

Banco Interamericano de Desarrollo

La equidad de género como herramienta de competitividad empresarial

Claudia Piras

Panamá – Octubre 2003



Porque hablar de la equidad de género en el trabajo

- Porque la equidad de género es conducente a una mayor productividad y competitividad de las empresas.
- Porque la igualdad en el empleo es importante para la dignidad y bienestar de los trabajadores y trabajadoras.
- Porque las empresas que promueven la equidad de género contribuyen a construir sociedades más igualitarias, democráticas y cohesionadas.



Algunos **mitos** sobre la mujer trabajadora

1. Es mas caro contratar a mujeres que hombres
2. Las mujeres no cuentan con la preparación requerida por el mercado laboral
3. Las mujeres tienen menor necesidad de un salario que los hombres

Mito 1: Es más caro contratar mujeres que hombres



Costos laborales de mujeres y hombres

- Licencia por maternidad
- Guarderías
- Derechos de lactancia
- Costos directos e indirectos de reemplazo de trabajadoras
- Ausentismo laboral

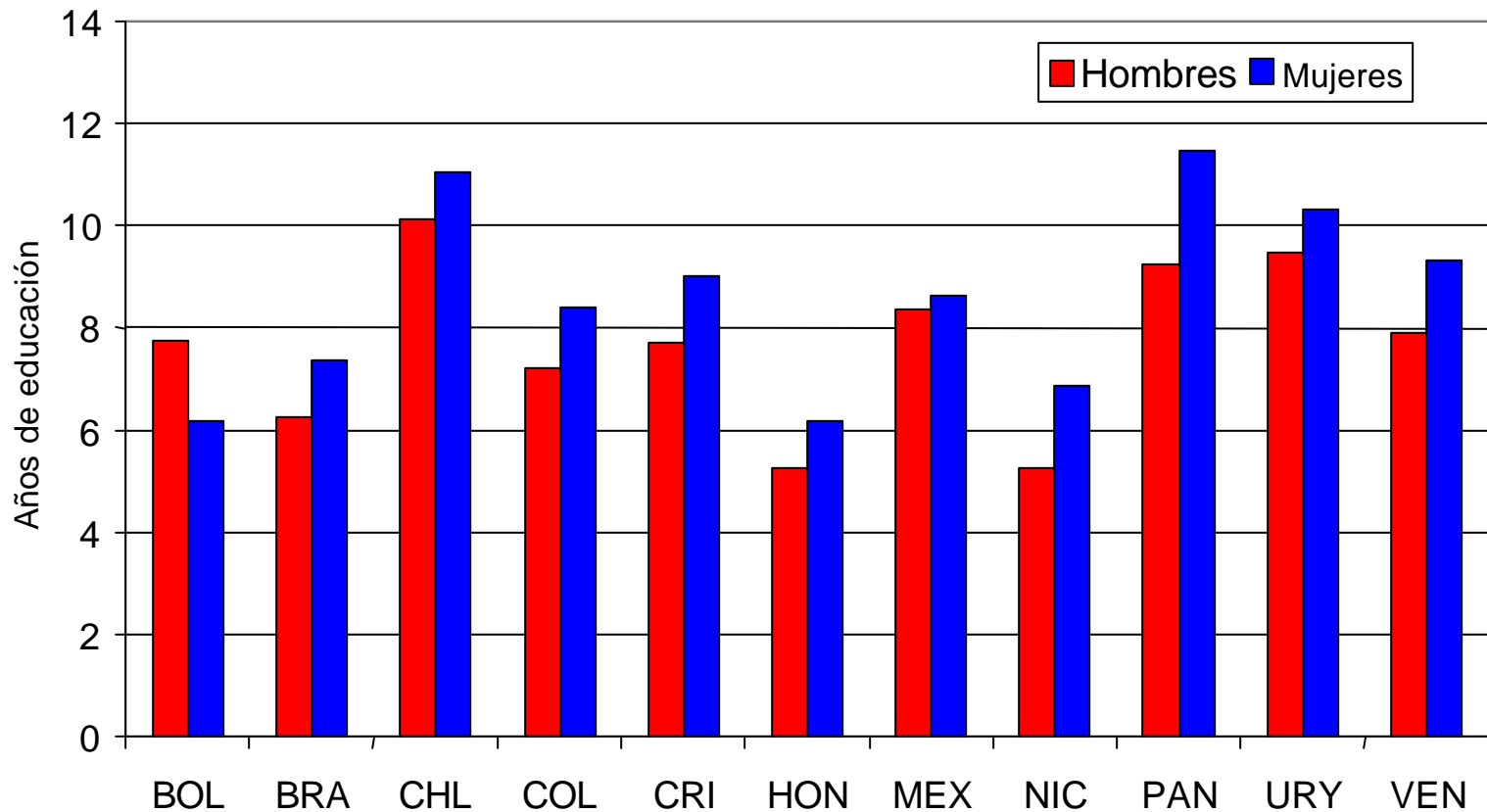
Componentes del costo laboral a cargo del empleador/a según sexo

