



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

EL TRABAJO EN CONFLICTO. Dinámicas y expresiones en el contexto actual

BUENOS AIRES, 2, 3 Y 4 DE AGOSTO DE 2017

Grupo Temático N° 6: Género, mercado de trabajo y cuidado:

Coordinadores: Laura Pautassi, Florencia Antoniou, Andrea Voria.

Desigualdad de género en el mercado laboral argentino actual

Autor/es: Florencia Vozzi (Economista UBA)

E – mails: florenciavozzi@gmail.com

Autor/es: Rocío Lafuente Duarte (Socióloga UBA)

E – mails: rocio_lafuente@hotmail.com

Pertenencia institucional: Centro de Estudios para el Desarrollo Nacional Atenea.

Índice

Introducción.....	2
Diferencias en la participación laboral de hombres y mujeres.....	3
Características ocupacionales por sexo	9
El cuidado en la agenda pública	18
Conclusión.....	19

Introducción

Como toda relación social, el género establece una jerarquía que determina la distribución de actividades y espacios bajo los que se organiza la sociedad. Como consecuencia, las tareas indispensables para la reproducción de la vida son asignadas de forma distinta a hombres y mujeres, de acuerdo a los roles construidos sobre cada uno de ellos.

Esta distribución social particular de obligaciones y responsabilidades genera un doble impacto. En primer lugar, produce una división en el hogar, en tanto se asigna a las mujeres las actividades domésticas y de cuidado de la familia, mientras que los hombres son perpetuados en el rol de proveedores principales del sustento económico del hogar. Pero además, en segundo lugar, provoca que las mujeres que acceden al mercado de trabajo remunerado lo hagan de forma muy diferente a los hombres, por someterse a una doble jornada laboral: una dentro del hogar sin remuneración, y otra fuera del hogar, donde el empleo remunerado sufre las consecuencias del primero.

El objetivo general de este trabajo es ofrecer un diagnóstico sobre la situación laboral de las mujeres en el mercado de trabajo urbano argentino en la actualidad. Los objetivos específicos de esta ponencia son caracterizar la situación laboral de las mujeres y presentar las principales diferencias respecto a la inserción laboral masculina, asumiendo que la presencia de menores en los hogares es un determinante fundamental que contribuye a aumentar esas diferencias.

Para eso, a partir del procesamiento de la Encuesta Permanente de Hogares correspondiente al 4to trimestre de 2016, se estudiarán las diferencias en la participación laboral de mujeres y varones para luego presentar las características ocupacionales por sexo, en términos de horas trabajadas, rama de actividad en la que se insertan y jerarquía alcanzada¹.

En términos generales, los estudios de género se han difundido fuertemente en los últimos años gracias a las crecientes investigaciones con perspectiva de género y feministas

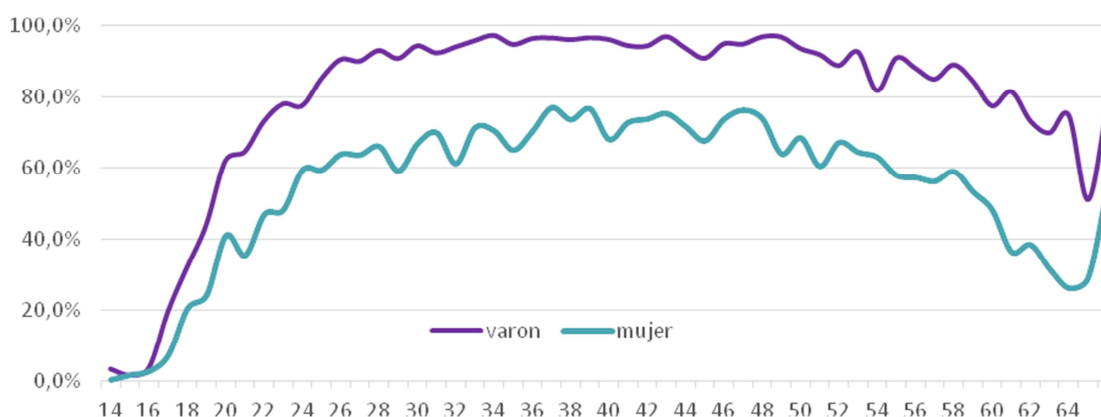
¹Nota metodológica: para el procesamiento de los datos estadísticos y la construcción de los indicadores se consideró sólo a los individuos de entre 14 y 65 años de edad. Para estudiar el efecto desigualador de la presencia de niños en los hogares, se consideró a los menores de 6 años, independientemente del tipo de parentesco de estos con el encuestado.

que fueron evidenciando la invisibilidad de este enfoque en las políticas, análisis y mediciones socio-económicas. Sin embargo, no abundan los trabajos orientados a cuantificar los efectos de dicha desigualdad en el mercado de trabajo². Por tal motivo, este trabajo ofrece un aporte estadístico descriptivo actualizado del estado de situación de las mujeres en el mercado laboral argentino, un diagnóstico que pueda servir como insumo para la revisión y el diseño de políticas públicas orientadas a reducir la brecha de género y a proveer a varones y mujeres las herramientas necesarias para articular las tareas de cuidado con el mundo laboral.

Diferencias en la participación laboral de hombres y mujeres

En los últimos 30 años, la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo se aceleró considerablemente, lo que puede interpretarse como un avance en términos de igualdad³. Sin embargo, la no corresponsabilización de las tareas de cuidado y la continua asignación de roles tradicionales sigue impidiendo una verdadera igualdad entre varones y mujeres. En efecto, la inserción laboral femenina sigue estando fuertemente determinada por los cambios propios del ciclo familiar.

Gráfico 1. Tasa de actividad según edad, por sexo (en %)



Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC.

²Por supuesto existen importantes y valiosas investigaciones que sirven de antecedente, todos enmarcados en la economía feminista. Sin duda Valeria Esquivel, Corina Rodríguez, y Catalina Wainerman son las autoras que mayores aportes realizaron en los estudios de la Economía del Cuidado. Asimismo, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social en sus diversos informes y boletines de género publica periódicamente indicadores sobre la temática, y la CTA ha divulgado algunos informes interesantes sobre brechas de género en el ámbito laboral.

³Dicha inserción no se tradujo necesariamente en mayores niveles de ocupación, dado que en la década de los 90' la mayor oferta laboral no fue absorbida, aumentando la desocupación.

