



LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

- Creada en 1919 por el Tratado de Versalles
- 1944 declaración de fines y objetivos de la Organización



- 1946 primera agencia especializada de Naciones Unidas
- 1969 galardonada con el Premio Nobel de la Paz

TRIPARTISMO Y DIALOGO SOCIAL

- Carácter “tripartito”
- Gobiernos, empleadores y trabajadores
- 185 Estados miembros



GOBIERNO Y GESTION

- **Conferencia Internacional del Trabajo**
 - Estados miembros representados
 - Establece normas internacionales
 - Define las políticas
 - Foro de discusión de problemas laborales y sociales
- **Consejo de administración**
 - Órgano tripartito
 - Define líneas de acción
- **Órganos de control**
 - Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendación (CEACR)
 - Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia
 - Comité de Libertad Sindical (Órgano del Consejo de Administración)
- **Oficina Internacional del Trabajo**
 - Secretariado: sede en Ginebra y oficinas en las regiones



ORGANIZACION REGIONAL



OBJETIVO



- ***Promover oportunidades para que mujeres y hombres logren un trabajo decente***
- ***Colocar a las temas relativos al empleo al centro de las políticas de desarrollo***



TRABAJO DECENTE

“es aquella ocupación productiva que es justamente remunerada y que se ejerce en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto a la dignidad humana”



OBJETIVOS ESTRATEGICOS

- Promover las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo



- Aumentar las oportunidades de empleo decente

- Ampliar la cobertura y eficacia de la protección social
- Fortalecer el tripartismo y el diálogo social



INSTRUMENTOS DE ACCION

- Políticas, programas y campañas globales
- Normas Internacionales del Trabajo
- Programas de Cooperación técnica
- Acciones de investigación, formación y difusión conocimiento



AREAS DE INTERVENCION ESPECIFICAS

- Normas internacionales del trabajo
- Políticas de empleo
- Empleo juvenil
- Trabajo infantil
- Microempresas y pequeñas empresas
- Economía informal
- Sector rural y desarrollo local
- Formación profesional
- Servicios de empleo
- Salarios y remuneraciones
- Seguridad y salud en el trabajo
- Trabajadores migrantes



AGENDA 2030 DESARROLLO SOSTENIBLE



17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

#8 crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos

10 Resultados en materia de políticas

(1) Más y mejores empleos para un crecimiento incluyente y mejores perspectivas de empleo para los jóvenes	(6) Formalización de la economía informal
(2) Ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo	(7) Promoción de la seguridad en el trabajo y del cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo, inclusive en las cadenas mundiales de suministro
(3) Establecimiento y extensión de los pisos de protección social	(8) Protección de los trabajadores contra formas inaceptables de trabajo
(4) Promoción de empresas sostenibles	(9) Equidad y eficacia en materia de migración y movilidad internacionales de la mano de obra
(5) Trabajo decente y economía rural	(10) Organizaciones de empleadores y de trabajadores fuertes y representativas

3 Resultados funcionales

A	B	C
• Promoción eficaz del Trabajo Decente	• Gobernanza eficaz y eficiente de la Organización	• Servicios de apoyo eficientes y utilización eficaz de los recursos de la OIT

4 Estrategias transversales

Normas
internacionales
del trabajo

Diálogo social

Igualdad de
género y no
discriminación

Sostenibilidad
ambiental

7 Iniciativas para el Centenario:

- (1) La iniciativa relativa al futuro del trabajo
- (2) La iniciativa para poner fin a la pobreza
- (3) La iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo
- (4) La iniciativa verde
- (5) La iniciativa relativa a las normas
- (6) La iniciativa relativa a las empresas
- (7) La iniciativa sobre la gobernanza

5 Programas mundiales de referencia ("flagships"):

- (1) Programa Better Work
- (2) Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil, revisado (IPEC+)
- (3) Programa Acción Global para la Prevención en el ámbito de la SST
- (4) Programa Empleo para la Paz y la Resiliencia
- (5) Programa Pisos de Protección Social



Centro Internacional de **Formación**

Centro Internacional de Formación de la OIT

Turín, Italia



Igualdad de Género y Trabajo Decente

Marco normativo

- **Declaración de Filadelfia (1944):** igualdad de condiciones para hombres y mujeres.
- **Remuneración y discriminación:** Convenio 100 sobre igualdad de remuneración (1951) y Convenio 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958).
- **Protección a la maternidad:** Convenio 3 (1919), 103 (1952), 183 (2000) y Recomendación 191 (2000).
- **Conciliación:** Recomendación 123 (1965) sobre el empleo de mujeres con responsabilidades familiares y Convenio 156 (1981) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares.

“Perspectivas sociales y del empleo
en el mundo: Avance global sobre
las tendencias del empleo femenino
2018”



Fuerza de Trabajo

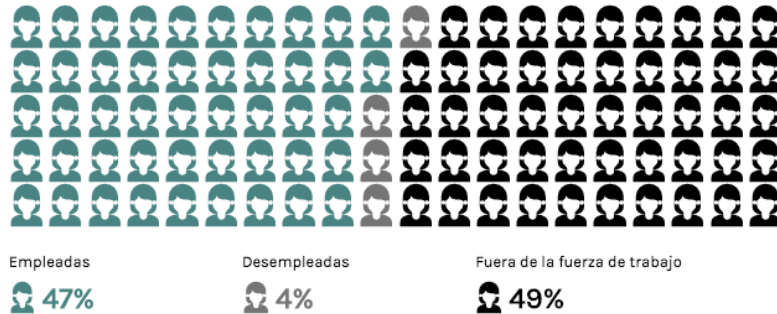
La diferencia por sexo en el acceso a empleos es significativa.

