

4- Mujeres y trabajo productivo



CLASE 4

Las mujeres y el trabajo en la esfera productiva

Algunas definiciones básicas de la economía laboral

La contracara de la asimetría entre las mujeres y los varones en la repartición del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado en el hogar es una desigual inserción en el mercado laboral. Esta conclusión no es producto de la suma de experiencias personales ni las opiniones de las economistas feministas. Por el contrario, esto puede ser probado estadísticamente y, justamente para poder aseverar que existe inequidad de género en el mundo del trabajo, fue necesario estudiar distintas medidas que daban cuenta de ello. Por esta razón, esta clase se centrará en los aspectos más técnicos de la desigualdad, brindando herramientas para poder entender y explicar la realidad de las mujeres en el mercado laboral. En concreto, nos enfocaremos en qué son y para qué sirven los indicadores económicos y dentro de este grupo, nos interesaremos por aquellos



vinculados a la economía laboral. Sin embargo, para que los datos y las estadísticas sean útiles, es necesario poder contextualizarlos y entenderlos sobre la base de una teoría que preste las herramientas para poder interpretarlos. A lo largo de este curso, la visión que se propone es la de la economía feminista, y por tanto se tomarán algunos conceptos nacidos dentro de esta literatura a fin de explicar los fenómenos que se desprenden de los distintos indicadores.



¿Qué es un indicador económico?

En principio, un indicador económico es un número o índice que permite representar ciertos aspectos de la realidad económica de una manera simple y directa en términos cuantitativos. Por lo general, supone la medición de una variable (que puede ser, por ejemplo, desde cuántos peces se pescan en cierto muelle hasta cuánto dinero entró al país en concepto de exportaciones) durante cierto período de tiempo, bajo una técnica consistente, de modo de permitir que sea comparable con otras mediciones tomadas en distintos momentos y lugares. La interpretación del indicador permite conocer la situación de la economía y realizar proyecciones. Por ejemplo, si yo quisiera medir si el consumo de manzanas en mi ciudad creció, se mantuvo o igual o cayó a lo largo del tiempo podría elegir como variable e indicador la cantidad de kilos de esta fruta vendidos por año en los supermercados locales y así comparar si hoy la gente compra más o menos manzanas que hace 10, 15 o 20 años. Aún más, con esta información puedo extraer tendencias y proyectar a futuro cómo evolucionará este mercado.



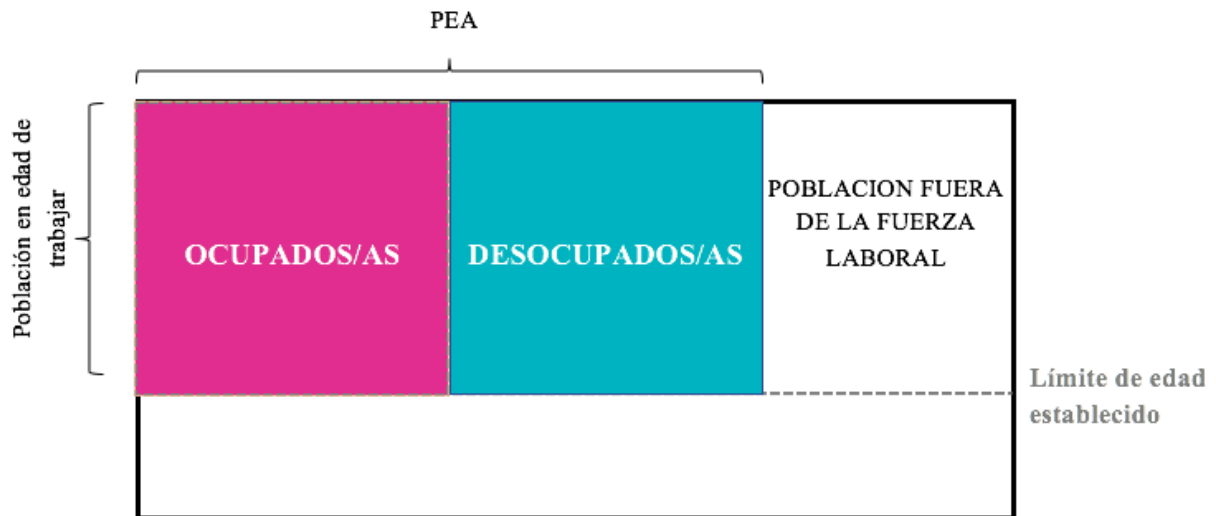
Algunas nociones básicas sobre el mercado laboral

