

La mujer en el mundo laboral

En la actualidad, son muchas las mujeres que progresan profesionalmente. Para lograrlo, a veces deben enfrentar obstáculos ligados a la inequidad y a los roles socialmente asignados.

De la Revolución Industrial, pasando por la Segunda Guerra Mundial hasta la actualidad. En esa línea histórica se traza la presencia de la mujer en el ámbito laboral.

Como puede verse, la relación empezó hace tiempo y tiene más de tres siglos de duración. Sin embargo, es en los últimos años cuando el tema adquiere una relevancia mayor, producto del crecimiento de la participación femenina en áreas antes insospechadas y de maneras novedosas.

Así, la tendencia se vuelve evidente con el desempeño en ámbitos que históricamente fueron ocupados por hombres y el acceso a puestos de trabajo, principalmente aquellos de decisión en la escala jerárquica, que socialmente estaban reservados para la fuerza laboral masculina.

Estos dos puntos exhiben un claro cambio de panorama. Pero lo que se muestra promisorio es el futuro, en tanto que para el presente es posible afirmar con holgada certeza que esto recién comienza.

Cada vez que la sociedad se enfrenta a una modificación de tal naturaleza, son muchos los aspectos que deben transformarse y reacomodarse para que la "novedad" deje de serlo y pase a ser un componente más de la realidad.

La inserción creció el 7,6 por ciento en 12 años.

En tal sentido, si bien la participación de la mujer en el mundo laboral es un hecho incuestionable y comprobado estadísticamente, aún no alcanzó los niveles necesarios para lograr una efectiva equidad respecto del hombre, y todavía está condicionado por factores sociales y culturales que impiden el pleno desarrollo de la fuerza laboral femenina. Con motivo del Día del Trabajador, **Suplemento Mujer** analiza esta temática de la mano de especialistas y referentes.

Fuerza laboral en ascenso

A nivel continental, la mayor inserción de la mujer en el mercado laboral sucedió en la década del 80.

Según Laura Bustamante, profesora de sociología en la Universidad Siglo 21, este hecho se debe a múltiples factores. "Por un lado, hubo una apertura de nuevas posibilidades de trabajo, principalmente en el sector de servicios, donde la mujer siempre fue vista como una persona óptima para ocuparlo. Por otro, surge una mayor profesionalización a partir de la formación terciaria y universitaria. Y no menos importante fue en nuestro país la sanción de la Ley del Divorcio, que llevó a muchas mujeres a buscar los recursos que les permitieran mantener su hogar y sostener el estándar de vida que estaban llevando", indica Bustamante.

Además, señala que si bien al principio la decisión de trabajar estaba relacionada con la subsistencia, "luego se hizo evidente que obtener dinero y ganar prestigio le permitía posicionarse, incluso dentro de su hogar, de una manera distinta".

Progresivamente, la mujer fue ganando terreno dentro del ámbi-

to laboral y "día a día son más las que demuestran en diferentes espacios sus capacidades como trabajadoras comprometidas, profesionales desenueladas y competitivas en un mundo que se creía que estaba hecho sólo para los varones", afirma Soledad Quadri, responsable del proyecto Pares, una iniciativa encarada por el Centro de Intercambio y Servicios Cono Sur - Argentina (CICSA) que busca contribuir al desarrollo de las capacidades locales en pos de lograr la igualdad de las mujeres en el ámbito laboral.

Al respecto, Quadri se refiere a un diagnóstico realizado en 2005 por el Ministerio de Trabajo de la Nación el cual demostró que "la inserción de las mujeres en el mundo laboral se incrementó un 7,60 por ciento desde 1990 hasta 2002. En Córdoba, un reciente estudio realizado por la Universidad Nacional, reveló que de los 5212 egresados en 2008, el 65 por ciento son mujeres, una cifra que aumenta año a año".

Obligaciones añadidas

El nuevo objetivo personal de la mujer de llevar una vida social y económicamente más activa, supuso también el desafío de conciliar esta condición laboral con un rol socialmente asignado: ser la encargada de lo doméstico y la principal responsable del cuidado y crianza de los hijos.

Según explica Bustamante, ésta es una construcción sociocultural que ubica a la mujer como la persona indicada para atender las cuestiones privadas, en tanto que el hombre es considerado más apto para relacionarse con los demás y enfrentarse a lo público.

En tal sentido, Quadri complementa el planteo señalando que tales prejuicios sociales son un obstáculo "al momento de buscar un trabajo o simplemente ascender en las jerarquías laborales de una empresa. El sólo hecho de tener hijos a cargo representa un fantasma de posibles ausencias por enfermedad, compromisos escolares que generalmente son asumidos por ellas, sin mencionar a quienes están en edad de solicitar licencias por maternidad".

