

OBSERVATORIO IBEROAMERICANO

DE EMPLEO,
EMPRENDIMIENTO Y
SEGURIDAD SOCIAL JUVENIL

EMPLEO JUVENIL

EMPLEO JUVENIL

El trabajo constituye la principal fuente de sustentación para tener una vida digna y en ello el empleo tiene un papel fundamental. La histórica desigualdad de género que sigue reproduciéndose, sumada a desigualdades generacionales que atraviesan las experiencias de juventud, generan accesos diferenciales a los recursos por parte de mujeres y hombres jóvenes, así como diferentes expectativas, desarrollos de vida, exclusiones y privilegios asociados a las identidades de género y contexto socioculturales.

Para abordar estos asuntos, se proponen las siguientes categorías de análisis:

CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN	VARIABLES
Marcos legales / acciones públicas	Existencia de marcos de protección y mecanismos estatales que favorezcan la participación de mujeres y hombres jóvenes en el mundo laboral, en condiciones de igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> - Acceso de mujeres y hombres jóvenes a la oferta pública y los servicios jurídicos. - Promoción de los derechos sexuales y reproductivos (<i>si no existe un marco legal que contemple leyes en torno a anticonceptivos/ educación y planificación familiar/ aborto se agrava la brecha de acceso al trabajo en las mujeres, sobre todo en mujeres jóvenes</i>). - Mecanismos que faciliten el acceso y desarrollo de empleo para personas LGTBIQ. - Medidas afirmativas para disminuir brechas generacionales y de género (por ejemplo, salarial; de crecimiento profesional; de participación en la toma de decisiones). - Estructura institucional que transversalice género/juventud en los diferentes sectores públicos (<i>plataformas/ espacios/ ministerios/ observatorios</i>). - Formación de capacidades estatales para incorporar la perspectiva de juventud/género en los diferentes sectores (<i>legal-judicial, educación, salud, económico</i>). - Ratificación de acuerdos, convenciones y marcos internacionales y regionales que permitan incidir en la realidad laboral con perspectiva de juventud/género. - Regulación/orientación de la incorporación de la perspectiva de género/juventud en el sector privado.