Ahora bien, como ya se dijo previamente, existe una gran cantidad de indicadores económicos que versan sobre una infinidad de temas. Sin embargo, en esta clase en particular nos interesa puntualmente poder dar cuenta de la desigualdad entre varones y mujeres en el mercado de trabajo, por lo que nos centraremos fundamentalmente en aquellos indicadores que están vinculados a la economía laboral. Para ello, necesitaremos de algunas nociones previas.

Dentro de la población total, existe un subgrupo que se denomina población económicamente activa (desde aquí “PEA”); éste está compuesto por la suma del total de las personas ocupadas y el total de las personas desocupadas que se encuentran por encima de cierto límite de edad¹.+

¹ El límite de edad que se usa habitualmente es de 15 años para favorecer la comparación internacional. Si bien es deseable que coincida con el límite de edad establecido en la ley, por lo general se utiliza como criterio la edad de completitud de los niveles de escolaridad obligatorios. Siguiendo esta lógica, en esta clase se establecerá en 15 años el límite, por lo que las tasas e indicadores se calcularán solamente para mayores de 14 años.





A pesar de que a primera vista los conceptos de empleo y desempleo resulten familiares para todos, es fundamental profundizar sobre su definición ya que para que un indicador sea útil debe decir algo que todos leamos de la misma manera, es decir: las variables y categorías deben ser exhaustivas y estar delimitadas de manera común para todos/as. Para ello, muchas oficinas de estadísticas se apoyan en criterios internacionales. En el caso de los indicadores laborales en particular, la mayoría proviene de convenciones y recomendaciones establecidas por la Conferencia Internacional del Trabajo (en inglés: *International Labour Conference*), así como también de resoluciones y guías adoptadas por la Conferencia Internacional de profesionales de la Estadística Laboral (en inglés: *International Conference of Labour Statisticians*).

En la mayoría de los países, los datos en relación al mercado de trabajo se recolectan a través de las denominadas encuestas a la fuerza de trabajo o, en caso de no disponer de una, es posible recurrir a encuestas más amplias como las de hogares. Para ello, se

busca realizar preguntas que permitan determinar claramente a qué categoría pertenece el/la encuestado/a. En términos generales se considera que una persona está **ocupada** si trabajó a cambio de algún tipo de remuneración (en dinero o especie) al menos una hora en la semana de referencia (la semana previa a la encuesta) o si se encuentra bajo licencia temporal con altas posibilidades de retomar su puesto (vacaciones, licencia por maternidad, licencia por enfermedad, etc.). Si bien a primera vista esta definición puede parecer demasiado poco exigente y hasta incluso algo “engañosa”, fue pensada justamente para ser lo más abarcativa posible y poder así captar todo tipo de trabajos (temporales, irregulares, etc.), de manera que quede establecido un límite claro entre empleo y desempleo. Esto no es necesariamente malo, ya que luego otros indicadores específicos que existen al interior de esta categoría nos permiten conocer más sobre la situación de los/as ocupados/as, pero sí es importante que al analizar los datos entendamos exactamente a qué nos estamos refiriendo y no hagamos inferencias que exceden a la información proporcionada. También vale la pena resaltar que aquí se está utilizando una versión “restrictiva” del concepto de trabajo, excluyendo a todas las formas de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado.

Por su parte, para que una persona esté definida como **desocupada** debe cumplir con tres condiciones:

- no haber trabajado a cambio de remuneración en el mes de referencia (el mes previo al momento de realización de la encuesta),
- estar buscando activamente un empleo,
- estar disponible para trabajar.



Entonces, por ejemplo, si la semana pasada Lucía no trabajó porque estaba enferma pero el lunes volverá al estudio jurídico donde se desempeña regularmente se considera que está ocupada, mientras que Carlos, quien acaba de graduarse de la universidad y aún está enviando currículums en búsqueda de alguna vacante, es considerado como desocupado en las cuentas nacionales. Una de las críticas más usuales que recibe este indicador es que es incapaz de captar a los/as denominados/as “trabajadores/as desalentados/as”. Este término se usa para describir a las personas que luego de mucho tiempo de buscar empleo y no encontrarlo, deciden desistir. Esto sucede a menudo en contextos de crisis por ejemplo, donde la cantidad de gente desocupada disminuye, lo cual a primera vista puede parecer una buena noticia pero a menudo no se debe a que esas personas hayan conseguido un empleo sino a que decidieron abandonar la búsqueda por ser costosa e infructuosa.

