



Revista Latinoamericana de Derecho

Social

ISSN: 1870-4670

revistaderechosocial@yahoo.com.mx

Universidad Nacional Autónoma de

México

México

GALHARDI DE PUJALT, Regina M. A.

CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA FAMILIAR Y LA VIDA LABORAL

Revista Latinoamericana de Derecho Social, núm. 4, enero-junio, 2007, pp. 77-93

Universidad Nacional Autónoma de México

Distrito Federal, México

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429640259004>

- ▶ Cómo citar el artículo
- ▶ Número completo
- ▶ Más información del artículo
- ▶ Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal  
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

# CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA FAMILIAR Y LA VIDA LABORAL

Regina M. A. GALHARDI  
DE PUJALT\*

*Resumen:* En este trabajo se destacan los aspectos más importantes de las normas internacionales del trabajo (NIT) que disponen sobre los trabajadores con responsabilidades familiares y las medidas que se deberían tomar para minimizar el conflicto entre trabajo y familia y promover, por lo tanto, el principio fundamental de la igualdad de oportunidades y trato en el mercado de trabajo. Con base en la evidencia empírica sobre la situación actual de la inserción laboral de las mujeres en América Latina, se discuten algunas opciones de políticas y medidas necesarias para facilitar y promover la inserción femenina en el mercado laboral con equidad y, en particular, de las emprendedoras con responsabilidades familiares.

## I. INTRODUCCIÓN

Las presiones de un ambiente de trabajo cada vez más competitivo, combinado con la falta de apoyo por las responsabilidades familiares, están llevando a conflictos considerables y tensiones para los trabajadores y trabajadoras, profesionistas o no, que intentan conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares.

Las responsabilidades familiares pueden constituir un impedimento mayor en el mercado de trabajo, particularmente cuando es alto el conflicto entre las demandas de trabajo y las demandas de familia. Desde que las mujeres a menudo cargan sobre las espaldas el volumen de responsabilidades familiares, las tensiones y las desventajas en el mercado de trabajo tienden a afectarlas más que a los hombres.

---

\* Especialista principal de Desarrollo del Empleo y Formación Profesional, Organización Internacional del Trabajo, Oficina para México y Cuba.

Las medidas y políticas tomadas a nivel nacional, comunitario y del lugar de trabajo pueden tener un impacto muy grande en la magnitud de los conflictos y presiones experimentadas por los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares. Las soluciones menos que satisfactorias que a veces se obliga a las familias a que encuentren por la falta de otras alternativas, no sólo afectan el bienestar y calidad de vida de trabajadores y sus familias, sino que también tienen repercusiones negativas para la sociedad en su conjunto, incluso para las empresas y otras organizaciones de trabajo.

En este trabajo se destacan los aspectos más importantes de las disposiciones de las normas internacionales del trabajo (NIT) que disponen sobre los trabajadores con responsabilidades familiares y las medidas que se deberían tomar para minimizar el conflicto entre trabajo y familia y promover, por lo tanto, el principio fundamental de la igualdad de oportunidades y trato en el mercado de trabajo. La Convención sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, de 1981 (núm. 156), es la norma internacional más importante relacionada con la conciliación entre la vida familiar y la vida laboral. La recomendación núm. 165 que complementa el Convenio 156, se dirige, por lo tanto, al conflicto entre el trabajo y las responsabilidades familiares y sus implicaciones para la igualdad de oportunidades en el mercado del trabajo. En las líneas que siguen, tras de una breve introducción a la función y objetivos principales de la OIT, se explica y commenta la evolución histórica de la acción normativa de la OIT en el ámbito de la igualdad de género, con especial atención y detalle a las disposiciones de la norma internacional de trabajo que dispone sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. Con base en la evidencia empírica sobre la situación actual de la inserción laboral de las mujeres en América Latina, se discuten algunas opciones de políticas y medidas necesarias para facilitar y promover la inserción femenina en el mercado laboral con equidad y, en particular, de las emprendedoras con responsabilidades familiares. Finalmente, mencionaremos los retos todavía existentes y propondremos algunas políticas y/o medidas que favorezcan la conciliación familia-trabajo.

## II. ACCIÓN DE LA OIT EN EL ÁMBITO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

La Organización Internacional del Trabajo es un organismo especializado de las Naciones Unidas que procura fomentar la justicia social, los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos. Fue creada en 1919 y

en 1946 se convirtió en el primer organismo especializado de las Naciones Unidas. Dentro del sistema de la ONU, la OIT es la única organización que cuenta con una estructura tripartita, en la que los trabajadores y los empleadores participan en pie de igualdad con los gobiernos en las labores de sus órganos de administración.

