Argentina – Milei quiere empobrecer a las mujeres

Por: Mariana Carbajal
Globalizacion, 12 de octubre 2023
Página 12 11 octubre, 2023

Región: América Latina, Caribe
Tema: Política, Política de Estado y derechos civiles

*El candidato presidencial **Javier Milei** niega que exista la brecha salarial de género –como también niega la violencia de género y el terrorismo de Estado durante la última dictadura militar– y su postura quedó en evidencia en el primer debate presidencial cuando la socialista Myriam Bregman le preguntó directamente sobre el tema.*

Milei es ignorante pero además su ignorancia es peligrosa para las mujeres y diversidades. Si se desconoce el problema no habrá esfuerzos para desarmar las brechas.

No solo le contestó Bregman a Milei. Este lunes, el jurado de la Real Academia de las Ciencias Sueca le otorgó a la estadounidense Claudia Goldin el premio Nobel de Economía, por sus estudios sobre el papel de las mujeres en el mercado laboral. Con un relevamiento de más de 200 años de datos de EE.UU, Goldin puso en evidencia los distintos factores que incidieron en las diferencias de género en los ingresos y las tasas de empleo. Es decir, reveló las razones ocultas de las brechas salariales entre varones y mujeres.

Goldin es la tercera mujer en ganar el Nobel de Economía desde 1969 cuando se empezó a otorgar este galardón por iniciativa y con recursos del Banco de Suecia, y bajo la administración de la Fundación Nobel. En más de medio siglo apenas tres mujeres lo recibieron. Pero Goldin es la primera feminista. Con las lentes feministas se ven otras cosas.

Un aspecto muy interesante que reveló la investigadora es cómo la crianza de hijxs influye en que ganemos más o menos las mujeres. Porque, en realidad, la brecha salarial tiene distintos componentes: La última medición del Indec, del 21 de setiembre, mostró que en el segundo trimestre de 2023, de acuerdo con la Encuesta Permanente de Hogares, el ingreso medio fue de $138.595, pero si se analiza el promedio de ingresos para los varones vemos que se situó en $161.252, mientras que el de las mujeres es considerablemente más bajo: $116.584. Es decir, la diferencia entre el promedio de unos y otras llegó casi a 26,6 por ciento. En otras palabras, los varones ganan casi un 27% más que las mujeres.

Pero como se viene denunciando desde los feminismos –y lo planteó Goldin– esa diferencia no surge de comparar los salarios de un operario y una operaria que tienen la misma función en la misma fábrica. Seguramente ganarán lo mismo, sin brecha (aunque puede haber excepciones). El problema es que en general las mujeres hacen jornadas laborales remuneradas más cortas que los varones; por otra parte, suele haber notables diferencias en los salarios de las ramas en las que se desempeñan (ellos están en mayor proporción en sectores mejor pagos que ellas, lo que se conoce como la segregación horizontal) y además, –otro factor a tener en cuenta– las mujeres acceden a los trabajos más precarizados y no llegan en la misma medida a los puestos de decisión –mejores pago– que los varones. Todos estas aristas influyen en la composición de la brecha. Hay que entender esta matriz. Y Milei no quiere o no le interesa analizarla.

El gran núcleo de la desigualdad laboral lo hemos señalado desde los feminismos hace largo tiempo: las mujeres trabajamos menos horas en promedio en empleos remunerados porque nos hacemos cargo mayoritariamente de las tareas de crianza y cuidados, que es trabajo pero no remunerado.

Veamos algunas cifras: La tasa de empleo de las mujeres es del 48 por ciento y de los varones del 66,6 por ciento, tomando datos del primer trimestre de 2023 (EPH-INDEC),

Nunca antes en la historia hubo tantas mujeres ocupadas. En los hogares sin menores a cargo, la brecha de participación entre mujeres y varones también es muy alta; alcanza el 17%, y con menores en el hogar aumenta al 25%.

Ahora bien, las brechas salariales las encontramos tanto en el sector regulado como en el no regulado y, si bien se puede "suponer" que quienes están bajo convenio cobran lo mismo por una misma tarea, sabemos incluso que en esos contextos puede no ser tan así.

No ingresamos a los mismos puestos ni desarrollamos las mismas tareas, y no solo por la carga de cuidados, sino que ahí las selecciones de personal son claramente sesgadas. ¿A quiénes se les asignan las horas extras, o mejor, quiénes las pueden hacer? Y otra vez la cuestión de los cuidados en el centro de la agenda.

El año que toman licencia por maternidad, las mujeres cobran menos aguinaldo y esa diferencia puede llegar a ser de hasta un 50 por ciento en relación a sus compañeros de trabajo. El proyecto de ampliación de licencias parentales que espera ser tratado en la Cámara de Diputados contempla eliminar esta discriminación al incluir los meses de licencia como aportados en el cálculo previsional.

