

SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL

INTRODUCCIÓN

A pesar de la creciente incorporación de las mujeres al mercado laboral, todavía se puede observar una “brecha” sexual y muchas injusticias para resolver.

Como bien señala Chávez Hoyos (2010), “durante mucho tiempo, aun en los países más desarrollados, la desigualdad entre los sexos consistió, sobre todo, en que la mujer se topaba con la imposibilidad de acceder al mercado de trabajo. Hoy, la “nueva desigualdad” se observa en todos los aspectos y circunstancias que conforman el ámbito laboral.” (p. 9)

La incorporación reciente de la mujer al mercado laboral, justo cuando se profundiza el proceso de flexibilización en el mismo, representa un problema, contribuyendo a incrementar las desigualdades sociales y económicas. Se puede observar como las principales manifestaciones de la flexibilización son las altas tasas de desempleo y el gran aumento del trabajo de jornada parcial o empleo temporal.

La perspectiva de género en el análisis del empleo

Según estos autores:

“Una razón del resurgimiento del movimiento feminista y de los avances en investigaciones basadas en la categoría de género, es el ingreso al mercado de trabajo de mujeres educadas de clase media, más comprometidas con su trabajo asalariado. Otra causa del ímpetu político e ideológico del movimiento feminista son las nuevas realidades del mercado de trabajo: poca generación de empleo, desempleo recurrente y formas de trabajo “atípicas”, precarias e incluso informales, que hacen más difícil conseguir empleo “decente”, pero que no han impedido que aumente la participación femenina. También, la reducción de los salarios reales influye en la necesidad de un ingreso más en la familia. (...) La feminización del mercado de trabajo es una tendencia real desde la posguerra; la escasa generación de empleo ha facilitado el camino para conservar y generar nuevas formas de desigualdad y discriminación hacia las mujeres. Por razones de género y por falta de oportunidades, ellas tienen que aceptar trabajo atípico, precario y mal pagado, lo que agudiza y perpetúa el deterioro en las condiciones del mercado laboral.” (Chávez Hoyos, Rueda Peiro, Chapoy Bonifaz, Rodríguez López, González Martín, 2010, p. 13)

Se puede observar como se ha reducido la segregación ocupacional de las mujeres, las diferencias de salarios y el trabajo doméstico de estas, claro está en menor medida, pero todo ello fue gracias a la creciente escolaridad, trayectorias laborales, mujeres con hijos

trabajando en sectores asalariados, las nuevas pautas matrimoniales y el creciente número de jefas de hogar.

Nuevamente Chávez Hoyos (2010) nos dice:

“La perspectiva de género hace evidente que las diferencias sexuales se traducen en desigualdades sociales. A su vez, esa perspectiva permite apreciar las modalidades específicas de desigualdad del trabajo de las mujeres de sociedades diversas, en los terrenos cultural, social y económico”. (p. 15)

Es sabido que el mercado laboral no es una entidad neutra y que las mujeres se enfrentan a uno jerarquizado por género, y que esta entidad a su vez, junto a otras, apoyan la desigualdad de género.

Por ello se suele hablar de un “techo de cristal”, concepto que se utiliza para que sea visibilizado “el límite” de las mujeres en el ámbito profesional. Es claro que en el mundo hay grandes diferencias salariales y de oportunidades laborales para las mujeres. Hay una barrera, “un techo”, que impide el crecimiento. Se dice de cristal porque resulta invisible, pero al “golpearlos” con él nos damos cuenta de que es real, existe.

Claramente podemos comprobar que la división sexual del trabajo es constitutiva de la división social, existiendo un espacio de lo público (el espacio del hombre) y otro de lo privado (el espacio de la familia, es decir, el que compete a la mujer). Las mujeres soportan una sobrecarga de labores tanto domesticas como familiares, que no son pagas ni tomadas en cuenta. La mujer debe afrontar un doble esfuerzo a la hora de una jornada laboral, con dificultades para capacitarse y cumplir otros requisitos necesarios para ascender, obtener mejores ganancias y por ende una mejor situación a la hora de jubilarse.

