombres en el acceso al mundo laboral, la segmentación laboral por sexo y la participación en el mercado de trabajo remunerado. Además proponen un sistema de monitoreo para medir y exponer los resultados y avances de la promoción de la igualdad.

R-L 005

**EMPLEO
DESIGUALDADES LABORALES**

MUJERES, POBREZA Y MERCADO DE TRABAJO

Valenzuela, M. (2003)

CEPAL: Proyecto Género, Pobreza y Empleo en América Latina

Desigualdades laborales y pobreza

En este libro presentan tres estudios realizados bajo la directriz de María Elena Valenzuela con la finalidad de contribuir a través de nuevos conceptos e implementación de propuestas políticas que permitan erradicar la pobreza y la equidad de género a través del empleo. El primer estudio expone un marco de análisis para entender las formas en que la desigualdad de género marca la pobreza y la eliminación de cualquier tipo de discriminación en el trabajo. El segundo abarca la evolución de los niveles de pobreza en el mercado laboral vinculando los efectos entre género, pobreza y empleo. Por último, se presenta una caracterización de la situación actual de los empleos y la vulnerabilidad respecto al género.

R-L 006

**EMPLEO
DESIGUALDADES LABORALES**

TRABAJO DECENTE Y EQUIDAD DE GENERO EN AMERICA LATINA

Abramo, L. (2006)

Santiago de Chile: Oficina Internacional del Trabajo

Equidad de género en América Latina

Uno de los principales temas de la Agenda de Trabajo Decente es la igualdad de género que tiene como finalidad la identificación de las características y el déficit de equidad existente en los cuatro componentes a desarrollar: empleo, derechos, protección social y diálogo social. Por otro lado, observan la evolución del déficit y los obstáculos que persisten en América Latina a partir de los estudios y las estadísticas realizadas llevadas a cabo por especialistas de la OIT.

Para analizar la inserción laboral de las mujeres en comparación con los hombres se

observa la tasa de participación de las mujeres, la tasa de ocupación, la tasa de desempleo y la calidad del empleo. No solo se tienen en cuenta estos indicadores, también se consideran los niveles educativos, los niveles de ingresos, las jornadas de trabajos y el estrato socioeconómico.

R-L 007

**EMPLEO
DESIGUALDADES LABORALES**

**UNA APROXIMACIÓN A LA PROBLEMÁTICA DE GÉNERO Y ETNICIDAD
EN AMÉRICA LATINA**

Beltrán, E. (2004)

Santiago de Chile: CEPAL – Serie Mujer y desarrollo N.º 53

Discriminación de género

En este documento la CEPAL muestra la situación que atraviesa los diferentes grupos de mujeres. La discriminación es una de las principales causas de la inequidad en América Latina. Existen tres formas de discriminación, la clase, el género y la etnicidad como factores estructurantes hacia las mujeres. La vida rural en la mayoría de los países, ser mujer, ser indígena o negra experimentan a lo largo de su vida una serie de discriminación social, viven en condiciones precarias y están expuestas a las mayores violaciones de los derechos humanos. Por otro lado, gran parte de la población no tienen educación media ni superior, sobre todo las mujeres.

R- RC 001

**EMPLEO
DESIGUALDADES LABORALES**

**REGULACION DEL TRABAJO Y RELACIONES SOCIALES DE GÉNERO EN
AMERICA LATINA**

Pautassi L. (2004)

Argentina: CEPAL

Derecho del trabajo

El derecho laboral se fundamenta principalmente en la “nivelación de las desigualdades” que existe entre las personas, en este caso las mujeres, a partir de lo anterior se potencializó la desigualdad de las iniciales normas laborales, donde responsabilizan a la mujer como madre, denegándole el trabajo nocturno y su desempeño laboral en sectores de la producción; reforzando el concepto de mujer con capacidad limitada. De este modo, la nivelación se realizó discriminando a la población femenina por sobre la población de

trabajadores desamparados y no como una igualdad de oportunidades.

