

Ciepp

CENTRO INTERDISCIPLINARIO PARA EL ESTUDIO DE POLITICAS PUBLICAS



Las mujeres siguen participando menos y peor en el mercado laboral

Corina Rodríguez Enríquez¹

Corina Rodríguez Enríquez, Economista y Cientista Social. Investigadora del CONICET y del CIEPP (Centro Interdisciplinario para el Estudio de Políticas Públicas), opina sobre la participación femenina en el mercado laboral.

¿Cómo es la participación de las mujeres en el mercado laboral en Argentina?

En términos generales se puede decir que, en Argentina, como en el resto de América Latina y el mundo, las mujeres han ido avanzando en su participación en el mercado laboral. Esto se debe a distintas razones: los cambios demográficos, especialmente la

baja en la tasa de natalidad y la postergación en la edad de la maternidad, la propia necesidad del sistema económico de contar con más fuerza de trabajo; el acceso de las mujeres a la educación y el incremento de su nivel educativo; los paulatinos y lentos cambios culturales. Con todo, las mujeres siguen participando menos y peor en el mercado laboral.

¿Cuáles son las principales diferencias de esa participación entre mujeres y varones?

Siguen presentando una tasa de actividad, que aunque creciente, es sustantivamente menor que la de los varones; una tasa de desempleo sistemáticamente mayor que la de los varones; y además están sobre-representadas en las ocupaciones más precarias, informales y desprotegidas. Adicionalmente las mujeres trabajan, en promedio, menos que los hombres, porque trabajan más a tiempo parcial, o en empleos que permiten trabajar algunas horas o días salteados en la semana. Finalmente, en el mercado laboral persiste la brecha de ingresos entre varones y mujeres, y eso sucede no tanto porque no se perciba igual remuneración por igual trabajo, sino por todo lo anterior: las mujeres trabajan en promedio menos tiempo, y lo hacen en peores empleos.

¿Cómo se explica esta matriz desigual de condiciones y oportunidades?

¹ Investigadora Principal, Centro Interdisciplinario para el Estudio de Políticas Públicas.

La principal razón para esto es que a pesar que las mujeres se han ido incorporando al mercado laboral, los hombres no han ido asumiendo en la misma magnitud las responsabilidades de cuidado de las personas dependientes (niños y niñas, personas mayores, enfermas o con discapacidad). Esto hace que las mujeres tengan que hacer malabares para compatibilizar la jornada laboral en un empleo, con la jornada de trabajo de cuidado, que tenían antes y siguen teniendo.

Esta sobrecarga entre el trabajo remunerado y el trabajo no remunerado de cuidado/reproductivo: ¿Afecta a todas las mujeres trabajadoras por igual?

Las posibilidades y condiciones de participación en el mercado laboral son distintas para las mujeres de diferente estratos económicos. No solamente porque tienen distintos recursos de formación, sino también porque tienen distintas posibilidades donde derivar (a instituciones extra domésticas, como salas maternales o jardines de infantes, o a otras mujeres contratadas para trabajar en el hogar) las responsabilidades de cuidado. Por ello, la organización del cuidado refuerza la desigualdad, no solamente entre varones y mujeres, sino también entre mujeres de distinta pertenencia económica-social.

¿Cuáles son los factores determinantes para las mujeres a la hora de buscar un trabajo?

Mencionaría tres: el nivel educativo (donde la diferencia se produce a niveles educativos altos, terciario o universitario); las cargas de familia (por todo lo que dije antes de la organización del cuidado); y por último,

pero no menos importante, la persistencia de estereotipos y de dinámicas de discriminación por color de piel, apariencia física, lugar de residencia.

¿Qué se puede hacer desde el Estado, las empresas y la sociedad para lograr una mayor igualdad de género en el empleo?

Para superar las desigualdades es imprescindible la acción de la política pública, principalmente en sociedades y sistemas económicos tan desiguales como el nuestro. Deben avanzar en varios sentidos. Uno de los principales es generar mecanismos para una mejor distribución de las responsabilidades de cuidado, no solo entre varones y mujeres, sino también entre el estado, las empresas y los hogares. En este sentido las acciones puede ser varias: garantizar la cobertura universal de servicios de cuidado, por ejemplo, proveyendo educación inicial pública desde temprana edad (45 días en adelante). Esto no es para obligar a los hogares a derivar el cuidado de los niños y niñas, sino para garantizar que todo hogar que lo requiera pueda acceder a servicios de cuidado. Otra es la ampliación de las licencias parentales y la implementación de licencias parentales, que también colaboraría a un mejor reparto de estas necesidades. La regulación de los tiempos de trabajo, permitiendo mayor flexibilidad sin precarizar. La implementación de campañas de sensibilización que transformen los estereotipos de género en el cuidado y en el trabajo. Adicionalmente el Estado debería implementar políticas activas para la promoción del empleo de las mujeres, desde la generación de empleo directo, hasta la incentivación por distintos

mecanismos de la creación de empleo en las empresas. Éstas últimas deberían comprometerse con cuotas de empleo paritarios, y garantizar la no discriminación por razones de género. También flexibilizar la organización técnica de la producción y los tiempos de trabajo para hacerlos compatibles con la conciliación entre la vida laboral y familiar. Los sindicatos deberían asimismo asumir las necesidades específicas de las mujeres trabajadoras como temas relevantes en sus agendas.

Todo lo anterior debería darse en el marco de una estrategia de desarrollo económico que genere empleo de calidad y no descansa, en cambio, en la sobre explotación de mujeres y varones, a través de empleos mal pagos, precarios y sin protección social. Para ello políticas macroeconómicas y sectoriales coherentes e integradas son imprescindibles.

¿Cuáles son los avances y obstáculos de la inclusión de la perspectiva de género e igualdad en la agenda pública de trabajo?

La inclusión de la perspectiva de género en la agenda pública es por ahora más retórica que efectiva. Ha habido avances, tal vez el más notorio fue la sanción de la ley que regula el trabajo en casas particulares, un sector de empleo clave para las mujeres, en particular las de menores ingresos. Pero falta su reglamentación para hacerla efectiva del todo. Y en general, falta una aproximación que asuma las demandas de las mujeres como propias y no tan solo como una cuestión de corrección política.

Mujer y Trabajo en América Latina y el Caribe

Las mujeres son más de la mitad de las personas desocupadas de la región.

El desempleo afecta al 9% de las mujeres y al 6% de los hombres

Se observa una clara segmentación ocupacional por sexo: se destaca la participación de las mujeres en el sector terciario (comercio, servicios comunitarios, sociales y personales); mientras que el sector primario y secundario son los hombres que tienen más representación.

Si bien la brecha salarial se ha ido lentamente disminuyendo, se calcula que en el 2010 las mujeres ganaban en promedio el 68% de los hombres.

NINIs: una parte importante de los casi 20 millones de jóvenes latinoamericanos que no estudian ni trabajan, tiene como principal actividad el cuidado de la familia y los quehaceres del hogar.

El 28% de las mujeres jóvenes están fuera del mercado laboral en contraste con el 12% de los varones.

7 de cada 10 mujeres jóvenes que no estudia ni trabaja, realizan labores domésticas no remuneradas, frente a 1 de cada 10 varones jóvenes en igual situación.

Fuente: Informe regional. Trabajo decente e igualdad de género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y Caribe. CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT, 2013.

Diario Rio Negro - Opinión

07 de marzo de 2014