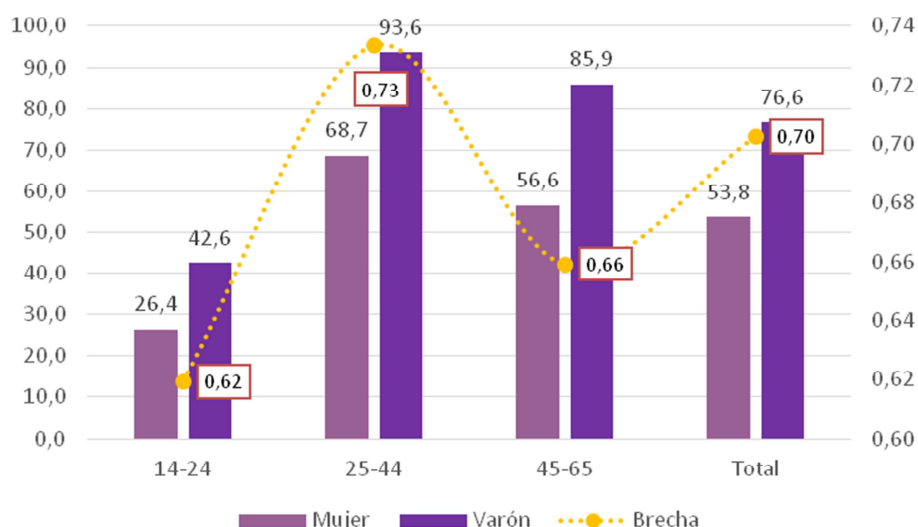
Las mujeres presentan una tasa de actividad laboral marcadamente oscilante, que refleja una mayor inestabilidad en términos de permanencia en el mercado laboral—tanto como ocupadas como desocupadas— respecto de la de los varones. Tal como se observa en el gráfico 1, estas entradas y salidas recurrentes se concentran entre los 24 y 45 años.

A su vez, se detecta una relativa “demora” en el ingreso al mercado laboral por parte de las mujeres, que se da aproximadamente dos años más tarde que el de los varones.

En términos promedios, la tasa de actividad laboral femenina es de 53,8% y la masculina llega a 76,6%. Esta diferencia de más de 20 puntos porcentuales sigue siendo aún hoy llamativamente alta.

Considerando distintos grupos de edad (gráfico 2), se observa que los hombres y mujeres de entre 25 y 44 años —grupo que tiene los niveles de participación laboral más altos— presentan mayor igualdad, con una brecha⁴ de 0,73 puntos. Sin embargo, mientras la tasa de actividad de los varones de entre 25 y 44 años es 93,6%, la de las mujeres es bastante más baja (68,7%).

Gráfico 2. Tasa de actividad según grupo etario, por sexo (en %)



Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC

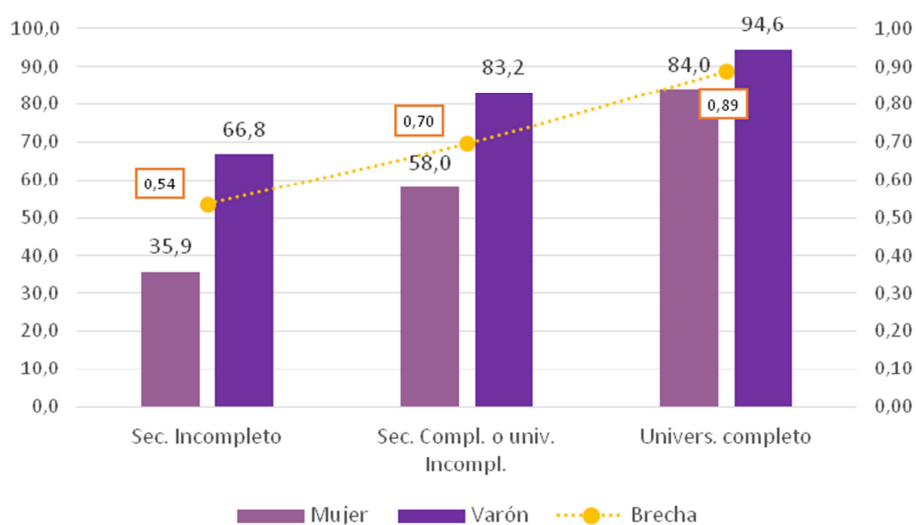
⁴La brecha es la relación entre el valor del indicador correspondiente a las mujeres respecto del valor del mismo indicador para el caso de los hombres, siendo la situación de igualdad igual a 1.

La mayor diferencia se encuentra entre los más jóvenes, lo que puede deberse a la relativa demora en la inserción laboral femenina mencionada previamente.

Ahora bien, estas diferencias se ven influenciadas por distintos factores socioeconómicos y demográficos, como el nivel educativo alcanzado y la presencia de menores en el hogar.

La correlación positiva entre la educación y la situación laboral alcanza a hombres y mujeres, pero también impacta favorablemente sobre los niveles de igualdad. En ese sentido, en el gráfico 3 se observa que la tasa de actividad, tanto femenina como masculina, es mayor a medida que aumentan las credenciales educativas de los individuos, y que la brecha de género entre las personas que poseen un nivel universitario, si bien no representa una total igualdad, es significativamente menor que la de las personas con niveles educativos inferiores.

Gráfico 3. Tasa de actividad según nivel educativo, por sexo (en %)



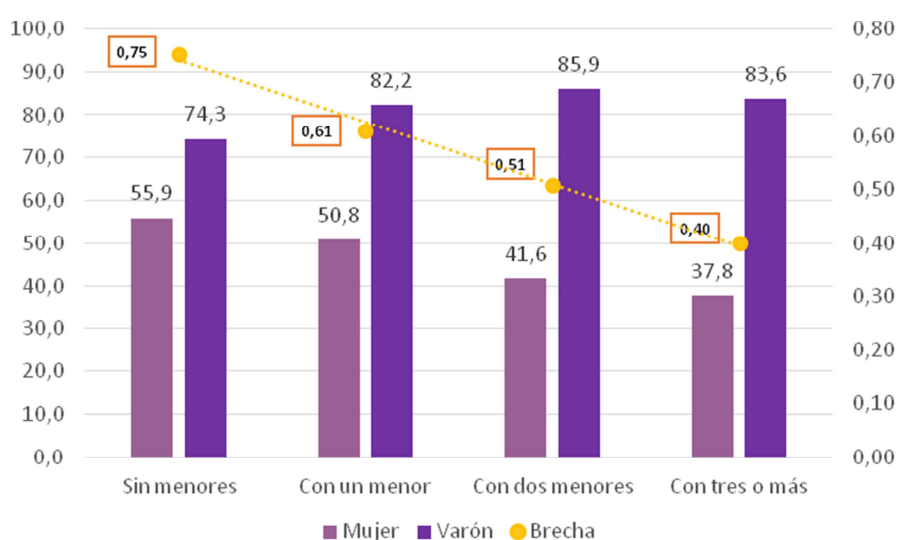
Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC

En contraposición, aquellas mujeres que poseen el nivel secundario incompleto ven muy limitado su ingreso al mercado laboral, dado que sólo 1 de cada 3 mujeres en esa situación tiene o busca trabajo. En el caso de los hombres, poseer tal nivel educativo no impacta tan negativamente, dado que acceden igualmente al mercado laboral 2 de cada 3 individuos. En consecuencia, puede afirmarse que la educación es un componente igualador, también en términos de género.