R-M 002

**EMPLEO
DESIGUALDADES LABORALES**

LA DESIGUALDAD SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES: ALCANCES Y LIMITACIONES DE LA LEY N° 20.348 PARA AVANZAR EN JUSTICIA DE GÉNERO

Diaz, E. (2015)

Chile

Discriminación laboral

El fenómeno universal de la desigualdad salarial entre hombres y mujeres, se encuentra reflejada en función del sexo de la persona que realiza un trabajo y no por un valor en el desempeño laboral. El cual no ha podido ser eliminado por la acción política y las transformaciones sociales. Así mismo se refleja que la valoración de los puestos de trabajo no es neutra, debido a que no se valora el puesto de trabajo, sino por el contrario la persona que desempeña el cargo, encontrando concepciones y prejuicios culturales que subestiman a las mujeres y provocan trabajos “feminizados”.

R-M 003

**EMPLEO
DESIGUALDADES LABORALES**

LAS MUJERES, EL GÉNERO Y LA ECONOMÍA INFORMAL: EVALUACIÓN DE LOS ESTUDIOS DE LA OIT Y ORIENTACIONES SOBRE EL TRABAJO FUTURO

Chant, S. & Pedwell, C. (2008)

OIT: Ginebra

Relación entre el género y el trabajo informal

La Oficina Internacional de Trabajo (OIT) expone un panorama general sobre las mujeres, la perspectiva de género y la economía informal con el objetivo de promover el trabajo decente. Con respecto a cada tema, analizan la literatura existente y los principales vacíos que enfrentan con la finalidad de emprender soluciones mediante la investigación y la acción. Como tema principal colocan a las mujeres debido a que son las más vulnerables a la exclusión social y se exponen a múltiples riesgos tanto físicos

como mentales.

R-T 002

**EMPLEO
DESIGUALDADES LABORALES**

DIFERENCIA SALARIAL POR GÉNERO EN EJECUTIVOS PERUANOS EN LIMA METROPOLITANA

Gómez.; Huapaya, M.; Rojas. & Salinas, E. (2017)

CENTRUM Católica, Surco.

Diferencias salariales por género en ejecutivos

Son varios los factores que demuestran las diferencias salariales por género en ejecutivos como estereotipos, prejuicios, cultura organización y educación. Según los resultados afirman que existe una ausencia por maternidad y trabajo doméstico son factores que se encuentran relacionado a los prejuicios por género, asimismo el hombre trabaja y la mujer se encarga de las labores de la casa son aspectos que se vinculan a los estereotipos. Por lo anterior nace la necesidad de que las instituciones y el estado trabajen en pro de la equidad de género orientados a los factores sociales y culturales. Asimismo deben promover un ambiente laboral favorable mediante condiciones que permitan encontrar una estabilidad entre el ámbito familiar y laboral.

R-T 003

**EMPLEO
DESIGUALDADES LABORALES**

DISCRIMINACIÓN VS EXCLUSIÓN. ANÁLISIS DE LA BRECHA DE INGRESOS POR ÁREAS GEOGRÁFICAS ENTRE LA POBLACIÓN INDÍGENA Y NO INDÍGENA

Castro, R. (2009)

Pontificia Universidad Católica del Perú

Desigualdades de ingresos en población indígena y no indígena

En la presente tesis presenta los hallazgos encontrados sobre la desigualdad de ingresos en el ámbito rural y urbano, dentro del marco teórico de la sociedad sigma. Los efectos principales de las brechas de ingresos son dos: primero es la exclusión lo cual no es la única fuente principal que explica la desigualdad de ingresos en el mercado laboral peruano y discriminación no explicada en técnicas productivas del individuo.

R-AR 018

**EMPLEO
INSERCIÓN LABORAL**

**¿FRENOS AL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO? FACTORES QUE
LIMITAN LA INSERCIÓN LABORAL Y LA CALIDAD DEL EMPLEO DE LAS
MUJERES: EL CASO CHILENO.**

Espino, A. & Sauval, M. (2016)

Colombia: Desarrollo y Sociedad

Limitaciones en la inserción laboral y calidad del empleo de las mujeres PP. 305-360

Se continúa encontrando una deficiencia en la calidad laboral hacia las mujeres en sus puestos de trabajo en relación a los hombres, exacerbando las brechas salariales entre los géneros, y provocando una inserción en trabajos informales, debido a las políticas de mercado e institución de segregación y discriminación.

