

15° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo

Lxs trabajadorxs, la producción y la reproducción de la vida social en crisis. Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

EMPLEO EN RÍO CUARTO, EDUCACIÓN Y GÉNERO

Rita Ester Maldonado – Ana Edith Cocco

rem.maldonado@gmail.com

anacocco@hotmail.com

Universidad Nacional de Río Cuarto

Grupo Temático: Mercados de trabajo y salarios

Grupo Temático Alternativo: Mercados de trabajo y salarios

Palabras Claves: Género - Empleo - Educación

RESUMEN

A pesar de los esfuerzos sostenidos que se realizan a través de diferentes organizaciones, las mujeres continúan experimentando dificultades para acceder a empleos decentes.

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, reafirmó el consenso universal sobre la vital importancia que revisten la igualdad de género y su contribución al logro de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible. Si bien los ODS no son jurídicamente obligatorios, se espera que los gobiernos los pongan en práctica.

Mediante técnicas estadísticas univariadas y bivariadas, el presente trabajo tiene por **objetivo**, describir y establecer relaciones entre variables referidas al empleo, género y educación a los fines de generar aportes en pos de la igualdad de género.

Metodológicamente, el presente estudio es, en su alcance, descriptivo y correlacional (Sampieri et al. 1998). Ha sido diseñado en forma retrospectiva y transversal. Describe y analiza, mediante técnicas exploratorias y clasificatorias, los atributos correspondientes a los indicadores ocupacionales, género y educación.

En relación a la metodología utilizada, primero se realiza un análisis univariado, a los efectos de observar el comportamiento individual de cada uno de los indicadores considerados y la homogeneidad o no, implícita en cada uno de ellos. Posteriormente se realiza un análisis bivariado para establecer asociaciones entre los indicadores correspondientes a empleo, género y educación.

Los datos surgen de la información estadística publicada por el INDEC, Encuesta Permanente de Hogares (EPH) Continua, para el segundo trimestre año 2016 en comparativa con el segundo trimestre del 2020¹.

Se ha tenido en cuenta el Clasificador Nacional de Ocupaciones, tal como lo considera el INDEC. Las dimensiones ocupacionales intervinientes hacen referencia al carácter, calificación y categoría ocupacional. Se ha considerado la población ocupada por sexo y rama de actividad de la ocupación principal, además del nivel de educación alcanzado.

¹ La EPH continua toma en cuenta los siguientes tres aspectos: Temáticos, en función de la adecuación de las definiciones, los instrumentos de captación, las dimensiones de análisis y de presentación de resultados. Muestrales, tendientes a adecuar el diseño a cambios más frecuentes en los fenómenos medidos; Organizativos, ajustando la modalidad de trabajo a los diseños temáticos y muestrales establecidos. Esto incluye también aspectos informáticos.

A escala mundial, las mujeres continúan enfrentándose a una desigualdad salarial persistente por motivo de género. Estas diferencias no se explican solamente en términos de diferencias de edad o educación, sino que están vinculadas también con la deficiente valoración del trabajo que realizan las mujeres, la discriminación y la brecha salarial negativa vinculada con la maternidad.

Las políticas encaminadas a promover el mejor reparto de las responsabilidades de cuidado también pueden ayudar a reducir la brecha salarial por motivo de género.

El trabajo y análisis realizados dan luz para la elaboración de políticas que disminuyan estas brechas de desigualdades de oportunidades económicas y de género.

Si bien hay más mujeres que hombres universitarios, inclusive en Río Cuarto, existen múltiples dificultades para asegurar su igual acceso, participación y progreso en el mercado laboral. Esto sigue limitando las oportunidades e incentivos para las mujeres en el mercado de trabajo.

I. INTRODUCCION

La incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral en el último tercio del siglo XX es uno de los acontecimientos más importantes de la historia reciente. Las mujeres han sido las protagonistas de una verdadera revolución laboral. Sin embargo, se observa que persiste la discriminación por razones de género.

Esta discriminación que afecta a las mujeres, se manifiesta principalmente en nuestras sociedades por distintas vías. Por un lado, la división por género del trabajo y la consecuente asignación casi exclusiva de la responsabilidad de la crianza de los hijos y del trabajo doméstico a las mujeres. Por otro, el acceso desigual de varones y mujeres a los recursos productivos y a sus beneficios. Y por último las limitaciones a la participación en los procesos de adopción de decisiones y al acceso al poder público en sus diversas expresiones.

La desigualdad laboral, demanda análisis más profundos que nos permitan comprender las causas sobre las que se sustenta, a fin de articular los mecanismos necesarios para combatirla.

