

RESPONSABILIDADES FAMILIARES COMPARTIDAS: Un elemento fundamental para el progreso de las mujeres y de las empresas

Por **Carina Lupica**,

Consultora de la oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina y miembro del Consejo de Asesores del Observatorio de la Maternidad.

En la Argentina la inserción laboral femenina creció significativamente en las últimas tres décadas, en particular, entre las que son madres. En 2012, el 60,6% de las mujeres con hijos participaba en el mercado de trabajo mientras que a principios de los '80 lo hacía solo el 37,7%. A raíz de su entrada al mercado de trabajo, las madres aportan con sus ingresos laborales al sostenimiento económico de sus familias. Incluso, una creciente proporción de ellas gana más dinero que su cónyuge o su pareja y muchas son jefas de hogares monoparentales.

Los avances de las mujeres en el nivel de escolaridad constituyen uno de los principales factores que favorecen su inserción laboral. Datos del **Observatorio de la Maternidad** muestran que en 1990 solo el 7,3% de las madres terminaban sus estudios terciarios o universitarios, mientras que en el año 2012 lo hacía el 21,9%. En consecuencia, en la actualidad, ellas superan la proporción de hombres con hijos que tienen estudios superiores (el 15%).

Sin embargo, las mayores credenciales educativas femeninas no siempre se traducen en mejores condiciones de trabajo y remuneraciones acordes a la calificación lograda. Muchas, con una sólida formación profesional, se desempeñan en ocupaciones en las que no pueden usar al máximo su potencial y sus aptitudes, lo cual produce costos individuales (frustración), familiares (menos ingresos) y sociales (menores aportes a la productividad).

Basta mencionar, que si bien más mujeres ocupan cargos directivos o son dueñas de empresas, aún son pocas las que llegan a la cúspide de la pirámide empresarial, fenómeno que se conoce con el nombre de “techo de cristal”. Según datos de la Organización Internacional del Trabajo, las mujeres propietarias de empresas se concentran principalmente en las pequeñas y microempresas, y cuanto más alta es la escala corporativa y más grande es la organización, menos mujeres hay. En el año 2012, las mujeres representaban poco más de un tercio (el 35,1%) del total de puestos directivos superiores y medios en este país (OIT, 2015).

“...SI BIEN MÁS MUJERES OCUPAN CARGOS DIRECTIVOS O SON DUEÑAS DE EMPRESAS, AÚN SON POCAS LAS QUE LLEGAN A LA CÚSPIDE DE LA PIRÁMIDE EMPRESARIAL...”

Adicionalmente, al interior de las empresas, las mujeres aún están concentradas en funciones gerenciales particulares, como la gestión de los recursos humanos, las relaciones públicas, las comunicaciones, las finanzas y la administración. Pero, son menos las empresas con mujeres en cargos de administradoras de operaciones y ventas, de investigaciones y productos y gerentes generales, funciones en las que es crucial adquirir experiencia para ascender en la pirámide orgánica y llegar a los altos cargos (OIT, 2015).

La maternidad como condicionante del liderazgo femenino

La cultura empresarial tradicionalmente dominada por los hombres; los estereotipos de género, en virtud de los cuales se espera que los hombres y las mujeres asuman funciones sociales y económicas diferentes; y las responsabilidades familiares que siguen asumiendo principalmente las madres, limitan la inserción y el desarrollo laboral de las mujeres.

Cuando los hijos llegan, los hombres participan más en el mercado de trabajo mientras que muchas mujeres lo abandonan: participan laboralmente el 98,4% de los hombres que conviven con hijos, el 90% de los que no conviven con descendencia, el 79,6% de las mujeres que no tienen hijos y el 60,6% de las madres. Esta situación se presenta incluso entre las mujeres con mayores niveles educativos: el 13,3% de las madres con estudios terciarios o universitarios completos no participan del mercado laboral, en comparación con el 0,5% de sus pares masculinos y el 3,5% de las mujeres sin hijos (Lupica, 2013).