Mientras que un 74,4% de los hombres participa en el mercado laboral en Chile, solo un 50,6% de las mujeres lo hace. Es decir, 23 puntos porcentuales de diferencia.

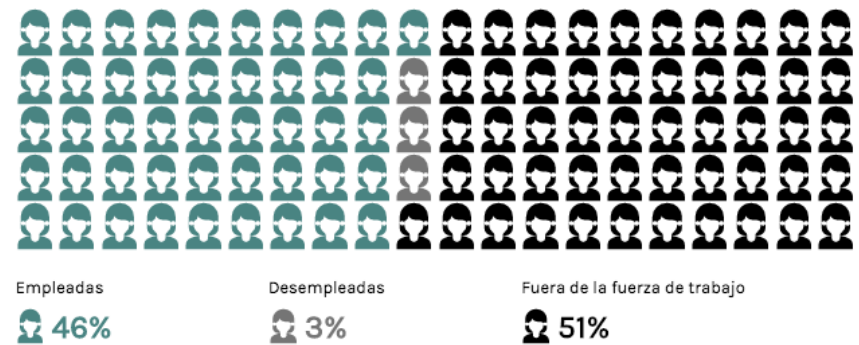


Fuerza de Trabajo

He aquí la proporción de mujeres en edad de trabajar que tienen empleo en **Chile**



He aquí la proporción de mujeres en edad de trabajar que tienen empleo en **el Mundo**



En Chile casi la mitad de las mujeres en edad de trabajar se encuentran fuera de la fuerza de trabajo

¿Cómo influyen los distintos factores en la probabilidad de que la mujer forme parte de la población activa?

 Menos probabilidad de formar parte de la población activa

 Sin influencia significativa

 Más probabilidad de formar parte de la población activa

El cuadro muestra los efectos de una modificación secundaria de un solo indicador, permaneciendo iguales todas las demás características, en la probabilidad de la mujer de participar en el mercado de trabajo.

Para obtener más información, véase *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias del empleo femenino 2017* (pág. 33).

Factores

Si la mujer:

prefiere tener un trabajo remunerado

vive en condiciones de pobreza

está casada o tiene pareja

tiene hijos

cree que es difícil conciliar la vida laboral y familiar

no tiene acceso a un medio de transporte

no puede pagar los cuidados de los niños

tiene familiares que no aprueban que trabaje

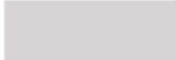
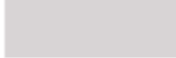
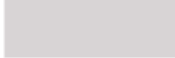
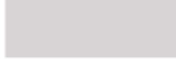
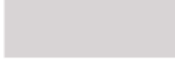
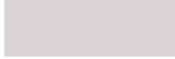
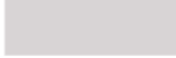
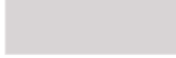
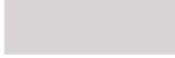
tiene estudios secundarios

tiene estudios superiores

Países en desarrollo

Países emergentes

Países desarrollados

¿Prefiere la mujer tener un puesto de trabajo remunerado, cuidar a sus familiares y sus hogares, o realizar ambas tareas?

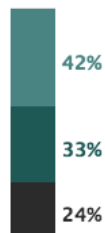
He aquí lo que opinan las mujeres en

Chile

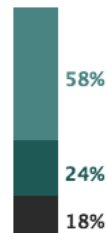
Respuestas de la encuesta:

- Tener un trabajo remunerado
- Hacer ambas cosas a la vez
- Quedarse en casa y cuidar a sus familias y hogares

Mujeres



Hombres



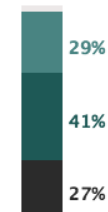
He aquí lo que opinan las mujeres en

el Mundo

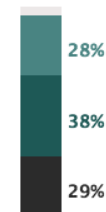
Respuestas de la encuesta:

- Tener un trabajo remunerado
- Hacer ambas cosas a la vez
- Quedarse en casa y cuidar a sus familias y hogares

Mujeres



Hombres



La OIT y Gallup preguntaron a mujeres y hombres de 142 países si preferían que la mujer tuviera un trabajo remunerado, cuidar a sus familiares y sus hogares, o ambas cosas a la vez.

Conclusiones

Es necesario aplicar un conjunto exhaustivo de medidas que, en primer lugar, reforme la conformidad con la función asignada al género y mejore la igualdad respecto de las condiciones del mercado de trabajo...

- Promover la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor
- Combatir las causas subyacentes de la segregación profesional y sectorial
- Transformar las instituciones para prevenir y eliminar la discriminación, la violencia y el acoso a mujeres y hombres.