Siendo innegables los avances que se han producido en los últimos tiempos hacia la conquista de la igualdad entre mujeres y hombres, la eliminación de las brechas y de las barreras que todavía persisten en el campo del trabajo es una de las metas que tiene las

Naciones Unidas. Sólo se han logrado mejoras mínimas desde la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, por lo que existen grandes brechas que deben colmarse en la puesta en práctica de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, adoptada por las Naciones Unidas en 2015.

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible especifica 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que entraron en vigencia oficialmente el 1 de enero de 2016. Con estos nuevos Objetivos de aplicación universal, en los próximos 15 años los países intensificarán los esfuerzos para poner fin a la pobreza en todas sus formas, reducir la desigualdad, garantizar una educación equitativa y luchar contra el cambio climático.

A pesar de que los ODS no son jurídicamente obligatorios, se espera que los gobiernos los adopten como propios y establezcan marcos nacionales para el logro de los 17 objetivos. Los países tienen la responsabilidad primordial del seguimiento y examen de los progresos conseguidos en el cumplimiento de los objetivos, para lo cual será necesario recopilar datos de calidad, accesibles y oportunos. Las actividades regionales de seguimiento y examen se basarán en análisis llevados a cabo a nivel nacional y contribuirán al seguimiento y examen a nivel mundial.

La creación de más y mejores empleos para las mujeres, la protección social universal, y la adopción de medidas para reconocer, reducir y redistribuir las labores de cuidado y las tareas domésticas no remuneradas son indispensables para hacer realidad esta agenda.

II. DESARROLLO

La desigualdad entre mujeres y hombres persiste en los mercados laborales mundiales, en lo que respecta a las oportunidades, al trato y a los resultados.

Las menores tasas de empleo, la mayor informalidad, las brechas salariales y la división desigual del trabajo no remunerado entre mujeres y hombres son algunas de las diferencias de género que se encuentran presentes en los mercados de trabajo de todos los países del mundo, con importantes efectos en la vida y la salud de las mujeres trabajadoras, así como sobre sus posibilidades de desarrollo laboral y económico.

En los dos últimos decenios, los notables progresos realizados por las mujeres en cuanto a los logros educativos no se han traducido en una mejora comparable de su posición en el trabajo.

La mujer en el mundo del trabajo panorama internacional²

En muchas regiones del mundo, en comparación con los hombres, las mujeres tienen más probabilidades de encontrarse y permanecer en situación de desempleo, tienen menos oportunidades de participar en la fuerza de trabajo y cuando lo hacen suelen verse obligadas a aceptar empleos de baja productividad, con la implicancia de un menor salario, favoreciendo la pobreza entre las mujeres.

Los progresos realizados para superar estos obstáculos han sido lentos, y se limitan a algunas regiones del mundo. Incluso en muchos de los países en los que la disparidad en la participación de la fuerza de trabajo y el desempleo se ha reducido, y en los que las mujeres están dejando de lado el trabajo familiar auxiliar para centrarse en el sector de los servicios, la calidad de los empleos de las mujeres sigue suscitando preocupación.

El reparto desigual de las labores de cuidado y las tareas domésticas no remuneradas entre las mujeres y los hombres, y entre las familias y la sociedad, es un determinante importante de las desigualdades de género en el trabajo. La gran carga de actividades de cuidado que asumen las mujeres, y los sistemas por los que el salario neto y las prestaciones sociales aumentan con la antigüedad en un empleo amenazan más aún con incrementar la desigualdad salarial entre hombres y mujeres. En particular, las madres que suelen asumir responsabilidades de cuidado adicionales ven considerablemente reducida su capacidad para obtener ingresos, lo que contribuye a una brecha salarial negativa vinculada con la maternidad y a una prima salarial asociada con la paternidad. Las políticas encaminadas a promover el mejor reparto de las responsabilidades de cuidado pueden ayudar a reducir la brecha salarial por este motivo.

Al adoptar el principio de igualdad de trato de los trabajadores a tiempo parcial, y asegurar el acceso a protecciones contributivas sociales y laborales relacionadas con el empleo, se proporciona un medio para promover el trabajo a tiempo parcial de calidad.

La protección social inadecuada y la inexistencia de medidas para conciliar la vida laboral y familiar, incluidos los empleos, los servicios y la infraestructura de calidad en los servicios públicos de cuidados, son una preocupación fundamental para los trabajadores y

²Organización Internacional del Trabajo (OIT). Las mujeres en el trabajo. Tendencias de 2016. Resumen ejecutivo. • Ginebra.

las empresas. La ausencia de dicha protección y de estas medidas dificulta el acceso de las mujeres a más empleos y a empleos decentes.

Las labores de cuidado no remuneradas deben reconocerse, reducirse y redistribuirse, para lograr la armonización entre la vida laboral y familiar y así alcanzar la igualdad de género.