Componentes del Costo	Argentina		Chile		México		Uruguay	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Remuneración Bruta	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Contribución de los/as empleadores/as a la SS	17.9	17.9			8.8	8.8	17.9	17.9
Seguros de accidentes y enfermedades laborales	1.6	1.2	2.1	1.6	3.3	2.0		
Contribución a la vivienda de los trabajadores/as					5.0	5.0		
Indemnización por despido	4.7	4.7	0.4	0.3	3.5	3.1		
Vacaciones	1.1	1.0	6.6	6.5	4.0	3.7	4.8	4.8
Aguinaldo obligatorio	8.3	8.3			2.7	2.6	8.3	8.3
Guarderías		0.8		1.3				
Lactancia		0.1		0.5		0.1		0.2
Examen génito-mamario								0.3
Costo promedio para el/a empleador/a	133.6	134.0	109.0	110.2	127.2	125.2	131.0	131.5
Costo adicional de las mujeres	0.4		1.2		-2.0		0.5	

Fuente: Costos laborales de hombres y mujeres en América Latina. OIT. 2002

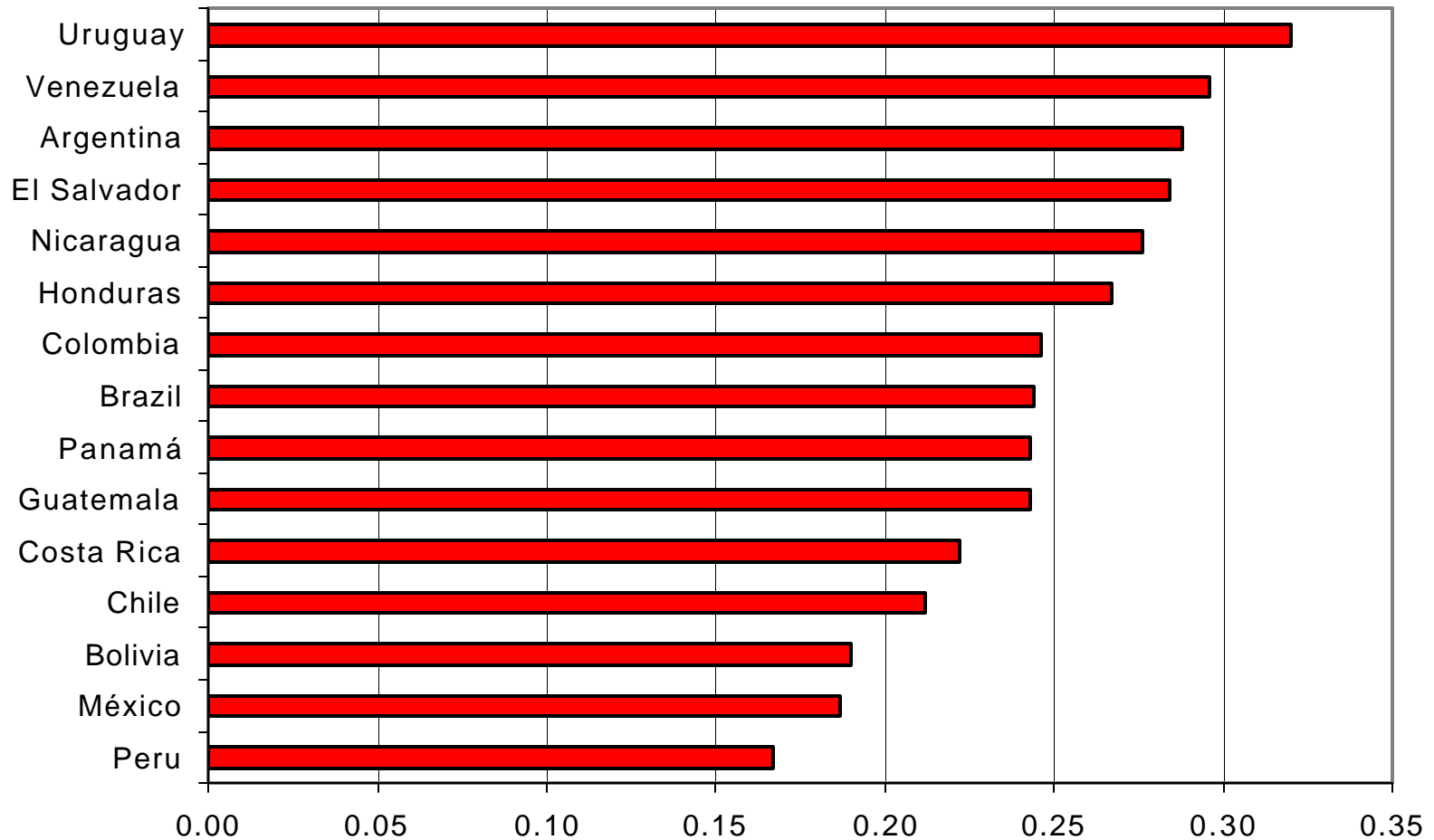
Mito 2: Las mujeres no cuentan con la preparación requerida por el mercado laboral

