

LOS DESAFÍOS DE LA **IGUALDAD** **DE GÉNERO**

LOS PROGRESOS QUE HEMOS LOGRADO LAS MUJERES EN POCO MÁS DE MEDIO SIGLO SON TAN INDISCUTIBLES COMO LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO QUE SUBSISTEN TODAVÍA. ESTA NOTA RESUME ALGUNOS RASGOS DE ESTA PROBLEMÁTICA EN LA ARGENTINA Y EN AMÉRICA LATINA EN GENERAL, QUE SURGEN DE LAS INVESTIGACIONES QUE VENIMOS DESARROLLANDO DESDE HACE MÁS DE CINCO AÑOS EN EL CENTRO DE ESTUDIOS DISTRIBUTIVOS, LABORALES Y SOCIALES (CEDLAS) DE LA FCE.



Por: Mariana Marchionni

DOCTORA EN ECONOMÍA, PROFESORA FCE-UNLP
E INVESTIGADORA DEL CEDLAS-FCE-UNLP Y
CONICET.

Una de las muestras más contundentes del progreso de las mujeres en América Latina es el fuerte y sostenido aumento de su participación laboral desde mediados del siglo XX. En los años 60 sólo 2 de cada 10 mujeres adultas salían al mercado de trabajo. Esa cifra se multiplicó más de 3 veces y hoy en día son casi 7 de cada 10 las mujeres que tienen o buscan empleo en la región. Que en seis décadas la tasa de participación laboral femenina haya pasado del 20% al 67% es la parte llena del vaso. Pero la comparación con los hombres nos lleva inmediatamente a mirar la otra parte, la vacía: 67% parece muy poco frente al 94% de participación laboral de los varones. Estas cifras para América Latina, que son similares a las que se registran en nuestro País, implican una brecha de género de casi 30 puntos en la participación laboral, mucho más de lo que se observa en países con mayor grado de desarrollo, donde las brechas rondan los 10 puntos porcentuales.

Las brechas en participación: sólo la punta del *iceberg*

Que todavía persistan brechas de esta magnitud entre hombres y mujeres es realmente preocupante. Las brechas de género en la participación laboral son el reflejo de desigualdades de género en ámbitos que exceden el mercado de trabajo, y están estrechamente vinculadas al empoderamiento de las mujeres, a su capacidad de negociación dentro del hogar, a las decisiones de fecundidad, a la violencia doméstica y a la dependencia en la vejez. De hecho, la participación laboral femenina es uno de los indicadores que se usan para monitorear el avance en el objetivo de “promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres” dentro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio de las Naciones Unidas. La importancia del trabajo para la independencia de las mujeres se refleja también en los resultados de la Encuesta Mundial sobre Valores (*World Values Survey*), donde la mayoría de las mujeres latinoamericanas coincide en que “tener un trabajo es la mejor manera para que una mujer sea una persona independiente”.