Como se dijo previamente, el rol tradicionalmente construido que recae sobre las mujeres ha determinado que sean las responsables sociales de todas aquellas actividades domésticas propias del ámbito privado, mientras que los varones históricamente han sido consagrados al ámbito público, de contacto con el exterior, manteniendo la función de ser los principales proveedores económico del hogar⁵. Una de las principales tareas domésticas se asocia al cuidado de personas dependientes, principalmente chicos y chicas menores de edad que requieren ser asistidos para sobrevivir.

Para verificar la hipótesis de que estas tareas de cuidado impactan negativamente en la tasa de actividad femenina, se muestran a continuación los distintos niveles de participación laboral según el número de menores dependientes en el hogar.

Gráfico 4. Tasa de actividad según número de menores en el hogar, por sexo (en %)



Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC

Como se puede observar en el gráfico 4, a medida que aumenta la cantidad de menores en el hogar las mujeres se retiran del mercado de trabajo, cayendo casi 20 puntos porcentuales la tasa de actividad entre las que no conviven con chicos y chicas (55,9%) y

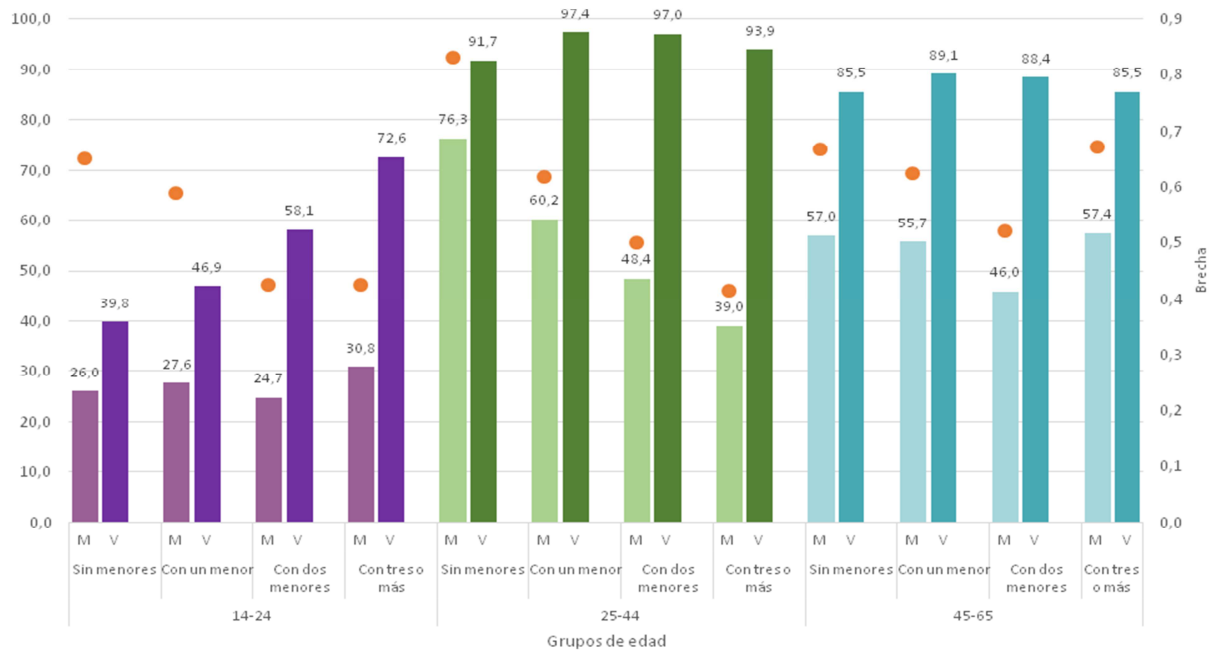
⁵La economía feminista refuta este modelo armónico “beckeriano”, y pone en evidencia la idea de conflicto permanente en las familias. No obstante, resalta que si bien dicho modelo posee nula capacidad explicativa, es utilizado para la planificación de las políticas públicas y es la base ideológica para la regulación laboral.

las que lo hacen con tres o más (37,8%). Sucede lo opuesto en el caso de los varones: la actividad laboral aumenta si conviven con menores. En términos de igualdad, la brecha de género pasa de 0,74 en el caso de los hogares en los que no hay menores a 0,40, en aquellos donde hay tres menores o más. De esta manera, la convivencia con menores en el hogar opera como un factor desigualador en el caso del género. Esta situación pone en evidencia la vigencia de los estereotipos de género, al observarse una transferencia de responsabilidades desde el trabajo productivo al reproductivo en el caso de las mujeres.

Si se quiere profundizar el análisis, sería lógico suponer que la mayor presencia de menores no impacta de igual forma en todos los hogares, sino que también se ve influida por la edad y educación de quienes lo componen.

Como se observa en el gráfico 5, en el caso de los varones más jóvenes, la convivencia con menores sería determinante para su inserción laboral (la tasa de actividad pasa de 39,8% sin menores a 72,6% en el caso de tres menores), mientras que entre las mujeres jóvenes la presencia de menores no sería tan influyente en su participación laboral (sólo varía de 26,0% a 30,8%). En cambio, entre las edades centrales de 25 a 45 años, sí se observa un retiro del mercado por parte de las mujeres a medida que conviven con más menores.

Gráfico 5. Tasa de actividad según número de menores en el hogar y grupo etario, por sexo (en %)