Como complemento de la PEA (que, como ya se dijo previamente, está conformada por el total de las personas ocupadas y desocupadas que se encuentran por encima de cierto límite de edad) existe otra porción de la población que se considera **inactiva**, que está compuesta por niños/as, jubilados/as, estudiantes a tiempo completo, gente que vive de pensiones o rentas, amas de casa y todo el resto de las personas que no se encuentren contenidas dentro de las categorías de empleo o desempleo.

Es importante aclarar que estas definiciones, así como también los indicadores que se derivan de ellas, no están exentos de cuestiona persona esté definida como **desocupada** debe cumplir con tres condiciones:

- no haber trabajado a cambio de remuneración en el mes de referencia (el mes previo al momento de realización de la encuesta),
- estar buscando activamente un empleo,
- estar disponible para trabajar

Sin embargo, todos ellos son producto del debate permanente entre especialistas a nivel mundial e intentan incorporar en la medida de lo posible los cambios en el contexto histórico. Los indicadores económicos son fundamentales para el trabajo empírico de los y las economistas porque son los únicos datos objetivos que nos permiten en algunos campos mostrar un panorama de la situación en un lenguaje común a todos/as nosotros/as. En este sentido, pretender que un simple número sea capaz de reflejar la realidad económica (o al menos una porción de ella) con toda la complejidad que esta supone es demasiado ambicioso: lo ideal es complementar el análisis cuantitativo de los indicadores con otro cualitativo que colabore para contextualizar esta información. El ejemplo más claro es quizás el de pobreza; por lo general, la pobreza en muchos casos se mide por ingresos estimando cuánto dinero necesita una familia para vivir mensualmente y comparando cuántos hogares quedan por debajo de esta línea; indicador que sin dudas es fundamental para conocer cuán grave es la situación socioeconómica de un país. Sin embargo, es muy difícil operar sobre la realidad simplemente en base a estos números ya que no nos dicen cómo vive exactamente cada familia (o ni siquiera el promedio), cuáles son sus principales privaciones ni cuáles son sus posibilidades de revertir su situación (¿perdieron el empleo por un contexto de crisis? ¿Los/as adultos/as de la familia no pudieron estudiar por lo cual les resulta imposible insertarse en la economía? ¿Los/as niños/as actualmente pueden continuar asistiendo a la escuela?, etc.).



Indicadores del mercado de trabajo

Ya habiendo definido estos conceptos, es posible comenzar a avanzar sobre los indicadores propiamente dichos.

- La **tasa de actividad** es el porcentaje de la población (mayor a 14 años) que se considera activa bajo los criterios definidos previamente y se calcula de la siguiente manera:

$$T. Actividad = \frac{PEA}{Población (>14 \text{ años})}$$

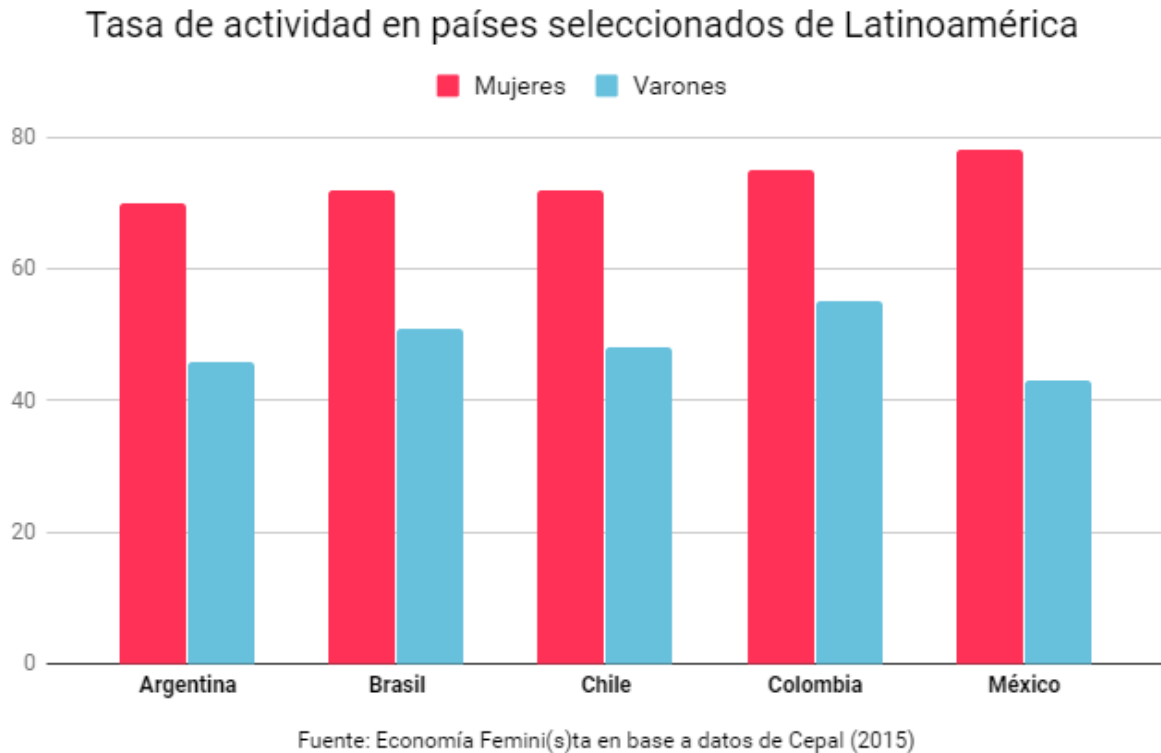
O, lo que es equivalente:

$$T. Actividad = \frac{(Ocupadxs + Desocupadxs)}{Población (> 14 \text{ años})}$$

Este indicador nos permite saber cuál es el nivel de participación en el mercado laboral del total de la población. De esta manera, la primera barra del gráfico siguiente indica que en Argentina, 70 de cada 100 varones en edad de trabajar participan del mercado laboral ya sea como ocupados o desocupados. Para las mujeres en el mismo país, el



número cae a 46 cada 100. Esta dinámica se observa en toda la región: sin importar el caso que analicemos, la tasa de actividad masculina es siempre superior a la femenina.



Entre los países latinoamericanos seleccionados, nos encontramos con que México tiene simultáneamente la mayor tasa de actividad masculina (78) y la menor tasa de actividad femenina (43). Esto a su vez implica que también tiene la mayor brecha (diferencia) entre varones y mujeres y que por lo tanto, de este grupo es el que exhibe más desigualdad de género en relación a la participación en el mercado laboral.

- La **tasa de empleo** se calcula como el cociente entre las personas ocupadas y el total de la población mayor a 14 años.

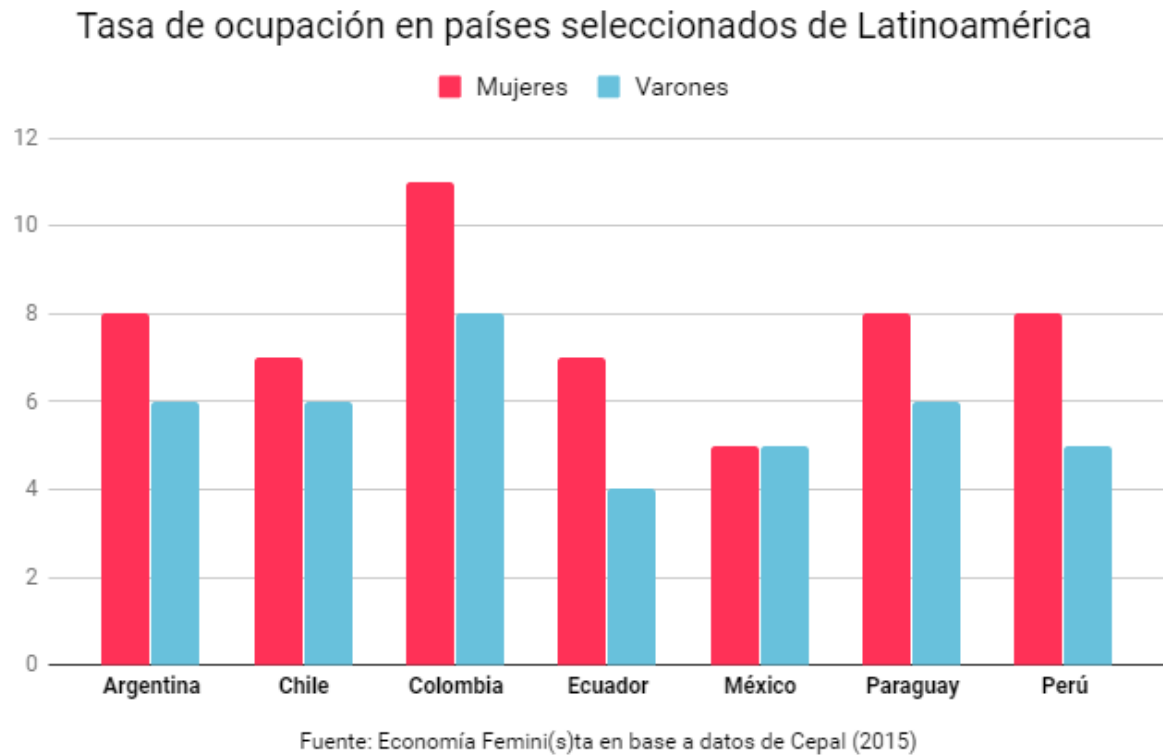
$$T. Empleo = \frac{Ocupadx}{Población (> 14 años)}$$

