

**Página/12**

Principal	Secciones	↓	Suplementos	↓	Anteriores	Correo
-----------	-----------	---	-------------	---	------------	--------

<input type="text"/>	Buscar	Búsqueda avanzada
----------------------	--------	-------------------

Edición del Viernes, 03 de Marzo de 2006|[Hoy](#)[Ingresar](#)|[Registrarse](#)[\[abrir\]](#)

Secciones

**LAS12**

Las/12|Viernes, 03 de Marzo de 2006

internacional

## Europa las prefiere solas

**El Parlamento europeo todavía está analizando un informe que se presentó la semana pasada sobre trabajo y estereotipos de género que confirmó las presunciones con que se lo encaró: faltan mujeres en puestos directivos, la vida privada influy**



Las oportunidades de empleo para las mujeres no dependen únicamente del nivel de educación, sino también de las habilidades que demuestren en el mercado laboral y, en gran medida, de la posibilidad de combinar la vida privada y la laboral.



Por Sandra Chaher

Una madre soltera polaca es acosada por su jefe para que abandone el trabajo cuando queda embarazada de su tercer hijo bajo la presunción de que no realizará bien su tarea si tiene que ocuparse también de la crianza. Una mujer divorciada de la República Checa perdió su empleo a los 50 años porque la empresa decidió hacer un ajuste –en el que quedaron afuera sólo empleadas mujeres– y no encuentra un nuevo trabajo por “ser mayor” y estar “excesivamente calificada”. En 1992, Ivana, una búlgara de 40 años, fundó junto a dos socios y una socia una empresa en la que ella era la líder indiscutida; sin embargo los tres eligieron a uno de los varones como presidente porque era el mayor y “porque para gozar de autoridad es necesario ser varón”. Ocho años después, el hombre despidió a sus antiguos socios, quienes se arrepintieron de haberse dejado llevar por el estereotipo y no nombrar presidenta a Ivana.

Los tres casos pertenecen a países recientemente integrados a la Unión Europea, o que aspiran a ser parte de ella, e integran

una investigación encargada por la Comisión Europea con el objetivo de contar con herramientas de análisis que permitan el diseño de políticas públicas homogéneas que a la vez contemplen la diversidad de cada región.

El trabajo fue realizado por la Asociación de Organizaciones de Empresarias del Mediterráneo (Afaemme, con sede en Barcelona), en colaboración con ONG de Europa Central y del Este: KARAT Coalition, Women's Alliance for Development (WAD, de Bulgaria) y la Asociación de mujeres empresarias de Grecia (SEGE), y se presentó el 23 de febrero en el Parlamento Europeo.

En la investigación, llamada Eliminación de los estereotipos de género en el mercado laboral y empresarial. Plan de acción transnacional promovido por organizaciones de mujeres empresarias y de igualdad de género, fueron analizados 12 países. Diez integran la Unión desde hace poco tiempo –Chipre, Malta, Polonia, Letonia, Estonia, Lituania, República Checa, Eslovaquia, Eslovenia, Hungría– y dos son candidatos –Bulgaria y Rumania–.

### **Confirmado**

Los resultados del análisis de Afaemme coincidieron con las tendencias generales recogidas en investigaciones previas: ausencia de legislación sobre equidad de género y no discriminación, falta de poder de lobby de las asociaciones de mujeres y de empresarias, dificultad para poner en práctica las buenas normas de seguridad social del antiguo bloque soviético debido a los cambios del mercado laboral (un ejemplo de esto es Agnieszka, la madre polaca cuyo caso se describe al comienzo de la nota), falta de actualización de las leyes a la nueva realidad de familias monoparentales –con jefas de hogar y a la vez poco insertas en el mercado laboral–, alto nivel educativo de las mujeres –superior al de los varones– que contrasta con la peor remuneración que ellas obtienen por similares trabajos y con la segregación profesional que las limita a empleos estereotipados como “empleos de mujeres”, y falta de documentación sobre la situación de las empresarias y de las trabajadoras en general.