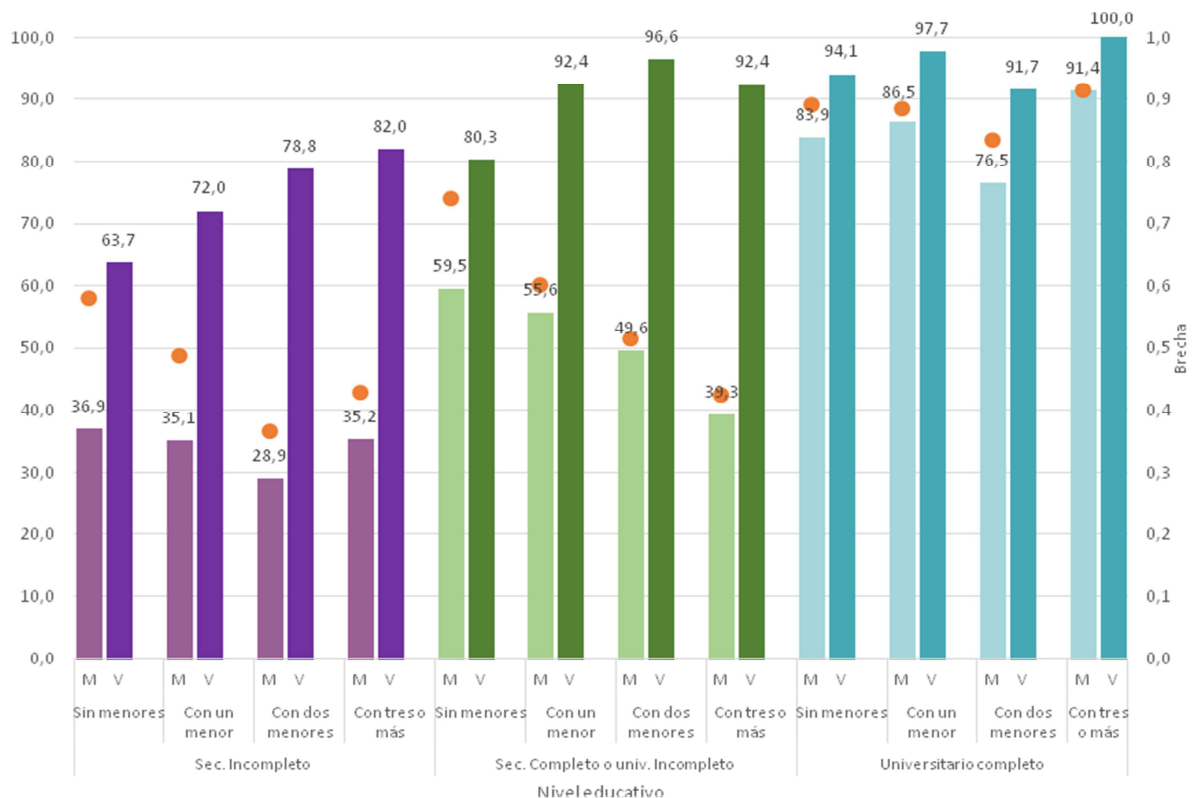


Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC

En términos educativos (gráfico 6), las mujeres con nivel secundario incompleto -que en promedio presentan una tasa de actividad laboral baja- ven levemente reducida su participación laboral ante la presencia de menores en el hogar, mientras que los varones en igual situación sí se ven afectados por este tipo de convivencia, por lo que la brecha de género en este grupo que es significativamente alta, tiende a aumentar.

En cambio, los hombres y mujeres con nivel educativo universitario completo -que como se dijo anteriormente presentan mayores niveles de igualdad en términos de participación laboral- ante una mayor presencia de menores en el hogar, incrementan su participación laboral (con excepción de los hogares con dos menores). En consecuencia, en este grupo la brecha de género se mantiene e incluso hasta mejora a medida que se convive con más chicos y chicas, pudiendo interpretarse que estos hogares distribuyen de forma más equitativa el peso de las tareas cuidado.

Gráfico 6. Tasa de actividad según número de menores en el hogar y nivel educativo, por sexo (en %).



Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC

Asimismo, es llamativo que entre aquellas mujeres que conviven con tres o más menores, la tasa de actividad de las que poseen nivel educativo universitario completo casi triplica a la de las menos educadas.

Ahora bien, todo esto puede ser explicado por la posibilidad de que, por un lado, las mujeres con mayor nivel educativo acceden a trabajos de mayor calidad, lo que incentiva su permanencia en el mercado laboral, y por otro, a que por lo general las mujeres con mayor nivel educativo provienen, y forman a su vez, hogares de estratos socio-económicos medios o altos, lo que involucra también mayores recursos para sostener, vía contratación de servicios privados de cuidados de los mayores y los niños, su participación en el mercado (MTEYSS, 2005).

Características ocupacionales por sexo

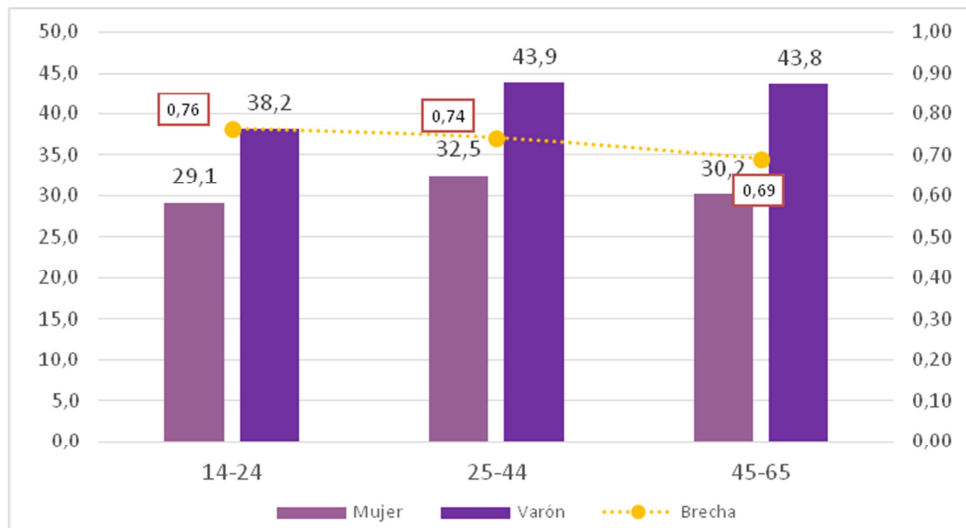
Adquiere especial relevancia describir las características que poseen los trabajos en los que se insertan las mujeres, específicamente respecto de la cantidad de horas que trabajan,

las actividades económicas en las que se insertan, la jerarquía ocupacional a la que acceden y los salarios que perciben.

En relación a la duración de la jornada laboral, gracias a la amplia difusión de las encuestas sobre uso del tiempo es sabido que, considerando tanto el tiempo de trabajo remunerado como el del trabajo doméstico y de cuidado realizado en los hogares, las mujeres trabajan en total más tiempo que los hombres.⁶

Considerando sólo el tiempo dedicado al mercado de trabajo, en promedio las mujeres ocupadas trabajan 31,3 horas por semana, mientras que los varones dedican 42,9 horas semanales. Al analizar las horas trabajadas según distintos grupos etarios (gráfico 7), las mujeres de entre 25 y 44 años son las que más tiempo destinan al trabajo (32,5 horas promedio). La mayor diferencia entre varones y mujeres ocurre en ese mismo grupo etario, siendo que los varones trabajan en promedio casi 44 horas, más de diez horas semanales más que las mujeres.