La OIT fomenta los derechos humanos y los derechos del trabajo universalmente reconocidos, principalmente mediante su función de elaboración de normas. Su órgano de adopción de decisiones más importante, la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), delibera y adopta normas internacionales relativas a los derechos del trabajo, el empleo, el desarrollo de los recursos humanos y otras preocupaciones de la OIT que incluyen, por ejemplo, a las pequeñas y medianas empresas y el conflicto entre el trabajo y las responsabilidades familiares y sus implicaciones para la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo. Una norma del trabajo puede revestir la forma de un convenio o de una recomendación, por los que se fijan condiciones mínimas en materia de derechos, que abarcan todo el espectro de cuestiones relacionadas con el trabajo.

Desde su origen, y en virtud del mandato general de promover la justicia social, la OIT se ha preocupado por adoptar medidas que permitan garantizar iguales oportunidades en el empleo a los trabajadores de uno y otro sexo. Dicho objetivo acarreaba, necesariamente, la formulación de políticas, programas y, más concretamente, de normas internacionales del trabajo, para corregir desigualdades basadas en motivos de sexo. Se pueden distinguir las siguientes:

- En 1951, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el Convenio núm. 100 y la Recomendación núm. 90 sobre Igualdad de Remuneración, que se refieren de forma específica a la eliminación de la discriminación entre trabajadoras y trabajadores en relación con la remuneración.
- Más tarde, en 1958, se adoptaron dos instrumentos de alcance general relativos a la igualdad de oportunidades y de trato: el Convenio (núm. 111) y la Recomendación (núm. 111) sobre la Discriminación (empleo y ocupación), con objeto de consagrar el principio de que no debe admitirse discriminación alguna basada en determinados motivos, entre los que se incluyó a toda distinción, exclusión o preferencia en razón del sexo del trabajador, en lo que respecta al acceso a los medios de formación profesional, la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones, como también las condiciones de trabajo.

- Si bien el estado civil, la situación de familia y las responsabilidades familiares no se mencionaron de forma específica entre aquellos motivos, el artículo 1o., inciso *b*, del Convenio núm. 111 declara que el término discriminación comprende “cualquier otra distinción, exclusión o preferencia... que podrá ser especificada por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores”. En este sentido, el párrafo 2 del artículo 5o. dispone que todo miembro puede definir como no discriminatorias cualesquiera otras medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad o las cargas de familia, generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial.
- En 1965 fue adoptada la Recomendación (núm. 123) sobre el Empleo de las Mujeres con Responsabilidades Familiares, que hace eco de la preocupación ampliamente difundida de que “todas las medidas en pro de la igualdad de derechos carecerán de sentido para una enorme proporción de mujeres si, como consecuencia de sus responsabilidades familiares, tienen que renunciar a su empleo o a toda posibilidad de ascenso porque sólo pueden dedicar una pequeña parte de su atención y energía a sus actividades profesionales”.
- En 1975, tras una discusión general sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras, la Conferencia Internacional del Trabajo sentó un principio que constituye en la actualidad la base de la acción normativa de la OIT respecto de la mujer: “[las mujeres] estarán protegidas contra los riesgos inherentes a su empleo y ocupación sobre la base y con las mismas normas de protección que los hombres, en función de los progresos en el conocimiento científico y tecnológico”. El acento de la actividad normativa de la OIT en lo que concierne a los derechos de las mujeres trabajadoras se ha ido desplazando desde la protección de la mujer a la promoción de sus perspectivas de empleo y, más recientemente, a insistir sobre el hecho de que la igualdad implica conceder las mismas oportunidades y el mismo trato a hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el beneficiarse de una legislación protectora.
- En 1981, la Conferencia aprobó el Convenio (núm. 156) y la Recomendación (núm. 165) sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares.

*Características principales del Convenio*

- El Convenio núm. 156 y la Recomendación núm. 165 sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares se aplican a hombres y mujeres con responsabilidades hacia los hijos a su cargo o respecto de otros miembros de su familia directa que, de manera evidente, necesiten de su cuidado o sostén. Se refieren a todas las ramas de la actividad económica y a todas las categorías de trabajadores. Sus disposiciones pueden aplicarse, si fuera necesario, por etapas, siempre que tales medidas de ejecución lo sean para todos los casos y a la totalidad de los trabajadores con responsabilidades para con sus hijos; por vía legislativa, convenios colectivos, reglamentos de empresa y/o decisiones judiciales.
- El Convenio establece que deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales con objeto de permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo; tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social, así como en lo tocante a la planificación de las comunidades, desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de ayuda familiar; y mediante la orientación y la formación profesionales, permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades.
- También deberán adoptarse medidas apropiadas para promover, mediante la información y la educación, una mejor comprensión por parte del público del principio de igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, y acerca de los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares. La responsabilidad familiar no debe constituir, por sí, una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.
- La recomendación enumera medidas concretas que se sugieren en el marco de la política nacional exigida por el Convenio para evitar toda discriminación adversa respecto de todos los trabajadores con responsabilidades familiares, y para permitirles conciliar la vida laboral con la vida familiar. Estas medidas están relacionadas con la formación y el empleo, las condiciones de empleo, los servicios y medios de asistencia a la infan-

cia y ayuda familiar, la seguridad social y la ayuda en el desempeño de las responsabilidades familiares. Esta recomendación sustituye a la Recomendación sobre el Empleo de las Mujeres con Responsabilidades Familiares núm. 123, de 1965.

