

## MUJERES Y TRABAJOS

## UBICARNOS EN EL MAPA

Esta tarde CIEDUR presentará la actualización del Mapa de Género que desde hace ya varios años viene levantando para describir la situación de las mujeres en el mercado laboral uruguayo y que aporta elementos rotundos para medir la distancia entre la declamada “igualdad ante la ley” y las realidades del mercado.

## AZUL CORDO

CUANDO SE HABLA del “trabajador ideal” se sigue imaginando a un varón incansable, comprometido, con largas jornadas de trabajo, que mantiene el hogar. Pero la realidad es que el 90 por ciento de los hogares monoparentales están a cargo de mujeres, advierten las investigadoras de Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo / Uruguay (CIEDUR) Alma Espino y Soledad Salvador.

Son las mujeres las que llevan una doble jornada laboral, y su acceso al empleo remunerado sigue presentando restricciones, que producen y reproducen desigualdades de género.

En cuanto a las restricciones las hay intrínsecas e impuestas, señala uno de los últimos estudios de CIEDUR en el que se compara la situación en ocho países de América Latina.<sup>1</sup> Este estudio forma parte de los análisis que integran el Mapa de Género que la organización presentará hoy de tarde junto con la Secretaría de Género del PIT-CNT en la sede de la central sindical.

Restricciones intrínsecas serían aquellas relacionadas a estereotipos que desembocan “naturalmente” en que las mujeres ocupen empleos asociados tradicionalmente a su género y que son, también, los peor remunerados. Las mujeres son enfermeras, trabajadoras domésticas, secretarías, y si cursaron medicina, pediatras. En enseñanza, servicios sociales y salud, representan el 76 por ciento de las personas ocupadas, mientras que en la construcción sólo el 5,2.



FOTO: MARCOS LEA ROMAN

Las restricciones impuestas, en cambio, implican la existencia de normas, procedimientos y prácticas definidas por el Estado y el mercado que refuerzan los mismos estereotipos. Estas afectan especialmente a las mujeres más educadas y son los obstáculos adicionales que deben enfrentar para lograr el acceso y el control de diferentes recursos (tierra, capital, créditos, tecnología) u ocupar cargos jerárquicos, o simplemente recibir una remuneración acorde a su calificación.

Como señalaron a Brecha Espino y Salvador, a pesar de que las mujeres representan el 60 por ciento de los profesionales científicos e intelectuales, perciben

hasta 25 por ciento menos que sus pares varones, con el mismo nivel terciario.

Pero, según afirman las investigadoras en el estudio citado, “lo más difícil de transformar es la desigual distribución de roles en el hogar (que) se reproduce en el mercado laboral y en las propias políticas que buscan fomentar el empleo”.

Incluso porque ya ha quedado en claro que, cuando una mujer sale a trabajar, es otra mujer la que queda en su casa haciendo el trabajo de cuidados, no remunerado o mal pago. Así se profundiza otra brecha de género, una que opera entre las propias mujeres.

**VETE DESTINO.** La maternidad y el trabajo doméstico son “cuestiones que las mujeres no ven ya como sus únicas posibles fuentes de desarrollo personal” reconocen las investigadoras. Sin embargo “siguen considerándose un destino”. Y ese “destino”, a la hora de trabajar en forma remunerada, les impone dificultades adicionales.

Así es frecuente que las mujeres con hijos pequeños tiendan a reducir la carga de trabajo remunerado y a ocuparse como cuentapropistas, hagan malabarrismos con los horarios, o incluso terminen por retirarse del mercado laboral.

El Mapa de Género elaborado a partir de la Encuesta Continua de Hogares del INE muestra que la tasa de actividad masculina total en Montevideo alcanzó el 73 por ciento en 2015, mientras que entre las mujeres es del 57,8. Y la brecha se acentúa según la clase social a la que pertenecen: mientras las montevideanas del quinto quintil tienen una tasa de actividad del 60

por ciento, las del primero sólo alcanzan al 51.