Gráfico 7. Horas trabajadas en promedio por semana en la ocupación principal por los asalariados y asalariadas según grupo etario por sexo (en %)



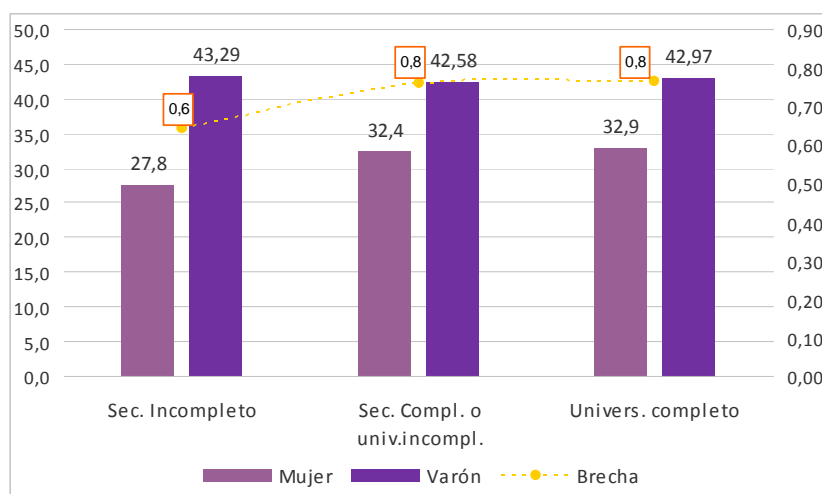
Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC

⁶Según la Encuesta de Uso del tiempo realizada en el 2005 para la Ciudad de Buenos Aires, mientras que los varones dedican el 6:48 horas por día, las mujeres trabajan en total 7:03 horas. (Esquivel, 2009).

Ahora bien, al observar la cantidad de horas trabajadas según nivel educativo (gráfico 8) se advierte que las mujeres con estudios universitarios completos son las que más tiempo destinan al trabajo remunerado, llegando a casi 33 horas promedio por semana. El salto cuantitativo más importante se da entre las mujeres con secundario incompleto y las que poseen nivel educativo secundario completo o universitario incompleto, que pasan a trabajar una hora más por día.

Con respecto a los varones, se observa que en todos los niveles educativos las mujeres dedican un tiempo de trabajo remunerado significativamente inferior. Esta diferencia se profundiza en el grupo que posee secundario incompleto, en el que las mujeres trabajan en promedio casi 28 horas semanales, mientras que los varones superan las 43 horas, dando como resultado una elevada brecha de género (0,6 puntos).

Gráfico 8. Horas trabajadas en promedio por semana en la ocupación principal por los asalariados y asalariadas según nivel educativo, por sexo (en %)

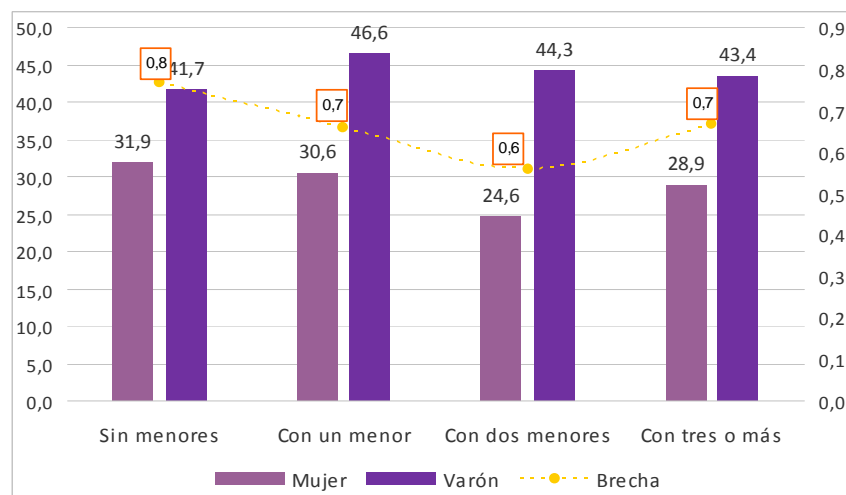


Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC

En el gráfico 9, que muestra la duración de la jornada laboral según el número de menores en el hogar se observa que las mujeres que conviven sin menores trabajan casi 32

horas por semana, mientras que las que conviven con tres o más destinan en promedio 3 horas menos que las primeras a su ocupación principal. Las mujeres con dos menores presentan la jornada mínima, con una duración de 24,6 horas semanales.

Gráfico 9. Horas trabajadas en promedio por semana en la ocupación principal por los asalariados y asalariadas según número de menores en el hogar, por sexo (en %)



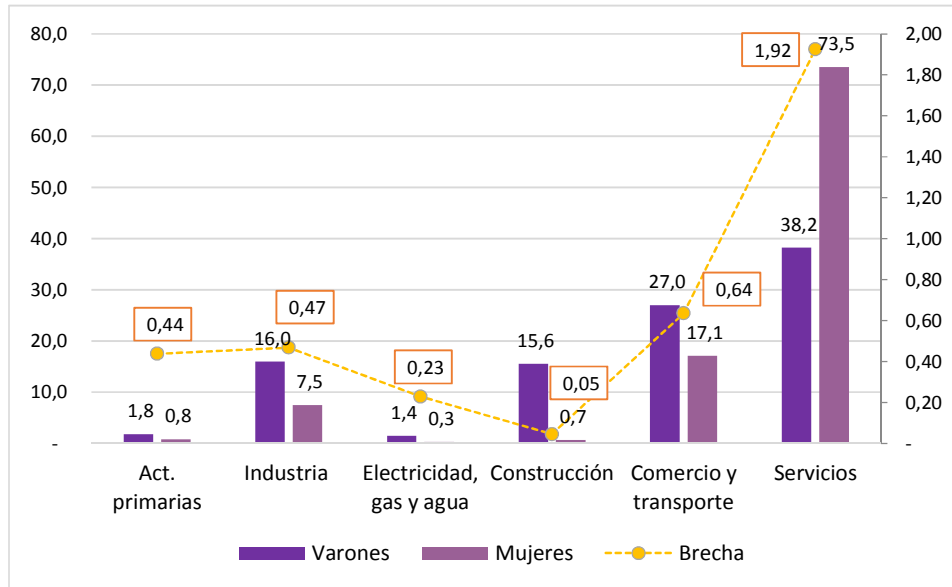
Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC

En resumen, se verifica una vez más, que la presencia de menores en el hogar no sólo actúa como condicionante en la decisión de las mujeres de participar del mercado de trabajo, sino que también influye en la cantidad de horas efectivamente destinadas a la jornada laboral remunerada. Cabe destacar que en este caso, la cantidad de menores también parece influir negativamente en la dedicación horaria de los hombres en el mercado de trabajo, siendo que el paso de la convivencia de un menor a tres, la duración de la jornada cae en más de 3 horas semanales. Sin embargo, al revés que en el caso de las mujeres, la presencia de un menor frente a la situación de ausencia de menores en el hogar, coincide con un aumento de las horas promedio destinadas por los varones a su ocupación principal.