La brecha de género en la participación laboral de América Latina

67%

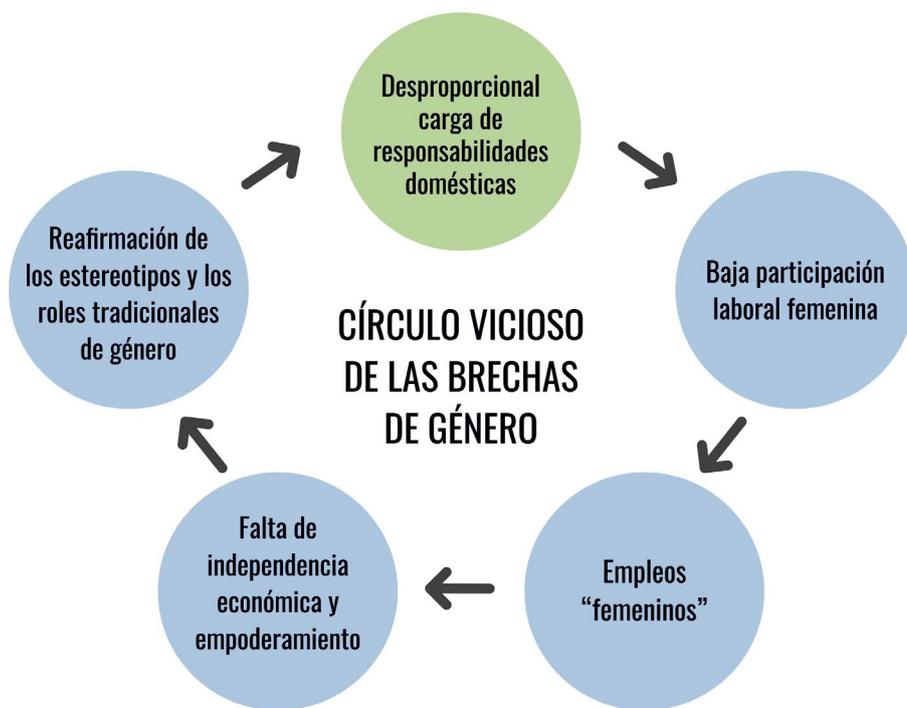


94%



Brechas entre mujeres

La magnitud de las brechas de género en la participación laboral varía entre grupos poblacionales. La participación laboral de los hombres es muy parecida en todos los grupos socio-demográficos, mientras la participación de las mujeres cambia mucho según sus características. Es justamente esa variabilidad en la participación laboral femenina lo que termina explicando que, para ciertos grupos, las brechas de género sean muy amplias y para otros no tanto. Por ejemplo, la participación de las mujeres en el mercado de trabajo aumenta fuertemente con la educación. En la Argentina, según los datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), la tasa de participación es del 63% entre las mujeres adultas que alcanzaron a completar el secundario pero trepa al 88% para las graduadas del nivel superior. También hay grandes diferencias entre mujeres con distintas conformaciones familiares: solo el 59% de las que conviven con una pareja (formal o de hecho) está en el mercado de trabajo, mientras que la participación llega al 80% entre las mujeres “solteras”. Un contraste similar surge entre las mujeres con y sin hijos: la tasa de participación es de apenas 57% para las madres de niñas y niños pequeños, pero alcanza el 76% para las mujeres sin hijos a cargo.



Yo cuido, tú cuidas, ¿él cuida?

Las diferencias anteriores ilustran la fuerte dependencia entre la participación laboral de las mujeres y la asignación de roles dentro de las familias en función del género. Los bajos niveles de participación femenina se deben a que todavía el grueso de las responsabilidades domésticas y de cuidado recae en las mujeres. Para cuantificar este desbalance resulta útil ver cómo asignan su tiempo las mujeres y los hombres. La EPH revela que en la Argentina las mujeres ocupadas dedican en promedio unas 35 horas por semana al trabajo remunerado, mientras que los hombres trabajan 45 horas. Pero el panorama cambia por completo si se toma en cuenta el tiempo que se destina al trabajo no remunerado, como tareas domésticas y de cuidado.

En un país latinoamericano típico, las mujeres dedican más del triple de tiempo que los hombres a tareas no remuneradas en el hogar. Entonces, si comparamos el tiempo total de trabajo, que incluye trabajo remunerado y no remunerado, las mujeres trabajan más en casi todos los países de la región. Por ejemplo, según la Encuesta de Uso del Tiempo relevada en 2013 en Argentina, las mujeres trabajan en total 8 horas más por semana que los hombres.

Desigualdad de género y otras desigualdades

El grado de asimetría en el reparto del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres no es el mismo en todos los estratos socioeconómicos. De hecho, la desproporción de responsabilidades de cuidado a cargo de las mujeres se acentúa

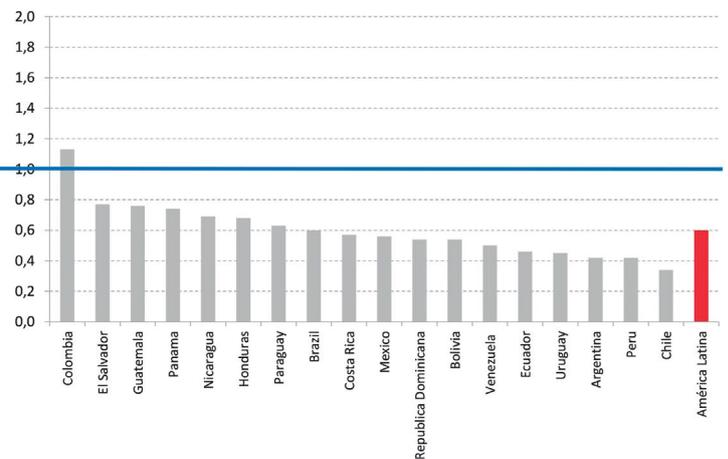
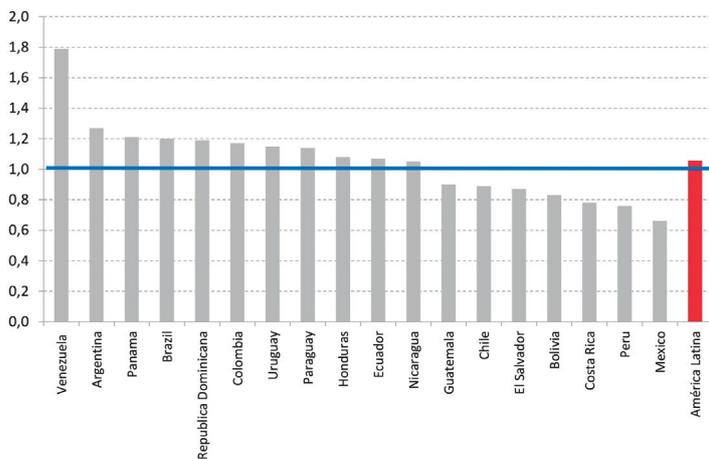
en los hogares más pobres. En la Argentina, la dedicación promedio a tareas domésticas y de cuidado es de 30 horas semanales para las mujeres del quintil más rico de ingresos, pero supera las 50 horas para las de los quintiles más bajos. Gran parte de esta otra desigualdad se debe a las distintas posibilidades de unas y otras mujeres de delegar en terceras personas o instituciones el cuidado de los hijos y demás tareas domésticas. La (muy) insuficiente oferta de jardines maternales y de infantes públicos y de calidad está en el centro del problema, aunque esta no es la única política que falta.

