10/04/2016 - 02:10 | Clarin.com | Noticias

Tema del Domingo

Las argentinas, en retirada del mercado laboral

En 2015, la participación femenina en el mundo del trabajo fue del 66,6%, dos puntos menos que en 2012. La brecha salarial, la doble jornada externa y doméstica y el rol de cuidadora, las causas.

Profesionales. La desigualdad en el mundo del trabajo y la falta de políticas públicas causan que las mujeres deban dejar de trabajar. FOTO: ARCHIVO CLARIN

Silvina Heguy

Mientras que durante la última década la demanda de las mujeres fue por lograr la igualdad salarial con un varón en el mismo puesto, un fenómeno estaba sucediendo sin ser registrado: la fórmula malos salarios más obligación por el cuidado de padres e hijos estaba dando como resultado la disminución de la fuerza laboral femenina.

Las estadísticas comparadas dejan en claro el fenómeno tanto en Argentina como en América Latina. En 1992, 54% de las argentinas entre 25 a 54 años formaba parte de la fuerza laboral. En la década siguiente el porcentaje subió: de 54% saltó a 67% en 2002. Pero en la siguiente década el aumento fue de apenas un punto (68%, en 2012). Los datos de los últimos tres años marcan que de la desaceleración se pasó al estancamiento y de ahí a la caída: la participación laboral de la mujer fue del 67% en 2015. El análisis del comportamiento de la fuerza laboral femenina lo realizaron en el Centro de Estudios Distributivos de la Universidad de La Plata (CEDLAS) -y con el apoyo del Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo de Canadá-. La investigación estuvo a cargo de Leandro Gasparini y Mariana Marchionni y se llama “¿Brechas que se cierran? Aumento y desaceleración de la participación laboral femenina en América Latina”.

En la explicación del fenómeno, los autores trabajaron con la hipótesis de que era posible que la tasa de participación laboral de la mujer esté llegando a un techo. “Pero no nos pareció una posibilidad plausible, ya que la desaceleración se ha producido también en países con baja tasa de participación femenina, presumiblemente lejos del techo”, señala Gasparini.

“Durante los años dos mil todas las economías latinoamericanas, incluyendo Argentina, crecieron fuertemente. En ese escenario económico favorable la presión sobre algunas mujeres por buscar un empleo adicional se redujo, ya que mejoraron las perspectivas laborales de sus cónyuges y fueron beneficiadas por la expansión de los sistemas de protección social. Eso se aplica hasta finales del 2000. En los últimos años, en cambio, en algunos países, incluido Argentina, la explicación es posiblemente diferente, y está más bien vinculada con el desaliento de las mujeres frente a un mercado laboral deprimido y las pocas perspectivas de conseguir un empleo razonable”, sintetiza Gasparini.

La invisibilidad del retiro de las mujeres de los puestos de trabajo tiene consecuencias que acentúan más las desigualdades. “Por eso el paso inicial es sacar a la luz este hecho, ponerlo en el centro del debate, documentarlo, comenzar a pensar sus determinantes y las políticas públicas que podrían ayudar. Ese es el objetivo del trabajo, visibilizar esta tendencia importante, novedosa que aún no ocupa un lugar central en la agenda pública de los países de la región”, sostiene Gasparini. En que las consecuencias de la desaceleración de la participación femenina en el mundo laboral son preocupantes coinciden desde distintas disciplinas.

Las mujeres que deciden mantenerse fuera del mercado de trabajo pueden tener menos chances de trabajar en el futuro, incluso en un escenario con mejores perspectivas laborales. Además es posible que estar fuera del mercado de trabajo durante algún tiempo implique pérdidas de productividad y sobre todo refuerce los roles de género tradicionales en el hogar, según los cuales el hombre trabaja y la mujer se queda en la casa, concluye el estudio. Mercedes D’Alessandro es doctora en Economía de la Universidad de Buenos Aires y apunta a dos fenómenos que se vinculan en esta tendencia: la brecha salarial entre varones y mujeres y el trabajo doméstico no remunerado que recae asimétricamente en las mujeres aunque tengan un trabajo de tiempo completo. “En la Argentina, según la Encuesta Permanente de Hogares, una mujer ocupada full time dedica más tiempo promedio al trabajo doméstico (5,5 horas) que un hombre desempleado (4,1 horas). En términos generales, las argentinas hacen casi el doble de trabajo doméstico no remunerado que los varones”, explica D’Alessandro. Si bien las mujeres desde la década del 60 han salido de la casa al mercado, ese desplazamiento no se relacionó con un aumento de participación de los varones en las tareas de la casa que nivele los trabajos totales de cada uno (remunerado y no remunerado). “Entonces, cuando la mujer logra incorporarse al mercado de trabajo, pero no logra desprenderse de esas labores hogareñas y esos roles de género termina con una doble jornada laboral: trabaja fuera y dentro del hogar”, explica D’Alessandro.

