

Grupo 14: Género, trabajo y mercado laboral
Coordinación: Laura Pautáis - lpautassi@arnet.com.ar
Carla Zibecchi - carlazibecchi@hotmail.com

Gestión productiva y diferenciales en la inserción laboral de varones y mujeres. Estudio de cuatro ramas de actividad.

Marta Novick
mnovick@trabajo.gov.ar

Victoria Castillo
vcastill@trabajo.gov.ar

Sofía Rojo Brizuela
srojo@trabajo.gov.ar

Lucía Tumini
ltumini@trabajo.gov.ar

Subsecretaria de Programación Técnica y Estudios Laborales- Ministerio de Empleo, Trabajo y Seguridad Social

Introducción

La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo de la Argentina es un proceso cuyos inicios se remontan a la década del 60, vinculado a diferentes factores entre los cuales se destacan el acceso de las mujeres a mayores niveles educativos y otras transformaciones culturales que influyeron en el cambio de las pautas de fecundidad. Este proceso avanzó de manera gradual entre los '60 y los '80, acelerándose durante los '90, asociado con el aumento del desempleo y el deterioro de los salarios reales de los jefes varones. Superada la crisis, durante la primera década del 2000, las mujeres mantuvieron las relativamente elevadas tasas de participación que dejaron los '90, es decir, llegaron al mercado de trabajo para quedarse. (Barrancos 2007; Contartese y Maceira 2006; Cerrutti 2000)

No obstante, este proceso hacia la mayor incorporación dejó como resultado un mercado de trabajo con elevada desigualdad entre varones y mujeres en términos de las oportunidades de acceso al empleo y de la brecha salarial. Hacia el año 2006, las mujeres participan del mercado de trabajo en una menor proporción que los varones (38% y 55%), presentan tasas de desempleo más elevadas (12% y 8%), acceden en menor medida al empleo (33%, 50%) mostrando, además,

un mayor grado de precariedad laboral¹. Por lo tanto, acceden en menor medida al empleo registrado, 54% y 64% de las asalariadas y de los asalariados respectivamente. Las trabajadoras perciben ingresos laborales menores que los varones (el ingreso de las mujeres en general representa el 85% del ingreso masculino)² y acceden en menor proporción a cargos de conducción aun presentando mayores niveles educativos, incluso en actividades muy feminizadas. Asimismo, el grado de desigualdad laboral entre sexos varía según los sectores económicos, las ocupaciones, las regiones del país y el nivel educativo de los trabajadores. (Barrancos 2007; Castillo *et al.* 2008; Contartese y Maceira 2006, Cortés 2003).

En los últimos años (2003-2006), en un contexto de mejoras generalizadas en el mercado de trabajo parecería que la desigualdad entre géneros se acentuó. La tasa de desempleo femenino se redujo menos, se amplió la brecha salarial y se detuvo el proceso de feminización del empleo registrado que se observara durante la década de los '90, como resultado de un mayor crecimiento del empleo en las ramas de actividad tradicionalmente masculinas (Castillo *et al.* 2008).

No obstante, se observan sectores que escapan a la tendencia general, evidenciando procesos de feminización de su empleo. Se trata de sectores relativamente pequeños, que no determinan el nivel general y que muestran una evolución hacia una mayor igualdad en términos del acceso al empleo de varones y mujeres. En algunos de estos sectores persisten elevados niveles de desigualdad en términos de las remuneraciones pagadas. (brecha salarial de género)

El presente trabajo avanza estudiando en mayor profundidad las características que asume la organización del trabajo en estos sectores que se feminizan. Se indaga sobre las diferencias que, en estos sectores, presenta la inserción laboral de varones y mujeres (en términos de familias ocupacionales y cargos de conducción), y en qué medida éstas explican las brechas salariales observadas y las diferencias en las condiciones laborales en general de los trabajadores y las trabajadoras.

Con el propósito de aportar elementos a la discusión acerca de las políticas de igualdad de oportunidades para varones y mujeres, se indaga si las diferentes prácticas de gestión productiva (innovación, vinculaciones con el entorno, gestión de calidad) y de recursos humanos de las empresas llevan a diferenciales en el empleo y si las mejores prácticas organizacionales generan mayor equidad. Asimismo, se reflexiona en torno al rol que estarían jugando las instituciones que regulan el mercado laboral sobre la equidad de género.

¹ Empleo no registrado y subempleo horario

² EPH, ocupados plenos, 3er trimestre de 2006.

El estudio se basa en una encuesta realizada sobre una muestra de 240 empresas, representativa de cuatro sectores que avanzaron en el proceso de feminización del empleo. Para analizar la vinculación entre sectores modernos y formas de inserción laboral más igualitarias, se consideraron empresas de desarrollo de software y agencias de publicidad. También se sumaron dos sectores tradicionales, uno de servicios (hoteles) y otro industrial (fabricación de productos químicos cosméticos). Para identificar posibles diferenciales según las prácticas locales, el relevamiento se realizó en dos aglomerados urbanos: Gran Buenos Aires y Gran Córdoba. El documento se compone de cinco secciones. En la primera se presentan brevemente los antecedentes bibliográficos que se utilizarán como marco para definir las hipótesis de la investigación. La segunda está dedicada a comentar las principales características de la encuesta que se utiliza como fuente de información. En las secciones tercera, cuarta y quinta se presenta el análisis de los resultados. La sección sexta presenta las principales conclusiones del documento.

1-Antecedentes

Son numerosas las investigaciones desarrolladas acerca de la problemática de género en el mercado de trabajo. Las principales corrientes teóricas de la economía y de la sociología han realizado importantes aportes identificando las posibles causas de los elevados niveles de inequidad observados en los mercados de trabajo, en términos de la menor participación, las peores condiciones y los menores ingresos laborales que presentan las mujeres. Asimismo, el amplio conjunto de estudios empíricos desarrollados en América latina respalda en mayor o menor medida las derivaciones que surgen de los marcos teóricos. Sumándose a la tradición de trabajos empíricos, el presente estudio, toma algunos elementos de la teoría para enriquecer el análisis de los resultados de la encuesta. Con este objetivo, se presenta una breve reseña de la bibliografía consultada.

Desde la perspectiva de la teoría económica neoclásica, la desigualdad de género sería el resultado de las mayores responsabilidades domésticas (reproducción, crianza y cuidados) que recaen sobre las mujeres. Esta teoría supone que en los mercados de trabajo, que operan en forma eficiente, los trabajadores maximizan sus ingresos laborales de acuerdo a sus capacidades y circunstancias, y los empresarios optimizan beneficios, mejorando la productividad y reduciendo costos. La mayor carga de trabajo doméstico incrementaría los costos laborales del trabajo femenino, en términos de mayores niveles de ausentismo e impuntualidad, rotación entre empleos y mayores costos de infraestructura (por ejemplo, derivados de la necesidad de disponer de guarderías infantiles). Asimismo, las responsabilidades familiares limitarían las posibilidades

que tienen las mujeres para acumular competencias laborales (capacitación y experiencia), acotando la productividad de su trabajo.

La evidencia empírica para América latina no parece respaldar los supuestos de menor productividad ni los mayores costos laborales para las mujeres. Estudios específicos sobre los diferenciales de costos laborales entre sexos no encontraron, en la Argentina y Chile diferenciales significativos (Berger y Szretter, 2002; Lerda y Todaro, 1996). En el estudio sobre las trayectorias laborales para los trabajadores registrados en la Argentina, las mujeres mostraron una menor rotación entre empleos respecto de los varones (Castillo, 2006). Asimismo, en América latina, las mujeres presentan un elevado nivel educativo, en particular las ocupadas, por lo que resulta poco razonable esperar menores competencias laborales en ellas. En este sentido, Arriagada (2007) observa que se encuentran subutilizadas sus capacidades laborales por el tipo de inserción al que acceden, lo que resulta en una expresión de ineficiencia económica. No obstante, las derivaciones del enfoque neoclásico estarían presentes en las percepciones de los empresarios quienes, en contextos de mercados poco regulados y de elevado desempleo, tienden a aplicar estos criterios con mayor discrecionalidad en el momento de la contratación y/o reestructuración de las plantillas de personal.