Años de educación promedio de la fuerza laboral



Mito 3: Las mujeres tienen menor necesidad de un salario que los hombres

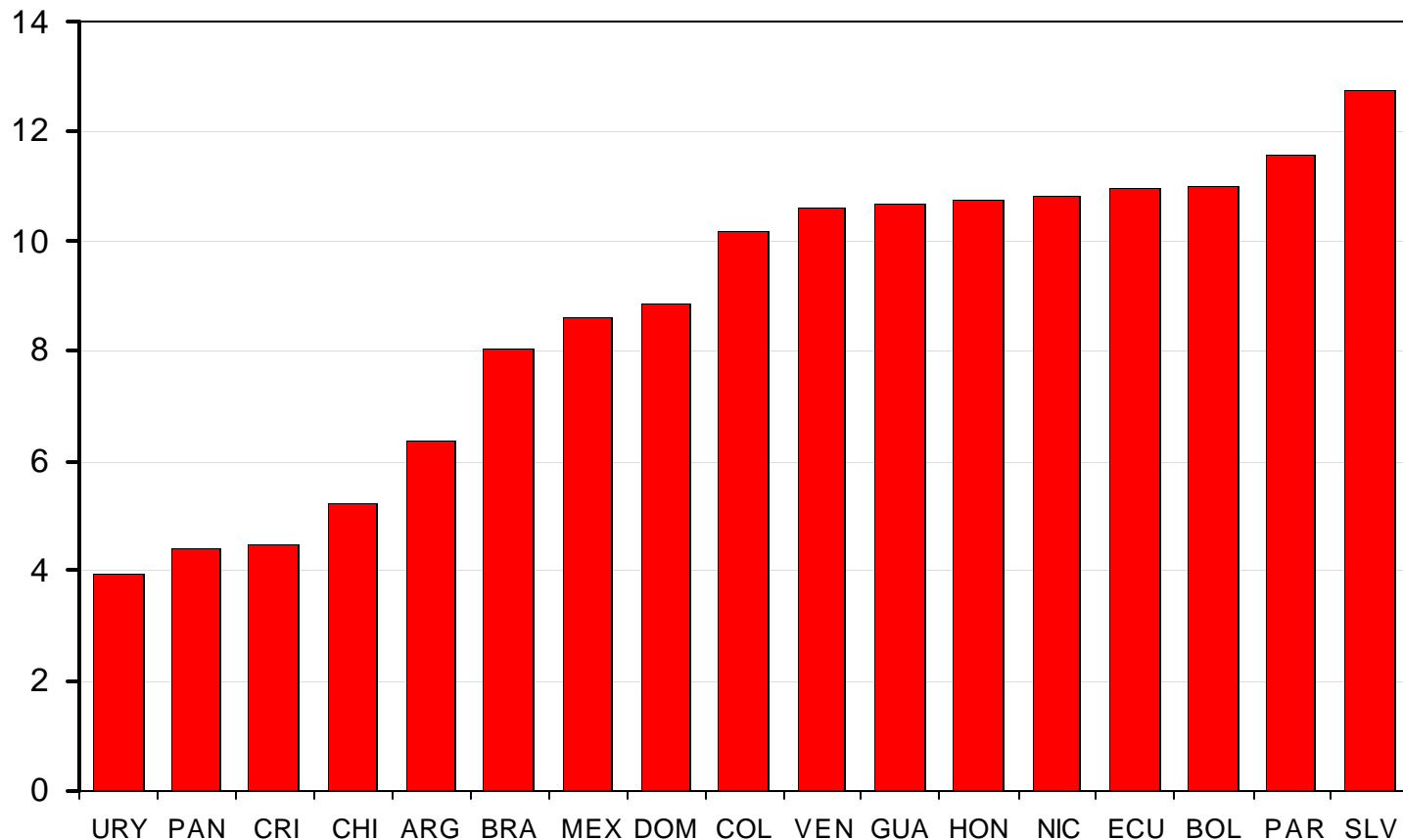
Porcentaje de hogares con jefatura femenina