<p>Maternidades/ Paternidades</p>	<p>Influencia de las maternidades y paternidades en la participación de las personas jóvenes en el mundo laboral y sus trayectorias laborales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Discursos juveniles, sociales e institucionales sobre la maternidad, la paternidad y la familia, y su relación con el mundo laboral. - Factores que marcan las decisiones de las personas jóvenes en relación con la maternidad /paternidad y sus expectativas laborales y profesionales (<i>por ejemplo: visión de la mujer como reproductora y del hombre como proveedor</i>) - Factores que inciden en la trayectoria laboral de madres y padres jóvenes. - Medidas para garantizar los derechos asociados a la maternidad y la paternidad de forma equitativa y sostenida en el tiempo (<i>Por ejemplo: permisos de paternidad; bonos económicos; participación en la crianza</i>). - Medidas que protegen a las madres jóvenes para que puedan continuar con su desarrollo laboral o profesional (<i>por ejemplo: protección durante el tiempo de baja maternal y en la reincorporación laboral</i>). - Medidas para proteger a las mujeres de discriminaciones asociadas al género y a la maternidad (<i>por ejemplo: puestos inaccesibles por posible maternidad; despidos laborales; dificultad de ascensos</i>). - Espacios de trabajo que facilitan la crianza (<i>por ejemplo: lugares de lactancia; guarderías accesibles y gratuitas</i>). - Medidas de protección específicas en sectores de alta vulnerabilidad asociada al embarazo y la crianza (<i>por ejemplo: sectores informales o economía sumergida</i>). - Medidas asociadas al mundo laboral que garanticen maternidades y paternidades dignas (<i>por ejemplo: los empleos precarios posibilitan maternidades precarias</i>). - Existencia de redes de apoyo comunitarias, familiares y estatales que faciliten la crianza.
--	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> - Apoyos específicos a madres jóvenes que tienen una sobrecarga familiar, emocional y laboral (por ejemplo: una madre que asume sola la maternidad). - Políticas de promoción laboral con perspectiva de juventud / género (Por ejemplo: acceso laboral, ascensos, durabilidad en el puesto según edad y sexo).
Cuidados	Influencia de los trabajos de cuidado en mujeres y hombres jóvenes para su desarrollo y participación en el mundo laboral.	<ul style="list-style-type: none"> - Concepciones en torno al cuidado y sus dimensiones en mujeres y hombres jóvenes (<i>Por ejemplo: tareas domésticas, trabajo emocional, crianza, cuidado de otras personas...</i>) - Espacio públicos y comunitarios que facilitan el trabajo de cuidado (<i>Por ejemplo: Guarderías, centros de mayores, espacios de lactancia, centros de cuidados de personas dependientes...</i>) - Políticas de valorización del trabajo de cuidado (<i>Por ejemplo: valorar la función afectiva que conlleva el trabajo de cuidado</i>). - Medidas con perspectiva de género para que mujeres y hombres jóvenes desarrollen las labores de cuidado en igualdad de condiciones (por ejemplo: mujeres que hacen jornadas reducidas para encargarse del trabajo de cuidado vs. Hombres que hacen horas extras). - Reconocimiento de las dobles/triples jornadas de las mujeres jóvenes y sus efectos (<i>derivadas de compaginar trabajo de cuidados con otras actividades laborales, que inciden en el acceso de las mujeres al tiempo y otros recursos básicos para tener una vida digna -autocuidado, ocio, disfrute y crecimiento personal-</i>).
Educación/ Formación	Incidencia de los procesos educativos en las expectativas y participación laborales de las y los jóvenes /	<ul style="list-style-type: none"> - Mecanismos para transversalizar la perspectiva de género en las políticas, sistemas e instituciones educativas. - Modelos de feminidad y masculinidad presentes en las políticas educativas. (por ejemplo, ciertos modelos de feminidad y masculinidad obstaculizan el desarrollo educativo de personas LGTBIQ)

	<p>Acceso y participación de mujeres y hombres jóvenes en procesos de formación que facilitan sus trayectorias laborales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Roles de género relacionados con los diferentes sectores formativos y laborales (por ejemplo: <i>Masculinización de Ciencias/ Tecnología/ Ingenierías - Razón- / Feminización de Sociales /Educación primaria/ Enfermería -Emoción-</i>). - Valores asociados a sectores formativos y laborales, según los ocupan mujeres u hombres (Por ejemplo: <i>Chef vs. Cocinera / Diseñador de moda vs. Modista</i>). - Prácticas educativas que fortalezcan la capacidad de agencia de mujeres y hombres jóvenes en los entornos educativo y laboral (por ejemplo: <i>la necesidad de que las jóvenes desarrollen su asertividad</i>). - Mecanismos para garantizar el acceso y permanencia en el sistema educativo y procesos formativos en mujeres y hombres - Motivaciones de mujeres y hombres jóvenes para permanecer o abandonar el sistema educativo. - Participación de mujeres y hombres en procesos de educación no formal. - Expectativas laborales y formativas de mujeres y hombres en los diferentes ciclos de vida.
<p>Transición escuela/trabajo</p>	<p>Condiciones en las que se desarrollan las transiciones escuela – trabajo y su influencia en el desarrollo personal y profesional de las y los jóvenes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Oportunidades laborales diferenciadas por género (por ejemplo: estadísticas sobre tiempo que tardan hombres y mujeres en acceder a sus primeros puestos de trabajo y condiciones en que lo hacen). - Procesos de búsqueda de trabajo y mecanismos generados para facilitarlos. - Soportes familiares, sociales y estatales para realizar esta transición con confianza y seguridad. - Criterios y prácticas de selección operados por los empleadores (por ejemplo: <i>actitudes paternalistas frente a una mujer joven; ofertas de trabajo escritas en masculino</i>). - Capacidades de las personas jóvenes para decidir y controlar su inserción laboral (por ejemplo: <i>cómo llevar una entrevista de trabajo</i>).