### III. LA MUJER TRABAJADORA EN EL CONTEXTO LATINOAMERICANO: ALGUNAS TENDENCIAS CLAVES

América Latina cuenta actualmente con aproximadamente 551 millones de habitantes, de los cuales al menos 213 millones son pobres, o sea, perciben menos de 2 dólares por día de trabajo. Esta situación social es un fiel reflejo de lo que ocurre en el mercado de trabajo, pues es allí donde las familias obtienen sus principales medios de vida y desarrollo. En América Latina existen 239 millones de población económicamente activa (PEA) que trabajan o desean trabajar, de los cuales más de 23 millones se encuentran en condiciones de desempleo abierto, y aproximadamente 103 millones trabajan en el sector informal. Cabe decir que existe hoy en la región un déficit de empleo formal de 126 millones de trabajadores, lo cual representa el 53% de la PEA. Ese déficit es más acentuado en el caso de las mujeres y de los jóvenes. En 2004, las mujeres constituyán alrededor del 40% de la población económicamente activa urbana de América Latina.

En la región, la dinámica del crecimiento económico ha logrado generar algunos resultados alentadores en el mercado laboral como la disminución del desempleo en general, aunque parece insuficiente para alterar de manera significativa las estructuras del mercado laboral y crear oportunidades de trabajo para todos. Todavía persisten importantes desigualdades en los ingresos y en los niveles y formas de inserción laboral entre hombres y mujeres, como veremos enseguida.

#### 1. *Tasa de participación*

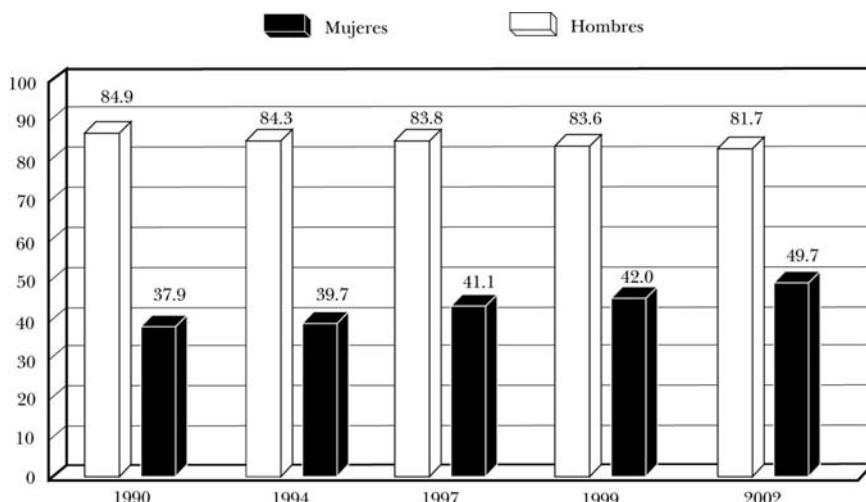
- Disminuye la brecha de inserción laboral entre hombres y mujeres.
- Aumenta la tasa de participación femenina en América Latina.

En los últimos 10 años se observó un aumento de la tasa de participación femenina. Mientras tanto, la tasa masculina ha declinado levemente, por lo que la diferencia entre ambas tasas (la brecha entre hombres y mujeres) sigue

reduciéndose. Según una estimación realizada por la Comisión Económica de las Naciones Unidas para América Latina y el Caribe (CEPAL), la tasa de actividad femenina total (urbana y rural) en los países latinoamericanos aumentó de 37.9% en 1990 a 49.7% en 2002, mientras que la masculina descendió de 84.9% a 81% durante el mismo periodo.<sup>1</sup>

Aun cuando en los últimos decenios se ha producido un aumento sostenido de la presencia de las mujeres en el mundo del trabajo<sup>2</sup> (de 37.9% en 1990 a casi 50% en 2002), la tasa femenina continúa siendo inferior a la de los hombres.

GRÁFICO 1. AMÉRICA LATINA (DOCE PAÍSES). TASA DE ACTIVIDAD URBANA DE HOMBRES Y MUJERES EN 1990 Y 2002



FUENTE: CEPAL, sobre la base de estimaciones de la división de Población Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE) y de las tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países.