Mito 3: Las mujeres tienen menor necesidad de un salario que los hombres

Incremento en la magnitud de pobreza de los hogares biparentales al excluir el ingreso de las mujeres

Zonas Urbanas, alrededor 1999





Algunas **realidades** sobre la mujer trabajadora

- Las mujeres enfrentan desiguales condiciones y oportunidades de acceso, capacitación y promoción
- La maternidad y su compatibilidad con el trabajo remunerado
- Acoso sexual en el trabajo
- Las mujeres continúan siendo las principales responsables del cuidado de los niños y ancianos, así como de las tareas domésticas



Relacionadas al proceso de trabajo

- Selección de personal
- Política de remuneraciones
- Capacitación
- Promoción
- Participación en cargos de decisión



Relacionadas a la maternidad y la lactancia

- Cambio de actividad o reubicación por embarazo
- Facilidad de manejo de vacaciones en el período postnatal
- Flexibilidad en horarios para lactancia
- Otras facilidades para la madres
- Orientación para lactancia y cuidado del bebé



Relacionadas a la salud y seguridad

- Medidas y regulaciones frente al acoso sexual
 - Incorporación de normas en el Reglamento Interno
 - Cursos a los/as trabajadores/as
 - Línea telefónica para denuncias
- Servicios de salud
 - Médico, enfermeras, trabajadores sociales, psicólogo en la empresa para trabajadores/as y su familia
 - Seguros complementarios de salud, vida y accidentes
 - Convenios con ópticas, dentistas, farmacias
 - Gimnasio
 - Coordinación campañas de vacunación a los niños



Relacionadas a la salud y seguridad (cont.)

- Programas de prevención y educación sobre temas relevantes a la salud de la mujer
 - Campañas de detección de cancer de mama y útero, y prevención de la osteoporosis
 - Charlas sobre nutrición de la madre gestante, salud reproductiva, violencia doméstica, stress
- Medidas para facilitar un acceso seguro al lugar de trabajo
 - Transporte para rutas peligrosas
 - Radio-taxi para turnos nocturnos
- Seguridad laboral
 - Registro de accidentes laborales desagregados por sexo



Relacionadas a la conciliación de la vida laboral y familiar

- Esquemas flexibles para organizar el tiempo de trabajo
 - Horarios flexibles
 - Tele-trabajo
 - Trabajo part-time (con los mismos beneficios)
 - “cuenta corriente” que acumula minutos para realizar trámites sin descuento de sueldo



Relacionadas a la conciliación de la vida laboral y familiar (cont.)

- Apoyo a las responsabilidades domésticas y familiares dirigidas a trabajadores de ambos sexos
 - Guarderías / sala cuna (servicio in-situ, asignación parcial/total)
 - Permiso post-natal para hombres
 - Permisos anuales pagados para asistir a actividades escolares de los hijos o controles médicos
 - Bono por nacimiento o escolaridad
 - Servicio de correo, banco, pago de cuentas, asesoría legal
 - Campamentos de verano para los hijos



Relacionadas a la conciliación de la vida laboral y familiar (cont.)

- Fortalecimiento de la familia
 - Visitas de los hijos/as al lugar de trabajo
 - Actividades deportivas, culturales para los hijos/as de los trabajadores
 - Premios, becas por rendimiento escolar de los hijos/as
 - Privilegiar prácticas profesionales de los hijos/as



Beneficios para la empresa

- Mayor motivación, compromiso y satisfacción de los trabajadores/as
- Atracción de talentos
- Menor ausentismo, menores licencias médicas
- Innovación y diversidad
- Imagen corporativa