Seguridad en el espacio público	Condiciones del contexto que permiten que las y los jóvenes desarrollen su vida laboral con integridad.	<ul style="list-style-type: none"> - Políticas públicas que garanticen una movilidad de la residencia al trabajo segura y accesible (<i>Por ejemplo: vías alumbradas, red de transporte público que conecte centro-periferia</i>) - Mecanismos que garanticen un espacio público seguro para las jóvenes. - Adaptación de espacios de trabajo y jornadas laborales a las necesidades de las jóvenes (<i>por seguridad, por desplazamientos, porque las mujeres buscan trabajos cercanos a su residencia</i>). - Mecanismos de protección para quienes realizan sus actividades laborales en la calle o en espacios públicos.
Espacios de trabajo y entorno laborales	Condiciones de los contextos y entornos laborales que permiten a las y los jóvenes desarrollarse profesionalmente.	<ul style="list-style-type: none"> - Mecanismos para garantizar que mujeres y hombres accedan a crecimiento laboral en igualdad de condiciones (<i>Por ejemplo: ascensos laborales, liderazgo, presencia en espacio de decisión</i>) - Discursos juveniles, sociales e institucionales sobre los valores de liderazgo (<i>Ejemplo: en el entorno laboral se premia a los valores atribuidos a la masculinidad - autoridad/poder/-</i>) - Lenguajes en los ámbitos laborales que sean inclusivos hacia mujeres jóvenes (<i>Ejemplo: invisibilización de mujeres del tejido laboral, lenguaje masculino constante...</i>) - Infraestructura laboral que contemple particularidades de las mujeres (<i>por ejemplo: guarderías, salas de lactancia, baños seguros</i>) - Presencia de sindicatos accesibles para las mujeres (<i>Por ejemplo: si los sindicatos contemplan la generalidad de doble jornada de las mujeres, o si la voz de las mujeres llega a las demandas</i>)
Migración	Existencia de mecanismos que garanticen el acceso y permanencia en el entorno	<ul style="list-style-type: none"> - Mecanismos que faciliten la inmersión en el trabajo formal de jóvenes migrantes de forma sostenida en el tiempo en diferentes procesos de la migración (<i>Por ejemplo: visados y residencias para jóvenes, orientación laboral o de vivienda, educación formal o informal, mediación, cursos de idiomas...</i>)

	<p>laboral a las y los jóvenes migrantes o en situación de migración.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Prácticas en los entornos laborales que contemplen particularidades de género en la migración juvenil <i>(Por ejemplo: violencias hacia la mujer o las personas LGTBIQ, brechas de género, contexto de la migración en el territorio de llegada...)</i> - Localización de la población joven migrante en el tejido urbano o rural en relación con el lugar de trabajo <i>(Si la población migrante suele habitar determinados barrios, periferias, la distancia y las formas de movilidad para ir a trabajar)</i> - Formación de capacidades estatales para incorporar perspectiva de género interseccionada con migración en los diferentes sectores <i>(legal-judicial, educación, salud, económico).</i> - Medidas para regular y dignificar el trabajo doméstico realizado por mujeres jóvenes migrantes. - Discursos juveniles, sociales e institucionales en torno a la migración y el empleo <i>(Ejemplo: visión de migrantes como amenaza de no conseguir trabajo, visión de los migrantes como poco cualificados...)</i> - Medidas afirmativas para facilitar el acceso de jóvenes migrantes a el entorno laboral <i>(cuotas de participación, subsidios, becas formativas.)</i> - Oportunidades laborales diferenciadas por género y migración <i>(ejemplo: estadísticas sobre tiempo que tarda la juventud migrante en acceder a su primer puesto de empleo, durabilidad en el puesto, condiciones)</i> - Ratificación de acuerdos, convenciones y marcos internacionales y regionales que permitan incidir en la realidad laboral de las y los jóvenes migrantes
<p>Entorno digital</p>	<p>Condiciones para acceder y apropiar en igualdad a herramientas digitales y tecnológicas por parte de las y</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Medidas afirmativas para disminuir la brecha digital <i>(por género, generacional, por localización [ámbito rural frente a ámbito urbano]...)</i> - Factores que inciden y agrandan la brecha digital <i>(ejemplo: visión masculinizada del sector científico, digital, tecnológico...)</i> - Repercusión de la brecha digital a la hora de que las y los jóvenes accedan a empleo <i>(por ejemplo: puesto</i>