A la hora de estudiar las distintas formas de inserción laboral, adquiere relevancia analizar la segregación ocupacional por género que caracteriza a la estructura del mercado laboral. La segregación de carácter horizontal es la que opera entre varones y mujeres

dentro de la estructura productiva, en trabajos con similares requerimientos, dando como resultado una inserción diferencial por sexo según las distintas actividades económicas.

Gráfico 10. Distribución de los ocupados y ocupadas según actividad económica*, por sexo (en %)



Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC

*Según el Clasificador de Actividades Económicas para Encuestas Sociodemográficas del MERCOSUR –CAES MERCOSUR-

La estructura ocupacional que se presenta en el gráfico 10 muestra que casi tres de cada cuatro mujeres se inserta en el sector de servicios. En el caso de los varones apenas alrededor del 38% trabaja en servicios, casi la mitad que las mujeres.

Tabla 1. Distribución de los ocupados y ocupadas dentro del sector servicios, por sexo

Sector servicios desagregado	Varones (%)	Mujeres (%)	Brecha
Servicio doméstico	0,4	17,7	47,56
Administración pública	8,1	8,8	1,09
Enseñanza	4,0	14,4	3,62
Salud	3,1	10,6	3,37
Resto de los servicios	22,6	22,0	0,97
Total	38,2	73,5	1,92

Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC

Ahora bien, dentro del rubro servicios se encuentran la docencia, la salud, y el servicio doméstico, sectores tradicionalmente feminizados. La brecha más alta de participación de las mujeres con respecto a los varones tiene lugar en el servicio doméstico (tabla 1).

Al observar estos datos se puede afirmar que la estructura ocupacional reproduce la asignación de tareas que históricamente se le han adjudicado a las mujeres en el ámbito doméstico, basada en la creencia de que poseen “naturalmente” una mayor sensibilidad y capacidades asociadas a lo afectivo. En consecuencia, todas las actividades que proveen bienestar y calidad de vida a las personas son mayormente realizadas por mujeres⁷. Por el contrario, las actividades “masculinizadas” son aquellas asociadas a lo racional y al uso de la fuerza física. Es por eso que, por ejemplo, la construcción demanda casi en su totalidad mano de obra masculina.

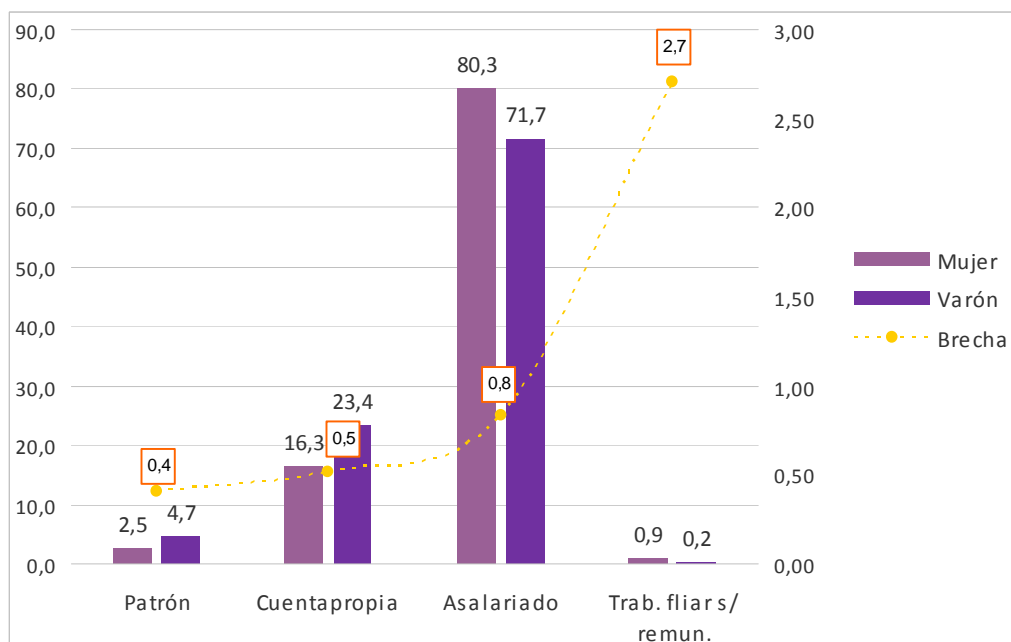
Cabe destacar que sólo se registra una distribución cercana a la igualdad entre ambos sexos en la administración pública.

La segregación ocupacional también puede manifestarse en forma vertical, es decir, a través de los distintos niveles jerárquicos que pueden desempeñar los trabajadores y trabajadoras en sus ocupaciones.

En primer lugar se observa la distribución de varones y mujeres según la categoría ocupacional que han declarado ocupar en la EPH. En el gráfico 11 se observa que hay casi del doble de patrones varones que mujeres en igual condición, alcanzando una brecha entre géneros de 0,4; mientras que los trabajadores familiares sin remuneración son principalmente mujeres, con el correlato de una elevada brecha de 2,7. Sin embargo, ambas categorías son poco significativas, en tanto que la mayoría de los ocupados son asalariados.

Gráfico 11. Categoría ocupacional por sexo (en %)

⁷ Pese a la importancia económica de estas tareas, al asociarse lo doméstico con tareas “reproductivas”, y sólo lo “productivo” a lo que tiene valor (y por ende, precio) se generan importantes diferencias en términos de las remuneraciones percibidas por los trabajadores y trabajadoras.

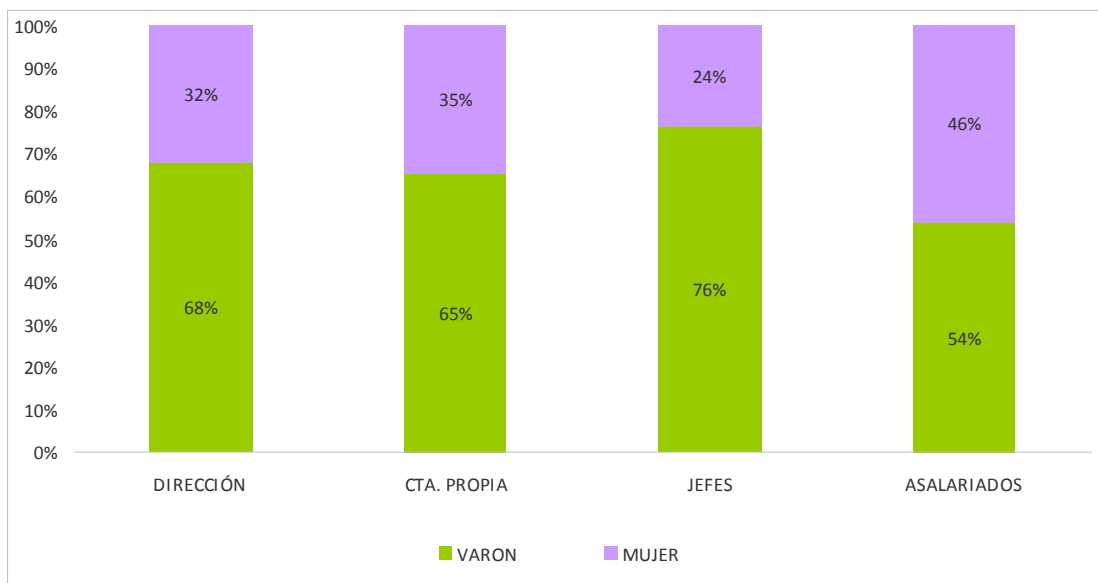


Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC.