SOY MUJER,
SOY MADRE,
¡Y CON MUCHO ORGULLO
SOY MÉDICO !!

medicas doctoras mujeres protestas manifestacionesLIM05. LIMA (PERÚ) 03/09/2012. Un grupo de médicos mujeres del servicio de salud pública de Perú (Essalud) se encadenó en la mañana de hoy, lunes 3 de septiembre de 2012, a la puerta de la sede del Ministerio de Trabajo, en Lima, como parte de la huelga, que ya cumple 28 días, en demanda de aumentos salariales y mejores condiciones laborales. EFE/Paolo Aguilar peru lima peru protesta de doctoras del servicio de salud publico huelga reclamo aumento salarial

El estudio del CEDLAS señala a las mujeres de sectores más vulnerables, con menos nivel educativo y a las casadas como quienes más se retiran del mercado laboral. “En general este es un gran problema para las argentinas, a tal punto que la tasa de actividad de las mujeres pasa de 54% entre las que no tienen hijos a 39% cuando hay más de un menor en el hogar. Cuando hay 2 o más menores, los hombres trabajan el doble que las mujeres (fuera de la casa). Que la licencia de paternidad sea de sólo dos días da cuenta del rol que se le asigna socialmente al padre en las tareas del cuidado”, señala D’Alessandro.

La tensión y presión entre la responsabilidad laboral y el cuidado está presente en todos los grupos de mujeres no importa ni la educación ni la situación económica opina Natalia Gherardi, abogada y directora ejecutiva del Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA). “Además -explica- a esta tensión se suma un componente demográfico: en las argentinas la responsabilidad del cuidado de los adultos mayores aparece cuando aún no se termina de cuidar a los hijos”. Es lo que comúnmente se llama generación sandwich.

La aparición de “el cuidado” en la agenda de políticas públicas es un punto central para que la mujer pueda elegir trabajar y su no mención en la misma impide pensar leyes desde el Estado que garanticen la igualdad. Una de las posibles causas para esta ausencia es “que al poseer un componente afectivo y moral muy importante, es complejo reconocer que el cuidado es un trabajo que conlleva tiempo, conocimiento, recursos y saberes aprendidos a lo largo de la vida, dedicación y un desgaste de energía. El trabajo de cuidado está ‘naturalizado’ en la sociedad debido a la creencia extendida que las mujeres (y no así los varones) son portadoras de ese saber y de ciertas habilidades vinculadas al cuidado que han adquirido de manera natural y no socialmente”, explican desde ELA en un trabajo titulado “De eso no se habla: el cuidado en la agenda pública”.

“El Estado debe disponer de una diversidad de espacio para el cuidado que incluyan guarderías; jardines maternales de jornadas extendidas; escolaridad de doble jornada para que sea compatible con un día de trabajo completo”, da como ejemplo Gherardi, quien apunta también a una mejora en la licencia por paternidad y también por maternidad; a la igualdad en las asignaciones o descuentos por hijos que incluya a los monotributistas y, sobre todo, a que se debe generar una cultura igualitaria para ayudar a desterrar la idea generalizada de que el cuidado es sólo responsabilidad de la mujer. Ofrecer, en síntesis, un abanico amplio de opciones par que las familias en sus diversas conformaciones elijan las estrategias que mejor se amolden a sus realidades. La Asignación Universal por Hijo, da como ejemplo D´Alessandro, la cobran mayoritariamente las mujeres porque se asume (y hay estudios que así lo demuestran) que son ellas quienes más predisposición tienen a ocuparse de la educación de los hijos. “Sin embargo, es un círculo que refuerza los roles al interior de los hogares”, explica y sigue: “Mientras no logremos redistribuir el trabajo al interior del hogar de modo más equitativo entre varones y mujeres, y fuera del hogar con el apoyo del Estado y de las instituciones comunitarias; la entrada de la mujer al mercado laboral será en condiciones adversas: trabajos más flexibles, peor pagos, precarizados, con brecha salarial y problemas para ascender”.

El estudio del CEDLAS también concluye que la mejora en la posición de la mujer se puede alcanzar reduciendo el tiempo que destinan a las responsabilidades familiares. “Las decisiones educativas, laborales y de fecundidad se superponen durante la etapa de vida activa de las mujeres. Como resultado, madres y esposas pueden optar por priorizar las actividades relativas a la familia, relegando la participación laboral. Por eso las políticas de responsabilidades compartidas y de cuidado infantil buscan alterar esta distribución tradicional de roles”. Porque finalmente más allá de cómo se toman las decisiones desde lo personal, el empleo femenino es también un factor que contribuye a reducir la pobreza además de la desigualdad de ingresos.

Relacionadas

Mujeres en el mundo laboral: nuevos desafíos, viejas prácticas