“El pleno empleo y los regímenes de bienestar se concibieron con base en la idealización del hombre como proveedor de recursos y la mujer proveedora de bienestar”. (Chávez Hoyos, et al., 2010, p. 28)

Esta frase nos hace pensar en la perspectiva de género, en como desde un inicio se le pone sexo al trabajo, por ende esta cultura de dominación de lo masculino sobre lo femenino, llevó a pensar que el tiempo importante de la mujer es el que ocupa en su hogar. Por ello sus jornadas laborales son más cortas, y sus salarios son menores a los de los hombres, dado que son salarios “complementarios”. El prejuicio respecto a que el sueldo de las mujeres es el “complementario”, justifica que su sueldo sea inferior al percibido por los hombres.

También sabemos que el hecho que el trabajo doméstico recaiga casi en su totalidad sobre las mujeres, condiciona sus posibilidades de trabajar fuera de la casa, y como dijimos anteriormente, las hace aceptar salarios menores a los que perciben los hombres o empleos flexibilizados para poder conciliar su vida familiar y su vida laboral.

“Siguiendo con lo establecido en el Convenio núm. 100 de la OIT, no debería haber diferencia salarial entre hombres y mujeres en tanto desarrollen trabajo del mismo valor. Ahora bien, es difícil identificar si dos trabajos son del mismo valor.” (OIT, 2019, p. 58).

“Como dice Picchio: “El trabajo doméstico no está delimitado estrictamente por el lugar (hogar) o sus funciones, ni por el hecho de no estar remunerado. Se caracteriza por la forma de control que se deriva de las relaciones personales.” (Flórez-Estrada Pimentel, 2007, p. 12)

En las últimas tres décadas, se observa como la feminización del empleo y del mercado laboral son respuestas a los profundos cambios estructurales económicos y sociales, y todo lo que ello implicó en la vida de las mujeres en sí.

A partir de los años cincuenta y sesenta, se observa un gran proceso de tercerización de la fuerza de trabajo femenina. El sector terciario fue uno de los únicos que se mantuvo generando empleos, por lo que tercerización y asalarización femenina van unidos.

“Dentro de los cambios sociales que se han atribuido a la feminización del mercado laboral en las décadas mencionadas, destaca el arribo de mujeres de clase media con mayor escolaridad a trabajos interesantes más o menos bien remunerados, por lo que las

Mujeres tienen una relación positiva con su trabajo, lo disfrutan y desarrollan trayectorias profesionales continuas.

Muy distinto es el caso de las trabajadoras de las clases populares que trabajan y siempre han trabajado por necesidad, tienen baja escolaridad, se ven forzadas a aceptar jornadas laborales extensas, rutinarias y pesadas, por las que obtienen ingresos insuficientes; pese a ser actividades poco satisfactorias, las mujeres que las realizan tienen apego al empleo y al trabajo remunerado.” (Chávez Hoyos, et al., 2010, p. 52).

La situación en nuestro país

“A partir de 2009, en el marco de los límites de un modelo fundado en el consumo sin aumento de las inversiones, con los condicionantes de cambios adversos en el escenario internacional y con restricciones monetarias en el proceso de sustitución de importaciones se desaceleró la creación de puestos de trabajo y se estancaron las mejoras en el mercado laboral.

Desde 2016 las medidas de ajuste macroeconómico, el contexto internacional adverso, la política anti-inflacionaria, la insuficiente inversión privada y la limitada inversión pública han generado un escenario todavía más recesivo y adverso en materia de empleo. En la coyuntura 2017-2018 se suman a esta situación estructuralmente adversa los efectos recesivos del proceso de devaluación y la posterior aceleración de la inflación que generó pérdida en los ingresos y en la capacidad de consumo de los hogares. De acuerdo con la evidencia reunida por el ODSA, al menos durante las últimas décadas, sea en un contexto de apertura económica o de políticas de protección del mercado interno y más allá de las políticas anticíclicas de generación y sostenimiento del empleo, el sistema económico argentino no ha dejado de acumular barreras productivas que han ampliado los núcleos de marginalidad y profundizado las desigualdades estructurales.” (Educa, ODSA, 2019, p. 7)

Así explica el informe de la UCA las circunstancias históricas que llevaron a nuestro país a la situación laboral que su publicación tan bien describe para 2018, y que seguramente se ha profundizado en la actualidad, considerando el deterioro de la

situación económica de los últimos años y la crisis provocada por la pandemia del COVID-19.

