

14 noviembre, 2014

“Las mujeres adaptan su desarrollo laboral a las responsabilidades familiares”



EN CRECIMIENTO. La participación de las madres en el mercado laboral se duplicó en los últimos 30 años.

NOTAS RELACIONADAS

- “Con consumidores responsables, nacen empresas responsables”
- “Hoy la sustentabilidad es un tema de convicción, no de tamaño”
- “En el mundo, la mujer representa 40% de la fuerza laboral, pero sólo ocupa 24% de los puestos directivos”

En palabras de Carina Lupica, directora del Observatorio de la Maternidad, la organización familiar y social aún no han logrado adaptarse a la nueva realidad. Y, si bien hoy las mujeres comparten con los hombres el tiempo de trabajo, no sucede igual con lo doméstico.

Por Natalia Riva - nriva@comercioyjusticia.info

Un informe de la ONU de hace algunos años asegura que el trabajo es el lugar donde más se discrimina a la mujer. Y, a pesar de que se han conseguido muchos avances respecto a la igualdad de género, todavía hay mucho camino por recorrer.

Para entender con mayor precisión esta realidad, **Buenas Prácticas** consultó a una especialista en el tema, Carina Lupica, quien hoy dirige el Observatorio de la Maternidad.

“Las mujeres padecen ciertas desventajas en el mercado de trabajo respecto a los hombres, y las madres respecto a mujeres sin hijos/as porque la organización familiar y social no ha logrado adaptarse a la nueva realidad”, apunta la especialista.

En efecto, -continúa- si bien hoy las mujeres comparten con los hombres el tiempo de trabajo remunerado, no se ha generado un proceso de cambio similar en la redistribución de la carga de las tareas domésticas al interior de los hogares. “Ellas siempre son las responsables finales de esas labores, sean amas de casa o trabajen percibiendo un salario”, aclara.

Debido a ello, las mujeres adaptaron su inserción y desarrollo laboral a sus responsabilidades familiares, lo que resulta en “carreras profesionales interrumpidas, lagunas previsionales, salarios más bajos y empleos de peor calidad que los hombres y que las mujeres sin hijos/as”. Ello que repercute negativamente en el nivel de los ingresos de las madres y de sus familias.

Adicionalmente, completa la especialista, para cumplir con su extensa jornada de trabajo (para el mercado y para su familia) ellas limitaron su tiempo de descanso y ocio personal, se afectó su salud física y psíquica y su calidad de vida se deterioró.

“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 el hogar”, alerta la directiva.

Los cambios en el tiempo

A diferencia de lo que ocurría unas décadas atrás, hoy la mayoría de las madres participa en el mercado de trabajo; es decir, están ocupadas o buscan activamente trabajo aunque momentáneamente no lo encuentran.

La participación de las madres en el mercado laboral prácticamente se duplicó en los últimos treinta años: en el período 1984-1987, 37,7% de las madres participaba en el mercado laboral, mientras que en el año 2012 lo hace 60,6% de las madres, según datos proporcionados por Lupica

En este marco, un dato a destacar es que la mayor participación laboral de las mujeres con responsabilidades familiares tiene su correlato en el aporte de ingresos que ellas realizan a sus hogares: las madres aportan en promedio la mitad (49,1%) del ingreso total de los hogares. “La contribución monetaria de las mujeres es representativa e implica para ellas una responsabilidad en el sostén económico de sus hogares”, destaca.

Cuando llegan los hijos

La llegada de los hijos repercute de modo distinto en la participación laboral de las mujeres y la de los hombres: cuando hay niños en el hogar los hombres participan más en el mercado de trabajo, mientras que cuando ellas son madres en muchos casos lo abandonan.

Concretamente, participa del mercado laboral 98,4% de los jefes de hogar o cónyuges que conviven con hijos/as y 90% de los que no conviven con descendencia. En cambio, la participación laboral entre las mujeres es muy distinta según tengan o no hijos/as: está inserto en el ámbito productivo 79,6% de las mujeres que no tienen hijos/as y 60,6% de las madres.