- La **tasa de desocupación** se define como la porción de los trabajadores/as económicamente activos que se encuentra desempleada, es decir:

$$T. Desocupación = \frac{Desocupadx}{PEA}$$

La tasa de desocupación es un indicador que muestra qué proporción de las personas que participan activamente en el mercado laboral lo hace en condición de desempleo. Para que una persona esté definida como desocupada debe cumplir con tres condiciones: no haber trabajado a cambio de remuneración en el mes de referencia (el mes previo al momento de realización de la encuesta), estar buscando activamente un empleo (aplicar a alguna búsqueda activa, mandar C.V., consultar websites dedicados a difundir ofertas laborales, mirar avisos clasificados, preguntar a conocidos/as si saben de alguna oportunidad laboral, etc.) y estar disponible para trabajar. De esta manera, la última barra del gráfico, por ejemplo, indica que en Perú de cada 100 mujeres que participan activamente en el mercado laboral, 8 se encuentran desocupadas (es decir, no trabajaron en el mes de referencia de manera remunerada, pero están buscando trabajo activamente y disponibles para trabajar cuando les sea requerido).





En todos los países seleccionados nos encontramos con que la tasa de desocupación femenina es superior a la masculina, con la curiosa excepción de México. Colombia, por su parte muestra las mayores tasas de desempleo del grupo, tanto entre las mujeres como en el caso de los varones.

Como podrán observar, la tasa de empleo y la de desocupación no comparten el mismo denominador. Esto se debe a que en el caso de la primera nos interesa saber sobre cuánta gente recae el peso de sostener al total de la población (los/as ocupados/as con los ingresos obtenidos de su trabajo deben ser capaces de mantener al resto de la población: desocupados/as e inactivos/as como niños/as y ancianos/as), mientras que el desempleo

nos interesa conocerlo en función a la cantidad de gente que efectivamente desea participar activamente en el mercado de trabajo, por lo que si lo midiéramos con respecto al total de la población nos daría un número engañosamente más bajo (ya que el denominador sería mayor) y que contiene información menos relevante.



La brecha salarial y sus determinantes

Uno de los ejemplos más difundidos en la actualidad en lo que refiere a desigualdad de género en el mundo laboral es la famosa brecha salarial, que persiste aún en todos los países. Aunque durante muchos años la diferencia salarial entre varones y mujeres se fue achicando, hoy en día esta tendencia se está revirtiendo lo que pone en evidencia que es problema que no se ha resuelto ni se resolverá por sí solo. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT; 2014), al ritmo actual, la brecha a nivel mundial no se cerrará sino hasta el año 2086. De ello se desprende que aún queda un margen de acción muy amplio sobre el cual operar y que una investigación más profunda al respecto es necesaria.