<sup>1</sup> CEPAL, *Panorama social de América Latina, 2002-2003*, Santiago de Chile, CEPAL, 2004.

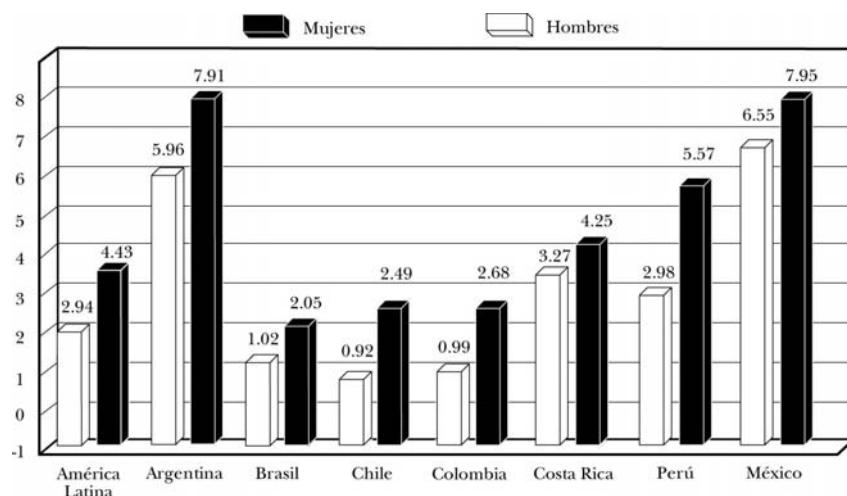
<sup>2</sup> La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo es una tendencia a largo plazo que obedece, entre otros factores, al avance de la escolaridad, al proceso de urbanización, a la disminución de la fecundidad y a la influencia de nuevos patrones culturales que favorecen la autonomía de las mujeres, así como al funcionamiento de los hogares encabezados por mujeres y donde la mujer es de hecho el sostén económico principal.

## 2. Tasa de ocupación<sup>3</sup>

- Más oportunidades de empleo para las mujeres que para los hombres.
- La tasa de ocupación de las mujeres crece más que la de los hombres.
- Las mujeres absorben la mayor parte de los empleos generados.

Además de la disminución de la brecha de inserción laboral entre hombres y mujeres, o sea, un aumento de la integración laboral de las mujeres en la década de los noventa y principios del presente siglo, también mejoran sus oportunidades de empleo en un ritmo superior a las que se abren para los hombres. La ocupación femenina crece a una tasa anual de 4.4%, en tanto la masculina progresó 2.9% (gráfico 2). Una explicación de este resultado es el crecimiento de los empleos en el sector de servicios, donde se concentra la ocupación femenina (más del 80%), y la pérdida de empleos en sectores productivos con mayoría masculina, como la industria, la minería y la construcción.

**GRÁFICO 2. VARIACIÓN ANUAL DE LA TASA DE OCUPACIÓN FEMENINA URBANA DE 1990 A 2000, EN PORCENTAJE**



<sup>3</sup> Tasa de ocupación o tasa de empleo es el porcentaje de la población en edad de trabajar que está ocupada.

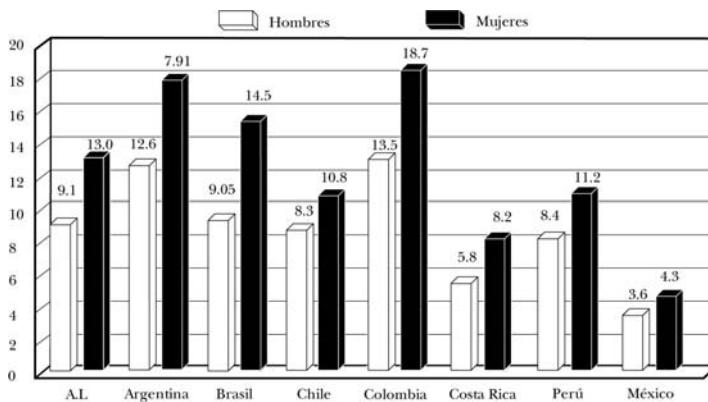
### 3. Tasa de desempleo

- Se amplía la brecha de desempleo entre hombres y mujeres.
- Aumenta significativamente la tasa de desempleo de las mujeres.

A pesar de la disminución de la tasa de desempleo regional en el primer semestre de 2005, siguiendo la tendencia observada en el año anterior, el desempleo por sexo continúa reflejando importantes desigualdades en el mercado laboral.

