



LA EQUIDAD DE GÉNERO COMO ESTRATEGIA DE RSC EN AMÉRICA LATINA

Por Dra. Mònica Gelambí, CIES

CIES Nº 96 – Marzo del 2012



Boletín del Centro de Investigación de Economía y Sociedad

Baldri Reixac, 4-8, 08028 Barcelona

Telf.: +34934335490 Fax: +34934034510

e-mail: info@grupcies.com. www.grupcies.com

Introducción

En este artículo se quiere realizar una primera reflexión sobre la situación de la igualdad de género en América Latina y de las posibilidades que el compromiso con la igualdad de género ofrece a las empresas que quieran ser socialmente responsables en el territorio.

Lograr equidad de género implica un cambio cultural en todos los países del mundo, que se han construido sobre una base patriarcal que gira alrededor del mercado, ámbito definido como masculino, que proporciona derechos y dinero; y que se sustenta sobre un hogar, que se desarrolla en el privado y que se considera femenino, sin dar acceso ni a derechos ni a dinero.

Romper con los roles de género que consideran al hombre como el garante económico de la familia y a la mujer la responsable del hogar y del cuidado de sus miembros, no es nada fácil y aún menos en países donde estos roles han sido poco discutidos.

A pesar de esta dificultad nos encontramos en un momento en que los cambios en el panorama mundial dibujan una nueva sociedad en Latinoamérica, con una mujer presente en el ámbito productivo y reproductivo. Este cambio obliga a replantearnos los roles de género y asegurar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la equidad de género en el mercado y en las empresas.

Vamos a ver qué es lo que las empresas pueden hacer dentro de sus políticas de responsabilidad social para influir en este cambio de roles y asegurar la equidad de género en América Latina.

Cambios sociodemográficos y características de la ocupación femenina en América Latina

A pesar de la heterogeneidad existente en la región podemos hablar de la presencia de unos cambios demográficos compartidos: reducción de la fecundidad, aumento de la esperanza de vida e incremento de las migraciones.

La transición demográfica presenta importantes diferencias entre países y entre los diferentes grupos socioeconómicos y étnicos, como demuestra la permanencia de altos niveles de fecundidad entre los sectores más pobres de la población (Aguirre, 2007).

Los cambios demográficos producen una transformación en los hogares y en la familia (Arriagada, 2006 y Sunkel, 2007):

- Aparece una diversificación de la estructura familiar, que ya no está siempre formada por dos adultos heterosexuales con hijos; es posible hablar de familiares monoparentales, nucleares, extendidas, compuestas y recompuestas.
- Se está pasando del modelo del hombre como único proveedor de la familia al modelo de familia con doble ingreso.
- El tamaño promedio de las familias se está reduciendo, incrementando también el número de hogares unipersonales.

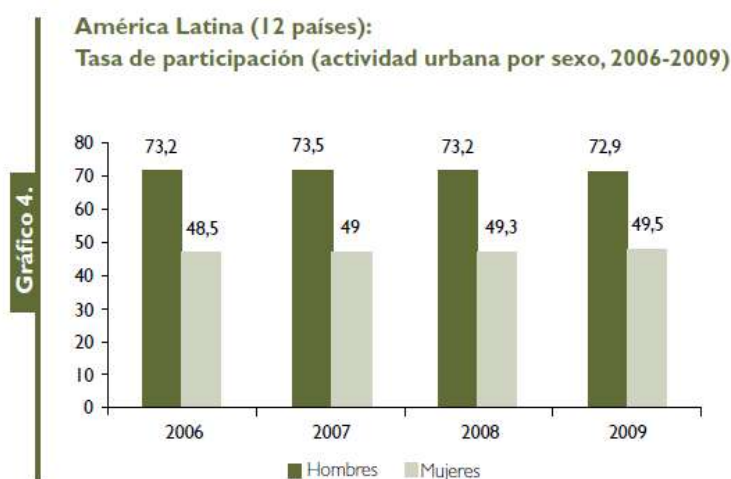
La disminución de la fertilidad en unas sociedades menos envejecidas que las europeas produce lo que Luis Mora (2007: 28) denomina un período de “bono demográfico”. Se trata de una etapa en la que se reducen las responsabilidades de cuidado, y como consecuencia de ello las mujeres viven una cierta, aunque limitada, liberación en relación al trabajo reproductivo, que se traduce en su introducción masiva en el mercado laboral.

Este cambio en el rol de las mujeres se traduce en una elevación de los niveles educativos de la población femenina y el aumento de su actividad económica, particularmente de las mujeres madres. La participación de las mujeres en la fuerza laboral en América Latina y el Caribe ha pasado de un 36% en 1980 al 52% en 2009 (Banco Mundial 2012).