R-AR 019

**EMPLEO
INSERCIÓN LABORAL**

**FEMINISMO Y EMANCIPACIÓN EN EL IDEARIO DE LAS MUJERES
TRABAJADORAS. ARGENTINA Y CHILE EN EL CENTENARIO.**

López, A. (2010)

Venezuela: Procesos Históricos

Nacimiento y formación de las organizaciones de mujeres trabajadoras PP. 24-37

Durante las variantes evoluciones que se han encontrado en el mundo, se presenta la inserción laboral de las mujeres, la cual presenta una relación con los trabajos que se consideran para las mujeres, la misma brindó la configuración en campos culturales, políticos y sociales feministas, manifestando la inclusión en acceder a nuevos lugares, yendo de la mano con los derechos civiles, sociales y políticos.

R-AR 020

**EMPLEO
INSERCIÓN LABORAL**

¿INSERCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN AMÉRICA LATINA: UNA FUERZA DE TRABAJO SECUNDARIA?

Abramo, L. (2004)

Chile: Revista Estudios Feministas

Inserción laboral PP. 224-235

La inserción laboral de la mujer es un aspecto secundario en su proyecto de vida, ocurriendo en dos situaciones: 1. En el momento que el hombre no puede asumir el rol de proveedor principal, debido a una situación económica, disminución de sus remuneraciones, desempleo, enfermedad u otros; 2. Hogar en donde la figura masculina se encuentra ausente y la mujer suple el rol de proveedora.

La participación laboral de las mujeres se encuentra incrementando de manera sostenida en América Latina, además también se evidencia un aumento en las tasas de participación de las mujeres más pobres, teniendo ellas menores niveles de escolaridad, dificultades para concertar las responsabilidades domésticas y mínimas condiciones de realizar una carrera laboral; aun así buscan una inserción laboral estable y prolongada, descubriendo un crecimiento en el número de horas diarias y semanas laborales remuneradas y sus años de vida económicamente activa; así mismo se demuestra la continuidad en los avances laborales femeninos, mostrando las mujeres disminución en la ausencia del mercado laboral durante el tiempo de mayor actividad reproductiva y la participación de mujeres adultas y casadas a diferencia de las solteras y jóvenes.

R-AR 021

**EMPLEO
INSERCIÓN LABORAL**

LEGISLACIÓN LABORAL Y PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO. EL CASO DE SUECIA Y MÉXICO: UN ANÁLISIS COMPARATIVO

Loggia, S. (1998)

México: Papeles de Población

Legislación laboral y participación de la mujer PP. 95-125

La participación de la mujer en el mundo del trabajo demuestra diferencia entre los países europeos y latinoamericanos, es así como se analiza la inserción laboral de la mujer en el mercado laboral y la legislación del trabajo, durante el contexto histórico y la transición demográfica que ha tenido en los dos países. Dando cuenta que en países como Suecia la igualdad hacia la mujer se encuentra aún mayor que en México, donde la participación femenina ha ganado un espacio pero aun así se presenta un distanciamiento en la total igualdad con el hombre; también cabe resaltar que Suecia presenta mayores beneficios en base a las leyes laborales, los cuales no los ha adquirido aun México.

R-AR 022

**EMPLEO
INSERCIÓN LABORAL**

LA CALIDAD DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y SU RELACIÓN CON LA EDUCACIÓN, GÉNERO, REGIÓN Y EXPOSICIÓN A LA GLOBALIZACIÓN EN MÉXICO

Casanueva, C. & Rodríguez, C. (2009)

Región y sociedad Vol. XXI N.º 45

Trabajo digno

La calidad de las condiciones de trabajo afecta tanto mujeres como a los hombres. Las repercusiones sobre la educación y género siguen aumentando. Por otro lado, la estabilidad laboral, las prestaciones de servicio y la discriminación salarial resultan afectadas más las mujeres. La representación sindical de las empresas se observa en menor escala en los hombres. Según los resultados obtenidos en el estudio demuestran que las condiciones de trabajo son deficientes y precarias, asimismo se evidencia una estrecha relación entre la calidad de trabajo y la experiencia laboral, además proponen acciones que contribuyan a la creación de un trabajo digno.