En 2004 se encontraban desocupadas 9.4 millones de mujeres de las zonas urbanas, es decir, 6.8 millones más que en 1990, con enormes diferencias dentro de la región. Las tasas de desocupación femenina eran muy altas —ligeramente inferiores al 20%— en Colombia y Argentina, mientras que países como México registraban los niveles más bajos, en torno al 4% (gráfico 3). Al contrario de lo ocurrido con la tasa de actividad, la desigualdad entre hombres y mujeres en materia de desempleo se agranda considerablemente durante el periodo. Aunque el desempleo se agudiza tanto para ellos como para ellas, lo hace de manera más grave para la fuerza de trabajo femenina. En 2004, la tasa de desempleo urbano masculina pasa a 9.1%, mientras que la femenina sube a 13%. Así, la “brecha de desempleo” entre mujeres y hombres aumenta 3.9 puntos porcentuales.<sup>4</sup>

**GRÁFICO 3. TASA DE DESEMPLEO URBANO POR SEXO  
EN 2004 EN AMÉRICA LATINA**



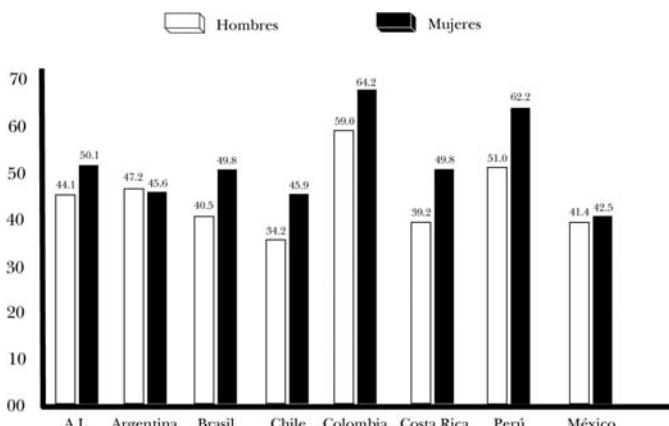
<sup>4</sup> OIT, *Panorama laboral 2004 América Latina y El Caribe*, Lima, Oficina Regional de la OIT, 2004.

#### 4. Sector informal

- Sobrerrepresentación de las mujeres en el sector informal.
- La proporción de las mujeres ocupadas en la economía informal dentro de la población ocupada femenina es superior a la proporción de los hombres en la misma situación, y sigue creciendo.
- Las mujeres ocupan los peores empleos en el sector informal.

En América Latina, aproximadamente la mitad de las ocupadas se ubica en 2003 en el sector informal (gráfico 4). En algunos países, como Colombia y Perú, la informalidad femenina es todavía superior al promedio regional, o sea, de 64.2% y 62.2%, respectivamente. La informalidad dentro de la población ocupada masculina es menor, de 44.1%, y se concentra en sólo dos segmentos: el trabajo por cuenta propia 24% y la microempresa 19.3%.<sup>5</sup> La “brecha de informalidad” entre mujeres y hombres era de 6 puntos porcentuales en 2003.

GRÁFICO 4. PORCENTAJE DE LA POBLACIÓN FEMENINA Y MASCULINA NO AGRÍCOLA OCUPADA EN EL SECTOR INFORMAL EN 2003



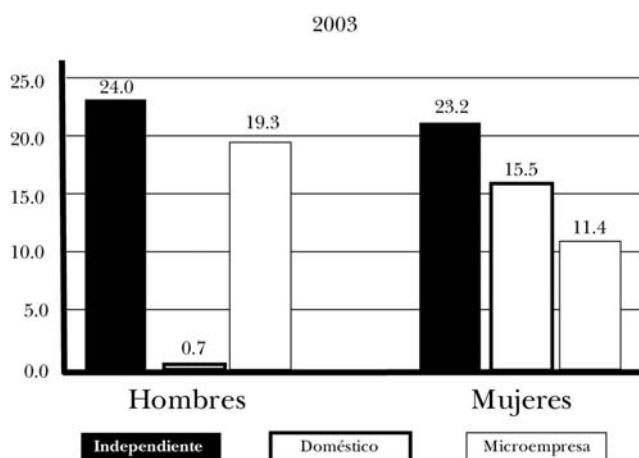
En algunos países de la región, el proceso de informatización del empleo de las mujeres fue más intenso, como en Chile, Perú y Costa Rica, donde la

<sup>5</sup> *Idem.*

brecha mujeres-hombres<sup>6</sup> varió de 11.7 y 11.2 a 10.6 puntos porcentuales. En Brasil, la brecha de informalidad es mayor que el promedio latinoamericano, alcanzando 9.3 puntos porcentuales en 2003. Colombia y México lograron mejores diferenciales, 5.2 y 1.1, respectivamente, o sea, niveles menores que la brecha de informatización entre mujeres y hombres a nivel regional.

