



CEM

Centro de Estudios Metropolitanos

SERIE ENSAYOS CEM N°16 - SEPTIEMBRE 2018

REFLEXIONES SOBRE GÉNERO, MERCADO E INTERVENCIÓN ESTATAL

La desigualdad de género en el mercado de trabajo argentino por Mónica Sladogna

REFLEXIONES SOBRE GÉNERO, MERCADO EN INTERVENCIÓN ESTATAL

LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL MERCADO DE TRABAJO ARGENTINO

La desigualdad de género en el mercado de trabajo en Argentina es una de las dimensiones donde la posición desventajosa de las mujeres se manifiesta con una intensidad insoslayable. El ingreso mensual de ellas es el 75% del de los hombres, esta brecha se explica porque más de la mitad de las mujeres se ocupa en puestos a tiempo parcial.

Aunque la diferencia salarial entre hombres y mujeres se matiza al observar los valores del ingreso horario, la brecha es significativa considerando el ingreso laboral total obtenido en el mercado de trabajo. Las implicancias de esta situación exceden el ámbito de lo laboral e

irradian su injerencia al interior de los hogares, porque al restar independencia a las mujeres, contribuye a reproducir relaciones de género que las subordinan.

Por otra parte, la tasa de desocupación abierta de las mujeres¹ es del 10,6% superando esta cifra la de los varones (8,7%) y la general (9,6%). En el Gran Buenos Aires la desocupación de las mujeres alcanza el 12,5% frente al 10,5% de los varones y al 11,4% de la general.

Transparentar las características de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo de nuestro país, plantea un desafío permanente para las políticas sociales y la búsqueda de una perspectiva integral de la misma que aborde las de protección social, de promoción y las políticas sectoriales, en particular las laborales. Es a la vez un desafío que requiere de un abordaje amplio que vincule a los actores sociales que integran este espacio, es decir sindicatos y empleadores, Estado y organizaciones sociales.

Algunos indicadores para considerar al evaluar la situación de las mujeres en el mercado de trabajo:

En el 3er trimestre de 2017², la mitad de las mujeres eran inactivas en términos económicos. De ellas, casi la mitad se encontraban jubiladas, alrededor del 20% estaba estudiando y el 31% está a cargo de las tareas del hogar y/ el cuidado de personas. De estas últimas, más de la mitad vive en hogares con presencia de niños menores de 10 años.

De las económicamente activas en la fecha analizada si se sumaban a las desocupadas aquellas que trabajan en puestos informales, **se concentra casi el 40% de las mujeres que participan del mercado de trabajo, es decir casi 3 millones de personas.**

La tasa de actividad de las mujeres argentinas es, como en todo el mundo, inferior a la de los varones. Sin embargo, en nuestro país la brecha de participación es mayor que en otros países de la región. Si bien, se observan diferencias muy significativas entre regiones al interior del país: en los aglomerados más grandes la participación de la mujer es superior a la que se registra en los más pequeños.

Pero no se trata sólo del nivel de participación, sino la calidad de la participación de las mujeres en el mercado, así la desocupación afecta siempre más a las mujeres que a los hombres, sin importar la edad, el nivel educativo o la posición en el hogar. La duración del desempleo es más prolongada en las mujeres que en los hombres, lo cual puede relacionarse con el rol ocupado por unos y otras tanto dentro como fuera del hogar. Vale la pena considerar que de 9.015.058 hogares que se registran en nuestro país el 40% está a cargo de mujeres, por tal motivo analizar su situación y las políticas que podrían revertir la desigualdad impactarían en 3.606.000 hogares.

¹ INDEC: Informes Técnicos. Vol. 2, Nro. 178.

https://www.indec.gov.ar/uploads/informesdeprensa/mercado_trabajo_eph_2trim18.pdf

² EQUIPO DE MERCADO DE TRABAJO: "Mujeres en el mercado de trabajo argentino". DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS MACROECONÓMICOS Y ESTADÍSTICAS – MTEySS – 2018.

