

Las mujeres y la inserción laboral



Mg. LUCIANA NOLI*

Las grandes diferencias entre hombres y mujeres en el mercado laboral son históricas y todos conocemos los desafíos que enfrentamos las mujeres para insertarnos en éste y crecer profesionalmente. Hubo numerosos avances, pero también queda por hacer lograr que mejore la representación femenina en los lugares de trabajo y las oportunidades que tenemos para desarrollarnos profesionalmente.

Según un estudio realizado por el Foro Económico Mundial, el *Informe Global de brecha de género 2020*, solo el 55% de las mujeres de 15 a 64 años forman parte de la fuerza laboral, comparado con un 78% de los hombres. Por otro lado, este informe revela que en las profesiones más emergentes las mujeres poseen menos representación: en computación en nube son el 12% y en ingeniería 15%; mientras que en áreas como producción de contenido, son un 57%, o gente y cultura, con un 65%, poseen mayor representación que los hombres.

En relación al desarrollo de carrera, un estudio del 2019 de Grant Thornton, *Mujeres de negocios construyendo las bases para la acción*, muestra un gran progreso en la diversidad de género. El 2019 registró el % máximo de mujeres en altos cargos, el 29%. Por primera vez, los cargos líderes femeninos excedieron la proporción de uno cada cuatro, lo que fue un considerado una puerta hacia la igualdad de género. Vale destacar que entre el 2014 y el 2019 la proporción global de empresas empleando al menos una mujer en cargos altos aumentó de 20% a 87% en el último año.

El mismo estudio mostró diferencias en los cargos de mujeres líderes de acuerdo a la región:

En América Latina sólo el 25% de los cargos directivos están ocupados por mujeres y en la UE es el 28%

1- Europa del Este 32%
2- Asia - Pacífico 28%
3- Unión Europea 28%
4- Norteamérica 31%
5- América Latina 25%



OPORTUNIDADES. La educación es una herramienta crucial para lograr el acceso igualitario en cargos.

fue muy variable:

1- Mujeres objetivamente menos calificadas: 21% hombres frente a 13% mujeres.

2- Las mujeres se evalúan con estándares distintos: 40% mujeres frente a 14% hombres.

3- Las mujeres son menos elegidas para la promoción: 7% hombres frente a 19% mujeres.

Lo cierto que todos coincidieron en que la falta de ambición o iniciativa no era un problema, pero en líneas generales las mujeres reciben menos responsabilidades cruciales que les permitirían avanzar.

Con este panorama global, y observando que Argentina es parte de la región más atrasada en la igualdad de oportunidades laborales para la mujer según lo expuesto, vamos a analizar la situación local y cómo es posible revertirla.

Un informe del Ministerio de Economía publicado en marzo de 2020 afirma que las mujeres ganan, en promedio, un 29% menos que sus pares varones. brecha que se amplia

senta es lograr una inclusión femenina cada vez mayor en el mercado laboral, para que de esta manera el bienestar financiero de la mujer no sea un problema. En este sentido, la educación sería una herramienta crucial para lograrlo.

En los últimos tiempos las empresas han trabajado para reducir sesgos y poder ofrecer igualdad de oportunidades. También en otros ámbitos se han llevado a cabo intentos de lograr mayor equidad en el sistema. En ciertas orquestas, por ejemplo, las audiciones se llevan a cabo detrás de una cortina para que quienes juzgan a los nuevos integrantes no se vean influidos por el género del intérprete u otras características personales. Este es un camino que debe reforzarse cada vez más. Teniendo en cuenta las diferencias para que la brecha se achique y la mujer pueda ocupar un lugar y desarrollo en el mercado laboral de acuerdo a sus capacidades y sin parcialidades por el sexo.

*Economista, colaboradora en la Fundación Libertad y Progreso.

Respecto del desarrollo de carrera, en el reporte de *Mujeres en su lugar de trabajo* (McKinsey & Company, 2019) preguntaron a hombres y mujeres cuáles les parecían que eran los grandes desafíos que enfrentaban las mismas. La percepción de unos y otros

para las asalariadas informales, alcanzando un 35,6%. La mitad de quienes no consiguen empleo son jóvenes de hasta 29 años. Entre estas personas, son las mujeres quienes enfrentan las tasas más altas de desocupación de toda la economía con un 23%. El gran desafío que se pre-

Las grandes diferencias entre hombres y mujeres en el mercado laboral son históricas y todos conocemos los desafíos que enfrentamos las mujeres

para insertarnos en éste y crecer profesionalmente. Hubo numerosos avances, pero también queda por hacer lograr que mejore la representación femenina en los lugares de trabajo y las oportunidades que tenemos para desarrollarnos profesionalmente.