Sin pretender adentrarme en el análisis de la situación presente, cabe mencionar que las estimaciones de caída del PBI de nuestro país para este año se calculan en 12%, superando a la caída del 9% experimentada con la crisis del 2002.

En el marco de actual paralización económica, exceptuando el ámbito de la producción y comercialización de alimentos, solo se ve un incremento de algunos sectores denominados “economía del conocimiento”, empresas tecnológicas y de comercio electrónico, que como es sabido mantienen a sus trabajadores en una situación muy precaria, contribuyendo al crecimiento del trabajo informal, mal remunerado y sin cobertura social. Para colmo sin tributar en la misma proporción que el resto de los sectores de la economía formal.

Las crisis económicas y el desempleo afectan particularmente a los sectores discriminados. La falta de empleos e ingresos acelera la competencia entre los individuos, con desventaja para los grupos más vulnerables, como las mujeres; así lo muestran las tasas de desempleo. La ideología sobre el papel femenino en la esfera de la reproducción y sus ingresos como complementarios a los del marido, sigue predominando pero con nuevas manifestaciones: los trabajos de jornadas reducidas y los menores salarios se asignan a las mujeres.

Aunque hay leyes contra la discriminación y ya se distribuye mejor el trabajo de reproducción, en el contexto actual se hace más difícil erradicar la discriminación por género, pese a que las trabajadoras de hoy son más y difieren con respecto de las del pasado inmediato