En el caso de las mujeres ocupadas se concentran en el trabajo en casas particulares, la enseñanza y los servicios sociales y de salud. De esta forma extienden en el espacio extra-doméstico los roles reproductivos y de cuidado, tradicionalmente asignados a ellas. Dos de cada tres mujeres se ocupan en puestos de baja calificación.

- La gran mayoría se ocupa en tareas de servicios generales, comercialización o gestión administrativa.
- A la vez que muestran una menor presencia en cargos de jefatura y dirección.

La tasa de empleo no registrado es mayor en las mujeres que en los hombres. Esto se explica, por la presencia casi exclusiva de mujeres en el trabajo en casas particulares, que muestra tasas de no registración del 75%. Sin considerar a este sector, que es uno de los principales empleadores de las mujeres, la tasa de no registro de los hombres resulta superior.

SUELO PEGAJOSO, GUETO DE TERCIOPELO Y TECHO DE CRISTAL

La tradicional división sexual del trabajo impacta en los niveles de vulnerabilidad que expresan las mujeres en su participación en el mercado. Así, la orientación “vocacional” basada en las preferencias de género incide en la selección de sectores y ocupaciones a las que acceden definiendo el fenómeno llamado “suelo pegajoso” que da cuenta de las fuerzas que mantienen a tantas mujeres atrapadas en la base de la pirámide económica. Hace referencia al trabajo maternal, trabajo conyugal y trabajo doméstico, los cuales imponen una “adhesividad” a las mujeres, que les cuesta trabajo salir a realizar una carrera laboral, a las responsabilidades y cargas afectivas y emocionales que en el ámbito doméstico acaban recayendo sobre ellas atrapándolas con los lazos de los afectos que dificultan o impiden su salida y realización personal lejos del ámbito familiar. El enfrentamiento, la rebelión y la ruptura no siempre son posibles y crean situaciones emocionales y familiares conflictivas y desgarradoras. Constituye una forma de esclavitud con lazos de seda. Afecta más a las mujeres del ámbito rural y a las inmigrantes laborales.

A este suelo pegajoso también nos referimos cuando las posibilidades de ascenso de la mujer se ven disminuidas por el hecho de que al tener que hacerse cargo de sus familias, no pueden aumentar su formación con cursos fuera del horario laboral, tienen más dificultades para asistir a reuniones o comidas de empresa, etc. Este efecto de suelo pegajoso tiene una relación directa con la sobrecarga que sufren las mujeres con la doble jornada y la falta de conciliación por parte de los varones, y hace que las mujeres en vez de progresar en su carrera profesional, abandonen sus puestos de trabajo o reduzcan sus jornadas. La ausencia de políticas de promoción social específica o con un diseño que no considere este nivel de vulnerabilidad específico vinculado a la forma en que adquiere en nuestra sociedades el ejercicio de los roles de cuidado y reproducción familiar.

Otra forma de llamar a este suelo pegajoso es “gueto de terciopelo” que define sectores profesionales y laborales que se feminizan y acaban considerándose trabajos aptas para

mujeres lo que inmediatamente conlleva una reducción salarial, empeoramiento de las condiciones laborales y dificultades de ascenso. La división sexual del trabajo además valora los puestos de forma desigual, minusvalorando de forma sistemática aquellos asociados a las mujeres. Por tanto, para acabar con la desigualdad de género no basta con repartir puestos desiguales entre las personas en función de criterios distintos al sexo, sino que exige cuestionar la distinta valoración y reconocimiento de los diferentes trabajos, recursos y saberes puestos en marcha.

El techo de cristal da cuenta de la persistencia de una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres³, difícil de traspasar, que les impide seguir avanzando. Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está constituido sobre la base de otros rasgos que por su invisibilidad son difíciles de detectar y sobre los cuales impactan las políticas culturales que promueven una mirada diferente.