Desde otra perspectiva, la teoría de mercados segmentados o duales aporta elementos importantes para comprender la naturaleza de la desigualdad laboral entre hombres y mujeres. Se refiere a situaciones donde grupos de trabajadores con características comparables están compartimentados y aislados (segregados) en segmentos principales y secundarios dentro de la estructura ocupacional de la empresa. Las necesidades derivadas del uso de tecnología y de mayor capacitación laboral, originan un segmento principal que, como requiere de trabajadores estables, ofrece mejores condiciones laborales para retener a los trabajadores. Las mujeres, a quienes se les atribuye una mayor movilidad laboral asociada a la crianza de los niños, tenderían a resultar excluidas del segmento principal de las empresas. Por lo tanto, la teoría predice el acceso a los segmentos secundarios del mercado de trabajo tanto varones como mujeres, mientras que las posibilidades de acceder al segmento principal serían mayoritariamente para los varones. Desde esta perspectiva resulta crucial el proceso de selección de personal, que define cuál es el segmento donde ingresan los trabajadores siendo limitadas las posibilidades de movilidad entre uno y otro segmento. (Piore, 1970; Rumberger and Carnoy, 1980).

Otro plano de segmentación laboral estaría dado por la heterogeneidad del sistema productivo (la tecnología, la estructura organizativa de las firmas, la naturaleza de la demanda del producto y el grado de sindicalización del empleo). (Thomson, 2003)³.

Numerosos estudios empíricos para América latina muestran, en distintas ramas de actividad, que el empleo femenino se concentra en segmentos secundarios del tejido productivo: empresas de menor sofisticación tecnológica y/o ocupaciones donde desarrollan tareas repetitivas y precarias. La inserción laboral menos favorable se cristaliza al resultar las mujeres excluidas de los procesos de capacitación. Estos resultados surgen de los estudios desarrollados para la cadena automotriz del ABC Paulista (Abramo 1999; Leite 2000), el sector industrial de Chile en general, donde se mantiene la tradicional división sexual del trabajo (Abramo y Armijo 1995); la maquila mexicana, donde entre el 60% y el 90% de los empleos en fábricas de ensamble son de mujeres (Buitelar, Padilla y Urrutia 1999; Aguilar Benítez 1998); y las industrias de alimentos y metalmecánica en la Argentina donde la segmentación en tareas repetitivas fue justificada por los empresarios y por los sindicalistas que consideran que ellas son más adaptables a esas tareas (Hernández 1995).

Por su parte, un estudio desarrollado para el sector de los servicios en Chile muestra para este sector una menor discriminación y mayores oportunidades laborales para las mujeres, respecto de la industria. Pero esto ocurre principalmente en las empresas que enfatizan elementos organizacionales dentro de su política de modernización o donde se verifica un esfuerzo explícito por parte de los gerentes hacia la equidad de género. (Abramo y Armijo 1995)

Las teorías neoclásicas y particularmente la de segmentación del mercado laboral aportan elementos importantes para analizar la desigualdad entre sexos en el mundo del trabajo. No obstante, estos no resultan suficientes para comprender los procesos de segregación de ocupaciones en “masculinas” y “femeninas”. Asimismo, diversos estudios en terreno muestran que en los últimos años se ha producido un incremento del empleo femenino en las ocupaciones gerenciales y profesionales, por lo que resulta inapropiado clasificar a las mujeres como un grupo monolítico vinculado al mercado secundario. En este sentido, Araujo Guimaraes (2003) habla de una polarización dentro del empleo industrial femenino. Asimismo, la segregación

³ Desde este enfoque, Beck, Horan y Tolbert II (1978) definen los segmentos principal y periférico a partir de la relación entre el tipo de mercado del producto y la estructura industrial: el segmento principal estaría dominado por empresas grandes que constituyen un sistema de producción oligopolista; este se diferencia de la periferia, caracterizada por pequeñas empresas que operan en un entorno más competitivo. Las empresas que operan en mercados más estables generan empleos primarios.

ocupacional por sexo no siempre replica las divisiones principal y secundaria del mercado de trabajo (Rosemberg 1989; Watts y Rich 1992).

Las perspectivas feministas complementan estas visiones integrando otros factores externos al mercado de trabajo en la explicación de las causas de la segregación. Consideran que algunas de las desventajas que presentan las mujeres en el mercado de trabajo son resultado del patriarcado, que se manifiesta en la posición de subordinación de las mujeres en la familia, el mercado de trabajo y la sociedad en su conjunto. Bajo la división de género del trabajo, los varones son considerados los proveedores del hogar, mientras que las mujeres estarían centradas en la familia; aún cuando se ha incrementado notablemente el número de mujeres que participan en el mercado de trabajo y también de las que son jefas de hogar. (Castells 1997; Anker 1997)

Estas líneas de estudio avanzan analizando cómo los estereotipos de género instalados en la sociedad se trasladan a las ocupaciones. Así, los atributos positivos asociados a las mujeres⁴ contribuyen a considerarlas adecuadas para desarrollar ocupaciones relacionadas con el cuidado, la salud, la educación, el servicio doméstico, el comercio y ocupaciones administrativas, entre otras. (Anker 1998)

Las características negativas⁵ descalificarían a las mujeres para asumir cargos jerárquicos y ocupaciones con calificación técnica y profesional (Anker 1998). Las limitadas posibilidades de ascenso profesional y a cargos de conducción se explicaría porque existe un techo invisible o infranqueable, denominado “techo de cristal” que oculta una discriminación indirecta no presente en las leyes, que se mide por los resultados diferenciales, y es otro mecanismo que define la calidad del empleo al que acceden las mujeres. (Todaro, Abramo y Godoy 2001)

Finalmente, un último grupo de estereotipos⁶, entre los que se encuentra una baja disposición a sindicalizarse, explicarían las principales condiciones de las ocupaciones femeninas como las remuneraciones bajas, la elevada flexibilidad, el menor prestigio social y un acotado poder decisorio⁷. (Anker 1998)

⁴ Disposición natural a ocuparse de los demás, honradez, habilidad en tareas del hogar, destreza manual, y aspecto físico atractivo.

⁵ Renuencia a supervisar el trabajo, menor fuerza física, menor disposición a viajar, menor disposición a afrontar el peligro físico.

⁶ Mayor docilidad, menor inclinación a quejarse del trabajo, menor tendencia a sindicalizarse, mayor disposición a realizar tareas monótonas y repetitivas.

⁷ En este sentido, la tipificación de las ocupaciones (ocupaciones femeninas y masculinas) es lo que determina los patrones de la segregación en el mercado de trabajo y es por ello que la mayoría de los estudios se focalizan en el estudio de las ocupaciones⁷. (Watts y Mc Phail, 2004)

Un estudio realizado en Chile que abarca todos los sectores económicos, concluye que la opinión favorable o desfavorable de los empresarios respecto a las mujeres se explica por definiciones previas de las características de las distintas ocupaciones que tienen poco que ver con elementos técnicos u organizativos y sí con el carácter masculino o femenino socialmente atribuido a las ocupaciones. Las autoras describen la existencia de mecanismos de constitución de un orden de género que caracteriza y clasifica a cierto tipo de empresas y de ocupaciones como más o menos adecuadas para hombres o mujeres definiendo verdaderos “territorios masculinos” y “territorios femeninos” en el mundo del trabajo. (Todaro, Abramo y Godoy 2001)

