

## **La discriminación laboral y los bajos salarios:**

### **Perpetúan la pobreza de las trabajadoras**

**Silvia Escóbar –Investigadora del CEDLA**

Las mujeres siguen aumentando su presencia en el trabajo remunerado aunque a un ritmo inferior en comparación con la década de los noventa y por debajo del que presentan los hombres. Además, persisten desventajas en su inserción laboral que las relega a los puestos de trabajo de menor jerarquía y calidad que no pueden ser únicamente explicadas por la estructura o por la dinámica del empleo, sino también por otras dimensiones sociales entre las que se encuentran las relaciones de poder y los estereotipos de género que definen lo que la sociedad espera de un hombre o de una mujer.

Entre éstos, la tipificación del hombre como “proveedor” y de la mujer como responsable de las tareas de hogar, la percepción del trabajo femenino como complementario al de los hombres o la definición de ciertas ocupaciones como femeninas y otras como masculinas.

A pesar que el papel del hombre como principal sostén de la familia se ha ido modificando por el deterioro progresivo de sus condiciones laborales a nivel global y también en el país, esto no cambia para nada el hecho que las mujeres sigan siendo responsables en forma casi exclusiva de la crianza, educación de los hijos y de las tareas del hogar; los hombres siguen participando poco y de manera muy selectiva. Esta asignación que la sociedad hace del trabajo doméstico a las mujeres, ocasiona una serie de trabas, tensiones y hasta conflictos para su desarrollo laboral. Mientras tanto, los empleadores también despliegan una serie de prejuicios con relación al trabajo femenino, que refuerzan las desventajas que deben enfrentar en su relación con el mundo laboral.

El ámbito del trabajo se configura así como uno de los espacios donde operan discriminaciones de género que actúan como barreras de inserción y/o de movilidad de las mujeres en las ocupaciones más dinámicas y con mayores potencialidades de desarrollo (segregación horizontal) o en funciones directivas, de supervisión y profesionales (segregación vertical). Este es un factor determinante de la calidad del empleo femenino y de su evolución.

Sin cambios en el tiempo, las posibilidades de trabajo para las mujeres siguen

concentradas en las actividades de servicios y el comercio, donde se ocupan ocho de cada diez y, en las ocupaciones consideradas tradicionalmente “femeninas”: vendedoras, maestras, enfermeras, empleadas de oficina y aseo, cocineras, empleadas de servicios de atención al cliente y empleadas domésticas en hogares ajenos. Estas ocupaciones generalmente coinciden con aquellas donde existen menores niveles salariales. Asimismo, con una leve mejoría después de una década, apenas dos de cada diez mujeres ocupa un puesto calificado, ya sea directivo, profesional o técnico.

Una de las manifestaciones de la segregación ocupacional en el acceso al empleo se verifica en la administración pública; si bien el número de funcionarios(as) se ha duplicado en una década, la presencia de mujeres (30%) es todavía limitada en comparación con los hombres. Esto ocurre a pesar de que se han venido cerrando las brechas de escolaridad que las separaban de los hombres; mientras esto sucede en el propio ámbito estatal, la discriminación por razones de género en el trabajo sigue campeando en el ámbito empresarial privado.

Además, las mujeres siempre ganan menos que los hombres en todas las posiciones y grupos ocupacionales. Esta diferencia salarial no se debe solamente a que se ubican en los trabajos menos calificados, temporales o de tiempo parcial, sino a que las mujeres son objeto de discriminación salarial: aunque cuenten con niveles iguales o superiores de escolaridad y desempeñen el mismo tipo de ocupaciones que los hombres, sus remuneraciones son inferiores.

Sin cambios significativos en el tiempo, las mujeres ganan en promedio el 67% del salario que obtienen los hombres, solamente en el grupo de profesionales y técnicos la brecha alcanza el 80%. Inclusive cuando se compara la diferencia de ingresos por sexo entre los trabajadores independientes, las diferencias en contra de las mujeres son mayores, porque están concentradas en ocupaciones que se realizan con escaso capital y les generan bajos retornos.

Además del desigual acceso a los empleos y trabajos de calidad, estos indicadores son una muestra del grado en que la sociedad desvaloriza el trabajo que realizan las mujeres y del carácter suplementario que se les asigna, una concepción que es funcional al aumento de su explotación en todos los sectores del mercado de trabajo. Un indicador global del grado en que la fuerza laboral femenina está remunerada por debajo de su valor (costo de los bienes y servicios necesarios para su reproducción fisiológica y social), es aquel que



muestra que siendo el 45% de la población asalariada en las ciudades, solamente reciben el 30% de toda la masa salarial (OBESS-CEDLA, 2011).

Por último, en una sociedad como la boliviana donde el 80% de los hogares depende solamente de los ingresos del trabajo para vivir, el hecho de tener o no tener trabajo, así como ganar tan poco como las mujeres, repercute en la persistencia de elevados niveles de pobreza urbana. De acuerdo con la información de la encuesta de hogares del INE-2012, en los centros urbanos del país, aun teniendo trabajo, una de cada cuatro mujeres, estaba en situación de pobreza por ingresos.

Estos son algunos indicadores que muestran los pasos tímidos con los que se avanza en la lucha contra la discriminación laboral de las mujeres, queda pues un camino muy largo por recorrer, lo que exige una mayor articulación de intereses y el fortalecimiento de la acción colectiva de las trabajadoras en todos los espacios posibles, incluidos los sindicatos, para avanzar en la conquista y ejercicio de sus derechos laborales y hacer que las políticas contra todas las formas de discriminación no se queden solamente en el ámbito discursivo o de la publicidad.