En segundo lugar, en el gráfico 12, se observa cómo es la distribución en los distintos niveles jerárquicos de la ocupación principal de los encuestados según sexo⁸. Primero, el nivel jerárquico que evidencia una mayor diferencia en detrimento de la participación de las mujeres es el de jefatura, ya que apenas un cuarto de los ocupados que se desempeñan como jefes son mujeres. Segundo, solo un tercio de los ocupados que desempeñan puestos de dirección son mujeres.

Gráfico 12. Jerarquía ocupacional* por sexo (en %)

⁸Información obtenida en base las respuestas declaradas por los encuestados respecto de la posición que ocupan, según el Clasificador Nacional de Ocupaciones –CON-Versión 2001-).



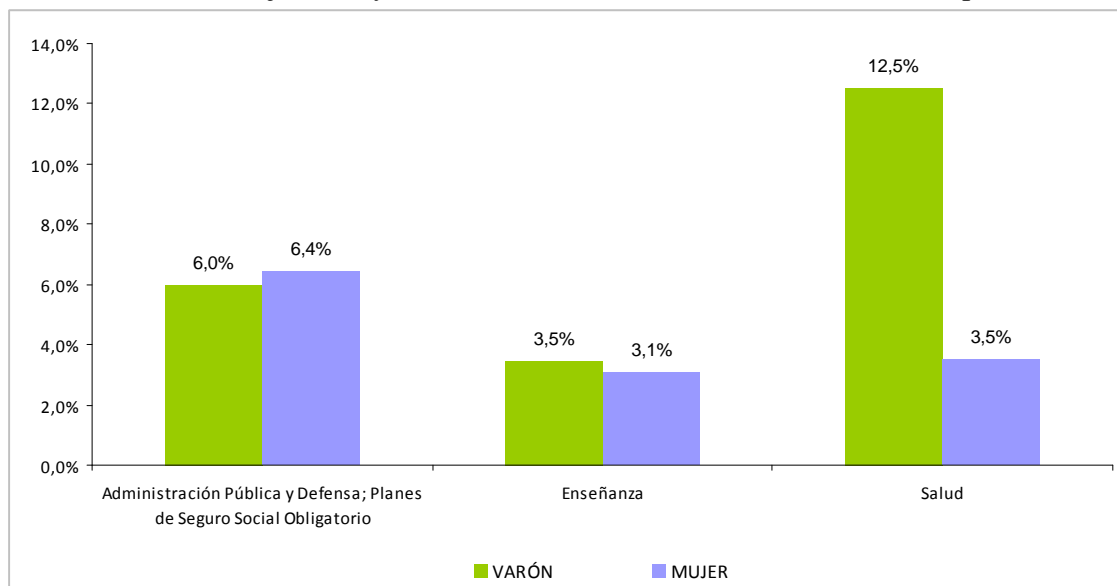
Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC.

*Según Clasificador de Actividades Económicas para Encuestas Sociodemográficas del MERCOSUR –CAES MERCOSUR-)

Esta situación evidencia la persistencia lo que los estudios de género denominan “techo de cristal”, fenómeno que describe las barreras socioculturales invisibles que limitan el crecimiento profesional de las mujeres dentro de las organizaciones y restringen el acceso de las mismas a los espacios de toma de decisiones, a pesar de estar igualmente preparadas que los varones. Las mujeres también padecen un “piso pegajoso”, que alude a las fuerzas que relegan a las mujeres a dedicarse a la familia y al hogar, y les impide independizarse del ámbito privado.

Al observar los cargos desempeñados por rama económica, se destaca que inclusive en el sector servicios, en el que se encuentran las actividades más feminizadas (ver tabla 1), no se corrobora una proporcionalidad de dicha feminización en los puestos de dirección y jefatura, tal como se muestra en el gráfico 13.

Gráfico 13. Puestos de jefatura y dirección* en actividades del sector servicios por sexo (en %)



Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC

*Según Clasificador de Actividades Económicas para Encuestas Sociodemográficas del MERCOSUR –CAES MERCOSUR-) y Clasificador Nacional de Ocupaciones –CON-Versión 2001-).

Nota: no se consideró al servicio doméstico dado que casi no posee cargos jerárquicos.

Mientras que el 10,6% de las mujeres se inserta en el sector de salud, solo el 3,5% lo hace en puestos de jefatura y dirección. En el caso de los varones sólo el 3,1% se inserta en este sector, pero el 12,5% lo hace en los niveles jerárquicos más elevados. Sólo se observa una paridad en la administración pública, en línea con lo que se señaló anteriormente. Y además se observa una elevada disparidad

El cuidado en la agenda pública

A pesar de tratarse de las tareas necesarias para sostener la base material de la vida, y que contribuyen -al igual que otros trabajos- a generar valor⁹, el trabajo doméstico no cuenta con igual reputación social que el resto de los trabajos. Por este motivo, cuando estas tareas se familiarizan, no se remuneran, y cuando se tercerizan al mercado (bajo contratación de servicios) presentan remuneraciones muy inferiores que el resto de las actividades pagas¹⁰.

Como se mostró previamente, esto arrastra numerosas consecuencias, que recaen principalmente sobre la inserción laboral de las mujeres, dado que son ellas las responsables, socialmente asignadas, de este tipo de trabajos.

Para dar respuesta a esta situación, es fundamental diseñar e implementar políticas públicas que permitan fortalecer estructuras de conciliación entre el trabajo remunerado y el trabajo doméstico y de cuidado.

En ese sentido, se debe impulsar una reorganización social del cuidado¹¹, promoviendo la desfamiliarización de estas tareas y trasladando esa responsabilidad al Estado. Solamente brindado servicios públicos de cuidado de calidad podrá garantizarse una verdadera igualdad de género en el acceso al mercado laboral y en la construcción de las trayectorias laborales, sin penalizar a las familias que no pueden mercantilizar este tipo de servicios.