R-AR 023

**EMPLEO
INSERCIÓN LABORAL**

LA MUJER Y EL LIDERAZGO EMPRESARIAL

Contreras, F., Pedraza, J. & Mejía, X. (2012)

Diversitas: Perspectivas en la psicología Vol. 8 N.º 1

Liderazgo femenino PP. 183- 194

La situación actual de la mujer en el mercado laboral es un tema que ha venido generando preocupación debido a los obstáculos que enfrentan a diario, lo cual gira en torno a las barreras del liderazgo femenino y como pueden abordadas. Se discute que las principales problemáticas se relacionan con las desigualdades en los cargo ejecutivos como consecuencia de los estereotipos femeninos.

R-AR 024

**EMPLEO
INSERCIÓN LABORAL**

EMPLEABILIDAD, INGRESOS Y BRECHAS: UN ANÁLISIS COMPARATIVO DE LOS PROCESOS DE INSERCIÓN LABORAL EN CHILE

Garcés, C. & Castillo, V. (2014)

Orientación y Sociedad, Vol. 14

Acceso a la educación superior

El acceso a la educación superior en Chile aumento, generando implicaciones en el sistema educativo y el mercado laboral nacional. En este documento realizan un análisis descriptivo y comparativo de las posiciones relativas de las distintas carreras profesionales sobre los indicadores que relacionan la inserción laboral y el conjunto de índices laborales e indican las tasas de titulados y los niveles de ingresos y empleo lo cual se evidencia brechas de ingresos y desigualdades en las trayectorias laborales por parte del mercado laboral, generando que la elección de estudiar y donde estudiar no sea una decisión superficial.

R- RC 002

**EMPLEO
INSERCIÓN LABORAL**

**MUJERES EMPRESARIAS EN AMERICA LATINA: EL DIFICIL EQUILIBRIO
ENTRE DOS MUNDOS DE TRABAJO. DESAFIOS PARA EL FUTURO**

Daeren, L. (2000)

Chile: CEPAL

Inserción laboral de las mujeres, características del empleo femenino PP. 3-12

Las mujeres se encuentran en mayor proporción en trabajos familiares no remunerados y como asalariadas, a diferencia de los hombres que ocupan categorías de empleadores y trabajadores por cuenta propia.

De igual manera, las mujeres en el sector formal e informal de la economía se hallan en trabajos de tareas “femeninas” vinculados con el bienestar y reproducción humano como el cuidado de las personas, la salud, la alimentación, la confección, la educación, y demás servicios de apoyo.

R-L 008

**EMPLEO
INSERCIÓN LABORAL**

**ENFOQUE DE GENERO EN LAS INSTITUCIONES LABORALES Y LAS
POLÍTICAS DEL MERCADO DE TRABAJO EN AMÉRICA LATINA**

Maurizio, R. (2010)

Santiago de Chile: Serie Macroeconomía del desarrollo N.º 104

Déficit de trabajo decente

Este documento presenta un breve panorama sobre la situación de las mujeres en el mercado laboral en América Latina con el objetivo de erradicar la discriminación y segmentación contra la población femenina, a pesar de que han experimentado una evolución favorable todavía enfrentan dificultades para acceder a un empleo digno, se evidencia a través de las elevadas tasas de desempleo y la baja calidad de los puestos de trabajo, por otro lado, describe la perspectiva de género evaluando las debilidades y fortalezas. Para esto es necesario, desarrollar acciones que se lleven a cabo en el sector público y analizar las propuestas nacionales para la igualdad de oportunidad y el avance de las mujeres en la sociedad.

R-AR 025

**EMPLEO
PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO**

LABORAL

FACTORES QUE CONDICIONAN EL DESEMPEÑO FEMENINO EN AMERICA LATINA

Soto, G. (2012)

Venezuela: Gaceta Laboral

Factores que condicionan el desempeño laboral femenino PP. 289-308

Algunos de los factores que determinan el desempeño laboral de la mujer latina son el mercado de trabajo y la educación, la posibilidad a cargos de decisión y la segregación ocupacional, la calidad de empleo, la mujer en el trabajo informal y la discriminación salarial. Cabe resaltar, que los cambios sociales y laborales han implementado la integración de las mujeres a todas las áreas organizacionales, brindando justicia y equidad, y además por las nuevas exigencias profesionales.