En segundo lugar, es importante considerar que aborden los factores socioeconómicos que influyen en la participación, como la prestación de servicios de cuidado de terceros:

- Emprender políticas mejoradas centradas en promover el equilibrio entre el trabajo y la familia
- Crear y proteger empleos de calidad en la economía del cuidado de terceros.
- Concentrarse en el contexto macroeconómico y en la economía informal



Global Wage Report 2016/17
Wage inequality in the workplace

Global Wage Report

The Global Wage Report 2016/17

Wage inequality in the Workplace

Data available:

www.ilo.org/ILOSTAT/GWR

Figures:

www.ilo.org/gwr-figures

Global Wage Report 2016/2017

Three Parts

Part I

WAGE TRENDS AT
THE GLOBAL LEVEL

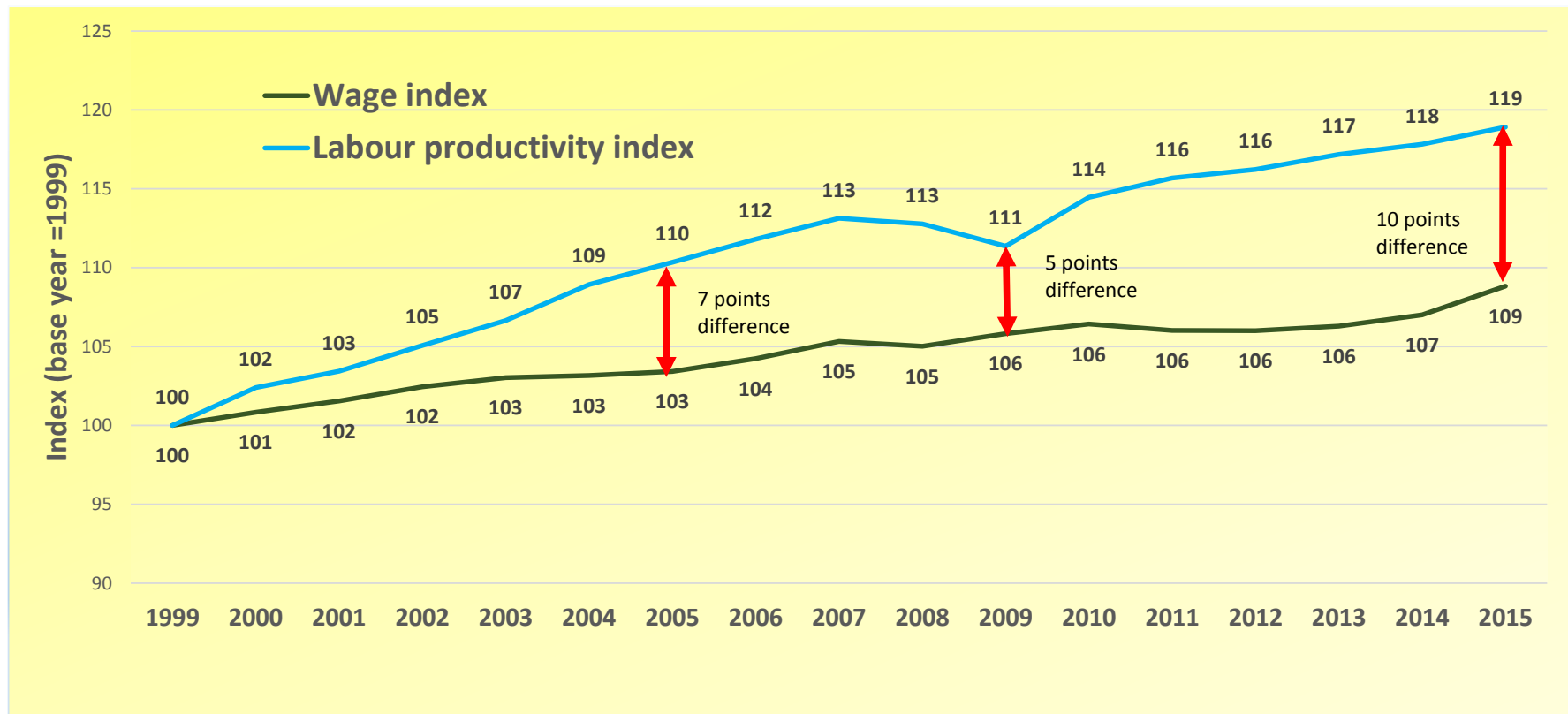
Part II

WAGE INEQUALITY IN
THE WORKPLACE
(within and between
enterprise wage
inequality)

