

Aun Persisten las barreras para el acceso al trabajo y la paridad salarial

Participación de la Dra. Lina Silvana Anllo

Según distintos relevamientos, ellas están más expuestas a la desocupación y a la informalidad; sin embargo, hay iniciativas en empresas que buscan mejorar la situación; entre ellas, una nueva certificación en igualdad de género

A pesar de los movimientos que visibilizan la problemática de la desigualdad de género, las mujeres todavía tienen demasiados obstáculos para lograr un trabajo de calidad y bien remunerado. Según los Indicadores Nacionales de Género, casi una de cada cinco mujeres en edad de trabajar no estudia ni tiene ingresos propios, algo que solo le sucede a uno de cada diez varones.

Eso sí: tienen una intensa actividad doméstica. Un informe del gobierno de la ciudad indica que el 70% del trabajo no remunerado es realizado por mujeres. Se trata del cuidado de la casa, cocinar, hacer las compras y ocuparse de trámites, además del cuidado de quienes integran el hogar, como los niños y los ancianos. A estas tareas las mujeres les dedican entre dos y cuatro horas por día más que los hombres.

Por otro lado, las mujeres que forman parte del mercado de trabajo o quieren hacerlo están más expuestas a la desocupación y a la informalidad. Dos de cada tres se ocupan en puestos de baja calificación. Además, en puestos y tareas iguales ganan en promedio 26% menos que los hombres, según datos de la Secretaría de Trabajo, y pocas acceden a posiciones de liderazgo a pesar de que más del 60% de los graduados universitarios son mujeres.

El mercado no ayuda. Más del 40% de las búsquedas para cubrir puestos de trabajo realizadas por empresas argentinas en el último año fueron destinadas a varones, mientras que solo el 17% a mujeres, según datos oficiales.

En este contexto, un año después del anuncio del presidente Mauricio Macri del proyecto llamado ley de equidad de género e igualdad de oportunidades en el trabajo, la iniciativa sigue congelada en la Comisión de Legislación del Trabajo, en Diputados. El proyecto contempla la garantía de igualdad salarial estricta; la posibilidad de reintegrarse al trabajo con reducción de jornada después de una licencia por maternidad, en una modalidad part time, con una remuneración proporcional y de acuerdo con su empleador; 15 días corridos de licencia por paternidad, y 10 días corridos por violencia de género, entre otros artículos.

El proyecto tiene algunas modificaciones de la ley de contrato de trabajo (LCT) que introducen la paridad de género en el trabajo. La LCT fue originalmente concebida sin perspectiva de género hace ya 45 años, y aunque tuvo modificaciones requiere una revisión general. Así lo afirma Mario Fera, presidente de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. De hecho, en el lenguaje se hace referencia al trabajador, cuando debería hablarse de persona trabajadora.

Todo esto no es gratuito. La retirada o directamente no inserción de las mujeres en el mercado laboral les cuesta a los países de América Latina, según el Fondo Monetario Internacional, un 10% de su PBI per cápita.

Mientras, son algunas empresas, en general las que pelean por capturar los talentos, las que llevan adelante acciones que van más allá de la ley. Desde Danone, por ejemplo, su responsable para el cono sur de recursos humanos, Valentín Videla, cree que hay que establecer la figura del cuidador primario y secundario en las familias para que los beneficios y licencias se puedan dar de manera indistinta. Desde su experiencia como padre separado de cuatro hijos dice: Entiendo perfectamente la angustia que produce no llegar a tiempo a la puerta del colegio.

De allí al diseño de políticas amigables con las tareas de cuidado hay un paso. Uno de ellas es el flex time también para los varones, para poder hacer la adaptación para el jardín de infantes. Si queremos lograr que la mujer tenga un mejor balance entre su trabajo y el cuidado de su familia, hay que pensar en acompañar también al hombre. Creo que muchas de las políticas que parecen a favor de las mujeres en realidad están pensadas para que ellas se hagan cargo de más personas y actividades, afirma Videla.

En la relación del trabajo y la mujer hay cuestiones en las que hubo mejoras, pero en muchas, ningún avance. Algo que en pleno siglo XXI es un notorio retroceso.

