



- IV Jornadas Regionales -

“Proyectos e Investigaciones desde la mirada de los Jóvenes”

El género y el mercado laboral



Autores: Florencia Alexandra, Rodríguez (6to 5ta)
Fernando Mauricio, Lema Robles (6to 1ra)

Escuela Secundaria N° 3 " Francisco Javier Salustio"

Docentes: Cecilia Sacre.
Jorge Domenighini.
Ana María Bonino.
Graciela Martins.
Miryam Inglant .

OCTUBRE 2020

El Género y el Mercado Laboral



"El 19 de diciembre del 2011, La Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó la resolución 66/170 para declarar el 11 de octubre como el Día Internacional de la Niña y reconocer los derechos de las mismas y los desafíos únicos que enfrentan en todo el mundo, así como su empoderamiento y el cumplimiento de sus derechos humanos".

El presente Informe plantea la situación laboral de las mujeres y la disponibilidad de empleo en empresas para las mismas. No solamente haremos eje en cuestiones que traten de género, sino que también analizaremos el desarrollo de la mujer en el campo académico y profesional, así como cuestiones jurídicas como las leyes que quieren incentivar la paridad de género.

¿Por qué elegimos este tema?

Hay una gran diversidad de problemáticas y cuestiones que abordan al género y que pueden analizarse en la actualidad. En el presente Informe pretendemos indagar sobre la mujer y sus posibilidades de ingresar al sector productivo en igualdad de condiciones con sus pares del género opuesto.

También analizaremos la legislación vigente: leyes, estatutos, convenios internacionales y artículos constitucionales que abordan temas de esta índole, como también profundizaremos la información académica del género femenino y sus posibilidades en el ámbito laboral.

Nos planteamos diversos interrogantes sobre los roles que la sociedad asigna a la mujer y al hombre.

Son varias las razones por las cuales elegimos este tema, por empezar una de ellas, es que es un tema muy actual, a pesar que hace siglos activistas feministas están reclamando por igualdad de género en todos los ámbitos de la vida, problemática que hasta el día de hoy no se soluciona.

Otro motivo es exponer nuestro punto de vista como jóvenes respecto a lo investigado, ya que representamos el futuro del país y debemos ser altamente críticos ante estas problemáticas que no solo afectan a nuestra generación sino que también a generaciones venideras.

Examinar la historia, nos permite situar y comprender el contexto socio-histórico de la mujer durante el siglo XX y su inserción al mundo del mercado laboral.

Durante la Segunda Guerra Mundial (1938-1945) las mujeres podían trabajar de manera asalariada y respaldada por varias leyes en todos los rubros del mercado laboral. La razón principal de la inclusión de las mujeres fue económica, ya que el hombre al estar combatiendo en la guerra no podía seguir produciendo. Es decir, la inserción de la mujer en el sector productivo, se debió a cuestiones económicas, no al reconocimiento de sus derechos.

Cuando regresaron los varones de la guerra, la ley fue eliminada. Tuvieron que pasar 30 años para que la legislación permitiera a la mujer ser asalariada (1975) en casi todos los países occidentales. El surgimiento de la segunda ola feminista o "liberación femenina" contribuyó a la causa. Durante la década de los 70' estuvo en auge la relación laboral con el género femenino hasta el final del siglo XX que fue donde se notó un estancamiento, esto fue debido a las mínimas oportunidades de trabajo que no abastecen a la mayoría de mujeres debido a la escasez de recursos económicos, la sobrepoblación y las bajas expectativas de obtener un puesto de trabajo. El papel de la Mujer en la Segunda Guerra Mundial (s.f.)

La irrupción de la mujer en el mercado laboral en el marco de la revolución industrial, ha implicado la necesidad de revisar las normativas referidas al trabajo y sus condiciones, sobre cierto segmentos de la población como es el personal femenino. Analizaremos una serie de apartados, correspondiente a la normativa vigente, y sus modificaciones referidas al reconocimiento de los derechos de las mujeres en el ámbito laboral.

I- Normativas Vigentes:

a) Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer: Los Estados tomarán medidas para modificar patrones socioculturales de conducta de prejuicios y prácticas basadas en la idea de inferioridad o superioridad de sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres. Por ejemplo: el empleo doméstico en nuestro medio social está destinado al trabajo de mujeres, como el de secretarías. Sin embargo, el cargo de secretario en puesto de rango profesional o político es ocupado normalmente por hombres. Por razones culturales, relegan a la

mujer ciertos trabajos (tareas domésticas, etc) mientras que los trabajos intelectuales, gerenciales o directivos se reservan para los hombres.