R-AR 026

**EMPLEO
PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO
LABORAL**

FECUNDIDAD Y PARTICIPACION DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL EN LA COSTA CARIBE Y EN COLOMBIA

Alvis, N., Yáñez, M., Quejada, R., Acevedo, K., & Del Río, F. (2010).

Colombia: Revista Gerencia Y Políticas De Salud

Participación laboral femenina PP. 90-107

Algunas de las variables que incide positivamente en la probabilidad de participación laboral de la mujeres es la educación y el no tener conyugue, así mismo una de las variables que reducen la participación laboral es el soporte adicional que cuenta la mujer, una de ellas es las mujeres con hijos, debido a las restricciones presentes en el mercado laboral, donde se dificulta el desempeño de las mujeres en sus dos roles: madres y trabajadoras. De esta manera, una de las recomendaciones que se plantea, es brindar estrategias donde se disminuya la inserción de las mujeres en el área laboral como el implementar servicios de atención infantil, la flexibilidad de horarios y la licencia de maternidad.

R-AR 027

**EMPLEO
PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO
LABORAL**

**SATISFACCIÓN DE MUJERES TRABAJADORAS CON LA RELACIÓN
FAMILIA Y TRABAJO.**

Sánchez, C. (2012)

Mexicano: Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social

Relación familia y trabajo en la mujer PP. 135-140

La participación femenina en el mercado laboral ha brindado mejora en áreas profesionales, personales y económicas, pero así mismo hay conflictos en el área familiar debido a la ausencia en las labores domésticas. A partir de lo anterior se presenta la necesidad velar los derechos de la mujer trabajadora, mejorando el conflicto entre trabajo y familia.

R-AR 028

**EMPLEO
PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO
LABORAL**

**LA PARTICIPACIÓN LABORAL DE LA MUJER CASADA Y SU CÓNYUGE
EN COLOMBIA: UN ENFOQUE DE DECISIONES RELACIONADAS**

Castro, E., García, G. & Badillo, E. (2011).

Colombia: Lecturas de Economía

Participación laborar de la mujer casada PP. 171-201

Se ha demostrado que la mayoría de mujeres trabajadoras están casadas, debido a las responsabilidades que se presentan en el hogar. Así mismo se ha tenido en cuenta que la participación laboral de estas mujeres a los hombres es menor en relación a los niveles de educación y en hogar de mejores ingresos. Demostrando lo anterior, que un factor influyente en el aumento de la inserción femenina en el mundo laboral es la educación, ya que permite disminuir las brechas de género que se encuentran presentes.

R-AR 029

**EMPLEO
PARTICIPACION DE LA MUJER EN EL MERCADO
LABORAL**

MUJERES EN LA CUMBRE CORPORATIVA: EL CASO DE ARGENTINA

Heller, L. (2013)

Argentina: Revista del Centro de Estudio de Sociología del Trabajo

Participación de la mujer en las organizaciones

En América Latina, la incorporación de las mujeres a los altos cargos ejecutivos se ha convertido en un gran desafío. En las organizaciones, resulta indispensable replantear el modelo organizacional para los hombres, dejando excluidas a las mujeres. Con respecto a lo anterior, existen investigaciones que confirman que las mujeres con cargos gerenciales tienen altos niveles de stress por obligaciones domésticas y familiares. Por otro lado, todavía persisten las brechas de género con respecto a las mujeres profesionales quienes reciben menor porcentaje en los salarios en comparación con los hombres.

Uno de los conflictos que presentan la mayoría de las mujeres ejecutivas es la maternidad conocido como el fenómeno de la doble jornada, debido a que los puestos gerenciales requieren mayor dedicación y no tienen horarios específicos generando barreras entre el mundo personal y laboral.