Part III

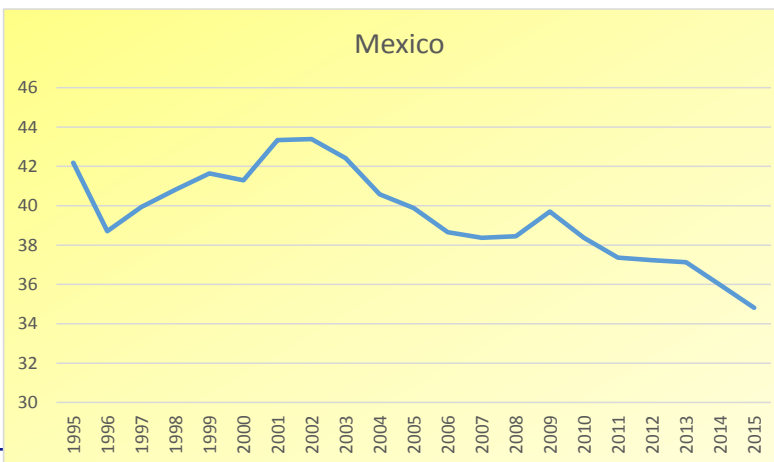
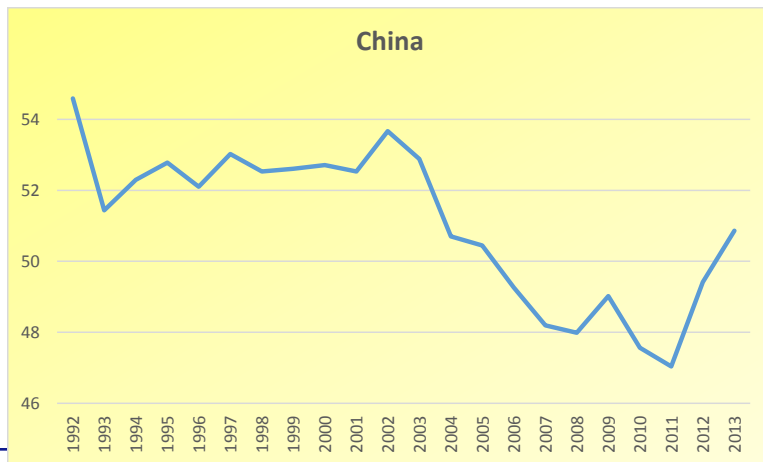
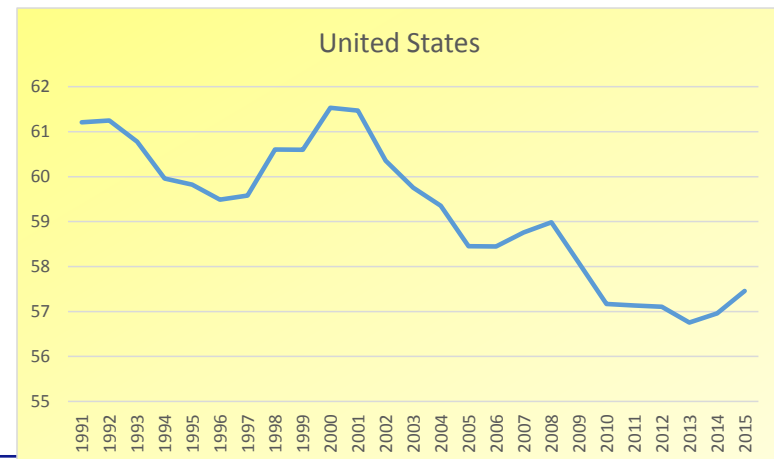
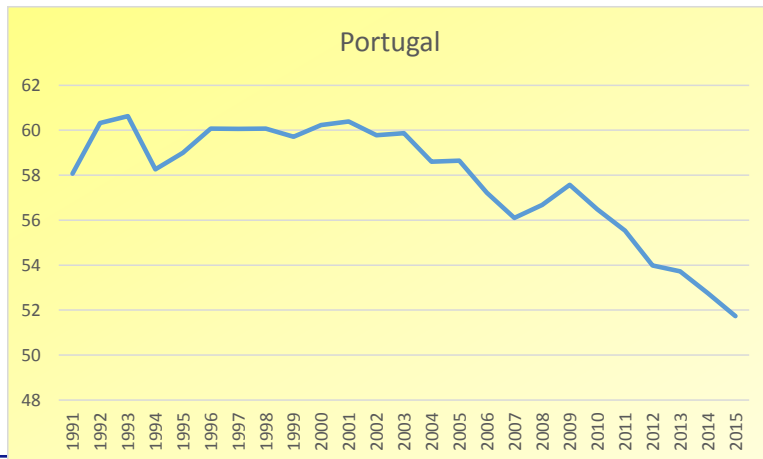
POLICY
IMPLICATIONS

In developed economies, the gap between labour productivity growth and wage growth widens



Note: Wage growth is calculated as a weighted average of year-on-year growth in average monthly real wages in 36 economies (for a description of the methodology, see Appendix I). Index is based to 1999