Los cambios en los paradigmas de producción, caracterizados por su “modernidad” habrían introducido un nuevo patrón de producción y también de organización del trabajo, en el que se destaca la creencia de que el ingreso, la permanencia y la movilidad del trabajador dependerían en gran medida de su capacidad de promover un proceso continuo de mejora de competencias⁸. Es decir, se volverían el resultado de un nuevo conjunto de atributos socialmente valorados (escolaridad, calificación, compromiso con los objetivos de la empresa, aspectos cuyo acceso estaría abierto a todos) cuya novedad residiría en su carácter adquirido, por oposición a las formas adscriptas que antes prevalecían. Así, esta visión universalista debería regir las decisiones de reclutamiento, evaluación y remuneraciones de los trabajadores. En este discurso naturalmente no debería haber lugar para el particularismo que sustenta toda y cualquier forma de discriminación, de prejuicio o de intolerancia, incluyendo la de género. No obstante, un estudio desarrollado para Brasil indica que la industria continúa siendo esencialmente masculina y blanca, no habiéndose alterado mucho el perfil del trabajador que permanece activo, indicando que existen dificultades de acceso de las mujeres a la industria por ser un espacio que da preferencia a los atributos de masculinidad. (Araujo Guimaraes 2003)

Algunos de los elementos aportados por las distintas teorías presentadas, (particularmente por la feminista), se encuentran presentes en una serie de estudios desarrollados para el sector financiero de algunos países de América latina. El estudio sobre las trayectorias laborales en el sector financiero para Chile, Costa Rica y Uruguay mostró que la cultura empresarial del sector se encuentra atravesada por construcciones de género que constituyen un factor determinante en la contratación, ubicación y promoción de las mujeres; incide asimismo en los procesos de capacitación y evaluación de desempeño. No obstante, en las empresas existe un discurso no

⁸ Se ha creado una especie de “territorio de sentido común” que tuvo su núcleo en el discurso empresarial, con ecos en la academia y también en el movimiento sindical.

discriminatorio, de eficiencia y profesionalismo, que dificulta a las mujeres percibir la discriminación que las afecta (Mauro 2004). En el sector financiero de Uruguay las mujeres han ganado espacios en el empleo y en la profesionalización del sector, gracias a las mejoras en los niveles educativos alcanzados, así como a diversos cambios en las actividades que revalorizan las competencias sociales femeninas. Por ejemplo, el “techo de cristal” habría logrado ser traspasado cuando se considera que las mujeres tienen aptitudes especiales para la atención al cliente (Espino 2003). Un estudio que compara las demandas de educación y formación para el sector financiero en la Argentina, Chile, Costa Rica, Ecuador, El Salvador y Uruguay, no encontró diferencias significativas de acceso a la formación para ambos sexos; no obstante, encontró que los varones acceden con mayor frecuencia que las mujeres a aumentos de salarios y a ascensos luego de la capacitación. (Quiñónez Montoro 2005).

2. Datos

Este estudio se basa en los resultados de la *Encuesta de Gestión de Recursos Humanos* que se aplicó en los meses junio y julio de 2007 a 240 responsables de recursos humanos (gerentes del área en caso que ésta exista, o en su defecto los dueños)⁹ de empresas privadas de las ramas: hotelería, agencias de publicidad, desarrollo de software y producción de químicos cosméticos, localizadas en el Gran Buenos Aires y el Gran Córdoba.

La encuesta tuvo como objetivo conocer de qué manera el tipo de gestión de las empresas se vincula con la participación de las mujeres en las estructuras ocupacionales y sus diferenciales de salarios.

Para ello se relevó, en primer lugar, información básica de la empresa (características estructurales y capacidades de gestión) y la composición del empleo y de las remuneraciones según ocupación y sexo del trabajador. En segundo lugar, se aplicó una entrevista para indagar la opinión de las personas responsables de los recursos humanos, respecto de los costos, la productividad y el desempeño de los trabajadores varones y mujeres. En este sentido, es importante destacar que se relevaron expresiones de los imaginarios sociales de los respondentes, ya que las firmas encuestadas, mayoritariamente pequeñas, en general no cuentan con sistemas de información que permitan medir de forma objetiva las dimensiones mencionadas.

⁹ Sólo el 24% de las empresas cuenta con un Area de Recursos Humanos, el 76% restante dicha función es ejercida por los dueños de las empresas, en un 10% de los casos apoyados por el servicio de consultoras externas.

Partiendo del supuesto de que las valoraciones respecto del género y el empleo dependerán también del tipo de ocupación y de la sección de la empresa donde el trabajador o trabajadora se desempeña (pudiendo un mismo empresario opinar si las mujeres son más o menos adecuadas para el trabajo, según la posición que ocupen), la indagación se realizó para las distintas “familias ocupacionales jerárquicamente estructuradas” y para “áreas ocupacionales”, es decir, familias ocupacionales que coinciden con las áreas específicas de los organigramas de las empresas. Estas fueron identificadas de manera previa al trabajo de campo, partiendo del clasificador nacional de ocupaciones del Ministerio de Trabajo de la Argentina, organigramas de empresas de los sectores estudiados, consultas con informantes clave y los resultados de la prueba piloto del cuestionario de esta encuesta.

3- Diferencias en la inserción laboral de varones y mujeres

Como se ha mencionado, este estudio se refiere a sectores que contando con una elevada participación inicial de mujeres han avanzado en procesos de feminización de su empleo. En efecto, en el año 2007 las mujeres, que representaban solamente el 18% del empleo industrial, en químicos cosméticos eran el 51% del empleo de la rama. Por su parte, en servicios, donde la feminización del empleo (42%) es notablemente mayor que en la industria, las agencias de publicidad (50%) y los hoteles (48%), también muestran una situación prácticamente igualitaria en términos del acceso de las mujeres al empleo. Una situación diferente se observa entre las empresas de software, donde sólo el 36% de los trabajadores son mujeres¹⁰.

Si bien en las ramas de actividad estudiadas se observa una situación bastante equitativa en términos de acceso al empleo, la existencia de marcadas brechas salariales indica la existencia de fuertes diferencias en cuanto a la calidad/tipo de empleos a los que acceden varones y mujeres¹¹. Entre las actividades estudiadas, la que presenta mayor brecha salarial¹² es la rama de las agencias de publicidad, donde las mujeres perciben salarios en promedio 46% inferiores que los varones. En químicos y en software el salario femenino es un 30% inferior. Las mujeres que

¹⁰ No obstante, este último sector resulta particularmente interesante debido a su elevado dinamismo y aporte a la creación de empleo femenino.

¹¹ Para este trabajo se aplica un enfoque de brecha promedio donde se comparan los diferenciales de salarios por tiempo completo.

¹² La brecha salarial entre varones y mujeres se calcula como la unidad menos el cociente del salario promedio de las mujeres

sobre el salario promedio de los varones.
$$B = 1 - \frac{W_{Mujeres}}{W_{Varones}}$$

Cuando la brecha es 0 significa igualdad entre salarios; cuando la brecha es positiva y elevada significa una mayor desigualdad, en términos de déficit del salario de las mujeres respecto del de los varones. Cuando la brecha es negativa significa que las remuneraciones de las mujeres son más elevadas que las de los varones.

trabajan en los hoteles son las que menor brecha salarial enfrentan ya que su salario promedio es sólo un 7% menor al de los varones.

Desde el punto de vista de la opinión de los responsables de recursos humanos, no surgen elementos que indiquen que el trabajo de las mujeres sea menos productivo, que implique mayores costos indirectos o que las mujeres presenten menores niveles de capacitación, aspectos que, de darse en la realidad, podrían explicar la menor inserción laboral de las mujeres en software (36%) y las brechas salariales observadas en los cuatro sectores.

La encuesta mostró un muy bajo porcentaje de firmas que se hace cargo de los servicios de guarderías para los hijos de las empleadas, ya sea disponiendo de un lugar en la propia empresa o pagando el servicio de una guardería externa. Este resultado es notable considerando que en las ramas estudiadas las mujeres representan casi la mitad del total del empleo, particularmente considerando que en el país existe una legislación, que obliga a las firmas más grandes a brindar este beneficio laboral a sus trabajadoras.

