

Los hijos traen un mejor salario a los padres pero uno menor a las madres



que sucede a nivel mundial, según un nuevo informe de la OIT; en la Argentina la situación de agrava por la participación femenina en el mercado laboral

Paula Urien

2 de diciembre de 2018

La canciller alemana Ángela Merkel; Theresa May, primera ministra del Reino Unido y Christine Lagarde, directora del FMI son las únicas tres mujeres en el grupo de los 38 líderes que llegaron a la Argentina para la reunión del G-20. Con poca representación en materia de género, los número uno de los países y las organizaciones más poderosas se volvieron a llevar (no es la primera vez) el pedido, esta vez más fuerte aún en el marco del Mee Too, de que la paridad de género vaya más allá de una linda declaración en conjunto y se convierta en un hecho.

"Hay tres grandes barreras que enfrentan las mujeres en el mercado laboral", explica Gala Díaz Langou, directora de Protección Social de Cippec. "La primera es el acceso al mercado de trabajo ya que solo el 58% de las mujeres trabajan o buscan trabajo, mientras que el 80% de los hombres lo hace. Ellas son las encargadas de las tareas de cuidado y del hogar, y muchas veces les es más costoso contratar a alguien que las ayude mientras salen a trabajar. Ésta es la situación de un 42% de mujeres que hoy no salen a trabajar. En segundo lugar, los trabajos que consiguen son en peores condiciones y peor remunerados, y en tercer lugar, en términos de carrera profesional tienen el techo de cristal para llegar al top management".

El capítulo W-20 de la reunión, que congregó a más de 600 mujeres de diversos ámbitos, recomienda al G-20 "acelerar el ritmo de implementación del compromiso de Brisbane 2014, en Australia, para reducir la brecha de género en la participación de la fuerza laboral femenina en un 25 por ciento para 2025. En este sentido y en el marco del G-20, el Gobierno puso en marcha el capítulo local de la Iniciativa de Paridad de Género, una alianza público-privada global que busca reducir las brechas de género en el mercado de trabajo, una buena iniciativa, aunque habrá que ver qué resultados concretos trae aparejada.

"Esta composición del poder (en el G20) a nivel global es un reflejo de lo que pasa en los distintos países, donde no suelen ser las mujeres las que acceden a los cargo de poder. Si los países del G-20 no aceleran sus políticas de paridad de género no hay manera de llegar a la meta de 2025", asegura María Emilia Berazategui, directora de Instituciones Políticas y Gobierno de Poder Ciudadano. "Proponemos que cada uno de los países del G-20 desarrolle con sindicatos, la sociedad civil y el sector privado planes de acción concretos".

Cuestión salarial

"Las disparidades de remuneración por razón de género constituyen una de las mayores manifestaciones de injusticia social de la actualidad, y todos los países deberían esforzarse por comprender mejor qué se esconde detrás de esto y avanzar más rápidamente hacia la igualdad de género", dijo el director de la OIT, Guy Ryder. El acceso a los mejores puestos también encuentra dificultades. La última encuesta de Willis Towers Watson muestra que, al inicio de la carrera laboral los hombres y las mujeres ingresan por igual en las compañías (aunque hay algunas industrias en las que predomina uno u otro sexo), pero es a la hora de avanzar en la pirámide organizacional en donde empiezan a notarse las diferencias. Hay solo un 32% de jefas, un 26% de gerentas y al último peldaño llegan un 9% de las mujeres. El 91% de los altos ejecutivos son hombres. ¿Qué explicación pueden tener estas cifras?

El informe Women in Business sobre liderazgo femenino que realiza anualmente Grant Thornton, mostró que el 23% de los puestos directivos de la Argentina son ocupados por mujeres, aunque el 58% de las empresas tienen al menos una mujer en puesto de liderazgo ejecutivo. "Si la tendencia se mantiene, se estima que no alcanzaremos la paridad de género hasta 2060", comentó Carolina Salamanca, gerente senior de de Grant Thornton.

Madres con salarios bajos

"El informe de la OIT muestra que las mujeres con hijos generalmente perciben salarios inferiores a los de las mujeres que no tienen hijos. Esto puede estar relacionado con múltiples factores, como las interrupciones en la carrera profesional, la reducción del horario de trabajo, trabajos que no permiten conciliar la vida profesional y la familiar con salarios más bajos o decisiones estereotipadas sobre los ascensos a nivel empresa", explica la OIT y recomienda "una distribución más equitativa de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres"

Otro estudio reciente de Cippec revela que las argentinas postergan la maternidad, tienen menos hijos y estudian por más años, pero la participación laboral de las mujeres se mantuvo casi constante desde 2000. "A diferencia de la paternidad, la posibilidad de ser madre sigue siendo un obstáculo para la participación plena de las mujeres en la economía", explica el informe, en concordancia con la OIT.

"Quienes menos participan del mercado de trabajo son las mujeres madres (en torno al 60%). Incluso cuando las mujeres logran participar del mercado de trabajo, ellas tienen mayores probabilidades de transitar la inactividad, estar desocupadas o trabajar en la economía informal" analiza Cippec.

Desde Poder Ciudadano, Berazategui hace hincapié en la importancia de poner en marcha una política pública de espacios de cuidado para la primera infancia. De esta manera las mujeres, sobre todo las que están en situación de mayor vulnerabilidad, pueden salir al mercado laboral y obtener un ingreso que les permita a ellas y a sus hijos una mejor calidad de vida y más oportunidades de desarrollo.

"En numerosos países, las mujeres tienen un nivel de educación más alto que el de los hombres pero perciben salarios inferiores, aun cuando trabajen en las mismas categorías profesionales", señaló Rosalia Vázquez-Álvarez, especialista en econometría y salarios de la OIT y una de las autoras del informe. "Los salarios de las mujeres y de los hombres también tienden a ser inferiores en las empresas y las profesiones con una fuerza de trabajo predominantemente femenina". Califica entonces de "infravalorado" el trabajo de la mujer.

La maternidad y la paternidad bien entendidas como servicio a la sociedad es un concepto que entienden y promueven los países más avanzados en cuanto a políticas públicas laborales. Tal como le dijo una persona del público presente cuando el ex profesor del IESE daba una conferencia sobre "qué mundo le dejamos a nuestros hijos", es importante también analizar "qué hijos le dejamos al mundo". Son hijos que serán una parte activa e importante de la sociedad por lo que cuidarlos y educarlos es un rol clave para el presente y futuro de los países. Y también lo es que, paralelamente, tanto hombres como mujeres puedan desarrollar su vida profesional, que también aporta al PBI del país. Con la idea de que las dos cosas pueden hacerse bien, sin descuidos, es que los especialistas piden políticas públicas que favorezcan la sana convivencia entre ellas.

Por: [Paula Urien](#)

¿Te gustó esta nota?



[Ver comentarios 2](#)