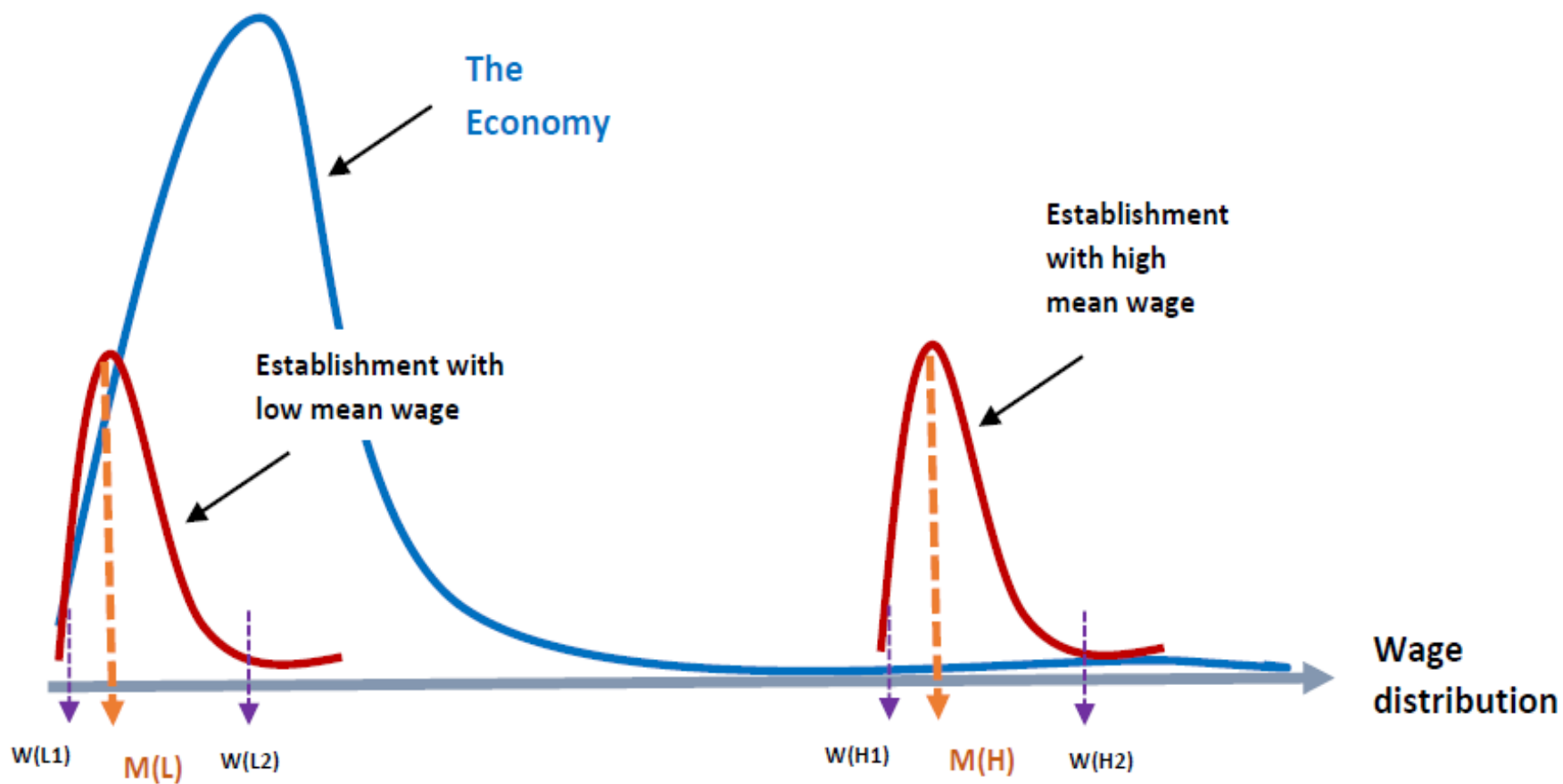
Labour income shares in four examples of developed and emerging economies



Note: Adjusted shares for Mexico, Portugal and United States. Unadjusted shares for China using China National Bureau of Statistics. See ILO Global Wage Report 2014/15.

Wage inequality at the workplace:
within and *between* enterprise wage
inequality

Visual inspection of *within* versus *between* wage dispersion



Question: Why is the *within* - *between* debate on wage inequality relevant at the policy level?

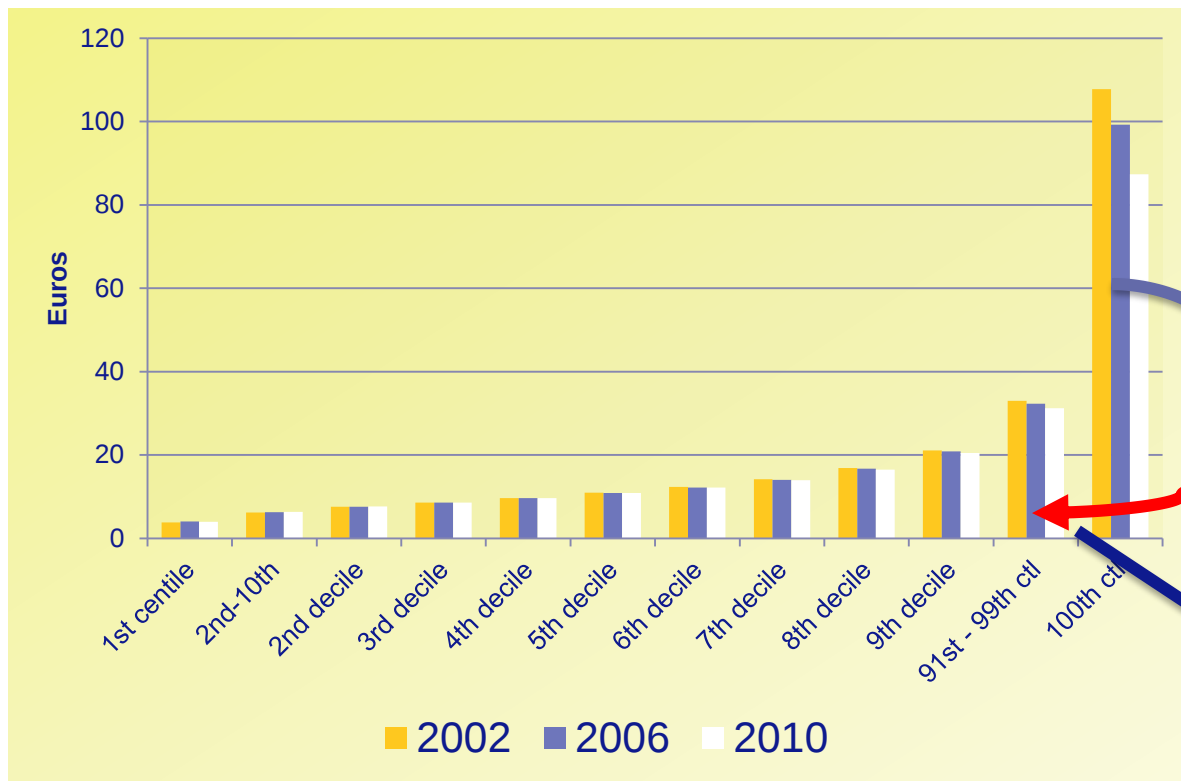
Relevant policy questions if wage inequality is driven by **between enterprises wage inequality**:

- Are productivity differences driving the difference in wage structures between enterprises?
- Is it sorting or polarization of skills playing a significant role?
- Would policies that push up the competitiveness of SMEs help at reducing the market advantage of dominant enterprises?
- What is the role of a minimum wage?

Relevant policy questions if wage inequality is driven by **within enterprise wage inequality**:

- What factors have allowed the growing dispersion between top and bottom workers that share the same enterprise?
- What is the role of labour market institutions in this case?
- What is the role of income tax policy?

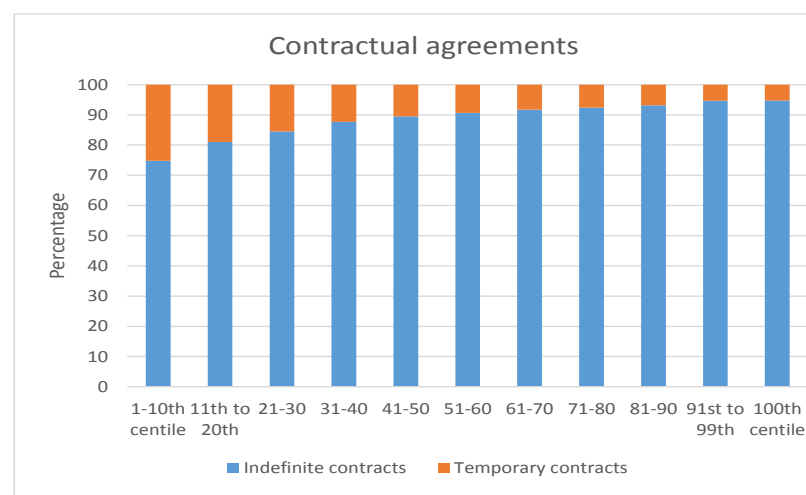
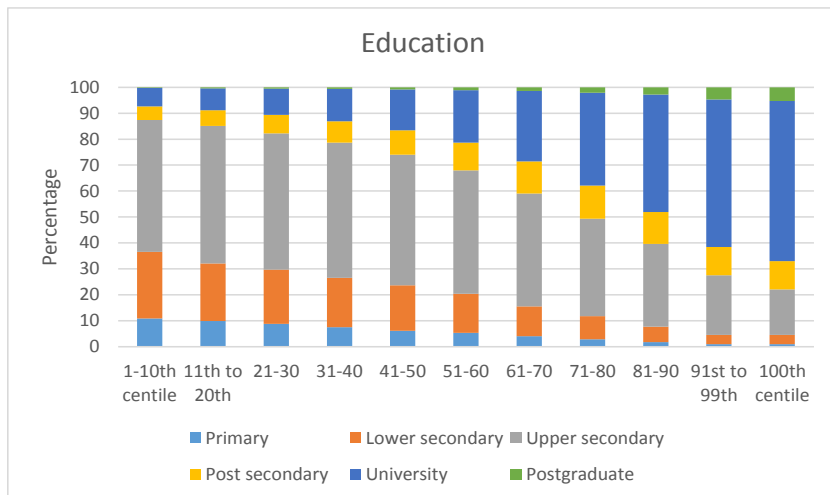
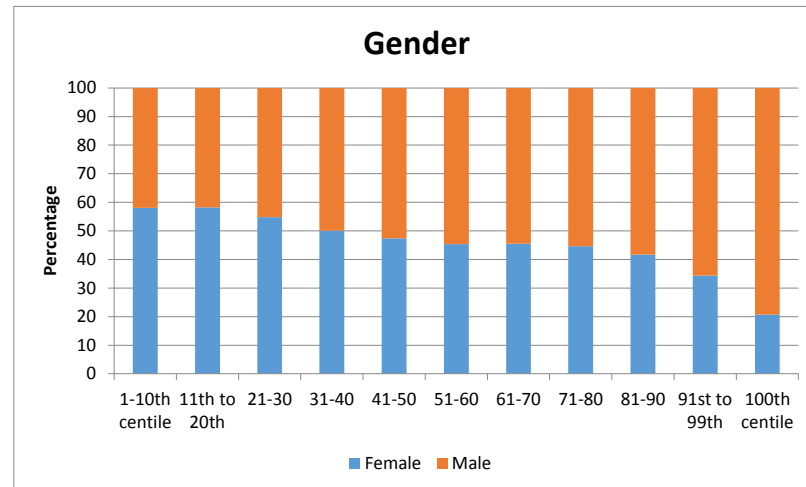
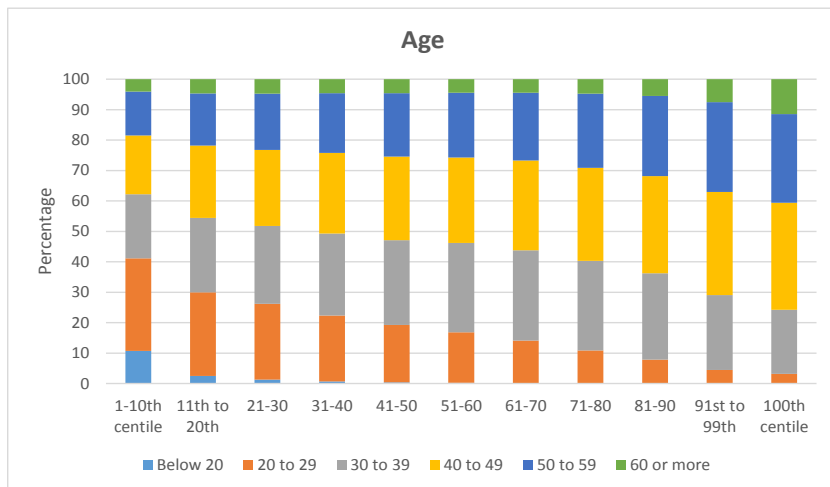
Individuals: The wage distribution in Europe (gross hourly wages, 2010)