El 86% de los entrevistados no estuvo de acuerdo con la afirmación que indica que los costos laborales de las mujeres son más elevados¹³ y sólo el 22% opinó que ellas presentan mayor ausentismo. No acuerdan con la existencia de diferenciales en términos de eficiencia, de nivel de capacitación, ni de la disposición a cambiar de empleo. Incluso, según lo expresado, las mujeres resultan más confiables, disciplinadas, con mayor compromiso por el trabajo e interés en capacitarse.

La única valoración negativa respecto al trabajo femenino estuvo dada por las pérdidas de productividad atribuidas a la licencia por maternidad (40% de los respondentes). Si bien, en nuestro país, estas licencias son financiadas por el Sistema de Seguridad Social, la búsqueda y capacitación del reemplazo implica un esfuerzo para la empresa.

Es probable que exista una distancia entre el “discurso políticamente correcto” de las entrevistas y las valoraciones que surgen a la hora de contratar personal para un puesto determinado y es factible que las valoraciones negativas surjan con mayor fuerza con relación a determinadas ocupaciones (y jerarquías ocupacionales) donde existen cuestiones actitudinales asociadas con las capacidades de género.

El estudio de las diferencias en los patrones de inserción laboral que presentan varones y mujeres se realiza, en primer lugar, analizando si los varones y las mujeres se encuentran distribuidos de

¹³ Un 60% estuvo en desacuerdo con la existencia de mayores costos femeninos, mientras que un 20% no estuvo de acuerdo ni en desacuerdo.

manera proporcional en todas las áreas ocupacionales que componen la empresa o si, por el contrario, los trabajadores se encuentran segregados en territorios o áreas ocupacionales de mujeres y de varones, definidas según el predominio de uno y otro sexo. Se considera que un área ocupacional es un territorio mixto o integrado¹⁴ cuando presenta una proporción de varones y de mujeres similar al promedio de la rama. Estos patrones de segregación, reciben una valoración positiva o negativa según las diferencias que generen sobre las condiciones laborales de las mujeres.

En el cuadro 1, se presenta una descripción estilizada del organigrama “típico” de las empresas de cada rama de actividad. Se incluyó, en cada área, la proporción de empleo femenino que allí se desempeña, así como también una breve descripción de las ocupaciones que la componen. A partir de esta información se realizó la clasificación de áreas femeninas, masculinas e integradas o mixtas.

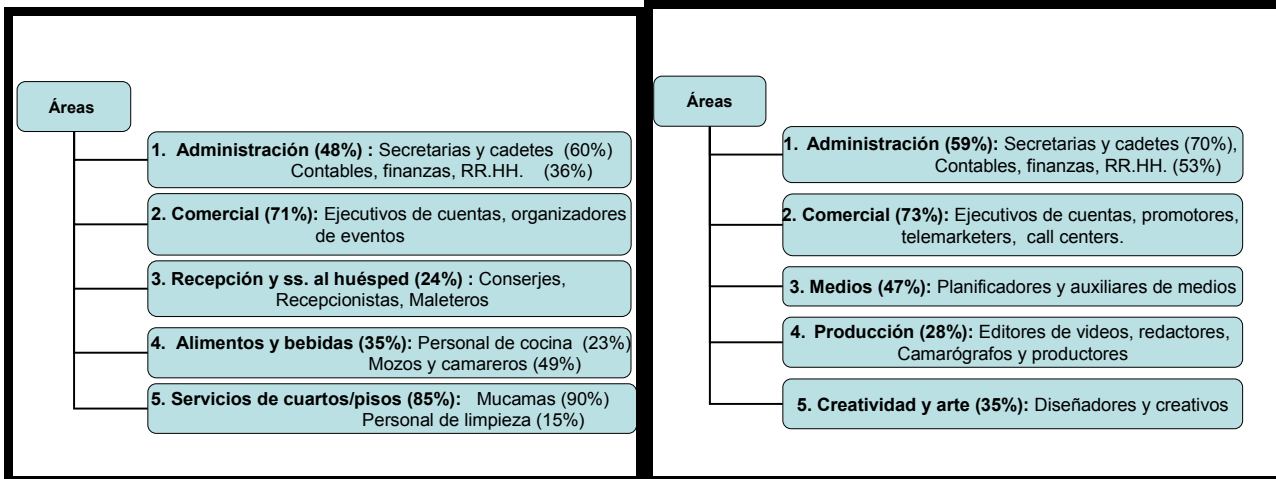
¹⁴ Se consideran territorios integrados (mixtos), a aquellos donde la participación de mujeres se encuentra en un intervalo de 20 puntos más y 20 puntos menos respecto del promedio del sector. En el caso de las empresas de software, donde las mujeres representan el 36% del empleo del sector se considera el siguiente intervalo: 20 puntos más y 10 puntos menos respecto del promedio. El resto se consideran territorios masculinos y femeninos según sea el predominio de trabajadores de uno u otro sexo.

Cuadro 1

PRINCIPALES GRUPOS OCUPACIONALES SEGUN AREAS DE LOS ORGANIGRAMAS DE LAS FIRMAS - TASAS DE FEMINIDAD DEL EMPLEO

HOTELES

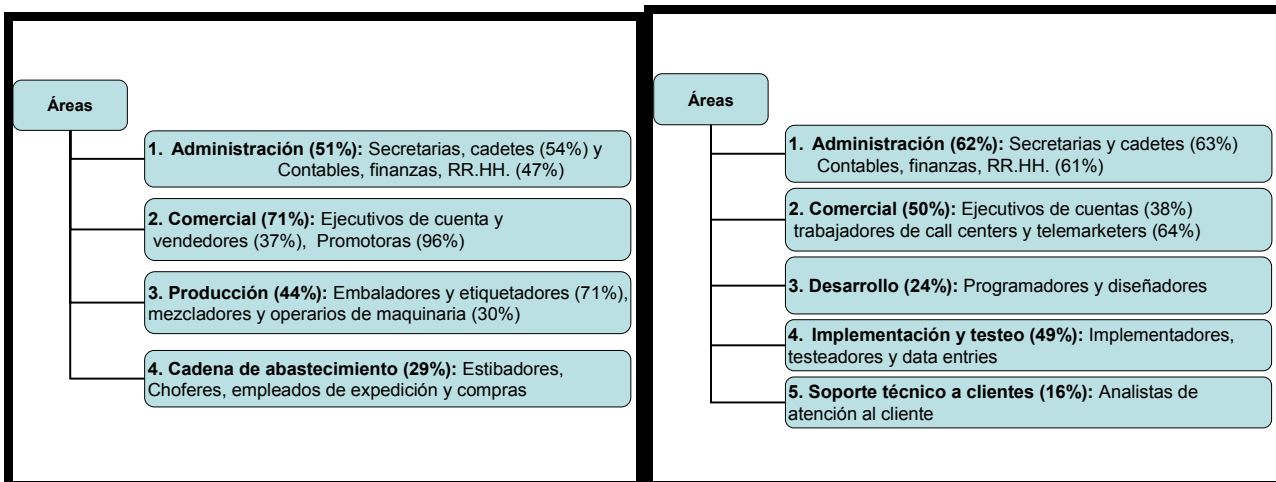
AGENCIAS DE PUBLICIDAD



FABRICACION DE QUIMICOS

DESARROLLO DE SOFTWARE

COSMETICOS



Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, en base a la Encuesta de Gestión de Recursos Humanos.

Se observan algunas características comunes a los cuatro sectores en los patrones de segregación. En términos generales, es elevada la participación de mujeres en las áreas de apoyo. Las

gerencias generales y las áreas de producción tienden a mostrar un predominio de empleo masculino.

En las cuatro ramas estudiadas se observó que la segregación emerge como un fenómeno importante en la estructura del empleo. En efecto, el 60% de los trabajadores/as se desempeña en áreas ocupacionales de mujeres o de varones. Sólo el 40% de los trabajadores /as se desempeñaban en áreas integradas o mixtas. En el caso de las mujeres, el 41% se desempeña en áreas femeninas y el 19% logró acceder a territorios predominantemente masculinos. Por su parte, el 48% de los varones trabaja en áreas masculinas y sólo el 12% en territorios de mujeres.