LAS INTERVENCIONES ESTATALES EN RELACIÓN AL PROBLEMA DE LA DESIGUALDAD

Frente a los temas de desigualdad en el acceso a bienes y servicios el Estado puede implementar políticas que embanderadas en el principio de justicia social se vinculen con:

La igualdad de posiciones: Estas implican transferencias sociales por parte del Estado de Bienestar, así como el otorgamiento de derechos sociales, garantizando con ello el aumento del bienestar general, pero sin socavar las inequidades sociales. Toma al trabajo como eje estructurante de la vida social; herencia ineluctable de las luchas obrero-sindicales en reclamo de mejores condiciones de trabajo y de mayor seguridad en las posiciones ocupadas, mediante la conquista del derecho a huelga, del tiempo de ocio, de atención médica, etc. Deja entrever el carácter corporativista del modelo, el que pregona más por conservar los puestos de trabajo, y por ende, los lugares ocupados en la estructura social, que por una igualdad de acceso en todas las posiciones sociales. Es por ello dirá el autor, que la igualdad de posiciones reposa sobre una tensión entre reducir las distancias sociales, y por otro lado, de fijar las posiciones y asegurarlas. Finalmente, al yacer sobre el trabajo como condición sine qua non para la obtención de derechos sociales y civiles en la sociedad salarial, este modelo protege a los que se encuentran bien integrados y mal a los outsiders. Bajo la igualdad de posiciones las mujeres y los inmigrantes serían dos ejemplos por demás elocuentes: al no conformar el grupo protegido por el Estado –los trabajadores, hombres, blancos- no poseen la posibilidad de acceso a una igualdad que les está vetada.

La igualdad de oportunidades (más típicas de una perspectiva neoliberal en la implementación de políticas. El segundo modelo de justicia social analizado es el de la igualdad de posibilidades. Preeminente en las sociedades liberales, reivindica el mérito

³ <https://generoyeconomia.wordpress.com/2009/04/30/entre-el-techo-de-cristal-y-el-suelo-pegajoso/>

individual como medio legítimo de alcanzar las distintas posiciones en la estructura social. Signado por el impulso de las burguesías y las élites que buscaban eliminar los obstáculos impuestos por el antiguo régimen, el segundo modelo no cuestiona las inequidades sociales, dado que la responsabilidad de éstas recae siempre sobre la volición individual. Así, las desigualdades –sobre todo en los ingresos y en las condiciones de vida- no son ya injustas, puesto que todos los miembros de la sociedad tienen las mismas oportunidades para escapar de ellas.

Pero una de las flaquezas de la igualdad de posibilidades reside en que el mismo reposa sobre una ficción estadística, ficción según la cual en cada generación los individuos se distribuyen proporcionalmente en todos los niveles de la estructura social, independientemente de sus condiciones iniciales y de sus orígenes económicos, sociales u educacionales.

Del mismo modo, las fortalezas de éste son extraídas de las debilidades del primer modelo, puesto que la igualdad de posibilidades se vigoriza de la crítica social realizada respecto a la escasez de representación en las diferentes esferas de la vida social para las mujeres, los hijos de obreros, los hijos de inmigrantes, los discapacitados, entre otros.

Es así que bajo el estandarte de la diversidad, la igualdad de oportunidades reclama un espacio en la vida social que trascienda el ocupado por los trabajadores blancos hombres: induce a una transformación de las representaciones sociales haciendo surgir actores hasta entonces silenciosos, imponiéndose cuando las posiciones se hacen escasas, y diseñando con ello un nuevo contrato social.

La sociedad entonces, se define como un mosaico de grupos definidos por sus oportunidades más que por sus posiciones, donde el contrato social se permuta por contratos individuales, y donde las políticas públicas universales se transforman en focalizadas.