How different are the top **1%** and the **91th-99th** ?

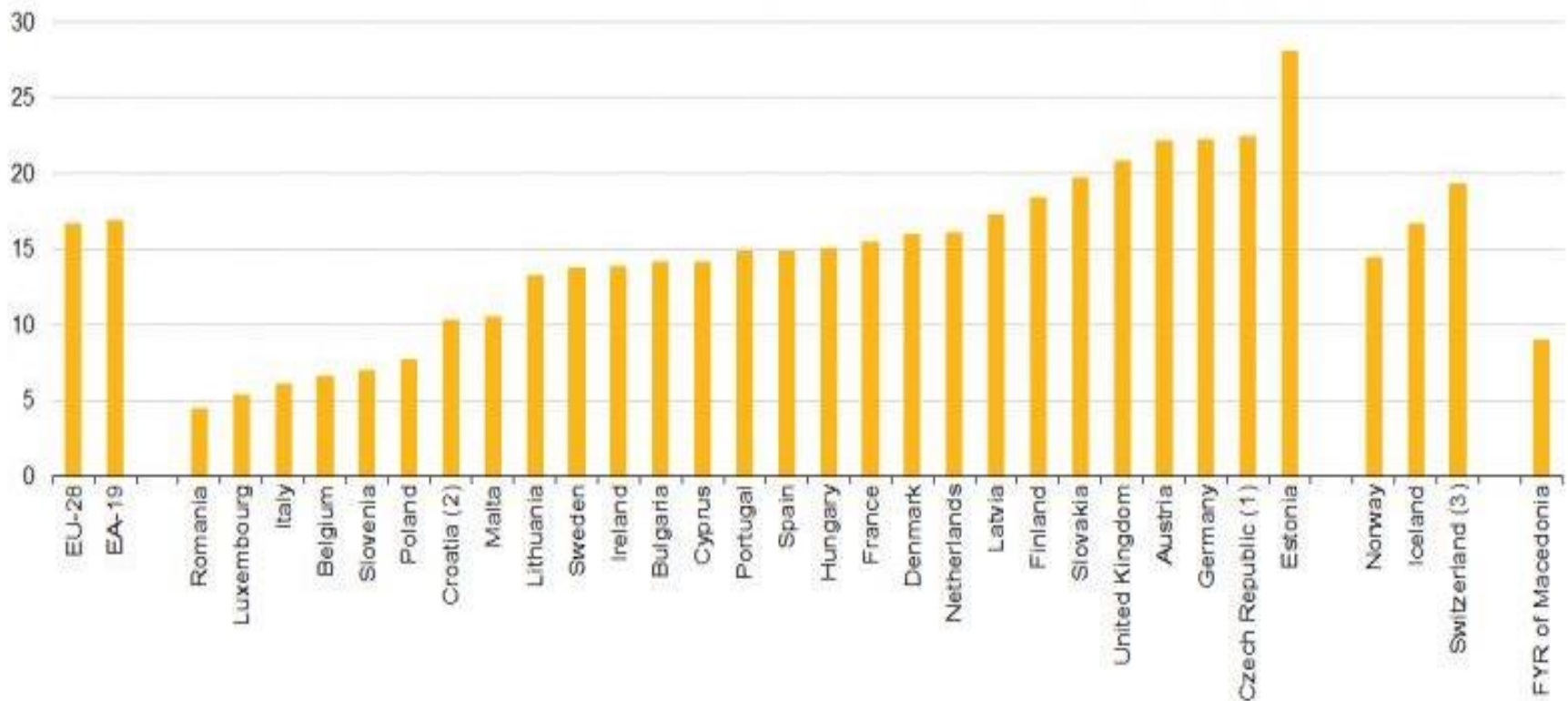
What Inequality really starts at the **99th** centile of the wage distribution: **D9/D1** partly **misses the point**

The evidence show that worker's characteristics, by themselves, cannot explain the difference at the top!