Si bien no fue objetivo de este estudio analizar los procesos que generan los planos de segregación observados en el empleo, se avanzó indagando cómo son percibidas estas cuestiones en el proceso de selección de personal que llevan adelante las empresas.

En las ramas estudiadas predominan unidades productivas pequeñas y medianas donde son los propietarios quienes desarrollan la gestión de los recursos humanos utilizando escasas herramientas de gestión¹⁵. Los mismos respondentes que habían afirmado no encontrar diferencias entre el trabajo femenino y masculino, en términos de costos y de productividad, al ser interrogados acerca de los aspectos que valoran al momento de contratar nuevo personal para distintas áreas de la empresa, indicaron abiertamente preferir varones para trabajar en las áreas donde predominan los varones y mujeres para las áreas donde predominan las mujeres. Esto indica que una mayor naturalización de los territorios femeninos o masculinos, fundamentada posiblemente en la experiencia, lleva a que los empresarios consideren adecuada e incluso eficiente la segregación horizontal.

El patrón de segregación de varones y mujeres coincide con el patrón de requerimientos de calificación de los puestos¹⁶ ya que las áreas preponderantemente femeninas agrupan puestos con

¹⁵ Entre el 60 y el 70% de las firmas seleccionan personal contando con perfiles formalizados.

¹⁶ La clasificación de los puestos según requerimientos de calificación: surge del 3º dígito del Clasificador Nacional de Ocupaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Las categorías que considera son:

- (i) Ocupaciones de calificación profesional: son aquellas en las que se realizan tareas múltiples, diversas y de secuencia cambiante, que suponen conocimientos teóricos de orden general y específico acerca de las propiedades y características de los objetos e instrumentos de trabajo y de las leyes y reglas que rigen los procesos.
- (ii) Ocupaciones de calificación técnica: son aquellas en las que se realizan tareas generalmente múltiples, diversas y de secuencia cambiante que suponen paralelamente habilidades manipulativas y conocimientos teóricos de orden específico acerca de las propiedades y características de los objetos e instrumentos de trabajo.
- (iii) Ocupaciones de calificación operativa: son aquellas en las que se realizan tareas con cierta secuencia y variedad que suponen atención, rapidez y habilidades manipulativas así como ciertos conocimientos específicos.
- (iv) Ocupaciones no calificadas: son aquellas en las que se realizan tareas de de escasa diversidad, utilizando objetos e instrumentos simples, o en muchos casos del propio cuerpo del trabajador. Estas ocupaciones no requieren de habilidades o conocimientos previos para su ejercicio, salvo algunas breves instrucciones al inicio. (INDEC 2001)

menores requerimientos de calificación, respecto de las áreas masculinas. No sólo las mujeres que trabajan en áreas de mujeres ocupan puestos de trabajo con menores requerimientos de capacitación, en todas las áreas ocupacionales estudiadas (femeninas, masculinas y mixtas) se observó que las mujeres se desempeñan en puestos que requieren calificación baja, mientras que los varones acceden en mayor medida a puestos profesionales y técnicos.

Las ramas de actividad estudiadas constituyen segmentos heterogéneos del tejido productivo desde el punto de vista de los requerimientos de calificaciones. En hoteles y químicos, predominan los puestos de baja calificación (87% y 62% del empleo total respectivamente), en publicidad la calificación media (66%) y en software predominan profesionales y técnicos (52%). No obstante, en todas estas ramas se repite el comportamiento descrito. Hoteles es el sector donde tiende a igualarse el nivel de calificación requerido por los puestos que ocupan varones y mujeres, en torno de un piso de requerimientos de calificación bajos.

Este patrón de inserción laboral femenino concentrado en la base de la pirámide de calificación contrasta con la opinión de los responsables de la gestión de recursos humanos, quienes afirman que las mujeres al ingresar no muestran un nivel de calificación menor que los varones y que una vez ocupadas se interesan más por capacitarse. También contrasta con el mayor número de años de escolarización formal que presentan las mujeres (respecto de los varones) en el total de la población económicamente activa del país.

En el período estudiado, los esfuerzos de capacitación realizados en estas ramas fueron desparejos. Por un lado, los hoteles (35%) y las agencias de publicidad (38%) mostraron una menor frecuencia de firmas que capacitaron al personal durante los 12 meses previos a la encuesta. Por otro lado, entre las fábricas de químicos cosméticos (62%) y las firmas de desarrollo de software (67%) las actividades de capacitación fueron más frecuentes, no obstante, respondiendo a lógicas diferentes: en el caso de los químicos como respuesta a las regulaciones de seguridad y calidad que afectan al sector, mientras que entre las firmas de desarrollo de software la capacitación estaría orientada por el dinamismo tecnológico del sector¹⁷.

Los resultados de la encuesta no confirman cierta sospecha presente en la literatura, en el sentido de que las áreas de mujeres reciben menores esfuerzos de capacitación. No obstante, se observan diferencias sectoriales. Las mujeres acceden en menor proporción a la capacitación en las

¹⁷ Los esfuerzos de capacitación están dirigidos tanto a los trabajadores como al personal directivo a las jefaturas medias o supervisores. Las agencias de publicidad capacitan más al personal directivo y gerencial que a los trabajadores. En el sector software la capacitación está principalmente dirigida a desarrollo y al área comercial. En químicos hacia producción y administración. En los hoteles las áreas de operaciones son las que reciben principalmente la capacitación.

empresas de software y publicidad (sectores más modernos), pero acceden más en los sectores químicos y hoteles. (sectores tradicionales)

Para enriquecer el análisis, identificando aquellas áreas que conformarían el segmento principal de las estructuras, se pidió a los respondentes que indiquen, a su juicio, cuales son aquellas áreas u ocupaciones donde resulta prioritario conservar al personal. No se encontró una asociación entre los segmentos principales así definidos con los territorios masculinos, femeninos o mixtos, ya que entre las áreas claves se encuentran tanto áreas integradas como segregadas¹⁸.

Brechas salariales

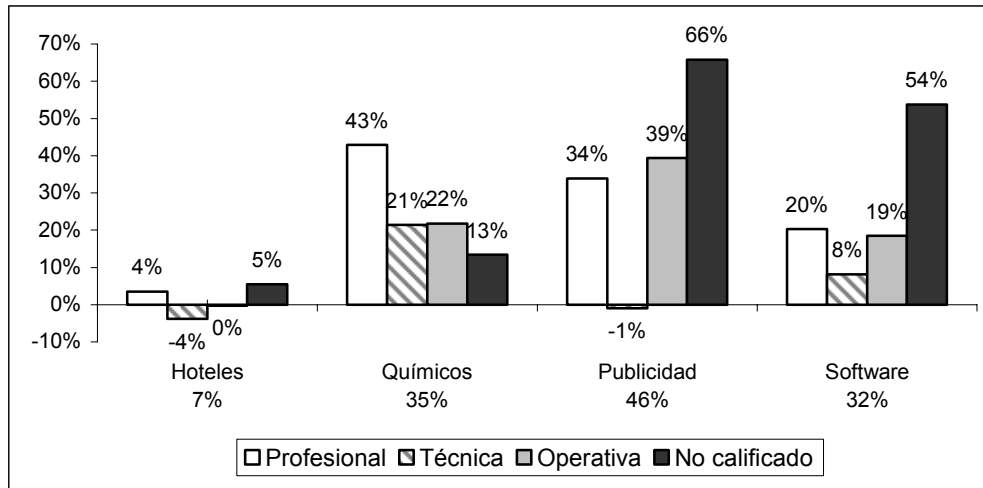
La concentración de mujeres, no necesariamente poco calificadas, en puestos con bajos requerimientos de calificación tiene efectos directos sobre las brechas salariales. Pero no es éste el único factor que explica la diferencia. Las mujeres perciben remuneraciones sustantivamente menores en todos los niveles de calificación, (con excepción de las ocupadas de los hoteles) tal como se puede observar en el gráfico 1.