A esto sumemos las desigualdades en el número de hijos a cargo de cada mujer según su nivel socioeconómico. Si bien la fecundidad viene cayendo desde hace décadas en América Latina, las mujeres de los estratos más bajos tienen entre 2 y 3 hijos más que las de los quintiles más ricos. Según las Encuestas de Demografía y Salud que se relevan en varios países de la región (lamentablemente no en la Argentina), parte de esa diferencia en el número de hijos entre quintiles se debe a que en los más pobres la fecundidad efectiva supera en 2 hijos a la fecundidad deseada, diferencia que prácticamente desaparece en el quintil más alto.

Techos de cristal

Por supuesto que las brechas de género también persisten en los quintiles más ricos de la distribución. El fenómeno conocido como techos de cristal se refiere a la presencia de barreras invisibles que limitan el acceso de las mujeres a cargos jerárquicos a los que sí acceden hombres con iguales o menores credenciales. Según los datos del Reporte Global de Brechas de Género del Foro Económico

Techos de cristal: cociente mujeres/hombres en el empleo en puestos calificados y jerárquicos



Fuente: Marchionni, Gasparini y Edo (2018) en base al *Global Gender Gap Report 2016*.
 Nota: Empleos para trabajadores de alta calificación: profesionales y técnicos (categorías 2 y 3 de la clasificación ISCO-08). Gerentes, altos funcionarios y legisladores (categoría 1 de la ISCO-08).

Mundial de 2016, mientras que mujeres y hombres acceden casi en igual proporción a empleos de alta calificación, como profesionales y técnicos, muy pocas acceden a las más altas jerarquías. En la Argentina la diferencia es grande: hay un 27% más de mujeres que de hombres en puestos calificados (consistente con que las mujeres tienen en promedio más educación), pero menos de la tercera parte de los cargos jerárquicos están ocupados por mujeres. En otras palabras, cada 10 puestos de gerente, funcionario o legislador en nuestro País, encontramos 7 hombres y sólo 3 mujeres. Esto también explica por qué hay una brecha salarial tan marcada entre las mujeres y los hombres profesionales. En América Latina esa brecha es de más del 20%: una mujer con título universitario gana el 78% del salario de un hombre con la misma educación.

Además de la discriminación por parte de terceros, muchas mujeres profesionales optan por limitar sus carreras en pos de una mayor flexibilidad laboral que les permita seguir compatibilizando el trabajo remunerado con las responsabilidades familiares. Esta es una decisión que en nuestras sociedades muchos hombres no perciben que tengan que tomar. Los techos de cristal son, al menos en parte, consecuencia de esta conjunción de fenómenos donde los roles de género tradicionales se combinan con la discriminación y la ausencia de políticas.

Espacio para las políticas públicas

La desproporcional carga de cuidado que la sociedad impone todavía por *default* sobre las mujeres, pone a andar el círculo vicioso de baja participación laboral, empleos “femeninos” flexibles para compatibilizar trabajo y familia (este combo incluye trabajos *part-time* e informales, y la precarización laboral de las mujeres), falta de independencia económica y empoderamiento, con la consecuente reafirmación de los roles de género tradicionales que pone la rueda a girar otra vez. Las políticas públicas son indispensables para romper esta dinámica y consolidar los cambios culturales que se vienen dando.

El espacio para las políticas públicas con enfoque de género es enorme, pero el que tengo aquí para explayarme se termina. Dejo entonces simplemente un punteo de algunas de las acciones que, según se desprende de la experiencia y la evidencia internacional, son capaces de fomentar el empleo femenino y la igualdad de género mediante la relajación de las restricciones de tiempo de las mujeres y la promoción de la corresponsabilidad en el hogar.

- Expansión de la oferta de jardines maternos y de infantes públicos y de calidad, y de servicios de cuidado para adultos mayores.
- Extensión de las licencias por maternidad, paternidad y cuidados: licencias balanceadas y con una parte intransferible para cada progenitor.
- Educación sexual y medios al alcance de todos para hacer efectiva la planificación familiar. ■