El indicador utilizado universalmente para medir esta brecha es la diferencia entre el salario promedio de los varones y de las mujeres (en términos del salario masculino). Sin embargo, a pesar de que su uso resulta muy útil a la hora de realizar análisis y permite tener una idea global de la magnitud de la desigualdad, este no deja de ser un indicador sintético que “oculta” una gran cantidad de información importante en su interior. En concreto, existen al menos cuatro componentes centrales que impactan sustancialmente sobre la brecha total y, a pesar de que guardan estrechas interrelaciones entre ellos, vale la pena analizarlos por separado para así arrojar luz sobre el origen de la diferencia salarial entre varones y mujeres.



a. *Cantidad de horas trabajadas*

Los salarios usualmente son presentados en términos mensuales o anuales, por lo que a menudo se argumenta que la diferencia de las remuneraciones entre varones y mujeres proviene de la distinta cantidad de horas trabajadas en este período. Si bien es cierto que la brecha disminuye considerablemente en la mayoría de los casos cuando se comparan salarios por hora, la distinta cantidad de tiempo disponible para trabajar el mercado es en sí mismo un indicador importante de desigualdad que debe ser tenido en cuenta.

Las mujeres disponen de una menor cantidad de tiempo para destinar al trabajo remunerado porque -tal y como se discutió en la clase anterior- estas destinan una mayor porción del tiempo al trabajo doméstico no remunerado y de cuidados en el hogar. A nivel global, se estima que el 75% de estas actividades están a cargo de mujeres (McKinsey Global Institute, 2015), y si bien existen asimetrías entre países y regiones, en todas ellas existe una clara división sexual del trabajo en donde son estas quienes están a cargo de las tareas de cuidado no remuneradas. De hecho, la diferencia es tan amplia que en muchos casos, al sumar el tiempo de trabajo remunerado y no remunerado puede observarse que de hecho las mujeres dedican más tiempo a trabajar.

Esta asimetría se ve agravada aún más cuando se trata de cuestiones vinculadas a la maternidad y los trabajos de cuidado, factores que se vuelven determinantes clave de la inserción de las mujeres en el mercado laboral. Esto se debe a que la ya preexistente división sexual del trabajo tradicional resulta prácticamente alentada - por acción u



omisión - por las políticas públicas en esta materia. En particular, las asimetrías en las licencias por maternidad y paternidad, la falta políticas orientadas a la reinserción de las mujeres en el mercado laboral luego del parto (como centros de primera infancia en lugares de trabajo, esquemas con horarios flexibles para la lactancia, etc.) contribuyen a que las mujeres paguen penalidades laborales más altas al convertirse en madres (lo cual no sucede en el caso de los varones padres). Como consecuencia lógica de la interacción de estos factores, los datos muestran que la tasa de actividad de las mujeres cae conforme aumenta la cantidad de niños/as en el hogar, así como también sus salarios, dado a que a menudo están más dispuestas a aceptar empleos más flexibles y/o con menor carga horaria.

b. Segregación vertical

Se denomina segregación vertical a la subrepresentación de un grupo identificable de trabajadores/as (en este caso, mujeres) en la punta de una pirámide ocupacional específica. En la literatura sobre el tema, a menudo se descompone este fenómeno en dos conceptos centrales: los “techos de cristal”, que refieren a la existencia de obstáculos (generalmente invisibles) que llevan a que haya una relativa escasez de mujeres en puestos de poder o decisión (Laufer, 2002) y los “pisos pegajosos”, que aluden a las barreras que tienden a mantener a las mujeres en los escalones más bajos dentro de las organizaciones.

Recientemente se ha identificado una nueva problemática vinculada con la segregación vertical, se denomina “escaleras rotas” y refleja la experiencia de las mujeres



que están en el medio de los dos fenómenos explicados. Esto significa que pese a que han logrado despegarse de las jerarquías inferiores de sus organizaciones, no solo no están próximas a romper el techo de cristal, sino que constantemente padecen altibajos en el transcurrir de sus carreras.

c. Segregación horizontal

La expresión “segregación horizontal” refiere a la distribución de trabajadores/as entre sectores, en este caso en basado en cuestiones de género. En particular, se usa para denotar la concentración de mujeres y varones en distintos sectores que quedan entonces caracterizados por el fuerte predominio de unos/as u otros/as. Esto es resultado tanto de elecciones (aunque el nivel de libertad con el que se efectúan estas es sujeto de debate) como de restricciones, pero es este último factor el que parece influir principalmente dado que las mujeres están persistentemente sobrerrepresentadas en aquellos segmentos peor pagos que no casualmente están vinculados a las actividades de cuidado que le son asignadas tradicionalmente dentro del hogar.