No se observa relación sistemática entre el nivel de calificación y la magnitud de la brecha salarial entre hombres y mujeres. Así, en las fábricas de químicos cosméticos, son las profesionales quienes sufren un mayor déficit en las remuneraciones respecto de sus colegas varones. Por otro lado, en las Agencias de Publicidad y en las firmas de Desarrollo de Software las brechas más elevadas corresponden a los puestos con baja calificación.

¹⁸ En las ramas de actividad poco intensivas en conocimientos técnicos y profesionales, las áreas clave suelen ser áreas con requerimientos de calificación operativos. (cuando uno tendería a pensar que la importancia del área debería estar asociada a la tecnología), no obstante, estas áreas son las que reciben los mayores esfuerzos de capacitación.

Gráfico 1

BRECHAS SALARIALES SEGUN NIVEL DE CALIFICACION



Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, en base a la Encuesta de Gestión de Recursos Humanos.

¿En qué medida la existencia de áreas ocupacionales segregadas afecta la brecha salarial? La comparación de las remuneraciones entre áreas muestra que aquellas preponderantemente femeninas tienden a presentar salarios más bajos respecto de las áreas masculinas y de las mixtas¹⁹. Dado que, en las empresas estudiadas, una proporción elevada de las mujeres (41%) se insertan en estas áreas femeninas que presentan salarios bajos, la segregación explica una parte sustantiva de la brecha salarial total observada.

No obstante la segregación tal como fue analizada, no explica completamente las diferencias salariales. El análisis al interior de las áreas presenta un panorama más complejo.

En las áreas ocupacionales que presentan remuneraciones bajas (Ej. cuartos en hoteles, y abastecimiento entre los químicos) la brecha salarial entre varones y mujeres tiende a desaparecer.

Se observan brechas más pronunciadas, en las áreas femeninas con remuneraciones intermedias, como las comerciales en publicidad y en químicos, ya que en ellas las mujeres perciben ingresos equivalentes a menos de la mitad del salario de los varones. Nuevamente, los hoteles son excepción, ya que en sus áreas comerciales no se observan brechas salariales de género.

¹⁹ La excepción es el área comercial de los hoteles, donde se observa una remuneración media superior al promedio de la rama. En este caso, debe notarse que el salario promedio del área comercial no difiere en forma sustantiva de los salarios de las áreas comerciales de las otras ramas (habría un salario de mercado para la ocupación); y en tal caso resulta relativamente elevado en comparación con los magros salarios pagados en el sector de los hoteles.

El conjunto de áreas ocupacionales masculinas o mixtas, donde la inserción de las mujeres es acotada y se pagan remuneraciones relativamente elevadas, muestra menores brechas salariales entre trabajadores de distinto sexo. En este grupo de áreas ocupacionales se puede mencionar a: medios y producción en publicidad, logística en químicos y desarrollo e implementación y testeo en software. Esta configuración sugeriría que cuando las mujeres logran ingresar a los territorios masculinos o mixtos, aún en minoría, obtienen salarios más equitativos en comparación con los de sus colegas varones y, además, más elevados que en las áreas femeninas.

4- Acceso a cargos jerárquicos

Otro aspecto de la problemática de las mujeres en el mercado de trabajo se refiere al limitado acceso que tendrían a los cargos de conducción, situación que en la bibliografía se denomina segmentación vertical o techos de cristal, en alusión a la existencia de límites invisibles que dificultan el desarrollo de las carreras laborales de las mujeres. En esta sección del estudio se analizan las diferencias en los patrones de inserción laboral de varones y mujeres según categorías de ocupaciones jerárquicamente estructuradas²⁰, en las ramas de actividad seleccionadas.

En el conjunto de empresas estudiadas, la pirámide jerárquica es muy pronunciada: alrededor del 3% del empleo está compuesto por gerentes y directores, 7% son mandos medios (supervisores y jefes) y el 90% restante trabajadores sin personal a cargo²¹.

La información relevada por la encuesta muestra que en las Agencias de Publicidad, en las empresas de desarrollo de software y en las fábricas de químicos cosméticos, la participación de las mujeres en el empleo decrece a medida que se asciende en la escala jerárquica. La excepción son los hoteles, en donde se observa que el ascenso a distintos niveles jerárquicos sería igualitario.

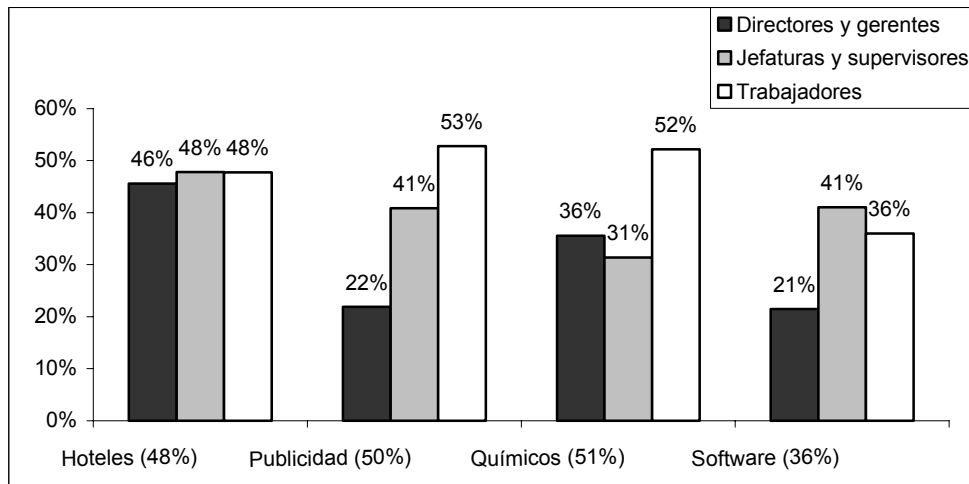
²⁰ La clasificación de los puestos según jerarquía ocupacional se construye a partir del 2º dígito del Clasificador Nacional de Ocupaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Esta dimensión permite reconocer la existencia de formas jerárquico- organizativas de los procesos de trabajo, tornando observables el ordenamiento socio productivo interno de las unidades. Consta de tres categorías: (i) Ocupaciones de dirección: son aquellas que tienen como fin la conducción de las empresas. Incluye directores/as y gerentes/as. (ii) Ocupaciones de jefatura: son aquellas que tienen personal a cargo y supervisan directamente la producción de bienes, servicios o la creación de las condiciones para que ellas se realicen. Incluye jefes/as y supervisores/as. (iii) Ocupaciones de ejecución directa: son aquellas que producen directamente un bien o un servicio. No tienen personal a cargo. (Indec 2001)

²¹ La categoría de trabajadores sin personal a cargo agrupa a personas que ocupan puestos con diferentes requisitos de calificación (sin calificación, operativos, técnicos y profesionales) de acuerdo a lo analizado en la sección anterior.

Gráfico 2

PROPORCION DE MUJERES SEGUN NIVEL JERARQUICO DE LA OCUPACION – POR RAMAS DE ACTIVIDAD- 2007-



Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, en base a la Encuesta de Gestión de Recursos Humanos.

A partir de los resultados que brinda la encuesta, resulta evidente la existencia de un techo de cristal para las mujeres que trabajan en los sectores de publicidad, químicos y software.