R-AR 030

**EMPLEO
PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO
LABORAL**

“LA CLASE OBRERA TIENE DOS SEXOS”. AVANCES DE LOS ESTUDIOS LATINOAMERICANOS SOBRE GENERO Y TRABAJO

Arango, L. (1997)

Nómada N.º 6

Participación femenina en el mercado laboral

En este artículo consideran algunos de los temas que llevaron el desarrollo de estudios de género y trabajo en América en los últimos diez años, donde se incluyen debates producidos por la participación de las mujeres en el ámbito laboral, específicamente en la industria maquiladora en México y otros países. Igualmente indagan las discusiones actuales sobre la incorporación de las nuevas tecnologías, las teorías gerenciales y el impacto de las industrias en las empresas. Por último, hacen un balance sobre la medición de la participación femenina en el mundo laboral y los enfoques familia-trabajo en base al concepto de estrategias familiares.

R-AR 031

**EMPLEO
PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO
LABORAL**

TRABAJO FEMENINO EN AMÉRICA LATINA: UN RECuento DE LOS

PRINCIPALES ENFOQUES ANALÍTICOS

Oliveira, O. & Ariza, M. (2000)

Reproducción y sociología del mercado del trabajo.

Trabajo femenino en América Latina PP. 645- 663

En América Latina, a pesar de la creciente participación de las mujeres en el mercado laboral, sigue siendo inferior con relación a los hombres. La incorporación de las mujeres en el ámbito laboral es principalmente en el sector terciario desempeñándose como secretaria, maestra, enfermera y trabajadora del servicio general. Además la segregación ocupacional por sexo tiene unos alcances desfavorables sobre los niveles de ingresos y la discriminación salarial. El objetivo de este artículo es simplificar las diferentes formas en que el trabajo femenino ha sido estudiado en América Latina a partir de tres problemáticas principales analizando las causas y consecuencias de la economía femenina.

R-T 004

**EMPLEO
PARTICIPACION DE LA MUJER EN EL MERCADO
LABORAL**

**ESTUDIO JURIDICO ACERCA DE LA DISCRIMINACION DE LA MUJER EN
EL AMBITO LABORAL Y SUS CONSECUENCIAS EN LA ALDEA SANTO
TOMAS MILPAS ALTAS DEPARTAMENTO DE SACATEPEQUEZ.**

Pineda, R. (2006)

Guatemala

Segregación ocupacional

La participación de las mujeres en el mundo laboral es limitada, la falta de oportunidades, la discriminación de género y salarial, la violencia y vulnerabilidad de los derechos, los prejuicios sociales, el acceso a un puesto de trabajo bien remunerado y obtener una estabilidad laboral se ha convertido en un gran desafío para la sociedad. Este estudio tiene como finalidad conocer la actitud que tienen las mujeres ante esta problemática y analizar cuáles son las posibles causas. De esta manera nace la necesidad de rebuscar y plantear nuevos conceptos acerca del rol de la mujer en las organizaciones.

R-AR 032

**PROTECCION SOCIAL
SEGURIDAD SOCIAL**

¿DISCRIMINA LA SEGURIDAD SOCIAL A LAS MUJERES?

Mendizábal, G. (2007).

México: Revista Latinoamericana de Derecho Social

Seguridad social para las mujeres PP. 115-136

Se ha demostrado que las mujeres viven más años que los hombres, pero ellas presentan problemas en la inserción laboral formal, además los requisitos entre ambos géneros para disfrutar de una pensión son iguales, pero aun así las mujeres tienen una pensión de menor valor que la de los hombres.

R-M 004

**PROTECCIÓN SOCIAL
SEGURIDAD SOCIAL**

IDENTIFICACIÓN DE ACCIONES Y ESTRATEGIAS PARA MEJORAR LA PROTECCIÓN DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES MIGRANTES Y SUS FAMILIAS MEDIANTE LA SEGURIDAD SOCIAL.

OIT (2014)

Seguridad social a trabajadores y migrantes

La OIT desde sus orígenes se ha ocupado de los asuntos referentes al trabajo, en la Conferencia Internacional del Trabajo aprobó el plan de acción y un marco multilateral para las migraciones laborales, cuyo objetivo es promover la igualdad de trato entre trabajadores y migrantes. Es así como nace la necesidad de proteger a las personas migrantes debido a que se encuentran vulnerables por el simple hecho de trasladarse a otro país, otra cultura y otro idioma diferente lo cual pudo realizarse en condiciones irregulares el traslado. Pero esta población se ve más afectada por la seguridad social generada por la ausencia de controles estatales, la falta de ordenación de los grupos migratorios y la presencia de trabajadores que sacan ventaja de esta situación.