Las mujeres ocupan los peores empleos en el sector informal. La calidad del empleo de las mujeres en el sector informal es inferior al de los hombres. Están en su mayoría concentrados en los segmentos más precarios, como el servicio doméstico y el trabajo familiar no remunerado. En 2003, 23.2% del total de la ocupación femenina en el sector informal estaba en el trabajo por cuenta propia o independiente, 11.4% en la microempresa, y 15.5% en el servicio doméstico. Poco más de un quinto de las ocupadas latinoamericanas son trabajadoras por cuenta propia. El servicio doméstico sigue absorbiendo un porcentaje bastante grande de la ocupación femenina en la región (15.5%).

GRÁFICO 5. AMÉRICA LATINA: ESTRUCTURA  
DEL EMPLEO URBANO FORMAL



En la microempresa, las mujeres están subrepresentadas tanto entre los propietarios como entre los asalariados.

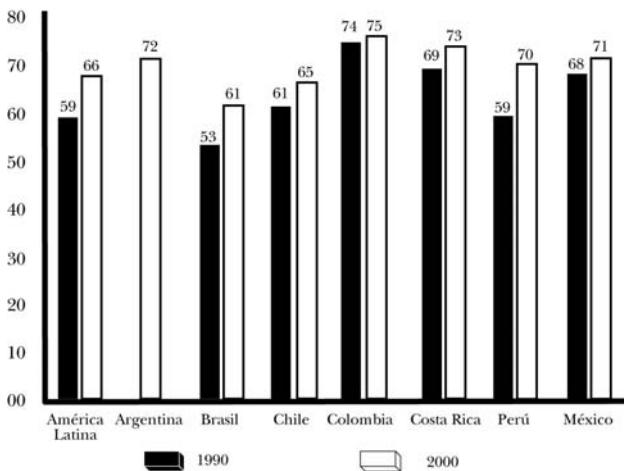
<sup>6</sup> La diferencia en puntos porcentuales entre los porcentajes de mujeres y de hombres ocupados en el sector informal.

Las microempresarias sufren diversas desventajas asociadas a su condición de género. Según un estudio reciente de la OIT,<sup>7</sup> las emprendedoras están, además, muy concentradas en unos pocos rubros tradicionalmente “femeninos”, altamente saturados y poco valorizados, y en negocios con niveles de capital y tecnología más bajos que los de los hombres. No es sorpresa que sus logros económicos sean menores también.

### 5. Ingresos

- Las mujeres perciben menos ingresos mensuales que los hombres.
- Disminuye moderadamente la brecha de ingresos entre sexos durante el periodo 1990-2000.

GRÁFICO 6. INGRESO MENSUAL PROMEDIO FEMENINO  
EN % DEL MASCULINO EN LOS SECTORES  
NO AGRÍCOLAS EN 1990 Y 2000



La diferencia de ingresos entre hombres y mujeres en América Latina aún es muy marcada. Las mujeres reciben menos ingresos que los hombres en todos los segmentos del mercado de trabajo. En el sector formal, los ingresos

<sup>7</sup> Abramó y Valenzuela, “Balance del progreso laboral de las mujeres en América Latina”, *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, vol. 124, núm. 4, 2005.

mensuales de las mujeres sólo llegan, en promedio, al 66% de los ingresos masculinos.<sup>8</sup> Sin embargo, la brecha de ingresos entre hombres y mujeres se reduce moderadamente, en 7 puntos porcentuales, entre 1990 y 2000 (gráfico 6). En 1990 ellas ganaban mensualmente, en promedio, 59% de lo percibido por los hombres, cifra que sube a 66% en 2000. A pesar de esta disminución, el diferencial de ingresos entre los sexos es todavía muy alto en América Latina, superior al que se registra en otras regiones del mundo.<sup>9</sup>

La brecha de ingresos entre los sexos se mantiene arriba del promedio nacional, como en Perú (11 puntos porcentuales) y Brasil (8 puntos porcentuales), o por debajo, como en Chile (4 puntos porcentuales), Colombia (1 punto porcentual), Costa Rica y México (con 4 y 3 puntos porcentuales, respectivamente). Esto significa que la brecha disminuyó más en Perú y Brasil, donde las mujeres ganaban casi la mitad que los hombres en 1990.

#### IV. LAS MUJERES EMPRENDEDORAS EN AMÉRICA LATINA

Otro estudio de la OIT<sup>10</sup> destaca importantes avances en los esfuerzos de las mujeres profesionales en América Latina. El estudio subraya que, en general, los países latinoamericanos y de Europa Oriental tienen una mayor proporción de mujeres en puestos profesionales y de dirección que los países asiáticos y africanos. En América Latina, por ejemplo, las mujeres ocupan entre el 25 y 35% de las posiciones profesionales y de dirección, porcentaje inferior al de los Estados Unidos (45.9%), pero muy superior al de Japón (8.9%), Pakistán (8.7%) y Arabia Saudita (0.9%). Asimismo, las mujeres son propietarias de una cuarta a una tercera parte de todas las microempresas y las pequeñas y medianas empresas de la región (PYMES), y su participación continúa aumentando. En las últimas dos décadas, el número de mujeres en el sector empresarial aumentó de 22 a 48%.