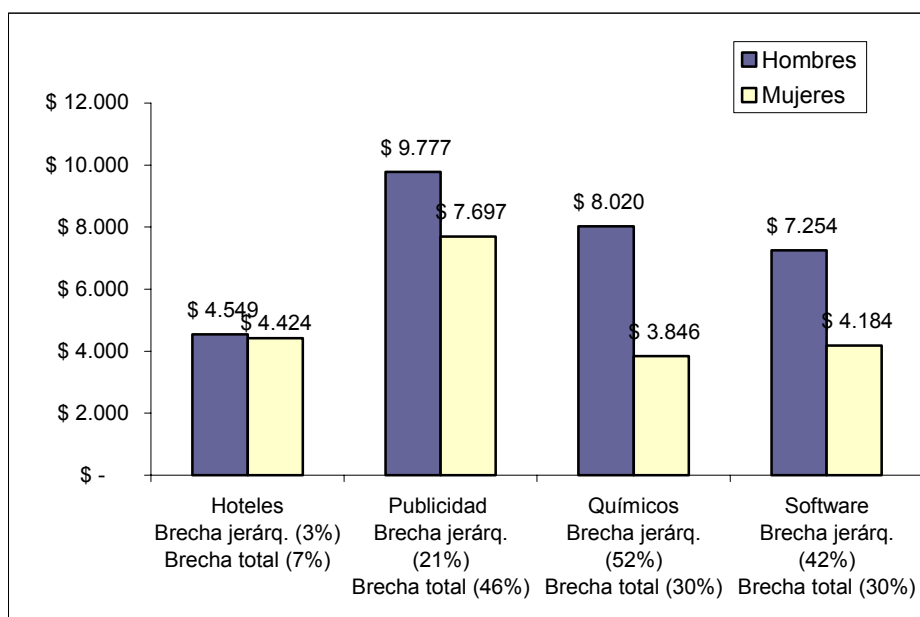
El análisis de las brechas salariales muestra que la limitación para acceder a estos cargos de conducción explica sólo una parte de la desigualdad, ya que las mujeres que logran ascender reciben remuneraciones sensiblemente menores que sus colegas varones. Particularmente, en las empresas de desarrollo de software (42%) y en fábricas de químicos cosméticos (52%) las brechas salariales (de los cargos gerenciales y de directores), son notablemente marcadas, ya que el ingreso de las gerentes mujeres equivale prácticamente a la mitad del ingreso de un gerente varón. En las agencias de publicidad, también se observa una brecha salarial elevada para estas posiciones (21%), pero de menor magnitud que en los sectores anteriores, mientras que en los hoteles (3%) existe paridad entre los ingresos de los gerentes de ambos sexos.

Las brechas salariales observadas en los cargos gerenciales en parte se explican, porque los varones y las mujeres acceden a tipos de gerencias diferentes, en características y contenidos, que reciben remuneraciones diferentes.

En términos generales en las áreas femeninas, donde se observa la mayor concentración de mujeres en cargos jerárquicos, las remuneraciones para las posiciones gerenciales y de dirección son más bajas. Tal es el caso de las gerencias de apoyo: administrativas y comerciales²².

Gráfico 3

SALARIOS NOMINALES Y BRECHAS SALARIALES ENTRE SEXOS PARA CARGOS DE DIRECCION Y GERENCIAS – POR RAMAS DE ACTIVIDAD- MAYO 2007- PESOS POR MES-



Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, en base a la Encuesta de Gestión de Recursos Humanos.

Se destaca la bajísima participación de mujeres en las gerencias de las áreas que desarrollan los procesos claves en las agencias de publicidad – producción (7%) y creativos (10%)- y en las firmas de desarrollo de software (14% en las áreas de desarrollo). Gerencias donde predomina el trabajo masculino y donde son más elevadas las remuneraciones pagadas.

Como situaciones de transición deben notarse algunas áreas mixtas y masculinas con una elevada participación de mujeres en los cargos gerenciales. Tales son los casos de las gerencias de producción en las fábricas de químicos cosméticos y de soporte a clientes en las firmas de desarrollo de software. En ambos casos, las mujeres que acceden a los cargos jerárquicos presentan mayores niveles educativos respecto de sus colegas varones.

²² Se destaca la baja participación de mujeres en los cargos gerenciales de las áreas comerciales de las agencias de publicidad.

En las ramas estudiadas, las mujeres también están sub representadas en las jerarquías medias. En general se encuentran en las áreas femeninas, como cuartos en hotelería, donde el 87% de las jefaturas corresponde a mujeres, implementación y testeado en software, donde el 49% de las jefas son mujeres, y en las áreas administrativas y comerciales en general.

5 Gestión productiva y diferencial en la inserción laboral de hombres y mujeres

En las secciones anteriores no se observó que la segregación de género fuera menos intensa en sectores más modernos e intensivos en conocimientos (desarrollo de software y agencias de publicidad), respecto de las ramas tradicionales (hoteles y química cosmética).

A continuación se analiza si al interior de las ramas de actividad se verifica la existencia de un círculo virtuoso donde las mejores prácticas de gestión productiva y de recursos humanos se vinculan con comportamientos más equitativos hacia el género

A partir del cruce de las dimensiones: modernidad de la gestión productiva y profesionalidad en la gestión de los recursos humanos, surgieron cuatro grupos bien diferenciados²³ (Ver Cuadro 2).

Cuadro 2

TASAS DE FEMINIZACION Y BRECHAS SALARIALES ENTRE VARONES Y MUJERES – SEGUN MODERNIDAD Y COMPLEJIDAD DE LA GESTION – POR RAMAS DE ACTIVIDAD -AÑO 2007-

	Hoteles	Publicidad	Químicos	Software
Tasa de feminización				
Gestión tradicional y sin área de RRHH	49%	51%	54%	39%
Gestión tradicional y con área de RRHH	47%	45%	93%	26%
Gestión moderna y sin área de RRHH	49%	53%	52%	29%
Gestión moderna y con área de RRHH	43%	48%	44%	44%
Total	48%	50%	51%	36%
Brecha salarial				
Gestión tradicional y sin área de RRHH	13%	39%	42%	35%
Gestión tradicional y con área de RRHH	-9%	17%	49%	28%
Gestión moderna y sin área de RRHH	9%	60%	19%	26%
Gestión moderna y con área de RRHH	14%	57%	42%	41%
Total	7%	46%	35%	32%

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, en base a la Encuesta de Gestión de Recursos Humanos.

²³ La taxonomía de empresas construidas combina: La existencia de un área de recursos humanos como variable Proxy del grado de formalidad de esa gestión y el uso de herramientas de gestión de calidad que resulta una aproximación al grado de modernidad de la gestión productiva.

Al analizar las tasas de feminización y las brechas salariales según esta taxonomía de firmas, no se encontró ningún comportamiento sistemático que permita suponer la existencia de un círculo virtuoso entre modernidad y estructuras de género más equitativas.

Si bien se observan comportamientos de género diferenciales entre cada categoría de empresas, estas diferencias no son de gran magnitud y el sentido de los diferenciales no coincide con mejores o peores prácticas de gestión.

6. Conclusiones

Los resultados de la investigación aportan evidencia para sostener que la discriminación por género en el empleo es el principal factor que explica las peores oportunidades que mostraron las mujeres en el ingreso y en el progreso laboral.

La tipificación de las ocupaciones, como adecuadas para varones y adecuadas para mujeres, lleva a configuraciones del empleo donde la mayoría de los trabajadores/as (60%) se desempeñan en áreas segmentadas (femeninas o masculinas). El 41% de las mujeres trabaja en áreas donde predominan las mujeres, el 19% en sectores donde son un grupo minoritario y el 40% trabaja de manera integrada con sus colegas varones en áreas mixtas. Este patrón de segmentación, tiene claros efectos sobre las condiciones diferenciales del empleo femenino, los territorios ocupacionales de las mujeres son preponderantemente áreas de apoyo, presentan remuneraciones más bajas, menores requerimientos de calificación y también menores posibilidades de desarrollo de las carreras laborales.

En otro plano de segmentación, se observó que las mujeres acceden en menor medida a cargos gerenciales y a jefaturas medias. Es decir está vigente el techo de cristal como un límite para los ascensos y para el desarrollo de las carreras laborales de las mujeres. Por otro lado, las mujeres que lograron acceder a cargos gerenciales, perciben remuneraciones más bajas que sus colegas varones²⁴. El patrón de segregación del empleo femenino de ciertas áreas de la empresa se reproduce en los niveles gerenciales, donde los gerentes de las áreas de mujeres ganan menos que el resto de los gerentes.

