

INVESTIGACIONES Y PUBLICACIONES

OBSERVATORIO de EQUIDAD DE GÉNERO

- **Dirección General de la Mujer**
- Subsecretaría de Promoción Social
- Ministerio de Desarrollo Social

Condición de las mujeres en el mundo del trabajo: brecha de género y desigualdad

Susana B. Gamba

El 1 de mayo se conmemoró el “Día del trabajador” (como muy generalizadamente se lo denomina) invisibilizado así a las millones de mujeres trabajadoras. Ellas no sólo aportan a la reproducción de la fuerza de trabajo de modo gratuito sino que en el mundo laboral continúan sufriendo discriminación producto de la persistente división sexual del trabajo. Con motivo de esta conmemoración nos parece importante hacer un breve análisis de la situación de las mujeres en el mundo laboral en Argentina.

Distintos estudios realizados por el Ministerio de Trabajo de la Nación¹, Estela Díaz, coordinadora del CEMYT², e INDEC³ dan cuenta de que a pesar del crecimiento económico, las mujeres perciben menores ingresos respecto a los varones en tareas semejantes, tienen aún una reducida participación en el mercado laboral y se desempeñan en actividades de menor calificación y con peores condiciones laborales.

En las mujeres de hogares de bajos ingresos las discriminaciones son notorias: hay menor participación, y mayor segmentación horizontal, con una amplia ocupación en el servicio doméstico, principalmente, con mayor precariedad laboral, y a la vez mayor desocupación.

Los convenios colectivos realizados entre 2003 y 2007⁴ fueron precedidos por el análisis de cambios significativos del mercado de trabajo que muestran una tasa creciente del empleo femenino y una disminución de la tasa de desocupación de las mujeres, en comparación con las tendencias que prevalecían en los '90. No obstante, ese impulso disminuyó fuertemente a partir de 2008 a la vez que siguen pendientes las mejoras de las condiciones laborales y la promoción de igualdad de trato y oportunidades para las mujeres. Claros indicadores del largo trecho a recorrer aún para alcanzar la igualdad de género en el ámbito laboral.

Proporcionamos seguidamente una breve síntesis de los estudios mencionados que dan cuenta de esta situación.

Según el INDEC, en base al Censo 2010, hay 40.091.359 de habitantes en

¹ Castillo Victoria, Novick Marta, Rojo Sofía, Tumini Lucía “Gestión productiva y diferenciales en la inserción laboral de varones y mujeres”, Proyecto CEPAL/GTZ, Ministerio de Trabajo.

² Centro de Estudios Mujer y Trabajo de Argentina, dependiente de la CTA.

³ Censo 2010

⁴ Estadística y Censo Ministerio de Trabajo

todo el país. El total de hombres alcanza a 19.575.219 y el número de mujeres registrado 20.516.140.

Del total de trabajadores/as activos -10.416.600 aproximadamente- 4.440.000 son mujeres y 5.976.600 son varones. Es decir que: los hombres tienen una tasa de actividad del 74 por ciento sobre la población total masculina en condiciones de trabajar, mientras que la de las mujeres ronda el 48 por ciento. Esto significa que un poco más de la mitad de las mujeres de entre 15 y 65 años están inactivas (año 2009).

En el servicio doméstico:

- 9,6% de los/las asalariada/os (1. millón de personas)
- De 1 (uno) millón de personas. 98,6 % mujeres – 1.4% varones
- De 986.000 mujeres del servicio doméstico, el 85% trabaja de modo informal.
- De 10 mujeres ocupadas, 3 se desempeñan en servicio doméstico

El informe del CEMYT⁵ está hecho en base a la Encuesta Permanente de Hogares del INDEC, que hace sus mediciones en Capital Federal y el Gran Buenos Aires. Según este documento, un 37,2 por ciento del total de las trabajadoras domésticas es migrante: un 24,4 por ciento proviene de otra provincia y un 12,8 por ciento pertenece a un país limítrofe. En total, las mujeres que se desempeñaron en este sector durante el segundo trimestre del año representaron el 22,2 por ciento del total de asalariadas del país.

Evidentemente el denominado “Techo de cristal” y “piso pegajoso” siguen constituyendo una limitación y regla en nuestro país según lo evidencian estos datos:

- Las mujeres ganan en promedio un 24 por ciento menos que los varones en iguales posiciones.
- El 4 por ciento de las que trabajan en empleos remunerados desempeñan cargos directivos
- El 9 por ciento de hombres activos llegan a puestos de conducción.

Según un estudio realizado por la **Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales** la inserción laboral femenina, si bien representa el 35,5% del empleo registrado total, en las jefaturas medias su participación desciende

⁵ Mencionado en nota 1

hasta el 28,6%, concentrándose en las jefaturas administrativo-contables y con escasa participación en las de producción de bienes y servicios.