Los Estados adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo con el fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres los mismos derechos, en particular:

- a) Del derecho propio de todo ser humano.
- b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo y aplicación de los mismos criterios de selección para un empleo.
- c) El derecho al ascenso, estabilidad en el empleo y prestaciones. Lardies, N. (2012)

b) Ley de contrato de trabajo N° 20.744 (Argentina):

La ley de contrato de trabajo contiene normas que establecen protecciones para el trabajo de las mujeres, también creemos que una legislación que fomente el trato igualitario, propicia un cambio de tipo cultural que coloca a la mujer en un mismo plano con igualdad de posibilidades.

En el artículo 172, se consigna la prohibición de trato discriminado: La mujer podrá celebrar toda clase de contrato de trabajo, no pudiendo consagrarse por las convenciones colectivas de trabajo, o reglamentaciones autorizadas, ningún tipo de discriminación es su empleo fundado en el sexo o estado civil de la misma, aunque este último altere en el curso de la relación laboral.

En las convenciones colectivas o tarifas de salario que se elaboren se garantizará la plena observancia del principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor.

En cuanto a tareas penosas, peligrosas o insalubres, el artículo 176 establece que: Queda prohibido ocupar a mujeres en trabajos que revistan carácter penoso, peligroso o insalubre. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (s.f)

c) Qué propone la ley N°1892:

La legislatura de la ciudad autónoma de Buenos Aires sancionada con fuerza de ley:

Lo que propone esta ley es que mujeres y hombres, sean insertados en el mercado laboral en igualdad de condiciones. También se refiere a la disponibilidad de cupos femeninos que propone la misma.

El sector productivo tiene la obligación en el artículo 14 de: contratar a las mujeres pura y exclusivamente por sus aptitudes, recomendaciones y calificaciones.

La remuneración que otorguen las empresas debe efectuarse por las tareas a desempeñar en igualdad de condiciones que al resto del personal de la empresa.

Es de gran interés lo contemplado en el artículo 20 en relación al cupo: "Una empresa tiene destinada un porcentaje de cupo femenino según la cantidad de empleados del género opuesto". Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (s.f)

Esto quiere decir que el cupo femenino depende de la empresa y que no hay un porcentaje obligatorio para todas las empresas de manera igualitaria.

Esta ley se realizó en relación al artículo 37 de la Constitución Nacional: establece que entre hombres y mujeres, el acceso a cargos electivos y partidarios se garantizará mediante acciones positivas.

La Constitución Nacional en el artículo 75, inc 23: no deja lugar a dudas sobre el derecho a la igualdad real de oportunidades que debe garantizarse.

d) Artículo 7 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos:

El reconocimiento a la igualdad como derecho humano está detallado en el Artículo 7 de la Declaración universal de los Derechos Humanos: "Todos son iguales ante la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrija esta declaración y contra toda provocación a tal discriminación" Lardies, N. (2012)

Las leyes y demás cuestiones jurídicas no están bien planteadas para el cometido que apuntan. Deberían replantearse varias leyes que hemos hecho mención anteriormente, para que las medidas jurídicas sean más inclusivas e igualitarias.

II- Las mujeres en el mercado laboral:

Un gran porcentaje de las mujeres están desempleadas y no pueden conseguir empleo, ya que en la mayoría de empresas optan más por contratar a hombres; también están en subocupación o trabajan de manera informal (en negro).

Las estadísticas muestran que las empresas donde hay un porcentaje importante de mujeres tanto en puestos jerárquicos como de otros rangos tienden a tener más éxito. Y aún así son pocas las empresas por las que optan que haya un porcentaje equitativo entre los empleados y empleadas. Un 58% de mujeres por diferentes motivos en líneas generales están sin empleo o desocupadas. Esto no quiere decir que un número importante de mujeres no están interesadas en mejorar su estado laboral sino que en las empresas en las que se postulan no las contratan. Las razones pueden variar según la empresa.

Y las mujeres que se encuentran empleadas en gran porcentaje se encuentran en empleos que van desde niñeras, empleada doméstica, secretaria, entre otros. Es inusual que mujeres tengan puestos de liderazgo dentro del mercado laboral. CIPPEC (2018)



III- Brecha salarial entre hombres y mujeres:

El salario mínimo neto en la República Argentina es de \$51.203 para los varones mientras que las mujeres es de \$42.585, esto genera una diferencia del 20,2% a favor del hombre y en contra de la mujer. Que se representa en \$8.610.