No se observó que la inequidad de género fuera menos intensa en sectores más modernos e intensivos en conocimientos (desarrollo de software y agencias de publicidad), respecto de las ramas tradicionales (hoteles y química cosmética). Por el contrario, se han encontrado peores

²⁴ En las agencias de publicidad y en las fábricas de químicos cosméticos la remuneración media de las gerentes es la mitad que el de sus colegas varones.

prácticas en los sectores más modernos: mayores brechas salariales que reflejan un menor acceso a los puestos con requerimientos de calificación y mayor jerarquía. En efecto, en las agencias de publicidad las mujeres perciben salarios en promedio 46% inferiores que los varones, en químicos y en software el salario femenino es un 30% inferior. Las mujeres que trabajan en los hoteles son las que menor brecha salarial enfrentan ya que su salario promedio es sólo un 7% menor al de los varones.

Al vincular los modos de gestión de las empresas con los diferenciales de género, no se ha encontrado evidencia de un círculo virtuoso que asocie mejores prácticas de gestión con comportamientos de género más equitativos. Es decir, la disponibilidad de estructuras de gestión y la aplicación de paradigmas de gestión moderna, con su alto contenido de universalismo, no resultan suficientes para modificar situaciones de inequidad prevalecientes en los imaginarios sociales respecto del género y el empleo que presentan los empleadores.

No obstante, las instituciones laborales, el salario mínimo vital y móvil, y los salarios básicos establecidos en los convenios colectivos de trabajo operan como un piso igualador entre las remuneraciones percibidas por varones y mujeres en las áreas con remuneraciones bajas. En este sentido, las ramas más desreguladas con menor incidencia de negociación colectiva (publicidad y software), que coinciden con los sectores más modernos son los que muestran las mayores disparidades.

7. Bibliografía

- Abramo L. (1999), "Difusión de las calificaciones, equidad de género y políticas de entrenamiento en un segmento de la cadena automotriz del ABC paulista", en Labarca, G. (coordinador), Formación y Empresa, Montevideo, CINTERFOR-OIT, CEPAL, GTZ.
- Abramo L. y Armijo M. (1995), "¿Cambio Tecnológico en la Empresa: Igualdad de Oportunidades para la Mujer?", en Agacino, R. y Echeverría, M. (org.), Flexibilidad y Condiciones de Trabajo Precarias, Santiago, PET.
- Aguilar Benítez I. (1998), "Competitividad y precarización del empleo: el caso de la industria del televisión en color en la frontera norte de México", Papeles de Población N°18, Mexico.
- Anker R. (1997), "La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías", Revista Internacional del Trabajo, No. 3, Vol. 116. Ginebra, Suiza.
- Anker R. (1998), "Gender and Jobs: Sex Segregation in Occupations in the World", Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza.
- Araujo Guimaraes N. (2003), "Los desafíos de la equidad: reestructuración y desigualdades de género y raza en Brasil", Revista Mexicana de Sociología, México, Vol. 65, N° 4.
- Arriagada I. (2007), "Abriendo la caja negra del sector servicios en Chile y Uruguay". En Gutiérrez, María Alicia (eds.) Género, familias y trabajo: rupturas y continuidades. Desafíos para la investigación política. Buenos Aires. CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. Agosto.
- Barrancos D. (2007), "Mujeres en la sociedad argentina. Una historia de cinco siglos" Editorial Sudamericana, Buenos Aires.
- Beck, E.M., P.M. Horan y Ch. Tolvert II (1978): "Stratification in a dual economy: a sectoral modelo of earnings determination". American Sociological Review, vol 43, N° 5, Washington, D.C. American Sociological Association, octubre.
- Berger S. y Szretter H. (2002), "Costos laborales de hombres y mujeres. El caso de Argentina", en Abramo, L. y Todazo, R. (eds.) Cuestionando un mito: costos laborales de hombre y mujeres en América Latina, OIT, Lima.
- Buitelar R., Padilla R. y Urrutia R. (1999), "The in-bond assembly industry and technical change" CEPAL Review 67, april
- Castells M. (1997). "The power of identity." Oxford: Blackwell Publisher.
- Castillo V., Esquivel V., Rojo Brizuela S., Tumini L., Yoguel G. (2008), "Cambios en la composición por sexo del empleo registrado 2002-2006: efectos del nuevo patrón de crecimiento

sobre el trabajo femenino. Serie Trabajo, Ocupación y Empleo N° 7 Buenos Aires, SSPTyEL, MTEySS.

Castillo V., Novick M., Rojo Brizuela S., Yoguel G. (2006), “La movilidad laboral en Argentina desde mediados del decenio de 1990: el difícil camino de regreso al empleo formal” en Revista de la Cepal N° 89. Santiago Chile, Agosto 2006.

Cerrutti, M. (2000), “Economic reform, structural adjustment and female labor force participation in Buenos Aires, Argentina”, en World Development, Vol. 28, N° 5.

Contartese, D. y Maceira, V. (2006), “Diagnóstico sobre la situación laboral de las mujeres. Segundo trimestre de 2005”, en Trabajo, ocupación y empleo, N° 3, Buenos Aires, SSPTyEL, MTEySS.

Cortés, R. (2003), “Mercado de trabajo, pobreza y género. El caso argentino, 1994-2002”, en Valenzuela, M. E. (comp.), Mujeres, pobreza y mercado de trabajo. Argentina y Paraguay, Santiago de Chile, OIT.

Espino A. (2005), “Sector financiero y empleo femenino. El caso uruguayo.” Serie Mujer y Desarrollo N°64, Cepal, Santiago de Chile, mayo.

Faur E., Zamberlin N. (2007), “Estructuras y dinámicas de género en cuatro ramas del sector productivo del área metropolitana de Buenos Aires. Representaciones de trabajadores y trabajadoras”. Mimeo, Buenos Aires, Octubre.

Hernández D. (1995), “Innovación tecnológica y empleo”, Oficina Regional de la OIT, Lima, Perú.

INDEC (2001) Clasificador Nacional de Ocupaciones del Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2001. Anexo Metodológico. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Buenos Aires. Argentina.

Leite M. (2000), “Novas tecnologias organizacionais e demanda de recursos humanos no sector automotivo brasileiro”, CEPAL and GTZ, Santiago de Chile

Lerda S. y Todaro R. (1996), “¿Cuánto cuestan las mujeres? Un análisis de los costos laborales por sexo” Centro de Estudios de la Mujer. Santiago de Chile.

Mauro A. (2004), “Trayectorias laborales en el sector financiero. Recorridos de las mujeres.” Serie Mujer y Desarrollo N° 59, Cepal, Santiago de Chile, agosto.

MTySS (1996) Clasificador Nacional de Ocupaciones, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Buenos Aires, Argentina.

Piore M. J. (1970), “The Dual Labor Market: Theory and Implications.” in The State and the Poor, edited by Samuel H. Beer and Richard E. Barringer. Cambridge, MA: Winthrop.

- Quiñones Montoro M. (2005), “Demandas de capacitación del sector financiero. Sesgos de género y evaluación por competencias.”, en Serie Mujer y Desarrollo N°61 , Cepal, Santiago de Chile, febrero.
- Rosemberg S. (1989) “From segmentation to flexibility”, Labour and society, Vol. 14 N° 4 October.
- Rumberger, R.W. y Carnoy M. (1980) “Segmentation in the U.S. Labour Market: Its effect on the mobility an earnings of whites and blacks”, Cambridge Journal of Economics, Vol. 4 N° 2. Oxford, England.
- Thomson, E. (2003), “Segmented labour markets: a critical survey of econometric studies”, Caledonian Business School, Working Paper Series N° 36.
- Todaro R., Abramo L. y Godoy L. (2001), Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios, Sociología del Trabajo N° 42. Madrid, España.
- Watts M. J. y Rich, J. (1992), “Occupational sex segregation in Britain 1979-89: The role of part-time employment”; International Review of Applied Economics, Vol.6 N° 3, September.
- Watts M. y Macphail F. (2004), “Gender Segregation by Industry and Occupation in Canada, 1987- 2003”, Centre of Full Employment and Equity, Working Paper N° 04-06. University of Newcastle, Australia.