Participación en el mercado de trabajo

Los últimos datos del Indec, que datan del tercer trimestre de 2018, hablan de una profunda desigualdad en el mercado de trabajo cuando se lo analiza por sexo. La tasa de actividad (que muestra la participación en el mercado laboral) es de solo 49,1% en las mujeres, y aunque hay que decir que sube cada vez más (en el tercer trimestre de 2017 era del 47,9%), es muy baja en comparación con la de los varones, que es del 69,5%. En las mujeres de hasta 29 años la participación es aún menor: alcanza el 39%, mientras que la de los varones es del 55,1%.

La mayor parte de las desigualdades [con respecto a los hombres] provienen de la desigual inserción de las mujeres en el mercado de trabajo. En un mismo nivel de calificación las mujeres ganan menos, pero si se mira el ingreso horario se achica la diferencia porque las mujeres trabajan menos horas en forma remunerada, explica Irene Haimovich, analista técnica del Indec. En definitiva, al estar ocupadas en tareas de cuidado no remunerado, no pueden insertarse plenamente en el mundo del trabajo.

Acoso en el trabajo

Aunque todavía falta legislación específica sobre el tema del acoso laboral, en la ahora Secretaría de Trabajo existe un protocolo llamado Guía para la prevención e intervención de situaciones de violencia contra las mujeres en las organizaciones, al que tienen acceso empleados y empleadores que definen la violencia laboral en la forma de agresión física, acoso sexual, agresión sexual y acoso psicológico, y recomienda que los altos mandos de la organización estén comprometidos con que exista un entorno laboral saludable. También habla de prevención a través de campañas, de la creación de un equipo de intervención y también de un canal de denuncias.

Con respecto a este último, la abogada Lina Anllo dice que hay más denuncias de acoso sexual y laboral que de delitos de corrupción. Martín Ghirardotti, director de la línea de denuncias Resguarda, cree que hay un cambio muy importante en la Argentina con respecto a los comités receptores de denuncias, ya que antes estas denuncias eran descartadas y ahora se tienen en cuenta, se investigan y se analizan.

Andrés Sacurno, director de Forensic Services de PwC Argentina, coincide, aunque entiende que hay aún un camino por recorrer. Hay algunas organizaciones que no están lo suficientemente preparadas para afrontar estos desafíos. Por ejemplo, cuentan con una línea de denuncias, pero no está habilitada para reportar situaciones de acoso, abuso o maltrato.

Paridad salarial

Los ingresos de los hombres y las mujeres difieren. Una mujer profesional en la Argentina gana en promedio el 74% de lo que gana un hombre, según estimaciones oficiales. Pero esta diferencia se acentúa más en los sectores no calificados, que son los más vulnerables, donde una mujer gana menos del 65% de lo que gana un hombre.

El 58% de las mujeres que trabajan participan más en actividades laborales vinculadas al cuidado y la enseñanza, como son el servicio doméstico, la educación y la salud. En general, estas actividades tienen salarios en promedio inferiores a la media de la economía, como lo es también el comercio.

El Indec refleja que mientras en los deciles inferiores, es decir, en los puestos con un nivel bajo de ingresos, hay más mujeres que varones, en los deciles superiores son mayoría varones, y en el más alto el ingreso masculino duplica al femenino.

Liderazgo

Según el exhaustivo Informe sobre diversidad de género en los directorios de las empresas bajo el régimen de oferta pública realizado por segundo año consecutivo por la Comisión Nacional de Valores, al que LA NACION tuvo acceso de manera exclusiva, en 2018 entre 256 empresas solo el 11,2% de los cargos directivos eran ocupados por mujeres, mientras que en 2017 la cifra ascendía al 10,4%. Hubo una variación positiva, pero solo del 0,8%. Si bien las empresas indican que para ellas la diversidad de género es muy importante, este compromiso no se ha traducido en un progreso sustancialmente más fuerte de las mujeres en el mundo corporativo, dice el informe.

En cuanto a las posiciones de decisión en general, el 68,2% de los cargos de la alta dirección en empresas son ocupados por hombres, y las mujeres solo ocupan el 31,8% de ellos.

En el ámbito público, 16,7% de las mujeres son gobernadoras, 9,5% intendentas, hay un 38,9% en la Cámara de Diputados y un 41,6% en el Senado.