R-AR 033

**DERECHOS DE LOS TRABAJADORES
DERECHOS LABORALES**

ACOSO LABORAL CONTRA LA MUJER EN MÉXICO (MOBBING).

Sánchez, M. & Ambrosio, M. (2010)

México: Revista Latinoamericana de Derecho Social

Acoso laboral PP. 453-463

El derecho laboral, es de importancia para el progreso de las personas, ya que brinda la posibilidad de una vida digna, pero al momento que la persona es víctima de acoso laboral, disminuye su crecimiento e incluso llegan al punto de suicidarse; es así como se busca prevenir, sancionar y eliminar este tipo de violencia laboral, analizando los hechos ocurridos e indagando su reglamentación.

R-AR 034

**DERECHOS DE LOS TRABAJADORES
DERECHOS LABORALES**

LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y EL DERECHO AL TRABAJO DE LA MUJER: UN ESFUERZO INTERNACIONAL DE PROTECCIÓN SOCIAL

Pacheco, L. (2012)

México: IUS

Igualdad de oportunidades y derecho al trabajo PP. 108-129

Es de importancia la mejora de la protección hacia las mujeres trabajadoras en el derecho laboral, y al trato digno. Teniendo claro la igualdad de mujeres y hombres, donde se busca extinguir las diferencias que han sido impuestas, y así encontrar un camino equitativo. Trabajando de manera conjunta con el estado y las entidades y brindar unas mismas condiciones para hombres y mujeres.

R- RC 003

**DERECHOS DE LOS TRABAJADORES
DERECHOS LABORALES**

**EL PROGRESO DE LAS MUJERES EN EL MUNDO 2015-2016.
TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS PARA REALIZAR LOS DERECHOS.
RESUMEN.**

ONU Mujeres, (2016).

Brasil: Revista Estudios Feministas

Dimensiones económicas y sociales de la igualdad de género. PP. 589-614

Se ha tenido en cuenta para realizar un cambio en la economía y prácticas de los derechos sociales y económicos de las mujeres tres áreas: el trabajo decente, el cual indica una igualdad en el trabajo remunerado de hombres y mujeres, disponer de tiempo para el aprendizaje y el ocio, proporcionar los ingresos necesarios para tener una adecuada calidad de vida y un trato digno en el lugar de trabajo; políticas sociales con perspectiva de género, con la finalidad de brindar un enfoque integral en base a la política social, que integre a la población universal de los servicios sociales junto con la protección social; y las políticas macroeconómicas en base a los derechos, la cual debe garantizar la realización de un trabajo decente, el uso de recursos en transferencias y servicios sociales y lograr una adecuada participación por parte de la sociedad civil, donde incluye los diferentes movimientos de mujeres.

R-RC 004

**DERECHOS DE LOS TRABAJADORES
DERECHOS LABORALES**

**LEGISLACIÓN LABORAL Y GÉNERO EN AMÉRICA LATINA. AVANCES Y
OMISIONES**

Pautassi, L.(2005)

Chile: CEPAL

Derechos laborales PP.111-130

En el derecho laboral se encuentra una dicotomía, el cual aparentemente compite por un lado la aceptación del principio de igualdad, pero también se presenta una medida diferencial para algunos puestos. Estos dos valores son de importancia para analizar si el ordenamiento laboral demuestra la igualdad y la diferencia entre mujeres y hombres.

De esta manera, las mujeres en el ámbito laboral basan sus derechos en la condición de género, la cual manifiesta diferencias de oportunidades y trato en el mercado laboral.