Como las mujeres suelen entrar y salir del mercado laboral –al ritmo de la crianza de sus hijxss–, acumulan una menor antigüedad en el empleo y perciben en consecuencia, menos remuneración durante el período de vacaciones en relación a los varones. "Las leyes laborales no son neutras en términos de género aunque no sea tan claro verlo. Tienen otras trampas que conspiran contra los salarios femeninos", planteaba el estudio "Una mirada desde las instituciones laborales. Brecha salarial según género", publicado en 2020 por el Instituto de Estudios Sociales en Contextos de Desigualdades (IESCODE) de la Universidad Nacional de José C. Paz (UNPAZ), que dirige Nora Goren. Ese informe alertaba sobre la necesidad de revisar normativas con componentes discriminatorios en la Ley de Contrato de Trabajo y convenios colectivos, que refuerzan la brecha salarial entre varones y mujeres.

En un reciente artículo publicado en *Derecho de Familia*, revista interdisciplinaria de doctrina y jurisprudencia, Goren profundiza sobre el análisis de las desigualdades de género en el mundo del trabajo como otra forma de violencia laboral. "Hablar de desigualdades nos da más margen para hablar de subordinación y discriminación hacia las feminidades y otras identidades, y a lo que sucede con ellas en contextos diferentes. Es en ese sentido que nos interesa abordar cómo se expresa la desigualdad en el trabajo y en espacios sindicales, y cuáles son los factores que la subyacen", propone Goren en "La violencia de género como fenómeno complejo". Goren advierte que con resolver la desigual distribución de tareas de cuidados entre mujeres y varones no hará desaparecer las brechas.

Y cita datos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS), vinculados a la cobertura y los salarios efectivos pagados en los 50 convenios colectivos de trabajo (CCT) de mayor alcance que dan cuenta de esas brechas: en los sectores mejores pagos las

mujeres casi no están siendo contratadas. Por ejemplo, en el convenio de la construcción, sólo hay un 2% de mujeres; en el de camioneros, un 5%; en el de choferes de colectivos (UTA), un 3%; en petroleros, un 6% y en encargados de edificio, solo un 29% de mujeres.

En cambio, en el ámbito de sanidad hay un 77% de mujeres; en el de no docentes de escuelas privadas, un 71%; en centros de contacto (call-centers), un 72%; en maestranza, un 66%.

A la vez, en casi todos los CCT también se observa que las mujeres perciben menores salarios, tanto en actividades masculinizadas como feminizadas. Por ejemplo, en el convenio de encargados de edificios –ámbito masculinizado–, las mujeres cobran un salario medio que representa un 49% del salario de los varones, señala Goren en su artículo. En los rubros hotelero y textil, más feminizados, ellas ganan el 84 y el 92 por ciento del salario de ellos, respectivamente.

“Es importante resolver el tema de los cuidados como un factor central para generar mayores oportunidades para las feminidades. No obstante, también hay que tener presente las desigualdades implícitas en las instituciones laborales, como leyes y convenios, así como también aquellos factores intrínsecos a los propios puestos de trabajo que hacen que se demande para ciertos puestos de trabajo a mujeres y para otros a varones. En ese sentido, es pensar que los puestos de trabajo dejen de tener sexo”, plantea Goren.

Desconocer las brechas salariales –y la complejidad de su composición– profundiza las desigualdades y en consecuencia, empobrece aún más a las mujeres.

Mariana Carbajal

La fuente original de este artículo es Página 12
Derechos de autor © Mariana Carbajal, Página 12, 2023

Comentario sobre artículos de Globalización en nuestra página de Facebook
Conviértase en miembro de Globalización

Artículos de: **Mariana Carbajal**

Disclaimer: The contents of this article are of sole responsibility of the author(s). The Centre for Research on Globalization will not be responsible for any inaccurate or incorrect statement in this article. The Center of Research on Globalization grants permission to cross-post original Global Research articles on community internet sites as long as the text & title are not modified. The source and the author's copyright must be displayed. For publication of Global Research articles in print or other forms including commercial internet sites, contact: publications@globalresearch.ca

www.globalresearch.ca contains copyrighted material the use of which has not always been specifically authorized by the copyright owner. We are making such material available to our readers under the provisions of "fair use" in an effort to advance a better understanding of political, economic and social issues. The material on this site is distributed without profit to those who have expressed a prior interest in receiving it for research and educational purposes. If you wish to use copyrighted material for purposes other than "fair use" you must request permission from the copyright owner.

For media inquiries: publications@globalresearch.ca