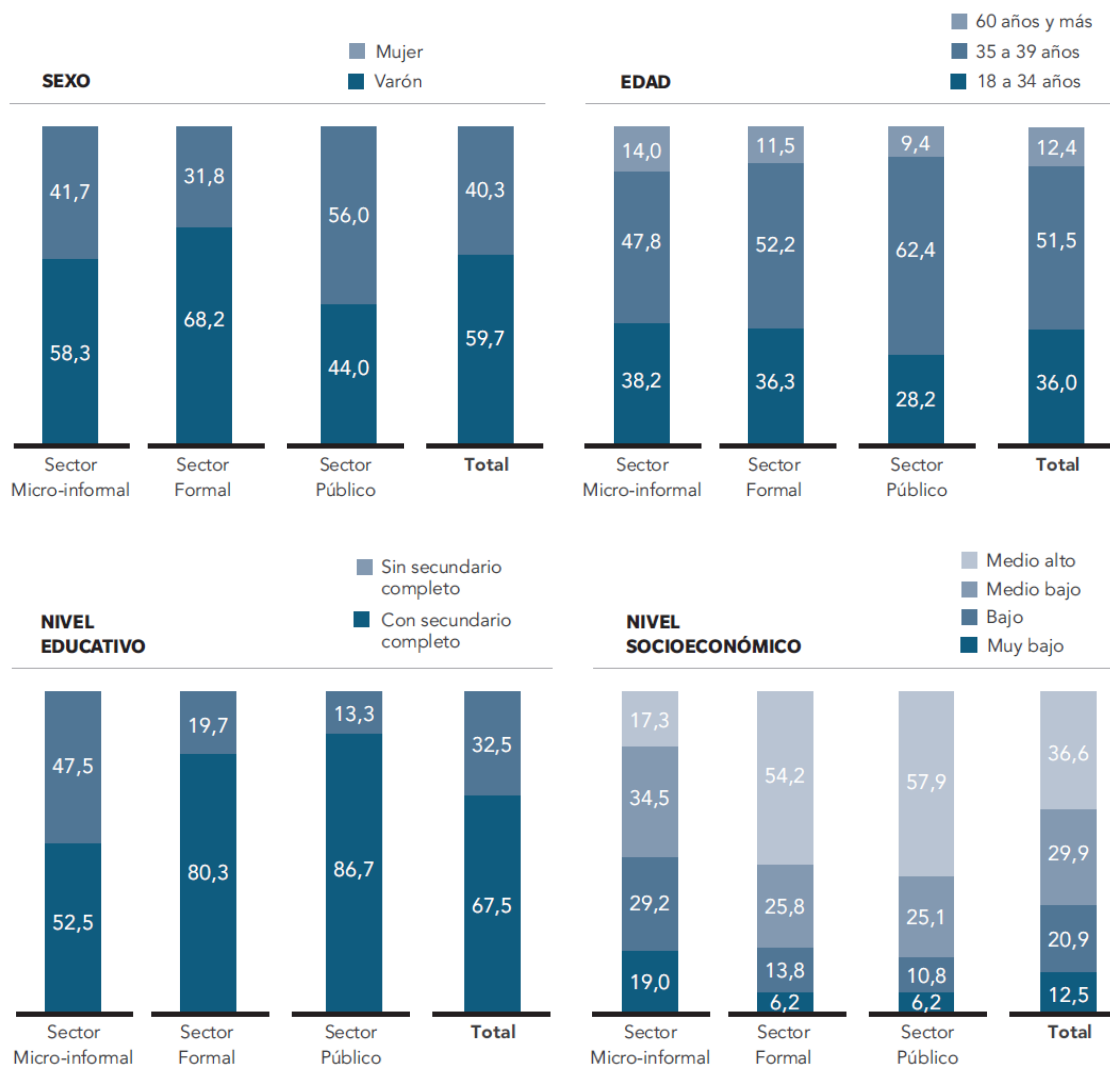
Mujer y trabajo

« El sector de inserción de la estructura productiva y el nivel socioeconómico del hogar de pertenencia poseen un peso marcadamente superior que los factores de carácter personales como el sexo, la edad o el nivel de instrucción. A pesar de no ser factores con fuerte determinación, se identifica a las mujeres, los jóvenes y los trabajadores de nivel educativo bajo como los que poseen más inconvenientes en la obtención de un empleo pleno de derechos » (Educa, ODSA, 2019, p. 17)

El informe de ODSA/UCA resume en este párrafo el meollo de la cuestión, introduciéndonos a la importancia de analizar cuestiones como el género, enfoques etarios y educativos para comprender el mercado laboral

El mismo informe grafica la situación laboral de mujeres y hombres en 2018 con los siguientes cuadros:

Porcentaje respecto el total de referencia. Año 2018.



Fuente: EDSA Agenda para la Equidad (2017-2025), ODSA, UCA.

Los mismos dan cuenta de una menor participación de las mujeres en el mercado laboral, situación que se agrava si además de ser mujeres son mayores de 60 años, no han completado el secundario y pertenecen a hogares pobres.

Otro factor a considerar y al que el estudio de ODSA/UCA hace alguna referencia, es el lugar de residencia, dado que nuestro país tiene marcadas diferencias de niveles de desarrollo económico, dependiendo de la región, e incluso en una misma región como puede ser el Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA).

Las Mujeres y el sector micro-informal

En el citado estudio de ODSA/UCA, se puede observar como en los últimos años fue en aumento la cantidad de ocupados en el sector micro informal de la estructura productiva (actividades laborales autónomas no profesionales o llevadas a cabo en pequeñas unidades productivas de baja productividad, alta rotación y baja o nula vinculación con el mercado formal). A fin del año 2018, este reunía al 49,3% de los ocupados, durante el mismo año, los ocupados en el sector público representaban el 14,9%, y solamente el 35,8% de los ocupados realizaban actividades en el sector privado formal.

Porcentaje respecto el total de ocupados de referencia. Año 2018.



Se observa que las tareas desarrolladas dentro de este sector son realizadas generalmente por mano de obra no especializada, que si quisieran ser empleada en el sector formal no podrían por su bajo nivel de empleabilidad.

Asimismo se puede ver cómo sigue existiendo esa mirada estereotipada de “trabajo de mujeres” y “trabajo de hombres”.

“A nivel general, en 2018 estos desarrollaban mayoritariamente actividades independientes como trabajadores por cuenta propia no profesional (52,5%), patrones de pequeñas unidades económicas (2,2%) o ayuda familiar en dichas unidades (0,5%). La distribución de ocupaciones es muy dispar según el sexo de los trabajadores. Las ocupaciones más presentes en las mujeres son el trabajo por cuenta propia no profesional (45,4%) y el servicio en hogares (22,9%). Mientras que la mitad de los varones (57,9%) realizaban actividades como cuentapropistas no profesionales.” (Educa, ODSA, 2019, p. 18)

“El grueso del trabajo de cuidado en todo el mundo es realizado por cuidadoras y cuidadores no remunerados, en su mayoría mujeres y niñas pertenecientes a grupos socialmente desfavorecidos.” (OIT, 2019, p. 103)