Jusidman (2007: 181) afirma que el acceso masivo de la mujer en el empleo se produce en un momento en el que la presencia de regímenes militares en diversos países de la región y la crisis de la deuda provoca la precarización del empleo formal. Además, de un alto uso de mano de obra femenina en condiciones de gran flexibilización de las normas laborales en ciertas actividades económicas.

A pesar de este incremento en la participación laboral femenina, la brecha de participación laboral entre mujeres y hombres persiste (Cuadro 1). Esta brecha es consecuencia, según establece el informe del CIM 2011, por la discriminación que sufren las mujeres en la contratación por considerar que su maternidad real o potencial provocará más ausencias al trabajo en relación a un hombre, y un mayor coste para la empresa.

Cuadro 1. Tasa de participación laboral en América Latina por sexos



Fuente: OIT sobre la base de información oficial de las Encuestas de Hogares (Argentina, Brasil, Colombia, Costa Rica, Chile, Ecuador, México, Panamá, Perú, República Dominicana, Uruguay y República Bolivariana de Venezuela)

Fuente: Comisión Interamericana de Mujeres (2011) *Avance de la igualdad de género en el marco del trabajo decente*. CIM. Septiembre 2011. Página 26

En América Latina la familia es considerada una institución clave para el buen desarrollo de la sociedad y la mujer como su responsable 'natural'. El incremento de la participación femenina en el mercado de trabajo, no ha ido acompañada de ningún cambio en las responsabilidades de cuidado dentro de las familias, que continúan en manos de las mujeres (Sunkel, 2007).

Esta responsabilidad casi exclusiva de la mujer de las tareas de cuidado tiene importantes consecuencias en la calidad de su participación en el mercado laboral, por la baja o casi inexistencia de servicios públicos de cuidado. Si analizamos los servicios públicos de cuidado existente, vemos como aquellos dirigidos a los más pequeños se orientan casi exclusivamente a los sectores más pobres de la población, ofreciendo bajos niveles de cobertura. La seguridad social se caracteriza por haber pasado de ser un sistema solidario a fomentar un sistema de ahorro individual o un sistema mixto. La baja cobertura que proporcionan los servicios públicos deja en manos de las personas y de sus familias la búsqueda de soluciones delante de problemas de cuidado.

Esta situación comporta que las personas con más recursos tienen menos responsabilidades de cuidado (menos hijos) y mayores facilidades para acceder a cuidados de calidad, privados y a pago; mientras que las personas con menos recursos tienen más responsabilidades de cuidado y mayores dificultades para acceder a servicios de cuidado, por la existencia de escasos servicios públicos, lo que comporta la necesidad de recurrir a cuidadoras informales (Aguirre, 2007:85).

Además, en las últimas décadas la crisis económica en la región latinoamericana ha provocado cambios en la orientación de las políticas sociales que se han visto privatizadas. La responsabilidad por el bienestar social se ha transferido del estado a las familias, las comunidades y al mercado. Se está produciendo una creciente mercantilización del cuidado infantil y de los adultos dependientes para aquellos sectores sociales que pueden pagarlos (Aguirre, 2007).

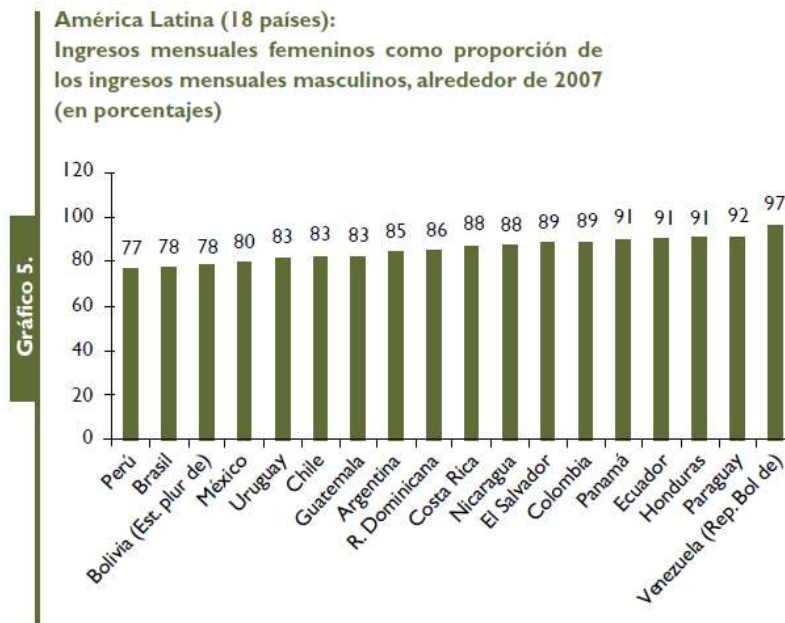
Esta dificultad en la conciliación provoca que una gran cantidad de mujeres trabajen en la economía informal, donde no hay garantía de derechos. Muchas de las mujeres que trabajan en el sector informal son madres, que tienen responsabilidades de cuidado y buscan trabajar en horarios flexibles. Encontramos muchas mujeres que trabajan de modo informal como trabajadoras domésticas, cuidadoras, trabajadoras eventuales y agricultoras.

