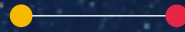


PREFACIO



En 2013, emprendimos la Iniciativa del centenario relativa a las mujeres en el trabajo, con el apoyo y la orientación del Director General de la OIT. Este «informe de culminación» reúne los datos recopilados y los estudios llevados a cabo, así como el aprendizaje y los conocimientos obtenidos en el contexto de la Iniciativa. Todas las conclusiones de la Iniciativa indican que, si bien existen muchas maneras de abordar la igualdad de género en el mundo del trabajo, todas ellas deben unirse en último término para reforzarse mutuamente. Llegar a este punto importante del camino es tan gratificante como humillante. Es gratificante porque hoy sabemos mucho más sobre las brechas de género en el mundo del trabajo y lo que las fomenta. Queríamos comprender mejor por qué los progresos de las mujeres en el mundo del trabajo eran tan lentos y qué podía hacerse para acelerarlos, y hemos aprendido mucho a este respecto. Al escuchar sus voces, sabemos más sobre lo que las mujeres quieren en el mundo del trabajo, y por qué no lo están consiguiendo. Dados nuestros conocimientos actuales, la excusa tan esgrimida de que las mujeres no quieren trabajar o no encuentran un trabajo adecuado ya no es creíble, y ya no es aceptable en ningún lugar.

Las mujeres quieren trabajos remunerados. Sin embargo, la parte no remunerada de su trabajo es lo que las retiene, esencialmente. Al examinar las diversas brechas de género y los diferentes obstáculos, se vuelve sistemáticamente a la cuestión del cuidado. Las normas sociales refuerzan el papel de las mujeres como cuidadoras, y el de los hombres como proveedores. Las necesidades de cuidado deben satisfacerse de una manera intencional y efectiva –tanto para las mujeres como para los hombres– a través de leyes, políticas y servicios. Las consecuencias de la distribución desigual del trabajo de cuidados no remunerado son de gran alcance: las mujeres son más vulnerables a la violencia y el acoso en el trabajo, a una remuneración baja y desigual, y a la falta de voz y de representación. El desequilibrio actual también significa que los hombres trabajan largas jornadas a cambio de una remuneración y se pierden una gran parte de la vida familiar. Una agenda transformadora y mensurable para la igualdad de género y el futuro del trabajo debe tener en cuenta estos factores. Independientemente de que las mujeres trabajen en el campo, en los consejos de administración o a través de plataformas digitales, o de que sean trabajadoras por cuenta propia u ostenten cargos directivos, el dilema del trabajo de cuidados y del trabajo remunerado debe encararse. De lo contrario, el futuro del trabajo para las mujeres se limitará a reproducir el pasado.

Esta fase de la Iniciativa también es humillante, ya que está claro que las mentalidades aún tienen que cambiar y que queda un largo camino que recorrer a este respecto. El objetivo dista mucho de haberse logrado. Sin embargo, lo que es evidente es que los gobiernos, los trabajadores y los empleadores, o las organizaciones internacionales, ya no pueden afirmar que están fomentando la igualdad de género en ausencia de una agenda audaz y previsor, y de una voluntad política inquebrantable. La transformación no tendrá lugar naturalmente o a través de medidas provisionales e inconexas. Deben tomarse decisiones ahora, y tal vez no sean siempre las más populares, a fin de asegurar un mejor futuro del trabajo para todos.

Manuela Tomei
Directora
Departamento de Condiciones
de Trabajo e Igualdad

Shauna Olney
Jefa
Servicio de Género, Igualdad y Diversidad
y de ILOAIDS