Este estudio identificó una serie de desventajas que impide a las mujeres desarrollar todo su potencial emprendedor. Estereotipos, sexismos y prácticas discriminatorias son algunos de los factores que dificultan su labor, ya que la mayoría de los propietarios de empresas son hombres, y muchas empresarias

<sup>8</sup> *Idem*.

<sup>9</sup> OIT, *op. cit.*, nota 4.

<sup>10</sup> Valenzuela, M. E. (ed.), *¿Nuevo sendero para las mujeres? Microempresa y género en América Latina en el umbral del siglo XXI*, Santiago de Chile, LOM Ediciones, CEM, 2004.

se quejan del tratamiento desigual que obtienen en estas empresas. Se ubican mayoritariamente en empresas muy pequeñas, principalmente en negocios unipersonales o en microempresas. A medida que aumenta el tamaño de la empresa, disminuye la proporción de empresarias. A pesar de que diversos estudios han demostrado que ellas tienen un manejo eficiente de sus negocios, los niveles de venta que alcanzan son en promedio más bajos que los de los hombres. Esto puede ser debido al menor tamaño de sus empresas y de recursos financieros. Las mujeres cuentan con menores recursos para crear sus empresas, y esta brecha en el capital inicial tiende a mantenerse en el tiempo, incidiendo en una escasez de activos y precariedad tecnológica. Aunque hay mujeres —especialmente jóvenes— que están ingresando a sectores no tradicionales, la mayoría se concentra en una gama limitada de rubros, muy competitivos, saturados y poco productivos, especialmente en el sector de servicios tradicionales y en el comercio a muy pequeña escala.

Se observó también que un gran impedimento para el desarrollo de las mujeres emprendedoras en América Latina es que la gran mayoría combina el manejo de sus empresas con las tareas domésticas y familiares. Muchas enfrentan tensiones para combinar los roles de trabajo y familia, especialmente en las etapas iniciales del negocio, que requieren de mayor dedicación, o cuando los hijos son pequeños y necesitan mayor atención. Debido a esto, muchas mujeres deben adaptar el manejo del negocio a las necesidades de la familia. Una de las estrategias es instalar una empresa que opere desde su domicilio. Esto les permite aprovechar mejor su jornada, al evitar tiempos de traslado a otro lugar de trabajo; menores costos debido al ahorro de un arriendo; mayor flexibilidad y control sobre la organización del tiempo y mayores facilidades para combinar la actividad laboral con las tareas domésticas y el cuidado de los niños. Sin embargo, también enfrentan un mayor grado de aislamiento, dificultades para poner un límite claro entre el tiempo de trabajo y el de descanso y, en ocasiones, falta de condiciones apropiadas para trabajar.

## V. CONCLUSIONES

En América Latina, la dinámica del crecimiento económico y de las políticas de desarrollo no ha sido capaz de crear las condiciones para la incorporación de una parte significativa de la población a la economía formal y a los empleos productivos y de calidad. No sólo un mayor porcentaje de la fuerza de trabajo femenina, en comparación con la masculina, trabaja en la econo-

mía informal, sino que, al interior de ésta, las mujeres están concentradas en los segmentos de menores ingresos, más desprotegidos y precarios.

Las mujeres enfrentan una serie de impedimentos y discriminaciones para acceder y permanecer en el mercado de trabajo con todo su potencial. Aun cuando en los últimos decenios se ha producido un crecimiento sostenido de su presencia en el mercado laboral (de 38% en 1990 a casi 50% en 2002), su participación laboral continúa siendo inferior que la masculina. Aun cuando las diferencias salariales parecen estar reduciéndose, las mujeres perciben actualmente alrededor del 66% de los ingresos mensuales masculinos. Las brechas de equidad persisten. Sigue pendiente el desafío de lograr la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, superar la segmentación de género en las ocupaciones y alcanzar una distribución equitativa de las responsabilidades domésticas. ¿Cómo vencer estas asimetrías en el mercado laboral?

Es necesario generar políticas que contrarresten las desventajas de género y mejoren las oportunidades de inserción laboral de las mujeres así como su capacidad de crear empresas y hacerlas crecer. Es necesario que se desarrollen políticas y apliquen medidas que, de un lado, reconozcan las asimetrías de género en el mercado laboral y que, de otro lado, cualquier medida neutra que no persiga el objetivo explícito de la igualdad tenderá a reproducir y/o agravar las desigualdades. Por eso, la estrategia debe ser dual y abarcar tanto la incorporación de las condiciones de género como la adopción de medidas específicas dirigidas a la mujer. Este planteamiento dual es necesario para promover un mercado laboral en el que se tengan en cuenta los derechos de las trabajadoras.