La ocupación femenina se caracteriza por sus trayectorias laborales intermitentes, ya sea porque su inserción en el mercado de trabajo es más precaria e inestable o porque el cuidado de los hijos las aleja temporal o permanentemente de los empleos; o bien, porque reducen sus horarios. Todo ello comporta una disminución de sus ingresos y la pérdida de beneficios sociales porque realizan menores cotizaciones, que se traducirá en una menor protección social. Las mujeres en América Latina tienen un menor acceso a la seguridad social. Solo el 15% de las mujeres y un 25% de los hombres entre 15 y 65 años están afiliados a la seguridad social (CEPAL, 2008).

Otra característica es la existencia de segregación vertical y horizontal en el mercado de trabajo. Como se explica en el informe de la Comisión Interamericana de mujeres (2011: 31) las mujeres, por un lado, se concentran en sectores como, por ejemplo, el comercio, los servicios financieros y la industria manufacturera (especialmente manufacturera textil y maquila en general). Y, por el otro lado, ocupan, en su gran mayoría, puestos de menor jerarquía.

Como resultado de estos fenómenos existe una importante brecha salarial, ganando las mujeres salarios inferiores a los de sus compañeros hombres (Cuadro 2).

Cuadro 2. Brecha salarial en América Latina 2007



Fuente: CEPAL Anuario Estadístico de América Latina y el Caribe 2008

Fuente: Comisión Interamericana de Mujeres (2011) *Avance de la igualdad de género en el marco del trabajo decente*. CIM. Septiembre 2011. Página 35

Cuando se habla de ocupación femenina en América Latina se tiene que hacer referencia a la gran cantidad de mujeres que han emigrado para trabajar en el ámbito del cuidado y de las tareas domésticas en países más desarrollados, sobretodo Europa y Norteamérica. Un estudio del Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer (UN-INSTRAW, 2006), señalaba que el 60% de las mujeres migrantes latinoamericanas trabajan como empleadas domésticas en los países de destino.

La equidad de género como estrategia de RSC en América Latina

Delante de este panorama nos preguntamos qué puede hacer una empresa multinacional o nacional que opere en América Latina y quiera ser socialmente responsable.

Partiendo del hecho que la responsabilidad social de la empresa implica ir más allá de la ley podemos afirmar que la empresa que trabaje en América Latina tiene que introducir la igualdad de género en su estrategia de responsabilidad social. Por una parte porque mediante este compromiso a favor del reconocimiento de la diversidad de género dentro de la empresa y la introducción de estrategias para favorecer la equidad de género se está trabajando por la afirmación y la garantía de los derechos humanos. Y por otra parte, porque si incluimos la comunidad como stakeholder en nuestra estrategia de RSE, no podemos olvidar el peso que las desigualdades y discriminaciones de género tienen en estos países.

Desde las instituciones internacionales se pide a las empresas que cuando actúan en países en desarrollo asuman un rol activo en pro de la igualdad en género, sustituyendo en muchos casos al Estado, que por su poca presencia y bajos recursos no afronta determinadas problemáticas, y proporciona pocos servicios.

Un ejemplo lo podemos ver en la guía práctica para la contribución de la empresas a los Objetivos de Desarrollo del Milenio, centrada en el Objetivo 3 “Promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer” que las Naciones Unidas ha elaborado para las empresas españolas con intereses en América Latina. Concretamente el proyecto “La empresa del nuevo milenio: de los valores a la acción” se enmarca dentro del programa de responsabilidad social de Ecología y Desarrollo (ECODES) y se fundamenta en su convicción de que las empresas pueden y deben jugar un papel importante en la búsqueda e implantación de soluciones a los retos ambientales y sociales más urgentes, especialmente en países en vías de desarrollo, donde la capacidad de respuesta de los estados se ve fuertemente mermada por carencias presupuestarias e institucionales. Esta iniciativa responde asimismo a la misión de Ecología y Desarrollo de ofrecer información, asesoramiento y herramientas prácticas para empresas y organizaciones que quieran avanzar hacia un modelo de gestión más sostenible.