Muchas mujeres, para poder llevar a cabo el trabajo para el mercado y para el hogar, limitan su tiempo de descanso y ocio personal, se afecta su salud física y psíquica, y su calidad de vida se deteriora. Otras, buscan empleos a media jornada, realizan trabajos desde el hogar, son trabajadoras independientes o por cuenta propia, entre otros. Para una importante proporción de ellas esto significa acceder a trabajos precarios, informales o escasamente remunerados. Pero esos altos costos que ellas asumen no son los únicos. También se afecta la calidad de los cuidados que reciben los niños y las niñas en las familias.

La necesidad de promover la corresponsabilidad de los cuidados

Si una proporción mayor de madres se han incorporado al mercado de trabajo, es razonable esperar que los roles al interior de las familias se modifiquen y los padres asuman una mayor responsabilidad en el cuidado de sus hijos. Sin embargo, eso no será posible si no se actualiza la institucionalidad social y laboral a favor de la

parentalidad. En la actualidad, salvo la licencia por paternidad, que es muy acotada en la Argentina (varía entre 2 y 5 días), son escasas las disposiciones que posibilitan la corresponsabilidad paterna en el cuidado de los hijos.

La conciliación trabajo-familia no es una necesidad exclusiva de las mujeres sino de todos los trabajadores y es también un elemento fundamental en la organización del trabajo. Una adecuada gestión de las medidas de conciliación en la empresa, que fomente la corresponsabilidad entre las mujeres y los hombres en el ámbito familiar y doméstico, constituye una herramienta imprescindible para impulsar la igualdad de oportunidades de las trabajadoras y los trabajadores y para mejorar la productividad de las empresas.

Desde la RSE, como instrumento valioso para corregir desequilibrios y fomentar actuaciones en las empresas de manera voluntaria, se pueden fomentar acciones para ello, tales como sensibilizar a los funcionarios de las empresas sobre los estereotipos de género; organizar consultas sobre las necesidades de los empleados en relación con las responsabilidades familiares; coordinar modalidades de trabajo flexible; prever programas de reinserción y permanecer en contacto durante las licencias de maternidad y paternidad; alentar a los empleados de sexo masculino a participar en las tareas familiares; entre otras medidas.

“UNA ADECUADA GESTIÓN DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EN LA EMPRESA (...), CONSTITUYE UNA HERRAMIENTA IMPRESCINDIBLE PARA IMPULSAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES Y PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DE LAS EMPRESAS”.

Avanzar en políticas de conciliación y corresponsabilidad para trabajadores de ambos sexos contribuye al posicionamiento de las empresas en materia de RSE y también ayuda a mejorar su productividad, puesto que permiten reducir el absentismo, evitar la rotación no deseada de la plantilla y atraer y conservar a los trabajadores, en especial los que tienen competencias especializadas y muy cotizadas.

De esta manera, las prácticas para acompañar a las trabajadoras y los trabajadores en la tarea de cuidar a sus hijos pueden tener efectos positivos sobre la igualdad de género en el hogar y en el trabajo, así como en la productividad de las empresas y el desarrollo del país. Por lo tanto, es un desafío que debiera ser asumido en forma conjunta por el Estado, las empresas, las trabajadoras y los trabajadores.

Fuentes consultadas:

Lupica Carina (2013). “Madres en la actividad económica: ¿Cómo incide el trabajo de cuidado en el hogar en el empleo remunerado de las mujeres?”. Newsletter N° 72. Observatorio de la Maternidad, Argentina.

Organización Internacional del Trabajo-OIT (2015). “Informe Mundial sobre la mujer en la gestión empresarial: cobrando impulso”. OIT, Ginebra.

Carina Lupica

Magister en Economía y Políticas Públicas por la Universidad Torcuato Di Tella de Buenos Aires. Lic. en Ciencia Política de la Universidad Católica de Córdoba. En los últimos diez años se desempeñó como consultora experta en la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y como Directora Ejecutiva y Académica de la Fundación Observatorio de la Maternidad en la Argentina (OM). Fue directora de estudios e investigadora en diversas fundaciones y tiene experiencia de gestión en instituciones estatales y en organizaciones sociales sin fines de lucro. Actualmente trabaja en la Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina en temas de migraciones laborales y género y es miembro permanente del Consejo de Asesores del OM.