En el campo el asunto es más grave aun. En zonas rurales con menos de 5 mil habitantes, los hombres presentan una tasa de actividad de 76 por ciento y las mujeres de 52. La tasa del quinto quintil es casi idéntica a la de las montevideanas (59 por ciento), pero entre las del primero la tasa se reduce al 42.

El desempleo también afecta en mayor medida a las mujeres (8,9 por ciento contra 6,4 en los varones). Pero además semanalmente ellas dedican siete horas menos a su ocupación remunerada por tener que destinar más tiempo a tareas que no lo son, lo que repercute, claro está, en sus ingresos.

Para resolver estas desigualdades no hay una única salida. Salvador no se cansa de proponer un “pool de opciones”, entendiendo por esto una suerte de abanico de políticas públicas y programas.

Este pool debería diseñarse respondiendo a las circunstancias concretas en las que están las mujeres: ¿cómo implementar guarderías cuando una madre tiene trabajo nocturno y es la jefa de hogar?, ¿dónde dictar cursos de capacitación si éstos quieren alcanzar a mujeres a cargo de hogares monoparentales de los que no se pueden alejar demasiado por mucho tiempo?

También hacen falta cambios culturales que promuevan la corresponsabilidad del hombre para desterrar conceptos como que él “ayuda” en la casa, cuando limpia o cuida a los niños. Esta materia no sólo la deben los uruguayos. “Es cierto que en los países nórdicos tienen mejores leyes que fomentan la igualdad, por ejemplo,

otorgan más días para la licencia paterna, pero esto no quiere decir que los hombres estén optando por esta posibilidad”, advirtió Espino.

Sin embargo, para la economista la posibilidad de revertir las desigualdades sigue fundamentalmente vinculada a que las mujeres obtengan ingresos propios por medio de un trabajo remunerado y de calidad. El cambio necesario debería reflejarse en las tasas de actividad, en las de empleo, desempleo y en la brecha salarial entre ambos sexos, donde se ven avances pero demasiado restringidos al sector público.

**COORDENADAS.** El Mapa de Género no pretende solamente ofrecer un estado de situación sino también servir como herramienta de transformación, especialmente dando “impulso a la participación de las mujeres en organizaciones sindicales”, según explicaron desde CIEDUR

Por eso la edición que se presenta esta tarde incluye una sistematización de las cláusulas de género que figuran en 125 de los 215 convenios aprobados en la quinta ronda de los Consejos de Salarios (2012-2014). Se detalla la inclusión de ratificaciones de leyes y tratados de la OIT y otros organismos, referidos a igualdad de oportunidades, no discriminación, prevención y sanción de acoso moral, sexual y laboral, entre otros.

El minucioso trabajo permite identificar perlitás que dan cuenta de cómo las restricciones intrínsecas se vuelven impuestas. Así una “licencia especial para mujeres” dispone que las madres de menores de edad de hasta 15 años y/o con hijos con “capacidades diferentes” (sic) puedan solicitar una licencia especial de hasta ocho días al año “para poder atender a sus menores hijos en estado de enfermedad; internación o para su traslado a controles médicos en centros asistenciales de salud pública o privada” y que “las empresas abonarán a las trabajadoras que soliciten este beneficio (...) el 50 por ciento del valor horario del día de licencia solicitado (...)”. Más que beneficio, una nueva discriminación que redundará en más carga de trabajo no remunerado para las mujeres y en sacar del plano cualquier tipo de corresponsabilidad paterna. Un intento más de naturalizar un rol. ■

1. “Restricciones y oportunidades para promover el empoderamiento económico de las mujeres”, Montevideo, CIEDUR, 2016. Estudio realizado en Argentina, Bolivia, Chile, Ecuador, El Salvador, México, Nicaragua y Uruguay.
2. “El lugar de las mujeres en la toma de decisiones”, Inmujeres, Cuadernos del SIG, número 5, Uruguay, noviembre de 2016.



De Lunes a Viernes de 14 a 16 hs. / 94.7 FM

Conducen: Fernando Tetes y Sebastián Sánchez

93.5 FM Chuy / 93.9 FM Rivera / 106.9 FM Melo / 107.7 FM Rocha / 1290 AM

www.emisoradelsur.com.uy