	<p>los jóvenes, que incidan en su desarrollo personal y profesional.</p>	<p>con requisitos altos de conocimiento informático a los que acceden menos mujeres jóvenes)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mecanismos para transversalizar perspectiva de género en capacitaciones y formaciones digitales o informáticas (<i>incorporación de las mujeres jóvenes en programas, como docentes, lenguaje inclusivo...</i>) - Reconocimiento de las dobles/triples jornadas de las mujeres y sus efectos para crecer en el mundo digital (<i>ejemplo: menos tiempo para generar y acceder a herramientas digital por cuidar</i>) - Discursos juveniles, sociales e institucionales en torno a las herramientas digitales y el género (<i>ejemplo: discursos que incentivan a los niños a aprender jugando con videojuegos, ordenadores, juguetes electrónicos y a las niñas a aprender a cuidar jugando con muñecas, cocina...</i>) - Oportunidades digitales diferenciadas por género (<i>por ejemplo: estadísticas sobre uso de tiempo de herramientas y habilidades digitales por género</i>)
<p>Sectores económicos y laborales</p>	<p>Participación de las y los jóvenes en los diferentes sectores económicos y laborales en condiciones de igualdad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Discursos juveniles, sociales e institucionales sobre el cuidado como empleo (<i>ejemplo: Marco legal que considera el trabajo doméstico como empleo en qué situaciones, discursos que reconocen dobles/triples jornadas, subsidios por cuidar...</i>) - Mecanismos para garantizar condiciones de crecimiento y desarrollo laboral para las y los jóvenes de ámbitos rural (<i>por ejemplo, redes de transporte accesibles, educación formal e informal, herramientas digitales...</i>) - Mecanismos para garantizar modelos urbanos seguros para las y los jóvenes que se movilizan (<i>alumbrado, redes de transporte, servicios de emergencias...</i>) - Representación de las y los jóvenes en sectores de trabajo de riesgo (<i>por ejemplo: hombres jóvenes sobrerrepresentados en minería o construcción, mujeres jóvenes sobrerrepresentadas en sectores manufactureros</i>)

		<ul style="list-style-type: none"> - Representación de las y los jóvenes en ámbitos laborales informales (por ejemplo, sobrerrepresentación de mujeres en el trabajo doméstico y de cuidados informal o en el sector agropecuario informal) - Representación de las y los jóvenes en economías ilegales (por ejemplo, mujeres jóvenes y trabajo sexual, hombres jóvenes y venta de artículos robados o narcotráfico) - Representación de las y los jóvenes en cúpulas de poder en entornos laborales (mujeres en altas esferas, personas LGTBIQ en altos puestos...) - Medidas para garantizar equidad de género en el entorno laboral (por ejemplo, capacitaciones internas en género, sanciones y discursos en contra del acoso sexual, exclusión, paternalismo, violaciones. Horarios de trabajo seguros...) - Mecanismos institucionales para garantizar la seguridad de las y los jóvenes que trabajan en sectores informales (por ejemplo, asistencia médica, orientación en vivienda, capacitaciones) - Medidas para facilitar la inmersión de las y los jóvenes en entornos laborales (cuotas para personas jóvenes, programas o concursos de innovación y creatividad...) - Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género y juventud
--	--	--