

## **Mujeres y trabajo: la desigualdad es persistente**

*Jean Maninat, Director Regional de la OIT para las Américas*

La participación de las mujeres en los mercados laborales de América Latina aumentó en forma significativa las últimas dos décadas, pero no podemos ser complacientes: aún hay un largo camino por recorrer para eliminar las diferencias de género en el trabajo, y los desafíos del futuro son difíciles de enfrentar.

La desigualdad es persistente. Basta dar una mirada a la región: la participación de las mujeres aún es menor que la de los hombres y cada vez es más complejo aumentarla, sus salarios son inferiores, están asediadas por la informalidad, y enfrentan una carga desproporcionada de obligaciones familiares que impactan la composición del mercado laboral.

En 2008 la tasa de participación de las mujeres en los mercados laborales supera el 52 %. Son 20 puntos por encima del 32 % de 1990. Al mismo tiempo se cerró la brecha con los hombres, que tenían una tasa de participación de 79 % y ahora tienen una muy similar, de 77 %.

Es un progreso indudable hacia la igualdad de género en el trabajo, un tema que comenzó a ser tratado por la OIT desde su fundación hace 90 años. En una época en que la desigualdad estaba arraigada abordó el tema de la maternidad, esencial para permitir el acceso de las mujeres al trabajo, en el Convenio Nro. 3 de 1919.

Desde entonces hemos sido testigos de numerosas transformaciones sociales y económicas, de cambios en la organización del trabajo, de políticas públicas novedosas, de grandes demandas y luchas, de cambios de actitud y del vértigo de la modernidad en general.

Hemos avanzado mucho, pero no lo suficiente.

La OIT acaba de lanzar una campaña mundial sobre la igualdad de género y trabajo decente que apunta precisamente en esta dirección: hay que abordar los desafíos pendientes. Es necesario que los actores del mundo laboral, así como la sociedad en general, continúen realizando esfuerzos para seguir derribando barreras.

Un síntoma de la persistencia de barreras de género es la diferencia salarial. Las remuneraciones recibidas por las mujeres en la región son inferiores a las de los hombres, brecha que en algunos países supera los 30 puntos porcentuales. Hace poco la Presidenta de Chile, Michele Bachelet, planteó que "las diferencias salariales constituyen una de las caras más visibles, más desafiantes y, sin duda, más ingratas de la discriminación de género".

Las mujeres latinoamericanas también enfrentan menores oportunidades producto de una segregación que afecta sus posibilidades de ascenso, o el desempeño en posiciones de mayor responsabilidad. Por otra parte, si bien las mujeres comparten cada vez más el papel de proveedoras, los hombres no asumen de manera equivalente una redistribución de las tareas domésticas, lo cual implica una sobrecarga importante y contribuye a generar tensiones entre la vida laboral y la familiar.

Además, cerrar aún más la brecha de participación significa llegar hasta quienes tienen mayores dificultades para incorporarse al mundo laboral remunerado. En casi todos los países son las mujeres más pobres, quienes carecen de preparación y de servicios de apoyo para su inserción. Y cuando trabajan, en general acceden a empleos informales de muy mala calidad.

Estos y otros desafíos requieren de una combinación de políticas públicas y privadas. De un marco normativo eficiente para la incorporación de las mujeres, para la igualdad en el trabajo y para conciliar la vida familiar y la laboral, y un esfuerzo importante por parte de empresas, sindicatos y de los actores organizados por romper estereotipos sociales y laborales.

Para los países, se trata de aprovechar una oportunidad para las economías y el desarrollo. Como generadoras de riqueza y productividad las mujeres son clave. En especial en un mundo donde las crisis energética, alimentaria y ambiental parecen confabuladas para hacer aún más difícil la senda del progreso.