El informe se encarga de destacar que en el año 2018, el ingreso de los trabajadores del sector micro-informal fue menor al ingreso del total de los ocupados y, a su vez, el ingreso horario de los trabajadores de este fue menor al del total de los ocupados

“El grupo de trabajadores del sector micro-informal posee una mayor proporción de mujeres que el sector privado formal, un menor porcentaje de población de 35 a 59 años, una mayor proporción de trabajadores sin

secundario completo y un mayor porcentaje de residentes en hogares de nivel socioeconómico muy bajo. En general, los factores objetivos del escenario laboral son más adversos para los trabajadores del sector micro-informal: el 75,9% no cuentan con aportes jubilatorios y el 51,3% no posee cobertura de salud nominativa. Al mismo tiempo, el 30% estuvo desempleado por lo menos una vez en el último año, el 13,2% declararon una antigüedad menor a un año y el 45,1% demanda más horas de trabajo. Pero también las condiciones psicosociales son más endebles en los trabajadores del sector micro-informal: el 23% presenta malestar psicológico, en el 24,1% se observa un afrontamiento negativo ante los problemas, el 16,6% expresaron sentirse nada o poco felices y el 14,1% tienen creencia de control externo.” (Educa, ODSA, 2019, p. 9)

Se puede apreciar como las mujeres poseen una mayor probabilidad de encontrarse trabajando en el sector micro-informal que los hombres. A su vez, se muestra como en comparación los jóvenes presentan un 3% más de probabilidad de ocuparse en el sector micro-informal que los adultos. Los trabajadores que claramente no poseen secundario completo tienen más probabilidades dentro del sector micro-informal que los que completaron dicho nivel educativo.

Se muestra como el nivel socioeconómico genera control sobre las otras variables, es decir, a menor nivel socioeconómico se dan mayores posibilidades de ocuparse en el sector micro-informal, ya que los trabajadores de nivel medio/bajo tienen más probabilidades de estar dentro de este sector, esta probabilidad se incrementa si los trabajadores poseen un nivel socioeconómico bajo o muy bajo, siempre tomando como comparación la situación de los trabajadores de hogares de nivel medio alto.

“La región de residencia, denotando los dispares niveles de desarrollo regional, siempre controlando el resto de las variables, también genera situaciones diferenciales de inserción en la estructura productiva que pueden impactar en un mayor desarrollo del sector micro-informal: los trabajadores habitantes del Conurbano Bonaerense presentan 1,83 veces más de probabilidades de encontrarse ocupados en unidades productivas del sector micro-informal que aquellos trabajadores residentes en la Ciudad de Buenos Aires. Esta brecha es similar al comparar los trabajadores residentes en otras grandes áreas metropolitanas y los del resto urbano del país con los de la Ciudad de Buenos Aires, la probabilidad de que se encuentren en el sector micro-informal aumenta 1,78 y 1,59 veces, respecto a la de estos últimos.” (Educa, ODSA, 2019, p. 9)

Comentarios finales

Me gustaría finalizar este trabajo retomando una cita de Flórez-Estrada Pimentel, María:

“Desnaturalizar la especialización de los seres humanos en ‘hombres’ y ‘mujeres’ y ubicarla en su justa dimensión económica y social es la clave que puede hacer posible que el derecho a la igualdad, que los movimientos de mujeres han venido plasmando progresivamente en el plano jurídico, pueda traducirse en igualdad real.” (2007, p. 5).

Bibliografía

- CHÁVEZ HOYOS, M. (2010) *Trabajo femenino: las nuevas desigualdades*. ed. Alma Chapoy [et al.]. México. UNAM, Instituto de Investigaciones Económicas.
- Eduardo Donza (Coordinador). (2019) *Heterogeneidad y fragmentación del mercado de trabajo (2010-2018)* - 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Educa y ODSA.
- FLÓREZ–ESTRADA, M. (2007) *Economía del género: el valor simbólico y económico de las mujeres*. Costa Rica. San José. Editorial UCR
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Panorama aboral Temático 5: Mujeres en el mundo del trabajo. Retos pendientes hacia una efectiva equidad en América Latina y el Caribe*. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 1ra ed.