Según un estudio realizado por el Foro Económico Mundial, el Informe Global de brecha de género 2020, solo el 55% de las mujeres de 15 a 64 años forman parte de la fuerza laboral, comparado con un 78% de los hombres. Por otro lado, este informe revela que en las profesiones más emergentes las mujeres poseen menos representación: en computación en nube son el 12% y en ingeniería 15%; mientras que en áreas como producción de contenido, son un 57%, o gente y cultura, con un 65%, poseen mayor representación que los hombres.

En relación al desarrollo de carrera, un estudio del 2019 de Grant Thornton, Mujeres de negocios construyendo las bases para la acción, muestra un gran progreso en la diversidad de género. El 2019 registró el % máximo de mujeres en altos cargos, el 29%. Por primera vez, los cargos líderes femeninos excedieron la proporción de uno cada cuatro, lo que fue un considerado una puerta hacia la igualdad de género. Vale destacar que entre 2014 y el 2019 la proporción global de empresas empleando al menos una mujer en cargos altos aumentó de 20% a 87% en el último año.

El mismo estudio mostró diferencias en los cargos de mujeres líderes de acuerdo a la región:

Mg. Luciana Noli

1-Europa del Este 32% 2-Asia - Pacífico 28% 3-Unión Europea 28% 4-Norteamérica 31% 5-América Latina 25%

Respecto del desarrollo de carrera, en el reporte de Mujeres en su lugar de trabajo (Me Kinsey & Company, 2019) preguntaron a hombres y mujeres cuáles les parecían que eran los grandes desafíos que enfrentaban las mismas. La percepción de unos y otros fue muy variable:

1-Mujeres objetivamente menos calificadas: 21% hombres frente a 13% mujeres.

2-Las mujeres se evalúan con estándares distintos: 40% mujeres frente a 14% hombres.

3-Las mujeres son menos elegidas para la promoción: 7% hombres frente a 19% mujeres.

Lo cierto que todos coincidieron en que la falta de ambición o iniciativa no era un problema, pero en líneas generales las mujeres reciben menos responsabilidades cruciales que les permitirían avanzar.

Con este panorama global, y observando que Argentina es parte de la región más atrasada en la igualdad de oportunidades laborales para la mujer según lo expuesto, vamos a analizar la situación local y cómo es posible revertirla.

Un informe del Ministerio de Economía publicado en marzo de 2020 afirma que las mujeres ganan, en promedio, un 29% menos que sus pares varones, brecha que se amplía para las asalariadas informales, alcanzando un 35,6%. La mitad de quienes no consiguen empleo son jóvenes de hasta 29 años. Entre estas personas, son las mujeres quienes enfrentan las tasas más altas de desocupación de toda la economía con un 23%. El gran desafío que se presenta es lograr una inclusión femenina cada vez mayor en el mercado laboral, para que de esta manera el bienestar financiero de la mujer no sea un problema. En este sentido, la educación sería una herramienta crucial para lograrlo.

En los últimos tiempos las empresas han trabajado para reducir sesgos y poder ofrecer igualdad de oportunidades. También en otros ámbitos se han llevado a cabo intentos de lograr mayor equidad en el sistema. En ciertas orquestas, por ejemplo, las audiciones se llevan a cabo detrás de una cortina para que quienes juzgan a los nuevos integrantes no se vean influidos por el género del intérprete u otras características personales. Éste es un camino que debe reforzarse cada vez más. Teniendo en cuenta las diferencias para que la brecha se achique y la mujer pueda ocupar un lugar y desarrollo en el mercado laboral de acuerdo a sus capacidades y sin parcialidades por el sexo. ¡Economista, colaboradora en la Fundación Libertad y Progreso. OPORTUNIDADES. La educación es una herramienta crucial para lograr el acceso igualitario en cargos.

En América Latina sólo el 25% de los cargos

directivos están

ocupados por mujeres y el en la UE es el 28%