“Las desventajas de las mujeres respecto a los hombres y a su vez de las madres con relación a las mujeres que no tienen hijos/as se originan, entre otros motivos, por la distribución tradicional y desigual de las obligaciones del trabajo reproductivo”, asegura la especialista en maternidad.

Basta mencionar que 60% del tiempo total destinado al cuidado de niños y adolescentes en las familias es proporcionado por las madres. Los padres aportan 20% y el 20% restante se distribuye entre otras mujeres residentes o no en el hogar. Esta situación se produce incluso cuando las mujeres trabajan de manera remunerada.

Cuestión de clase

Las desventajas que sufren las mujeres en el ámbito laboral a causa de su maternidad afecta principalmente a las que son más pobres, tienen más hijos sus hijos son pequeños, son madres más jóvenes o son jefas de hogares monoparentales.

“Las mujeres de los sectores con menores recursos económicos son madres a edades más tempranas y procrean una mayor cantidad de hijos, lo que limita su participación laboral”, distinguió Lupica.

En este sentido, puntualizó que participa en el mercado de trabajo 79,6% de las mujeres sin hijos, 64,7% de las que tienen hasta dos hijos, 54,6% de las que tienen entre tres y cuatro hijos y sólo 40,8% de las que tienen más de cuatro hijos.

Así, como consecuencia de sus escasas credenciales educativas y las menores oportunidades para delegar o externalizar el cuidado de sus hijos e hijas, las mujeres que viven en los hogares de menores ingresos tienen mayores dificultades para incorporarse al mercado laboral en trabajos decentes.

“En el caso de las madres de mayores recursos, -agrega- la contratación de otras mujeres para cubrir las tareas cotidianas de labores domésticas como para el cuidado de los niños y de otras personas de la familia, suele ser una estrategia común y extendida. De todas maneras, las madres que contratan cuidadoras domiciliarias constituyen un grupo minoritario de mujeres en este país, cercano a 12%”.

Según la óptica de Lupica

Cuáles son las limitaciones de la legislación laboral actual

En este país, los marcos legales de protección de la maternidad y ayuda a los trabajadores con responsabilidades familiares presentan algunas limitaciones.

En primer lugar, la normativa rige sólo en el caso de los asalariados formales, lo que genera grandes exclusiones e inequidades con relación a las personas que se desempeñan en el sector informal, en pequeñas empresas o en el servicio doméstico. Basta consignar que 54% de las madres y 41,9% de los hombres de 14 a 49 años que conviven con hijos no están amparados por la ley de protección de la maternidad y trabajadores con responsabilidades familiares, porque se encuentran en el sector informal de la economía.

En segundo lugar, las normas laborales tienden a centrarse en demandas de tiempo para las tareas del hogar y de cuidado muy específicas y relacionadas con el embarazo y la maternidad. Esto acarrea una doble dificultad: por un lado, no son sólo los niños pequeños los que requieren de cuidado sino también los hijos de más edad, e incluso otros miembros de la familia directa, como los adultos o personas con capacidades diferenciales.

La tercera limitación es que el marco normativo actual fortalece la concepción tradicional de que las mujeres son las principales responsables de los cuidados y los varones son “trabajadores ideales”, sin obligaciones y/o deseos de involucrarse en las tareas familiares.

Tres claros ejemplos de esta inequidad: los hombres no tienen derecho al “fuero paternal”, lo que indica que pueden ser despedidos durante la gestación de su hijo/a e incluso después del momento del parto, durante su licencia por paternidad; mientras que en el ámbito nacional la licencia por maternidad es de 90 ó 100 días para las trabajadoras del sector privado y público, respectivamente, la licencia por paternidad es de apenas dos días en el caso de los asalariados registrados del sector privado y de cinco para los empleados en el sector público; de igual manera, entre los asalariados registrados del sector privado el derecho de acceder a servicios de cuidado en el lugar de trabajo está diseñado y restringido a las mujeres.