

Es momento para la igualdad en el trabajo

Araceli Damián*

Es momento para la igualdad en el trabajo es el título que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) dio a su Reporte Global 2003. En el documento se establece que diversos factores sociales, culturales, históricos y económicos determinan los patrones de la segregación laboral. Si bien la discriminación laboral tiene orígenes tales como el racial, religioso u otro, es el de género el que ocupa un lugar central en la discusión sobre igualdad.

La desigualdad de género en el trabajo se manifiesta de diversas maneras. Por ejemplo, el predominio de los hombres en diversas ramas de la actividad económica, desarrolladas sobre todo durante el proceso de industrialización. Las diferencias en los niveles educacionales entre hombres y mujeres. El poco acceso de las mujeres a los puestos ejecutivos, y la discriminación salarial por sexo, en donde hombres y mujeres realizan la misma actividad pero reciben un pago diferencial.

En la actualidad diversos factores han contribuido al mejoramiento de las condiciones de las mujeres. Los vertiginosos cambios producidos por el avance de las nuevas tecnologías y la entrada a la era post-industrial han generado nuevas oportunidades de trabajo femenino. La mayor participación femenina se explica por procesos tales como el de la urbanización, el mayor acceso de las mujeres a la educación, y en general los cambios en las relaciones de género a nivel intrafamiliar y social.

No obstante, aún estamos lejos de haber logrado una sociedad laboral igualitaria en términos de género. La necesidad de buscar mecanismos para lograrla ha sido advertida por el reconocido estudioso de los modelos de bienestar Gosta Esping-Andersen (“A New Gender Contract”, en *Why We Need a New Welfare State*, Oxford, 2002) quien afirma que si bien “los hombres fueron los protagonistas indispensables de la industrialización, las mujeres pueden ocupar el papel central en la sociedad post-industrial”.

De acuerdo con el documento de la OIT la eliminación de la desigualdad en las remuneraciones es crucial para la igualdad de género y para la promoción de la igualdad social y el trabajo digno. Según este organismo la evidencia empírica muestra que la brecha entre los ingresos de hombres y mujeres se ha reducido desde los años setenta a un ritmo lento en los países pertenecientes a la Organización para la Cooperación Económica y para el Desarrollo (OCDE). Esta situación también se advierte en los noventa en los países de Europa central y del este y en América Latina.

Los resultados presentados, al menos para América Latina, son cuestionables ya que, según el documento, lo que explica la desigualdad en la región es sobre todo la diferencia en el tiempo promedio trabajado entre hombres (46.8 horas a la semana) y mujeres (39.9 horas). Para poder evaluar la desigualdad requeriríamos información sobre el ingreso por hora, ya que cambios en la jornada laboral como un aumento del número promedio de horas trabajadas por las mujeres, podrían haber contribuido a la reducción de la brecha.

Por otra parte, en un reciente artículo mío (que será publicado en la revista *Papeles de Población*) advierto que si la brecha del ingreso entre hombres y mujeres disminuye en los noventa en América Latina, esto no significó necesariamente una mejoría real para éstas, ya que la reducción se debió a:

- 1) En diversos países (Bolivia, Honduras, Nicaragua y Venezuela) el ingreso medio de hombres y mujeres se contrajo, no obstante el femenino cayó menos.
- 2) En Argentina, México, Brasil, Ecuador y Perú el nivel medio del ingreso de las mujeres se mantuvo constante, mientras que el de los hombres se redujo.
- 3) Sólo en algunos países (Chile, Colombia, Costa Rica, El Salvador, Panamá, Paraguay y Uruguay) la reducción de la desigualdad en el ingreso se explica efectivamente por el aumento más acelerado del que ganan las mujeres.

En consecuencia, lo que aparece como un logro para las mujeres, no es más que el reflejo de un mayor deterioro de las condiciones salariales de los hombres. Esto no puede calificarse como un avance social en términos de género, como hace implícitamente la OIT.

A pesar de lo anterior, es innegable que en la mayoría de los países del orbe la participación femenina en el mercado de trabajo tenderá a aumentar. Sin embargo, uno de los principales obstáculos para ello es la falta de servicios de apoyo a las mujeres trabajadoras. El documento de la OIT reproduce la tipología de los modelos estatales de políticas igualitarias de género en los países industrializados planteado por Chang, M.L. (en un artículo aparecido en la revista *American Journal of Sociology*, Mayo 2000). Chang plantea la existencia de cuatro modelos:

1) *El modelo formal igualitario* (e.g. Estados Unidos) el cual formalmente está comprometido con la igualdad de género en el mercado de trabajo mediante la legislación pero con muy poco (o nulo) apoyo estatal para cuidado de menores.

2) *El modelo igualitario sustantivo* (países nórdicos) con un compromiso formal para la igualdad y un apoyo sustantivo en la provisión de servicios para las mujeres que trabajan.

3) *El modelo tradicional centrado en la familia* (Japón) con poco o ningún compromiso legal y sin servicios para las mujeres que trabajan.

4) *El modelo centrado en la economía* (Hungría) con muchos servicios para las mujeres trabajadoras, pero sin un compromiso formal para la igualdad de género.

Nuestra lucha social debe encaminarse al establecimiento del modelo igualitario sustantivo. Sin embargo, el panorama no es nada alentador. El conservadurismo de la clase política dominante y del charrismo mexicano tenderá a plantear esquemas que se asemejan más a los modelos 1 y 3. Desde la Secretaría del Trabajo se promueve el papel tradicional de las mujeres y los sindicatos charros no hacen nada por gestionar el apoyo estatal para mujeres trabajadoras.

¡Feliz día de las mujeres!

Profesora-Investigadora, El Colegio de México

adamian@colmex.mx