### **Altas esferas**

Según el estudio, el porcentaje de mujeres empresarias en algunos países alcanza un tercio o más del total de patronos y empresarios, aunque en la mayoría de los casos la participación va del 15% al 30%, una cifra bastante alta si la comparamos con Argentina –donde según una nota publicada en este suplemento en diciembre del 2005, sólo el 1,75 por ciento de las empresas está a cargo de mujeres–, pero incluso también para la Unión Europea, según señala el informe. “Desde el punto de vista de la política, esto significa la adopción de una serie de medidas para aumentar el número de mujeres empresarias, así como para apoyar y reforzar la labor de los que ya trabajan como autoempleados o empresarios”, se señala en la investigación de Afaemme, ya que si bien las mujeres y los varones empresarios se enfrentan a las mismas dificultades a la hora de establecer y consolidar su empresa, “la diferencia es que cada uno tiene a su disposición diferentes respuestas y apoyos”.

Esto tiene que ver con los estereotipos imperantes. Lo habitual es considerar que la mayoría de las mujeres que inician un negocio lo hacen dentro del “sector ligero –medicina, educación, servicios sociales, sociedad civil, industria textil, cosmética y de la alimentación– porque no tienen recursos o valentía para crear una empresa seria y de gran envergadura”, lo cual tiene su correlato a la hora de pedir un préstamo: los emprendimientos propuestos por varones son considerados más necesarios que los de las mujeres.

Pero a veces la discriminación no sólo es negada sino que hay una construcción conceptual que la legitima, como en Bulgaria. Allí se considera que “los negocios son de género neutro” y que tanto empresarios como empresarias se enfrentan a los mismos problemas, con lo cual ninguno merece apoyo ni programas especiales. El informe de Afaemme, en este sentido, resalta la necesidad de las medidas de discriminación positiva para todo el mercado laboral de la UE: “Sin programas de formación, incentivos económicos, sistemas de supervisión y programas especiales de motivación para mujeres, los estereotipos y barreras existentes a los que se tienen que enfrentar las mujeres no se podrían superar”.

### **Que sea por el capital**

Según un estudio realizado en el año 2001 en la UE, y citado en esta investigación, existe una fuerte correlación positiva entre la igualdad de género y el crecimiento económico de un país: la primera estimula al segundo. La contribución de las mujeres al crecimiento del PBI entre 1970 y 1990 en algunos de los países más importantes de la UE –Reino Unido, Alemania y Suecia– se calcula que fue entre un 25% y un 45%, con lo cual, señala el informe, “malgastar el capital humano masculino y femenino derivado de la inactividad y el desempleo acarrea un crecimiento más limitado y un número menor de puestos de trabajo”.

Sin embargo, mayor ocupación no implica necesariamente más reconocimiento, sino la utilización por parte de las empresas de un recurso humano formado, hábil, dócil y barato. En el informe del 2001 se señala que entre los puestos de trabajo de alta calificación que ocuparon las mujeres en la UE de los 15 –los países nucleados originalmente y los más desarrollados– “aún existe una cantidad escasa de directivas y supervisoras en comparación con los mismos trabajos en el caso de los hombres”. Incluso en el sector ligero –integrado mayormente por mujeres– son los varones quienes ocupan la mayor

cantidad de puestos directivos.

Otra de las conclusiones de la investigación de Afaemme es la diferencia cualitativa de las trabajadoras de los nuevos Estados miembro de la UE en relación con los integrantes más antiguos de la comunidad: mayor nivel educativo; tasa más elevada de actividad y de participación, y tasa de empleo superior. Sin embargo, el informe sostiene que en los doce países estudiados las oportunidades de empleo para las mujeres no dependen únicamente del nivel de educación, sino también de las habilidades que demuestren en el mercado laboral y, en gran medida, de la posibilidad de combinar la vida privada y la laboral. “Por lo tanto –recomiendan–, la oportunidad de trabajar a tiempo parcial o en jornada reducida sería una cuestión importante a tener en cuenta.” Aunque –alertan–, si bien el trabajo a tiempo parcial se ha entendido como una forma de reconciliar la vida profesional y familiar, “en determinados sectores se considera como una perpetuación del papel reproductivo en la sociedad, que hace que la integración completa de la mujer en las tareas que se le pueden asignar se posponga, así como una falta de apoyo por parte de las autoridades”. 1



Abrir ↓

Mis Recortes: 0 [0%]

[Principal](#)|[Secciones](#)|[Suplementos](#)|[Rosario/12](#)|[Anteriores](#)|[Búsqueda](#)|[Correo](#)|[Publicidad](#)|[Institucional](#)

**Página/12** HOSTED BY 

© 2005 [www.pagina12.com.ar](http://www.pagina12.com.ar)|República Argentina|Todos los Derechos Reservados