A su vez, es necesario revisar la regulación laboral vigente en nuestro país, la cual ha sido elaborada bajo el supuesto de que las mujeres dependen económicamente de los varones. La extensión de las licencias paternales es central para estimular un involucramiento temprano y sostenido de los padres en la crianza de los niños. Asimismo, la flexibilización de las licencias familiares, como por ejemplo la de excedencia post

⁹Incluso existen estudios que estiman la contribución del trabajo doméstico no remunerado al PBI. Los mismos sugieren que la no remuneración de este tipo de tareas supone en la economía de cualquier país un ahorro del gasto no menor al 35 por ciento del PBI (Durán, 2012)

¹⁰Esto hace que, en promedio, las mujeres siguen ganando significativamente menos que los varones. Para el 4ºtrim de 2016 las mujeres asalariadas percibieron en promedio \$7.815 en concepto de ingresos laborales, un 20% menos que los varones (\$10.015).

¹¹La organización social del cuidado se refiere a la manera en que las Familias, el Estado y el Mercado distribuyen actualmente el cuidado. Algunas autoras también incluyen a la Comunidad como uno de los pilares de esa organización. Tradicionalmente se denomina a este esquema como “diamante del cuidado”, (Rodríguez y Pautassi, 2014; Faur, 2014).

nacimiento o adopción, es sumamente necesaria para que la misma sea utilizada tanto por la madre como por el padre.

Por último, debe ponerse de manifiesto que las políticas con perspectiva de género son transversales a todas las políticas públicas, por lo que una intervención estatal que promueva verdaderamente la igualdad debe ser integral. En ese sentido, todas las acciones estatales deben ser diseñadas de forma coordinada, con la finalidad de que las mismas partan de un mismo diagnóstico y sean aplicadas de forma coherente con una mirada igualitaria de género.

Conclusión

A partir del análisis de los últimos datos provistos por la EPH, se ha observado que el mercado de trabajo es una esfera de la vida social que continúa manifestando y reforzando las diferencias entre varones y mujeres. La principal preocupación radica en que, en tanto el trabajo doméstico y de cuidado siga siendo mayormente asignado a las mujeres, su posición dentro y fuera del hogar seguirá estando subordinada a las necesidades familiares.

Como se ha visto, el nivel educativo alcanzado y la convivencia con menores en el hogar son dos factores que adquieren central relevancia a la hora de estudiar la situación laboral de las mujeres.

Se ha observado que a medida que aumenta la cantidad de menores en el hogar, las mujeres se retiran del mercado de trabajo (cayendo 20 puntos porcentuales la tasa de actividad) y que sucede lo opuesto en el caso de los varones (cuya tasa aumenta 10 puntos porcentuales). En conclusión, puede afirmarse que la convivencia con menores en el hogar opera como un factor desigualador, al verificarse una transferencia de responsabilidades desde el trabajo productivo al reproductivo en el caso de las mujeres. Esta situación de retiro se concentra entre los 25 y 45 años, por lo que puede estar asociada a la maternidad.

Se ha destacado también que las mujeres y hombres que poseen mayor nivel educativo distribuyen de forma más equitativa las responsabilidades derivadas del cuidado de menores, y tienden a presentar similares tasas de participación laboral. No obstante, se ha resaltado que esta situación puede ser explicada por la mayor posibilidad de este grupo de contratar servicios de cuidado privados, y así asegurar su participación en el mercado.

Respecto de las características ocupacionales de las mujeres que logran ser contratadas, se ha observado que en promedio trabajan remuneradamente cerca de diez horas semanales

menos que los varones, y que la convivencia con menores impacta más en la duración de la jornada de ellas.

En lo que se refiere a la segregación horizontal, se ha visto que las actividades en las que se insertan las mujeres siguen siendo principalmente Servicios, que concentra el 73% de las asalariadas. Dentro de esta categoría se destacan la docencia, salud, y servicio doméstico, sectores tradicionalmente feminizados. De igual forma, se mostró que el acceso de las mujeres a los cargos de jefatura y dirección continua siendo muy limitado, ya que solo un cuarto de los jefes y solo un tercio de los directores son mujeres.

Lo llamativo es que aquellos sectores que se encuentran tradicionalmente feminizados, no tienen en cuenta esa representatividad a la hora de ocupar los cargos de mayor jerarquía. Es decir, a pesar de contar con más mujeres que varones, esas ramas priorizan a estos últimos en las posiciones más altas. Esta situación evidencia la conformación de una estructura ocupacional en la que las mujeres padecen segregación vertical y muestra la resistencia del “techo de cristal”.

En conclusión, la segmentación del mercado sigue operando en detrimento de las mujeres. Si bien la desigualdad de género es reconocida y repudiada cada vez más por la sociedad, cuantificar la magnitud de esas diferencias -de las que todos son conscientes- es sumamente necesario si se quiere verdaderamente plantear un cambio serio.

Este diagnóstico actualizado pretende funcionar como un disparador de reflexiones más profundas, que contribuyan al diseño de políticas orientadas a fortalecer estructuras de conciliación entre el trabajo remunerado y el doméstico, donde el Estado sea un actor central.

Bibliografía

Contartese D. y Maceira V. (2005) Diagnóstico sobre la situación laboral de las mujeres Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, MTEYSS.

Esquivel, V. (2009). Uso del tiempo en la ciudad de Buenos Aires, UNGS, Los Polvorines.

Esquivel, V. (2011). La Economía del Cuidado en América Latina: Poniendo a los cuidados en el centro de la agenda, PNUD, El Salvador.

Faur, E.(2014) El cuidado infantil en el siglo XXI, Siglo veintiuno , Buenos Aires.

Goren N. y Diaz E. (2013). Inequidades laborales: las brechas de género en el trabajo y los salarios, Centro de Estudios Mujer y Trabajo, CTA, Buenos Aires.

Ministerio de Economía y Finanzas de la Nación (2015). Características de la fuerza de trabajo femenina. Las diferencias respecto del hombre, Buenos Aires.

Novick, M; Rojo S. y Castillo V.(2008). El trabajo femenino en la post convertibilidad. Argentina 2003 – 2007. Naciones Unidas, Santiago de Chile.

Pautassi, L y RodriguezEnriquez, C. (2014). La organización social del cuidado de niños y niñas. Elementos para la construcción de una agenda de cuidados en Argentina. Equipo Latinoamericano de Justicia y Género – ELA.

Torrado, S. (1998), "La familia como unidad de análisis en censos y encuestas de hogares", en S. Torrado, Familia y diferenciación social, EUDEBA, Buenos Aires.

Wainerman, C. (2007), "Familia, trabajo y relaciones de género", en M.A. Carbonero Gamundi y S. Levín (comps.), Entre familia y trabajo. Relaciones, conflictos y políticas de género en Europa y América Latina, Homo Sapiens, Rosario.

Wainerman, C. (2005), La vida cotidiana en las nuevas familias. ¿Una revolución estancada? Buenos Aires, Lumière. Capítulo 3: "Del varón proveedor a la pareja de proveedores. Una revolución en las familias"