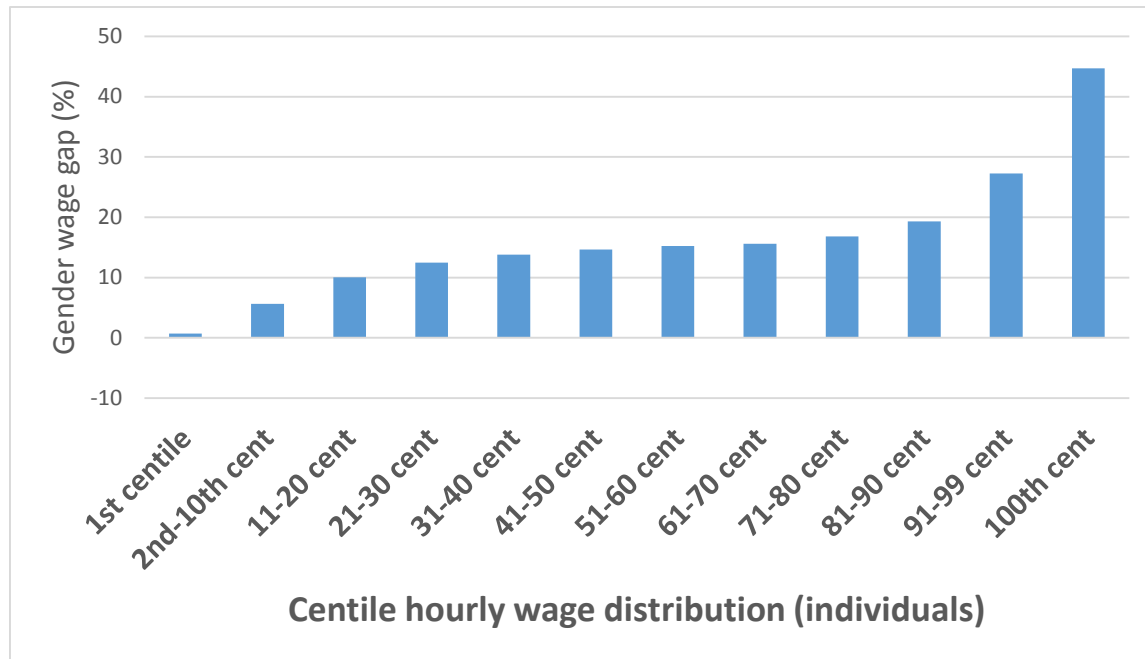


The Gender Pay Gap

- The Gender pay gap continues to be a concern for policy makers



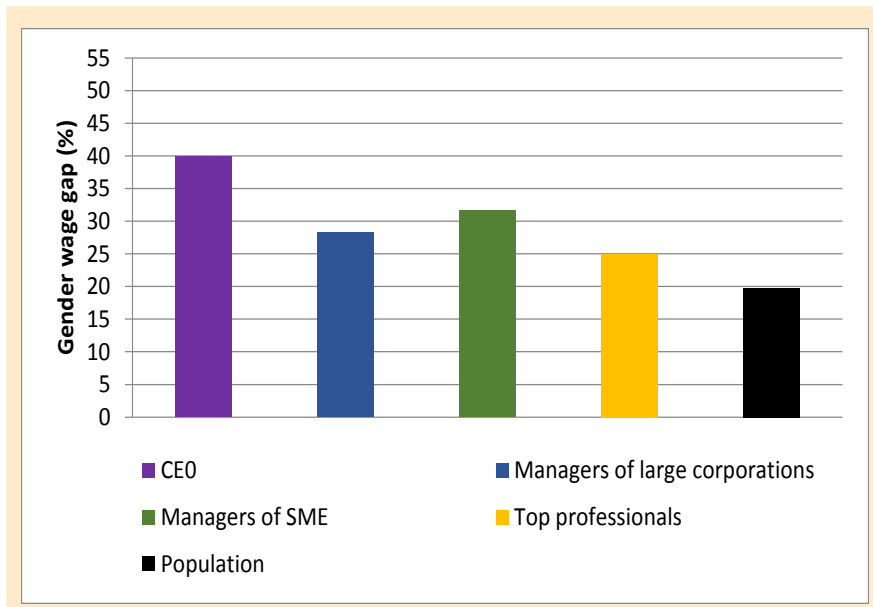
... but what happens if we disaggregate by decile?



- In fact, the GPG varies in ascending order of centile, as shown in the figure (44.7% at the 100th centile)

... let's review the GPG among top occupational categories and among the top 1%!

GPG by Occupational categories (all in the population)



GPG by Occupational category (the top 1% wage earners)