Para esto es necesario fomentar desde el sistema escolar una cultura que valore el potencial de las niñas y apoye el desarrollo de sus capacidades emprendedoras. Se necesita, por lo tanto, promover el acceso de las mujeres a las políticas activas de formación, intermediación, empleo, etcétera, en una proporción no inferior a su peso en la fuerza de trabajo, que corresponde actualmente al 40% de la fuerza de trabajo en América Latina, o sea, nada insignificante. Se deberían promover medidas específicas como los servicios de desarrollo empresarial dirigidos específicamente a apoyar la diversificación de los rubros en que concentran sus actividades, a fin de que accedan a sectores con escasa presencia de mujeres y con mayor potencial de crecimiento y productividad. Para esto requieren de información sobre mercados emergentes y capacitación para acceder a nuevos nichos del mercado y a oficios no tradicionales. Como dispone la Recomendación núm. 165, entre las medidas

que concilian trabajo-familia se destaca que los trabajadores con responsabilidades familiares deben tener a su alcance medios de formación y sistemas de licencia que permitan utilizar tales medios, y que respondan a sus necesidades específicas.

Para mejorar la calidad de los puestos de trabajo de las mujeres que trabajan, en general, y el aumento de la productividad de empresas a cargo de mujeres, en particular, se necesita poner en marcha programas para facilitar el acceso de las mujeres a los recursos productivos (información, tecnología y crédito). Por un lado, es necesario ampliar su acceso a servicios financieros expeditos, y a los montos y modalidades de pago adecuadas a sus necesidades. Se requiere superar las barreras que aún persisten limitando su acceso al crédito. Por otro, es preciso apoyar la innovación y transferencia tecnológica, poniendo especial atención en el acceso y uso por parte de las mujeres de las tecnologías de información y comunicación y desarrollando esfuerzos especiales por cerrar la brecha de género en el área digital.

Las responsabilidades familiares inciden en el quehacer de las emprendedoras y requieren de medidas para aliviar la carga doméstica y fomentar una distribución más equitativa de las tareas y responsabilidades familiares como plantea el Convenio 156 y la Recomendación 165 de la OIT. Es necesario crear servicios de cuidado para hijos pequeños mientras ellas trabajan y se deben ampliar los sistemas de protección social a fin de cubrir las contingencias de carácter familiar (maternidad, enfermedades de otros miembros del hogar) que requieren de su tiempo y dedicación. Para aquellas que trabajan desde su casa, sería necesario desarrollar medidas que les permitan superar el aislamiento y conectarse a los mercados; revisar el marco reglamentario a fin de facilitar el trabajo desde la vivienda y flexibilizar los requisitos de las instituciones crediticias, ya que el mejoramiento del equipamiento doméstico también incide en los resultados del negocio. Se necesita mejorar la cobertura de la seguridad social, inclusive durante períodos de licencias o permisos a que se refiere la Recomendación 165. En resumen, se necesitan acciones para mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres en general, lo cual implica revisar la normativa legal, mejorar el ejercicio de sus derechos y la cobertura de la seguridad social, y promover su organización.

Se destaca que tales políticas y medidas deberían formularse a través del diálogo social. Si quienes participan en el diálogo sienten que han sido informados de forma transparente y que han tenido un papel fundamental en la toma de decisiones que los afectan, estarán más dispuestos a aceptar los cam-

bios. La legitimidad social de las políticas respaldadas por el consenso alcanzado a través de la participación de los actores involucrados permitirá que éstas se conviertan en auténticas políticas de Estado que superen los efímeros límites de un periodo de gobierno. En este marco, se requiere promover la representación equilibrada de hombres y mujeres en las organizaciones sociales e instancias del diálogo social, lo cual incluye la puesta en marcha de programas que contemplen la formación de mujeres líderes y negociadoras para un diálogo social fructífero. También es necesario incorporar las demandas de igualdad y de conciliación entre la vida laboral y familiar en las agendas de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como en las negociaciones y convenios colectivos.

## VI. BIBLIOGRAFÍA

- ABRAMO Y VALENZUELA, “Balance del progreso laboral de las mujeres en América Latina”, *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, vol. 124, núm. 4, 2005.
- CEPAL, *Panorama social de América Latina, 2002-2003*, Santiago de Chile, CEPAL, 2004.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Panorama laboral 2004 América Latina y El Caribe*, Lima, Oficina Regional de la OIT, 2004.
- VALENZUELA, M. E. (ed.), *¿Nuevo sendero para las mujeres? Microempresa y género en América Latina en el umbral del siglo XXI*, Santiago de Chile, LOM Ediciones, CEM, 2004.