

ENFOQUE DE GÉNERO, UN COMPROMISO DE TODAS Y TODOS

Marta Irene Flores Polanco

Docente Investigadora del Departamento de Administración de Empresas, UCA
miflores@uca.edu.sv



La Organización de Naciones Unidas (ONU) a través de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) propone que las regiones, naciones y organizaciones trabajen en pro de erradicar las desigualdades en todas sus formas. Esta lucha se acrecentó en 1995 con la Declaración y Plataforma de acción de Beijing, impulsada por ONU mujeres, con la propuesta principal de interés principal en dos temas: la mujer y la economía; desde la cual se propuso el equilibrio entre mujeres y hombres en las estructuras económicas de la sociedad y en los ámbitos de decisión, actualmente liderada, en su mayoría, por hombres.

Al respecto, es indudable el avance que se ha tenido en la participación de la mujer en el mercado laboral en los últimos 25 años, pero, también, es injusto no reconocer que muchas mujeres han tenido que aceptar salarios bajos y condiciones de trabajo precarias, debido a una frágil situación económica y al bajo poder de negociación que tienen, producto de la desigualdad basada en el género.

Muchos son los factores que obstaculizan a las mujeres para entrar en el mercado laboral: desde una deficiente educación básica, restricciones en el acceso a la educación universitaria, discriminación de género en los procesos de reclutamiento y selección (puestos de trabajo masculinizados o feminizados), escaso crecimiento profesional debido a los techos de cristal (limitación al ascenso laboral) y los pisos pegajosos que limitan a las mujeres a salir del espacio privado (en el hogar donde ejercen un rol de cuidadora: madre-esposa) al espacio público (ejercer un trabajo que la hace parte de la población ocupada), precarias condiciones de trabajo que incluyen salarios bajos,

horarios inflexibles, entre otras (es lastimoso como a nivel mundial las mujeres siguen ganando un 20 % menos que los hombres) (OIT, 2021).

No obstante, cabe mencionar los avances en materia de igualdad de género que varios países han implementado, teniendo en cuentas los beneficios que conllevan en el ámbito laboral, lo anterior se manifiesta en el informe «Avance de la igualdad de género en el marco del trabajo decente» (2011) de la Comisión interamericana de mujeres y la Organización de los Estados Americanos. De este documento se pueden mencionar algunos aspectos como:

- La eliminación de la discriminación y la segregación (especialmente la de género) que contribuye a incrementar los niveles de productividad, competitividad y crecimiento de las economías.
- La implementación de políticas de conciliación entre la vida familiar y laboral que beneficia, principalmente, a la mujer haciéndola más productiva. Al mismo tiempo, le abre puertas para introducirse al mundo laboral.
- La creación de políticas públicas que benefician a trabajadores con responsabilidades familiares y la creación de leyes en favor de la igualdad y equidad de género que protegen los derechos de las mujeres en el ámbito social, laboral y familiar, como: Sistema de protección integral a la primera infancia (Chile, 2006), Política nacional para la igualdad y equidad de género (Costa Rica, 2007), la Ley especial integral para una vida libre de violencia para la mujer (El Salvador, 2011), entre otras.

- La Certificación de calidad con equidad de género que reconoce los aportes del sector privado en el progreso de la eliminación de brechas de género en las organizaciones y la conciliación de la vida laboral y familiar.
- La institucionalización y transversalización de la perspectiva de género a través del fortalecimiento de los ministerios de trabajo de los países de América Latina, promotores de una cultura de igualdad que contempla a nivel gubernamental la creación de la unidad especializada de género.

Es así que con la aparición del COVID-19, todos los progresos antes mencionados, en materia de cierre de brechas y generación de oportunidades de trabajo decente para las mujeres, se pusieron en riesgo, ya que la pandemia acrecentó la desigualdad preexistente en los sistemas económicos, políticos y sociales.

Por lo cual, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su informe «Perspectivas sociales y del empleo en el mundo» (2021) aseguran que: «todos los países han sufrido un pronunciado deterioro del empleo»; pero, el sector más vulnerable (las mujeres) ha sido grandemente impactado (con pérdidas de 4.2 % del trabajo de las mujeres en oposición a 3 % para los hombres) con la pérdida de 54 millones de puestos de trabajo. Y que, según pronósticos de la OIT para el 2021, habrá 13 millones menos de mujeres empleadas que en 2019.

En este sentido, se debe reconocer que durante la pandemia muchos países— en su mayoría desarrollados— implementaron una serie de políticas en beneficio de los trabajadores; pero muy pocas construidas con perspectiva de género, que consideren algún tipo de apoyo o incentivo para incorporar o reincorporar a las mujeres en el mercado laboral, mejorar la calidad de sus ingresos y de su seguridad social, entre otros.

A pesar de estar en medio de la recuperación económica de los países— después del confinamiento estricto— es importante tomar consciencia de la necesidad de compensar los efectos negativos de la pandemia a través de políticas con enfoque de género que garantice a las mujeres acceso a trabajos con

salarios que no haga distinción de género. También, se visualice el trabajo de cuidado no remunerado que muchas mujeres realizan en casa y que forma parte del sistema económico.

Al respecto, la OIT, ONU mujeres, OEC/CIM y la CEPAL concluyen que se necesitan acciones inmediatas para salvaguardar las perspectivas laborales de las mujeres, entre las cuales mencionan:

- Evitar la pérdida de más empleo de las mujeres.
- Apoyar en la colocación de las mujeres que perdieron su empleo en nuevos puestos de trabajo.
- Garantizar que en los paquetes de rescate y estímulo financiero incluyan medidas de protección social a las mujeres.
- Evitar la reducción de los subsidios y ayudas.
- Invertir en los servicios de cuidado.
- Salvaguardar las necesidades primarias de las mujeres que trabajan en el sector salud (en primera línea).
- Promover políticas de empleo dirigidas a mujeres.
- Regular el teletrabajo de manera que no viole los derechos laborales como el salario equitativo y justo, las horas de descanso, la supervisión y el control, entre otras.
- Incrementar el acceso de las mujeres a la tecnología lo que ayuda a reducir la brecha digital.
- Contar con más datos desagregados por sexo para poder tener mayor información que apoye a la toma de decisiones.
- Garantizar el acceso de las mujeres, de manera igualitaria, en la toma de decisiones políticas, o tener participación de organizaciones de mujeres o expertas, para ofrecer respuestas a la crisis con enfoque de género, de manera efectiva.

En ese sentido, la OEA/CIM señala en el documento «COVID-19 en la vida de las mujeres»: «ningún

retroceso es admisible en los derechos ganados por las mujeres... ni aún en la crisis»... Acorde con lo anterior, está en nuestras manos— como gerentes de talento humano y como empleadores— ayudar a la recuperación económica, implementando medidas de

apoyo a nuestros colaboradores, especialmente, a las mujeres... Está en nuestras manos apoyar a nuestras madres e hijas trabajadoras, reconociendo la labor de cuidado que realizan en casa y de la que tanto dependemos todas y todos.

Referencias

Blog OIT. (2020). La igualdad de género debe estar al centro de la recuperación económica post COVID-19.

CEPAL. (2020). La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales.

Nota OIT. (2021). Avanzar en la reconstrucción con más equidad: Los derechos de las mujeres al trabajo y en el trabajo, en el centro de la recuperación de la COVID-19.

ONU mujeres. (2020). Las mujeres y el COVID-19: Cinco acciones que los gobiernos pueden adoptar sin demoras.

OEA/CIM. (2020). COVID-19 en la vida de las mujeres.