También se ve que el sector laboral masculino es más heterogénea respecto al sector laboral de las mujeres que están más distribuidas.

Se estima que de seguir así para 2025, las mujeres van a poseer un sueldo igual al de los hombres en el año 2089. Ministerio de trabajo, empleo y seguridad Social (2020)

IV- Las mujeres en el campo académico:

Desde los inicios de la educación obligatoria las mujeres y niñas se destacan en la mayoría de materias. También muestran menor tendencia a repetir de año/ grado en comparación con los hombres. Esto se debe a la constante presión de tener algún tipo de título que la respalde en el sector productivo y de esa manera mejorar sus posibilidades laborales.

Porcentaje de alumnado que repite curso. Curso 2017-2018



Las mujeres son menos propensas a abandonar sus estudios. Y es tan notable la diferencia que se representa en un 69% de egresadas del nivel secundario, mientras que los varones representa un 49% de egresados.

Con respecto al nivel terciario, "hoy las mujeres superan en más de 10 % a varones tanto en cantidad de estudiantes como egresados. Ellas comprenden el 58,1% del alumnado y el 61,2% de los egresados. Sin embargo a la hora de analizar su incidencia en altos mandos su porcentaje decrece abruptamente". Solo el 13% de los puestos de los empleos son obtenidos por mujeres. TELAM (2016)

La mirada femenina respecto a la problemática:

Como futura afectada por el mercado laboral, pienso que no debe haber géneros que gocen de beneficios, como sucede en la actualidad con el hombre. Deben tomarse medidas jurídicas y sociales en este aspecto para que no haya un género beneficiado por el sector productivo. Ya que son varios los grupos sociales además de la mujer que por diferentes motivos son imposibilitados de ingresar al sector productivo. También sería interesante que Argentina proponga y respete convenios a favor de la paridad de género dónde no solo se comprometa la República Argentina a incentivar la igualdad de género en el ámbito laboral sino también países de la región o el Cono Sur. Para mejorar la realidad socio-cultural de los pueblos que componen tanto los países del Cono Sur, como el de toda la región.

No estoy de acuerdo con la ley N°1892 o la ley de inserción laboral femenina, lo que plantea esta ley, es que cada ciertos empleados masculinos debe añadirse un porcentaje de mujeres. Que es una cuestión totalmente independiente de las empresas y no sería igualitaria como un 50% de empleados y 50% de empleadas. Y

al no haber un porcentaje estipulado de forma obligatoria respecto al cupo, sino que plantea una equivalencia de empleados y empleadas, pero no una igualdad.

La mirada masculina respecto a la problemática:

Habría que tratar de mejorar las leyes para incentivar una sociedad más igualitaria en los aspectos socio-culturales y socio-económicos, que sean avaladas por medidas jurídicas. También deberíamos cambiar la sociedad para que aprenda a aceptar al género femenino en el sector productivo cuando se desenvuelva en diversos trabajos, ya sea lo que culturalmente es asignado a "hombres" como por ejemplo: metalúrgica, albañilería, etc. O a "mujeres" como: empleada doméstica, niñera, secretaria, entre otros.

¿Acaso el trabajo y la economía poseen género?

Conclusión grupal:

Ambos coincidimos en que el Estado debe tomar y hacer cumplir medidas jurídicas en este campo, no solo fomentando leyes a favor de la inserción femenina, sino incentivando política educativas y culturales que incentiven a las mujeres a hacer todo tipo de labor, sin importar que sea una actividad relegada a "hombres o mujeres". Toda persona sin importar el género, orientación sexual o estado civil, debe ser incorporado/a y aceptado/a en el mercado laboral. También creemos que sería interesante que las leyes propongan una sanción a las empresas que discriminan estas cuestiones, ya que no solo recae en la sociedad mejorar, sino que también en el Estado y sus medidas jurídicas. Ya que el 61.2% de egresados son mujeres y solo el 13% de ellas poseen empleo.

¿ Qué cambios podemos hacer como sociedad para combatir esta problemática y ofrecer igualdad de oportunidades ?

¿Cómo podemos incentivar en distintos ámbitos educativos, sociales, políticos y económicos para que esto se modifique en el futuro?

“Ha llegado la hora de la mujer que piensa, juzga, rechaza o acepta, y ha muerto la hora de la mujer que asiste, atada e impotente, a la caprichosa elaboración política de los destinos de su país, que es, en definitiva, el destino de su hogar”.

~ María Eva Duarte de Perón~.