Inequidades reales

Aunque la legislación laboral vigente sitúa a hombres y mujeres en igualdad de condiciones ante las posibilidades de acceso, y las estadísticas demuestran que el género femenino tiene capacidades y aptitudes para desempeñarse en los ámbitos y puestos que se proponga, la realidad no siempre acompaña esta tendencia.

María Amelia Videla es gerente del área de Responsabilidad Social y Asuntos Públicos de Manpower Argentina y podría considerarse una excepción dentro de este panorama y de lo que ella misma asegura: "En América Latina, según la Organización Internacional del Trabajo, la regla empírica dice que cuanto más alta es la jerarquía institucional, menos mujeres. Una encuesta recientemente publicada por Grant Thornton International reveló que en Argentina, las mujeres ocupamos sólo el 17 por ciento de los cargos gerenciales disponibles en las empresas privadas, en tanto que en el 47 por ciento de las compañías no hay ninguna mujer ocupando tales puestos".

Además de estos datos, existen otros factores que dificultan el progreso profesional de la mujer y la conciliación de la familia con el trabajo, que acentúan aún más las condiciones de inequidad.

Según Videla, los cambios obtenidos en la fuerza laboral no se traducen en modificaciones del lugar de trabajo, el cual sigue siendo un ámbito diseñado por y para hombres, que no contempla las necesidades específicas de la mujer como profesional y madre.

"El hecho de tener pocas mujeres en los puestos estratégicos de conducción hace que la dirección piense en masculino. Un ejemplo de eso son las típicas reuniones a última hora. Además, las políticas y estructuras de promoción en las empresas están pensadas para destacar el periodo comprendido entre los 30 y los 40 años de edad como el más importante para el desarrollo de una carrera. Pero estos años son precisamente los que para las mujeres exigen una dedicación más intensiva al cuidado de los hijos".

A este cuadro de situación, se suman dos aspectos no menos importantes. Uno, es la diferencia remunerativa, que oscila entre un 30 y un 40 por ciento respecto de igual tarea desempeñada por el hombre. El otro, se refleja en los avisos de búsqueda laboral para puestos ejecutivos en los que la preferencia se inclina en un 85 por ciento al sexo masculino. "Las mujeres se capacitan pero no logran reflejar su formación en el acceso a mejores puestos de trabajo", precisa Videla.

Muy probablemente, quienes omiten al género para los cargos más altos, desconoce un dato por demás significativo que proporciona Videla: "Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, las gerentes mujeres aportan un abanico más amplio

Las mujeres ocupan el 17 por ciento de los puestos altos.

de perspectivas para tener en cuenta a la hora de tomar decisiones corporativas, presentan habilidades de comunicación y para la cohesión de los equipos, y ayudan a que las organizaciones se adapten al cambio de circunstancias".

El progreso del cambio

Tal como se señaló al comienzo, el panorama actual es la punta del iceberg de una realidad que evidencia progresivas mejoras, cuestiones en vías de transformación y aspectos pendientes de revisión.

De todas maneras, aunque no resulten sencillos y lleven tiempo, los cambios son posibles y la perspectiva de llevarlos a cabo se sustenta en abordar factores muy concretos.

En este sentido, la reflexión colectiva acerca del verdadero rol de la mujer en la sociedad y la importancia de su participación como fuerza laboral, junto a la creación de políticas públicas que promuevan la equidad, son para Quadri los motores que generarán los cambios culturales necesarios para mejorar las condiciones laborales de las mujeres.

En tanto, Bustamante posa su mirada sobre la revisión de los roles socialmente asignados para hombres y mujeres, y advierte que "si bien está más aceptado que él colabore en las cuestiones hogareñas, todavía queda mucho por avanzar en el cuidado de los hijos. Ella continúa siendo la responsable por excelencia, pero debe ser un deber compartido".

Por su parte, Videla coincide con esta postura y aporta alternativas concretas que una empresa puede adoptar para que la mujer pueda conciliar la cuestión familiar y laboral. Así, destaca "el trabajo a tiempo parcial, el horario flexible, la semana laboral comprimida y el teletrabajo, el permiso por maternidad y paternidad superior al de ley, un calendario de vacaciones flexible y servicios de guardería o subsidios".

Paralelamente, dice los motivos que justifican tales demandas: "La mayor satisfacción del personal se traduce en un aumento de la productividad y en mejores resultados. Las prácticas favorables a la familia contribuyen no solamente a aumentar el número de mujeres en posiciones directivas, sino que también benefician a los hombres que desean tener un papel más significativo en la vida familiar".