Sin embargo la igualdad de oportunidades esconde bajo su velo de diversidad un dejo de darwinismo social. En efecto, al volver las fronteras sociales en fronteras morales, los vencedores merecen su éxito mientras que los vencidos merecen su fracaso. Quien se encuentra en la cúspide de la estructura social no es gracias a su capital social, a la educación obtenida o a la posesión de redes, sino que su triunfo se debe exclusivamente al esfuerzo y al mérito individual.

PROYECTO DE LEY: DE LA EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO

El proyecto de ley presentado redunda en derechos adquiridos incluso a nivel constitucional, apunta a reforzar la igualdad de oportunidades sin afectar los factores que condicionan la

desigualdad entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo y que exceden ampliamente la disposición de licencias parentales equitativas o de mayor cantidad de días. Es decir, refuerza derechos y garantías y deja al margen aquellos derechos vinculados a mejorar las condiciones en la participación igualitaria de mujeres y hombres.

De esta forma veremos que:

La iniciativa consta de TRES (3) Capítulos. En el primero de ellos se modifican la denominación del Título VII y los artículos 172, 173, 175 y 176 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias. El Título pasará a denominarse “De la equidad de género e igualdad de oportunidades en el trabajo”.

El artículo 172, sobre equidad de género en el trabajo, garantiza la misma y la igualdad de oportunidades en todos los aspectos de la vida laboral. El artículo 173, por su parte, establece una regla de igualdad salarial estricta entre trabajadores cualquiera sea su género. Ambos derechos pueden constatarse a nivel constitucional en el famoso artículo 14 bis.

El artículo 175 habilita la igualdad de género para efectuar trabajos fuera del establecimiento, a distancia o mediante teletrabajo, encuadrando este tipo de relación al interior de la norma. Aquí aparece una mención a una forma de empleo atípico como es el teletrabajo y lo incorpora a la norma.

El artículo 176, a su vez, dispone la igualdad de protección frente a tareas penosas, peligrosas o insalubres, estableciendo una presunción solamente exceptuada en supuestos objetivos donde por razones excepcionales y objetivas se limita o prohíbe su realización por parte de las mujeres. También mencionado en el artículo 14 bis de la Constitución.

Mediante los artículos 2°, 3° y 4° del proyecto, se establecen sendas disposiciones para que empleadores y asociaciones sindicales adopten medidas concretas en la materia, elaborando o adhiriendo a códigos de conducta, adaptando los estatutos sindicales y acordando cláusulas convencionales que garanticen el respeto a la igualdad de género en sus respectivos ámbitos. Estos artículos si no les los analiza en profundidad pueden ser utilizados en el marco de componentes “modernizadores” del neoliberalismo.

El Capítulo II está dedicado a la conciliación del trabajo con la vida privada y familiar. En ese orden, se modifica el texto del artículo 158 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, incorporándose -en el inciso a)- la licencia de QUINCE (15) días corridos para el supuesto de nacimiento o adopción de un hijo, la que podrá extenderse por DIEZ (10) días corridos, aplicando todo ello para el trabajador cualquiera sea su género.

Respecto de la madre gestante regirán los plazos y restricciones previstos en el artículo 177 de dicha norma. En el inciso b) se incluye la unión convivencial junto al matrimonio, como supuesto de licencia, conforme lo normado por el Código Civil y Comercial; similar

adecuación se efectúa para el caso del fallecimiento del conviviente en el inciso c). Se modifica, además, la licencia específica por fallecimiento de los padres, fijándose una licencia por fallecimiento de hijo de DIEZ (10) días corridos.

Como nuevo inciso g) se incorpora una licencia de DOS (2) días, con un máximo de DIEZ (10) días por año, para realizar los trámites correspondientes o cumplir las instancias exigidas de evaluación a los aspirantes a guarda con fines de adopción, para ser admitidos como postulantes o para concurrir a las audiencias o visitas u otras medidas dispuestas por el juez competente. Asimismo, se incorpora en el inciso h) una licencia para someterse a técnicas y procedimientos de reproducción médicamente asistida, de CINCO (5) días al año.