Sobre la inserción de las mujeres en cuatro ramas de actividad, las que logran ascender reciben remuneraciones sensiblemente menores que sus colegas varones. Particularmente, en las empresas de desarrollo de software (brecha salarial del 42%) y en fábricas de químicos cosméticos (52%), las diferencias salariales (en los cargos gerenciales y de directores) son notablemente marcadas, ya que la remuneración de las gerentes mujeres equivale prácticamente a la mitad del ingreso de un gerente varón. En las agencias de publicidad también se observa una brecha salarial elevada para estas posiciones (21%), pero de menor magnitud, mientras que en los hoteles (3%) existe paridad entre los ingresos de los gerentes de ambos sexos.

La precariedad laboral las afecta con más fuerza: en 2009, entre las asalariadas, el 39 por ciento estaba en trabajos no registrados, en “negro”, contra un 33 por ciento en el caso de los hombres.

En una entrevista con Página/12⁶ Estela Díaz, coordinadora del CEMYT, consideró “fundamental” para mejorar la situación de las mujeres “la promoción de responsabilidades familiares compartidas, que involucren a los varones, y políticas públicas de cuidado infantil y de personas dependientes”.

Según la misma, la “asimetría” en la distribución de las responsabilidades familiares entre los miembros de los hogares es uno de los factores fundamentales que “condiciona las oportunidades de participación laboral de las mujeres” en empleos pagos. La falta de guarderías accesibles a los sectores más desfavorecidos constituiría un obstáculo primordial. Entre las causas más frecuentes de la “inactividad” se menciona “el papel de ama de casa, motivo que resulta insignificante para los varones inactivos”, señala el informe.

También señala que en 2003, el 78 por ciento de las mujeres económicamente activas estaban con trabajo y el 22 por ciento, desempleadas; en 2009, la relación fue de 90 y 10 por ciento, respectivamente.

⁶ Nota y entrevista realizada por Mariana Carvajal en página 12 el 16 de agosto de 2010.

Otro dato importante es que desde 2003 se verifica un cambio en la trayectoria de la tasa de empleo femenino por nivel socioeconómico: mientras que en la década pasada las mujeres de bajos ingresos fueron las que más habían contribuido al aumento sostenido de la participación laboral femenina, entre 2003 y 2009 se revierte esta situación. Según el informe el primer quintil de ingresos se reduce de 41 a 35 por ciento en ese período. En cambio, el estudio muestra que crece la tasa de participación de las mujeres que pertenecen a los hogares de estratos altos “favorecidas por su nivel educativo y por la posibilidad de transferir, aunque sea parcialmente, las responsabilidades domésticas”.

Asimismo la brecha de género tiende a disminuir a medida que aumenta el nivel educativo de las mujeres: la tasa de actividad de las mujeres con menores estudios formales es la mitad que la de los varones con el mismo nivel educativo, es de un 70 por ciento en el grupo de personas con estudios secundarios completos y de más de un 90 por ciento en los universitarios.

Algunas de las tendencias que confirma el informe son:

- Las mujeres que poseen mayor nivel educativo que los varones que trabajan en un mismo sector, tienen menos posibilidades de acceder a niveles gerenciales y directivos “sólo el 4 por ciento de las mujeres desempeñan cargos directivos, porcentaje idéntico al que representaban en 2003, mientras que los varones ocupan más del 9 por ciento esa función”.
- En el segmento inferior de la calificación profesional, “las mujeres concentran el 31 por ciento del empleo, mientras que los varones sólo el 17 por ciento”.⁷

Estela Díaz⁸, militante por los derechos de las mujeres y con larga trayectoria en el ámbito gremial, efectúa las siguientes reflexiones y propuestas:

⁷ Estela Díaz, informe CEMYT, entrevista Mariana Carvajal op.cit

⁸ Ídem punto 7

“Cuando las mujeres tienen oportunidades laborales y se les ofrecen empleos de calidad, en general optan por insertarse en el mercado de trabajo y esto influye en la autonomía personal y también en los indicadores de pobreza y desarrollo (...)

“Resulta imprescindible avanzar en la consideración del mundo del trabajo de manera inclusiva, que contemple el trabajo productivo –remunerado– y reproductivo, no reconocido como trabajo ni remunerado. La promoción de las responsabilidades familiares compartidas, que involucren a los varones, y de políticas públicas de cuidado infantil y de personas dependientes, resulta fundamental. Para esto necesitamos realizar reformas en la Ley de Contrato de Trabajo, avanzar en la noción de licencias parentales; aumentar significativamente la licencia por nacimiento, adopción, por cuidados de familiares para los varones y en los empleos especialmente de la industria que ocupan mayoritariamente a varones, y promover guarderías en esos lugares.”

“Hay brechas que se van a reducir en la medida en que cambiemos miradas estereotipadas de lo masculino y lo femenino. En este aspecto tienen un papel muy importante la educación y la formación profesional. Facilitar el acceso de las mujeres a puestos no tradicionales. Todavía hay una gran distancia entre la participación política y social de las mujeres y las posibilidades de inserción con equidad en el mundo laboral. El retraso en este sentido es evidente”. Cuando se entienda que cuidar a las personas no es un tema de mujeres, seguramente habremos dado muchos pasos adelante”.