d. Distinto pago por igual tarea

Finalmente, existe la posibilidad de que dos personas exactamente iguales en todas aquellas características relevantes para determinar el salario que son observables y objetivas (edad, nivel educativo, etc.) reciban una remuneración distinta simplemente en base a su identidad sexo-genérica. Para estimar qué porción de la brecha se debe a este



tipo de discriminación existen diversas técnicas econométricas de descomposición y se utiliza por lo general una medida proxy llamada “brecha salarial no explicada”, que es precisamente la porción de la diferencia de ingresos total que no puede atribuirse a la presencia de distintas características objetivas de los individuos.

En este contexto resulta válido preguntarse ¿Cuál es el origen de esta brecha? Y si la diferencia no puede explicarse en distintas características objetivas, entonces un camino a explorar es el del terreno de lo subjetivo. En este sentido, la creación y perpetuación de estereotipos de género opera como un condicionante central en el desarrollo económico de las mujeres. Es que si bien la fuerza de trabajo femenina se ha incrementado sistemáticamente alrededor del mundo en los últimos cincuenta años, en todos los países aún existen normas sociales que limitan las posibilidades de las mujeres en el mundo del trabajo. Por ejemplo, una investigación llevada adelante en 67 países en desarrollo reveló que en promedio, uno de cada cinco varones no estaba de acuerdo con que las mujeres trabajaran fuera del hogar, incluso cuando están calificadas para hacerlo².

La proporción que representan las brechas no explicadas sobre las totales varía significativamente de país a país; sin embargo, si bien a priori puede ser tentador pensar que es suficiente limitarse solamente a eliminar esta porción de la brecha total, es importante recordar que todo ello que queda por fuera de esta parte “no explicada” también remite a distintas formas de desigualdad como por ejemplo la menor posibilidad

²https://www.oxfam.org/sites/www.oxfam.org/files/file_attachments/bp-an-economy-that-works-for-women-020317-en-summ.pdf



de acceso a la educación (como sucede en muchos países) o la asimétrica distribución del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, entre otras.



Hacia un mundo más igual para las mujeres

Este breve repaso de algunas formas de desigualdad en el mercado laboral busca contribuir a la visibilización de la situación en la que se encuentran las mujeres. A pesar de los importantes avances que se han hecho, siguen relegadas a un lugar secundario dentro de la economía. Como se ha desarrollado en la clase, muchos (sino todos) de los indicadores del mercado laboral **presentan importantes falencias para poder capturar aspectos claves de la realidad**. Sin embargo, y aún con sus limitaciones, han logrado retratar una situación de desigualdad económica estructural que constituye un piso de suma importancia. Ser capaces de identificar y explicar un problema constituye un primer paso necesario para poder transformar la realidad.

Bibliografía

- OIT (2016). Las mujeres en el trabajo: tendencias de 2016 (resumen ejecutivo). Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- ONU Mujeres (2015). El progreso de las mujeres en el mundo 2015-2016: transformar las economías para realizar los derechos (ONU Mujeres ed.). Nueva York: ONU Mujeres.

Recursos adicionales

A nivel mundial, la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** es el organismo de las Naciones Unidas que se encarga de recopilar y publicar información sobre la situación laboral de varones y mujeres, salarios, participación de mujeres en posiciones gerenciales, la cobertura jubilatoria o el nivel de protección social, entre muchos otros indicadores. En la mayoría de los casos, los datos presentan promedios globales, regionales e información específica por país, que se obtiene muchas veces de sus propias oficinas de estadísticas.

Disponible en: <http://www.ilo.org/ilostat>

Para América Latina y Caribe es posible encontrar datos sobre empleo (tasa de actividad, empleo y desempleo y remuneraciones) en la página de la **Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)**.

Disponible en:

http://estadisticas.cepal.org/cepalstat/WEB_CEPALSTAT/estadisticasIndicadores.asp?idioma=e

Videos

- Corina Rodríguez Enríquez - Encuentros de Debate Desigualdades de género en el ámbito del Trabajo. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=4RfnnoMhmAU>