En el nuevo inciso j) se contempla una licencia por razones particulares planificadas, de TREINTA (30) días corridos por año calendario, sin goce de haberes. Dicho plazo no se computará a los fines de la antigüedad en el empleo.

Finalmente, en el nuevo inciso k) del artículo 158 se incluye una licencia por violencia de género, de hasta DIEZ (10) días corridos por año calendario, definiéndose el supuesto de aplicación y el requisito de acreditación para acceder a la misma.

En este conjunto de incisos no hay mención a la necesidad de políticas estatales y privadas vinculadas al desarrollo de espacios de cuidado y escolarización temprana de niños y niñas que promoverían la participación de las mujeres.

En el artículo 6° del proyecto se modifica el texto del inciso a) del artículo 183 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, brindado a la trabajadora, como opción de prestación luego de la maternidad, la posibilidad de reincorporarse a su puesto o reintegrarse en otro cargo o empleo de igual categoría con una reducción de la jornada normal de trabajo y en la misma proporción de su remuneración, en ambos casos, en acuerdo con su empleador y por un plazo no superior a SEIS (6) meses.

En el artículo 7°, por otra parte, se incorpora como artículo 198 bis de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, la posible implementación de una jornada reducida para el cuidado de niños y/o niñas de hasta CUATRO (4) años de edad, que podrá ser programada y acordada entre el trabajador, cualquiera sea su género, y el empleador, percibiendo la correspondiente remuneración proporcional a ese tiempo de trabajo.

Por último, en el Capítulo III se establecen las disposiciones finales sobre los plazos que regirán para el dictado de las disposiciones reglamentarias y de las normas y modificaciones normativas que deberán llevar a cabo empleadores y asociaciones sindicales en sus respectivos ámbitos.

REFLEXIONES FINALES

La desigualdad de las mujeres en el mercado de trabajo es un tema de justicia social, requiere intervenciones de diverso tipo que permitan comprender las heterogéneas situaciones por las que atraviesan las mujeres en su desarrollo ocupacional.

Es un ejercicio imprescindible para analizar las causas y reflexionar sobre las medidas que reventan la desigualdad. Involucra al Estado y a los actores del mundo del trabajo, a las organizaciones no gubernamentales, a las políticas de promoción y de protección social, a las políticas sectoriales. Nos involucra atravesando clases y posiciones.

Desentrañar esta situación de injusticia que afecta a la mayoría de la población de nuestro país, es el camino para construir una sociedad más justa e inclusiva para todos y para todas, involucrando pactos públicos y privados.

Requiere articular y sostener respuestas vinculada a la igualdad de oportunidades y la igualdad de posiciones. Se trata de aprender a escuchar a aquellas que aún creen que no tienen voz, porque el sólo expresar sus necesidades implica tomar conciencia de los cambios y esfuerzos que requiere, poder cambiar una situación de injusticia que enfrentan en soledad.

Atravesar las supuestas leyes naturales del mercado y de la división de sexual de roles implica atravesar la barrera de la soledad, de los afectos, de las “vocaciones femeninas”, del miedo, del disciplinamiento.

El reclamo por la igualdad en el mercado de trabajo da cuenta como ningún otro fenómeno de lo desigual que es el mercado para asignar bienes y servicios. Da cuenta de la forma en que el funcionamiento real de la economía retoma y capitaliza las desigualdades sociales de género, minimizando costo y maximizando beneficios.

Un Estado activo –que da cuenta de las fallas del mercado- implica un esfuerzo por ampliar y focalizar al mismo tiempo políticas y programas-. La igualdad de oportunidades es lo políticamente correcto en el marco del ajuste, distribuye derechos pero no bienes y servicios. No se trata de lo uno (igualdad de oportunidades) o lo otro (igualdad de posiciones) se trata de sostener ambos a lo largo del tiempo, ampliando y profundizando las formas de intervención y las modalidades de participación de todos y todas.