



# La inclusión económica de las mujeres en Latam



Martes, 8 de Marzo de 2022

## La inclusión económica de las mujeres en LATAM

Esta semana tiene un día marcado en rojo en el calendario mundial, el 8 de marzo, “Día Internacional de la Mujer” que conmemora cada 8M la lucha de las mujeres por su participación en la sociedad y su desarrollo íntegro como personas, en plena igualdad de derechos con el hombre.

Un reciente informe del Banco Mundial hace una radiografía actual del estado de la cuestión y de los avances logrados en los últimos años en materia laboral y económica. Según el trabajo “La Mujer, la Empresa y el Derecho 2022”, alrededor de 2.400 millones de mujeres en edad de trabajar no tienen igualdad de oportunidades económicas y 178 países continúan con barreras legales que les impiden participar plenamente en la economía. Además, en 86 países las mujeres enfrentan algún tipo de restricción laboral y 95 países no garantizan idéntica remuneración por ejercer el mismo trabajo que un hombre.

EL BM ha analizado 8 aspectos sobre la participación femenina en el empleo y la economía: movilidad, trabajo, remuneración, matrimonio, parentalidad (leyes que afectan al trabajo de las mujeres tras tener hijos), empresariado (restricciones para iniciar y gestionar una empresa), activos (derechos de propiedad y sucesiones) y jubilación. A nivel global, la mujeres tienen una puntuación de 76,5 sobre 100 puntos, que indicaría la paridad jurídica completa.

### LATAM mejora

En Latinoamérica y el Caribe, la puntuación es de 80,5, por encima de la media mundial, pero mostrando aún que las mujeres tienen un 20% menos de derechos que los hombres en materia económica y laboral.

Destacan las puntuaciones obtenidas en tres de las magnitudes analizadas en su informe por el BM: activos (derechos de propiedad y sucesiones, 97,5 puntos), movilidad (92,2) y matrimonio (90,6).

Por el contrario, en otras como parentalidad (48,1 puntos), remuneración (72,7) y trabajo (78,1) hay todavía un largo camino por recorrer para mejorar la situación de las mujeres. Así, 19 de 32 países de Latinoamérica y el Caribe no cuentan con legislación que garantice 14 semanas de permiso pagado de maternidad y sólo 16 países garantizan algún tipo de licencia remunerada para los padres; por otro lado, sólo 11 países exigen igual remuneración por un mismo trabajo; y 9 limitan los trabajos industriales que pueden realizar las mujeres.



Otro aspecto a mejorar es el ámbito de la jubilación (81,3 puntos), ya que 14 de 32 países no contabilizan los periodos de ausencia laboral debido a licencias por cuidado infantil para el cálculo de las prestaciones de jubilación

Los países mejores calificados en la región teniendo en cuenta los ocho parámetros referidos son: Perú con 95 puntos, Paraguay con 94,4 y Ecuador con 89,4. Les siguen, todos con 88,8 puntos, Bolivia, El Salvador, Ecuador, México y Uruguay. El peor, como ocurre en casi todos los indicadores de desarrollo, Haití con tan sólo 61,3.

## Colombia, pionera en permiso parental

Colombia se convirtió el año pasado en el primer país de América Latina que establece por ley una licencia parental compartida y remunerada para reducir la discriminación de las mujeres en el ámbito laboral.

En concreto, se creó la Licencia Parental Compartida de 22 semanas, por la que los padres de familia pasarán de tener 8 días libres a poder disponer de hasta 4 semanas de permiso remunerado. Se sumarán así a las 18 semanas que tiene la madre por maternidad y ambos podrán distribuirlas libremente como mejor consideren, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos.

El proyecto de ley aprobado también contempla la creación de la Licencia Parental Flexible de tiempo parcial, en la que la madre o el padre podrán cambiar un periodo determinado de su permiso de maternidad o de paternidad por un período de trabajo a media jornada, en la modalidad de teletrabajo.

También, en un aspecto no menos importante que habitualmente discrimina a las mujeres en el ámbito laboral a la hora de acceder a un trabajo o determinado puesto de responsabilidad, se prohíben dos cuestiones: la exigencia de la práctica de pruebas de embarazo como requisito obligatorio para el acceso o permanencia en cualquier actividad laboral; y la realización de preguntas relacionadas con planes familiares y reproductivos.

Sin duda, Colombia ha dado un paso importante en 2021 para mejorar la inclusión femenina en el ámbito laboral. Aún así, debe prestar una especial atención a mejorar algunos aspectos incluidos en el informe del BM: jubilación y remuneración, en los que sólo obtiene 50 puntos de 100 posibles; y el de empresariado, donde saca 75 puntos.

## Mujeres directivas en Latam, mucho por avanzar

Otro aspecto muy relevante en este 8M es el analizado recientemente por la consultora *Deloitte* sobre la presencia de las mujeres en altos cargos directivos.



El informe “Mujeres en los Consejos de Administración” muestra una radiografía actual en la que se observa una brecha aún importante respecto a los hombres.

En Latinoamérica, el estudio arroja un porcentaje del 1,6% de mujeres CEO, es decir, de directoras ejecutivas entre las 320 compañías analizadas de Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México y Perú, por debajo del 6,7% que registra Europa o del 5% a nivel mundial.

En cuanto a los Consejos de Administración, la media mundial de participación femenina está en el 19,7%, frente al 10,4% de Latinoamérica. Destaca en esta calificación Europa, con el 30,7%.

Pese a observarse ciertas mejoras últimamente en algunos países del área, Latam tiene aún mucho por hacer para favorecer la integración laboral plena de las mujeres en condiciones de igualdad, así como a la hora de articular mecanismos que favorezcan su desarrollo profesional para romper ese “techo de cristal” que aún obstaculiza su ascenso dentro de las compañías.