Para incluir la igualdad de género dentro de la política de responsabilidad social en los distintos países de América Latina la empresa tendría que empezar realizando una pequeña diagnosis interna y externa sobre las características de la desigualdad de género en su ámbito de acción.

Es importante conocer el contexto porque políticas de gran éxito en países europeos sobre la equidad de género pueden ser grandes fracasos en América Latina si no se han sabido vencer las resistencias que puede comportar el cambio cultural que las acompañan. No toca a la empresa decir a las familias quién tiene que cuidar a los niños y a las niñas, pero si que es responsabilidad de la empresa comprometida permitir a ambos progenitores el acceso a un trabajo formal que garantice un sueldo y unos derechos.

Como hemos podido ver en la descripción de la ocupación femenina en América Latina existen dos problemas importantes: la baja ocupación femenina y la segregación en los puestos de trabajo, ya sea vertical (pocas mujeres en posiciones de poder) como horizontal (concentración de la ocupación femenina en determinados sectores y puestos de trabajo).

A ello tenemos que sumar las dificultades de conciliación por parte de las mujeres, que se agrava en los colectivos con menor poder adquisitivo.

Por lo tanto las empresas que quieran ser socialmente responsables tienen que asumir un doble compromiso, con la sociedad, fomentando la contratación femenina y con sus trabajadoras, asegurando un trato equitativo y la eliminación de desigualdades de género dentro de la empresa.

El fomento de la contratación femenina puede realizarse desde dos enfoques distintos, que se complementan. Por una parte favorecer la contratación de mujeres formadas y capacitadas que son ampliamente competentes pero que se ven frenadas por los roles de género que dan vida a estereotipos que las perjudican, y que impiden su contratación, sobretodo si pensamos en puestos de responsabilidad. Se trata de apostar por el talento femenino e introducir aquellos mecanismos que sean necesarios para evitar dentro de la empresa la reproducción de discriminaciones y jerarquías de género, que supongan límites en las carreras profesionales de estas mujeres. Y por otra parte incidir en la contratación de mujeres que pertenecen a colectivos con problemáticas específicas, mujeres que se quedaron embarazadas en su adolescencia y que no han podido terminar su formación, mujeres con bajo nivel formativo, mujeres pobres, mujeres de minorías étnicas, etc.

Los dos enfoques persiguen un objetivo dual, por una parte, en ambos supuestos se quiere favorecer la contratación femenina. En el primer caso se busca el empoderamiento de las mujeres porque son objeto de discriminación en la contratación por razones de género, que nos llevan a pensar que contratar a mujeres será siempre más caro por su condición de madres (real o potencial) y que es peligroso darles responsabilidades porque siempre pueden ausentarse por motivos personales. Y en el segundo caso, se pretende reducir los problemas

que tienen determinados grupos de mujeres, que viven la doble o triple discriminación, por razón de género, de clase, de nivel formativo y de origen o etnia.

En segundo lugar, la empresa comprometida con la igualdad en género tendrá que asegurar un trato equitativo a su personal, con independencia de su sexo, y para ello será necesario revisar e intervenir en distintos ámbitos: formación, promoción, remuneración y despido. Se tiene que garantizar igualdad en el acceso a la formación, además de poder fomentar formación específica para las personas que rientren después de una baja de maternidad o paternidad, y crear formación para fomentar el liderazgo femenino. En la promoción y remuneración se tendrán que analizar los criterios que se utilizan y el impacto real que tienen en los hombres y las mujeres de la empresa, si se detectan diferencias se tienen que buscar sus causas y crear medidas que ayuden a reducir su existencia. Lo mismo se tendrá que realizar en el tema de la terminación del contrato o despido, donde toma una especial importancia la discriminación por embarazo.

En tercer lugar, la empresa se tendrá que dotar de una política de prevención y de acción ante situaciones de violencia de género, acoso sexual y acoso por razón e sexo. Entendemos por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo¹.

En este tema la empresa tiene que actuar para prevenir estas situaciones y diseñar un protocolo donde se especifiquen los pasos a seguir cuando se detecte un caso o se sufra un episodio de violencia de género.

En cuarto lugar, es muy importante que la empresa introduzca medidas que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y que estas políticas se dirijan tanto a los hombres como a las mujeres. Se puede apostar por la flexibilización en el tiempo y en el espacio mediante la utilización, por ejemplo, de las nuevas tecnologías; o fomentar la creación por parte del municipio o del tercer sector, o mediante alianzas a tres partes, de servicios de cuidado para personas dependientes.