R-RC 005

**DERECHO DE LOS TRABAJADORES
DERECHO LABORALES**

**EL TRABAJO DE LAS MUJERES. AMENAZAS, SEGURIDADES Y
NECESIDAD DE POLÍTICAS PÚBLICAS.**

Rico, M. (2001)

Buenos Aires, CEPAL

Implementación de políticas publicas para la mujer

En este documento muestran las propuestas que han impulsado desde la Unidad Mujer Y Desarrollo de la CEPAL, articulándolas desde diferentes ámbitos como a nivel de políticas públicas e investigación que tienen como objetivo implementar e incorporar nuevas estrategias para ampliar las coberturas de seguridad social, eliminar todo tipo de discriminación económico y social, así mismo analizar las condiciones de trabajo por medio de encuestas hacia los trabajadores para que expresen sus opiniones, necesidades o sugerencias.

R-L 009

**DERECHO DE LOS TRABAJADORES
DERECHOS LABORALES**

**LA IGUALDAD DE GENERO EN EL DERECHO LABORAL
CENTROAMERICANO**

Jimenz,R. & Fernández, J. (2003)

San José, Costa Rica

Derechos Laborales

Esta investigación parte de cuatro etapas de análisis desarrollada por la Dra. Alda Facio y se basa en la teoría de genero aplicada al fenómeno jurídico realizando un análisis crítico y descriptivo de los derechos de los trabajadores en lo que respecta a la discriminación y violencia en contra de las mujeres lo cual se manifiesta de diversas formas.

R-T 005

**DERECHO DE LOS TRABAJADORES
DERECHOS LABORALES**

**“EL DERECHO A LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO
EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN EL ÁMBITO LABORAL DEL PERÚ “**

Valdez, M. (2013)

San Miguel, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú

Responsabilidad social empresarial

Las organizaciones son las encargadas de asegurar el cumplimiento de los derechos que favorecen la igualdad y no discriminación de género, fomentando un ambiente óptimo en igualdad de condiciones y oportunidades tanto para hombres como mujeres. Además los roles de género son conductas aprendidas que limitan las actividades y responsabilidades de las personas lo cual pueden generar discriminación hacia la mujer pero también a los hombres.

R-AR 035

**DERECHOS DE LO TRABAJADORES
LIBERTAD DE SINDICACIÓN**

**LAS MUJERES EN LOS SINDICATOS EN MÉXICO LOS DILEMAS DEL
GÉNERO Y LA CLASE.**

Ravelo, P. & Sánchez, S. (1997)

México: Espiral

Participación femenina en los sindicatos

De la misma forma en que la mujer se va involucrando en el mundo laboral, también se encuentra la participación de la misma en los sindicatos, siendo este un tema a tratar con profundidad debido a la discriminación de participación en estos espacios donde también se tiene como derecho involucrar al género femenino, el cual tiene el reto de facilitar unas adecuadas condiciones laborales, con objetivos claros e inmediatos, brindando una igualdad para toda la población de trabajadores.

R-AR 036

DIALOGO SOCIAL
REPRESENTACION POLITICA FEMENINA

**LAS CUOTAS DE GÉNERO Y LA REPRESENTACIÓN POLÍTICA FEMENINA
EN MÉXICO Y AMÉRICA LATINA**

Fernández, A. (2011).

México: Argumentos

Representación política femenina

Las cuotas de género tiene como fin incorporar a las mujeres en cargos de representaciones políticas, para así tener en cuenta su participación y no excluidas en estos puestos, aunque esta discriminación persiste en las elecciones que se realizan de manera interna, ya que prefieren a los hombres. También es necesario la capacitación para las mujeres con énfasis en liderazgo y para ambos sexos, capacitaciones acerca de la sensibilización de género, brindando así la igualdad en la participación política.

R-AR 037

DIALOGO SOCIAL
REPRESENTACION POLITICA FEMENINA

INDIVIDUO Y FEMINISMO

Araujo, K. (2009)

Iconos, Revista de Ciencias Sociales N.º 33 P. 141- 153

Movimiento político en las mujeres.

El feminismo en América Latina y la noción de individuo es abordaba desde la teórica y política en este artículo. El déficit de ciudadanía de las mujeres es una evidencia, debido a la falta de autonomía, independencia y autodeterminación en sus campos de acción. Además, muestra las consecuencias que ha generado las políticas públicas. El individuo es identificado como herramienta política, como movimiento social.