Tratamiento de la violencia de género en la empresa

Aunque en otro momento hubiese sido considerado un tema personal, ya no lo es. El mismo protocolo hace referencia a que el impacto de la violencia doméstica es tal que repercute en todos los ámbitos de desarrollo de las mujeres, entre ellos el espacio laboral. Recomienda escuchar a la mujer, no juzgarla, creerle, todo dentro de un paraguas de confidencialidad. Ante una crisis, se debe procurar la seguridad inmediata con la intervención de las fuerzas de seguridad, recomienda el protocolo. Una vez que su seguridad está garantizada, el área responsable (RR.HH., un comité o una comisión) hará el seguimiento a través de los organismos de emergencia. Se recomienda articular con la línea 144 para hacer ese seguimiento. Se considera que la situación de crisis se supera cuando la mujer se

encuentra a resguardo.

Algunas empresas ya lo pusieron en marcha. Por ejemplo, el HSBC tiene un protocolo para casos de violencia de género que incluye otorgar licencia especial con goce de haberes de hasta diez días hábiles por año a las trabajadoras y trabajadores afectados por situaciones de violencia, y la participación de la comisión gremial interna para la asistencia de las víctimas. También contempla la reubicación del puesto de trabajo si la víctima lo necesita y la asistencia económica a través de préstamos de emergencia.

Carrefour y Avon, entre otras empresas, también tienen acciones en este sentido

Espacios para la primera infancia

En el país, el 46% de las mujeres que se convierten en madres pasan de ser ocupadas a inactivas. Es decir, no vuelven a trabajar y se quedan en casa para las tareas de cuidado.

Con respecto a las políticas de Estado, una de las promesas de campaña del Presidente fue generar y fortalecer espacios de cuidado, contención y estimulación para la primera infancia (de 0 a 4 años). La semana pasada en el Congreso Macri dijo que 114.000 chicos son cuidados en 1614 espacios de primera infancia construidos en todo el país, mientras sus familias, especialmente sus madres, salen a trabajar o estudiar. El compromiso es llegar a 4000.

Por otro lado, desde el Indec, Haimovich dice que para que más mujeres participen del mercado laboral una de las principales políticas que se recomiendan es que los lugares de trabajo garanticen el cuidado a través de subsidios y guarderías in house. Hoy esto sucede a partir de reintegros por gastos de guardería. Al respecto, Videla propone que el dinero que la empresa destina para que se pueda contratar una guardería de manera particular pueda ser dado al cuidador primario, independientemente del género al que pertenezca.

Certificación de buenas prácticas

A fines de este mes, la Secretaría de Trabajo va a anunciar la puesta en marcha de una nueva Certificación para la Igualdad de Género. Se trata de una norma IRAM como garante de buenas prácticas. La norma se lanza en conjunto con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), el Foro Económico Mundial (WEF, por sus siglas en inglés) y el sector privado. Las empresas que reciban la certificación serán aquellas que hayan incorporado prácticas para mejorar las condiciones laborales y aumentar las oportunidades para las mujeres. Contempla acciones vinculadas con la corresponsabilidad de los cuidados, entre otras.

Hay otros proyectos de interés. La iniciativa de paridad de género (IPG), por ejemplo, una acción pública privada que intenta lograr que se pongan en marcha medidas concretas para aumentar la participación de mujeres en el mercado laboral y en la gestión profesional de alto nivel y cerrar la brecha salarial durante los próximos diez años. Avon, Accenture, Latam, Mercer e YPF fueron parte de la firma del acuerdo de compromiso de esta medida, como parte del grupo de empresas que originaron esta iniciativa a nivel privado.

Otro es el Plan de igualdad de oportunidades y derechos (PIOD), lanzado el 14 de diciembre del año pasado por el Poder Ejecutivo, que se trata de un conjunto de políticas públicas coordinadas entre todos los ministerios para promover la igualdad.

Licencias

Muy lejos de las licencias que existen en los países nórdicos, todavía a nivel nacional rige una licencia por paternidad de dos días, aunque algunas provincias ya la aumentaron. Otras vez, son algunas empresas las que van más allá de lo establecido por la ley. Y las más modernas cuentan con licencias parentales que pueden tomarse cualquiera de los cuidadores. De esta manera la licencia no cae solamente sobre la madre y se evita un sesgo de género.

Fuente: *www.lanacion.com.ar*