Uno de los objetivos transversales de la gestión de la equidad de género en la empresa es el cambio cultural que debe acompañar estas políticas, y que deben incidir en la importancia de la corresponsabilidad en el hogar y de la presencia femenina en el mercado. Para lograrlo se tendrá que trabajar con toda la plantilla, dando mucho valor a la comunicación interna y externa de todas las medidas y acciones. Se tiene que desarrollar una estrategia pedagógica que nos aproxime al cambio y ayude a ver como 'natural' la presencia tanto de hombres como de mujeres en el mercado y en los puestos de responsabilidad.

Finalmente, la empresa comprometida con la igualdad de género tiene que incidir en que una de las líneas estratégicas de actuación con la comunidad sea la promoción de la equidad de género. Este trabajo también puede desarrollarse de distintas maneras. Por un lado, introduciendo la presencia femenina en todas las instancias de interlocución con la comunidad, para conocer qué quieren las mujeres y visibilizarlas. Por otro lado, trabajando conjuntamente con la administración pública y el tercer sector, en la prestación, o el fomento de los servicios de atención y cuidado a la primera infancia y a las personas adultas dependientes. Y en tercer lugar, realizando programas dirigidos a los problemas más

¹ Las definiciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo se han obtenido de la Ley Orgánica de igualdad 3/2007, de 22 de marzo (España).

importantes detectados en la región, por ejemplo, el elevado porcentaje de trabajo informal femenino.

Conclusiones

Las distintas regiones de América Latina están viviendo un importante cambio en el rol de las mujeres, que han consolidado su doble presencia en el hogar y en el mercado.

Los estudios demuestran que este cambio en el rol femenino no ha ido acompañado de ningún cambio en el rol de género de los hombres, que continúan sintiéndose no responsables de las tareas domésticas y de cuidado.

Esta situación crea importantes dificultades para las mujeres, que no son vividas por todas de la misma manera, ya que quien posee recursos económicos resuelve el problema mediante la compra de servicios en el mercado. Siendo las mujeres más pobres las que peor afrontan esta situación, recurriendo en muchos casos al trabajo informal que se caracteriza por ser mucho más flexible y sin garantías.

Las empresas socialmente responsables que actúan en América Latina(AL) tienen una mayor responsabilidad en asegurar la equidad de género en estos países que en países donde existe una gran red pública de servicios de cuidado porque los estados en AL no afrontan directamente este tema.

Las empresas comprometidas con la igualdad en género tendrían que convertirse en actores influyentes e incentivadores del cambio en los roles de género, luchando contra los estereotipos, dando posibilidades y garantías a las mujeres y fomentando su presencia equitativa dentro de la empresa. Al mismo tiempo que se trabaja con la comunidad para introducir estos temas en la agenda.

BIBLIOGRAFÍA

AGUIRRE, Rosario (2007) “las familias como proveedoras de servicios de cuidados” en ASTELARRA (coord.) Género y cohesión social. Madrid: Fundación Carolina. Documento de trabajo nº 16. pp: 83-94.

ARRIAGADA (2007) “Las familias y su vinculación con los mercados” en ASTELARRA (coord.) Género y cohesión social. Madrid: Fundación Carolina. Documento de trabajo nº 16. Pp: 3-14.

BANCO MUNDIAL (2011) Gender Equality and Development. Washington: The World Bank

CIM (2011) Avance de la igualdad de género en el marco del trabajo decente. Washington: Comisión Interamericana de Mujeres. Organización de los Estados Americanos.

JUSIDMAN, Clara (2007) “Las políticas de género en América Latina y la cohesión social”, en ASTELARRA (coord.) Género y cohesión social. Madrid: Fundación Carolina. Documento de trabajo nº 16. pp: 177-186.

KORIN, M. (2010) La empresa del nuevo milenio: de los valores a la acción. Guía Práctica para la contribución de la empresa a los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Fundación Ecología y Desarrollo.

MARTÍNEZ FRANZONI y VOOREND (2009) “¿es posible (des)encadenar la desigualdad de género en América Latina? En ASTELARRA (coord.) (2009) Género y empleo. Madrid: Fundación Carolina. Documento de trabajo nº 32

MARTÍNEZ y MONGE (2007) “Políticas con efectos conciliatorios en América Latina: una región, distintos escenarios”, en ASTELARRA (coord.) Género y cohesión social. Madrid: Fundación Carolina. Documento de trabajo nº 16. Pp: 121-134.

SUNKEL, Guillermo (2007) “El papel de la familia en la protección social en América Latina” en ASTELARRA (coord.) Género y cohesión social. Madrid: Fundación Carolina. Documento de trabajo nº 16. Pp: 95-106.