La infravaloración de las labores de cuidado y del trabajo doméstico, tanto remuneradas como no remuneradas, perpetúa las precarias condiciones de trabajo de las mujeres, ya que es mayoritariamente desempeñado por estas. Es una obligación de los gobiernos aumentar su inversión social en infraestructura básica y en medidas para asegurar y promover empleos decentes y debidamente remunerados, y además mejorar la prestación de servicios de cuidados.

Encuestas de uso de tiempo

A los efectos de ubicar el origen de las diferencias de inserción laboral femenina y masculina, se han hecho estudios sobre de la distribución del uso del tiempo.

Desde el año 2000, en 14 países latinoamericanos se han efectuado encuestas de este tipo con diferentes metodologías y abarcando diferentes áreas geográficas: Argentina, en 2005; Bolivia, en 2001; Brasil, en 2001 y 2005; Chile, en 2007; Colombia, en 2006 y 2008; Costa Rica, en 2004; Cuba, en 2001; Ecuador, en 2007; El Salvador, en 2005; Guatemala, en 2000; México, en 2002; Panamá, en 2005; Uruguay, en 2003 y 2007; y Venezuela, en 2008¹¹.

Las diferencias entre períodos y metodologías en la elaboración de estas encuestas generan algunas dificultades en las comparaciones de resultados, pero muestran coincidencias respecto a los patrones de conducta que se observan en cuanto al uso del tiempo de mujeres y hombres. La jornada de trabajo remunerado y doméstico de las mujeres, será siempre mayor que el masculino. La jornada de los que trabajan en forma remunerada es siempre mayor para los hombres.

Estos estudios muestran que la carga de trabajo doméstico que recae sobre las mujeres puede convertirse en un obstáculo de carácter sistémico para su acceso al empleo de calidad. La medición de los tiempos dedicados a las diferentes actividades de la vida cotidiana, impulsada por los movimientos de mujeres y las agencias de la Organización de

las Naciones Unidas (ONU), ha permitido comenzar a visualizar la importancia del trabajo no remunerado realizado fuera del mercado y su contribución al consumo y bienestar de los hogares y de la sociedad, así como evaluar las necesidades de cuidado de distintas poblaciones en determinados momentos de su ciclo vital y familiar.

Mundo de trabajo

El carácter complejo, amplio y multidimensional del trabajo, convierte la tarea de definición y delimitación conceptual en un verdadero problema. El carácter multidimensional se manifiesta en las múltiples formas en que puede ser considerado: como actividad o conducta, como situación/ contexto, como fenómeno con significado antropológico, sociológico, económico, psicológico, como dimensión instrumental o expresiva, como instrumento o como valor (Agulló Tomás, E., 1997).

La situación de empleo se ha convertido no sólo en una condición de trabajo, sino en la más importante. El hecho de trabajar es definido en las sociedades modernas como empleo. Según Bouffartigue (1997), el trabajo corresponde a un empleo remunerado, normalmente asalariado. La remuneración traduce el reconocimiento social y económico de su utilidad. En consecuencia, un conjunto de actividades útiles, aunque no reconocidas como tales desde un punto de vista social, se encuentra excluido de esta definición.

Según, De la Garza señala que la sociedad capitalista y en particular la economía neoclásica nos acostumbró a entender por trabajo al asalariado, dándole un carácter universal y no histórico: “No cabe por tanto la definición abstracta de lo que es trabajo (frente a lo que no lo es), sino que sus significaciones son construcciones sociales que implican determinadas relaciones de poder y dominación, relaciones de fuerzas que pueden hacer variar los significados de los conceptos” (De la Garza, 2001: 14).

Desde una perspectiva feminista, el concepto de trabajo siempre estuvo asociado al trabajo asalariado, englobando el trabajo doméstico, promoviendo un aumento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y de su visibilidad (Borderías, Carrasco y Alemany, 1984:57). Existe una mayoría de estudios marxistas que pretenden conceptualizar la naturaleza del trabajo doméstico y las relaciones con el mundo de la producción capitalista sometido a la lógica del capital como la subordinación de las mujeres a la lógica del patriarcado. Para las marxistas feministas, el estudio del trabajo femenino se da por la divergencia entre patriarcado/capitalismo; familia/mercado de

trabajo. Borderías, Carrasco y Alemany (1984) consideran que la división sexual del trabajo tiene, en la mano de obra femenina, un ejército de reserva y la subordinación de la mujer es funcional al capitalismo.

Según Luis Benería (1981), diferentes formas del machismo se apoyan en una base económica definida por la organización de la producción y de la reproducción en sociedades determinadas. Así, el dominio de los hombres sobre las mujeres se desarrolla históricamente por la necesidad de controlar la reproducción y sus varios aspectos. La presencia o ausencia de la mujer en el mercado de trabajo es fruto del control de la fuerza de trabajo femenina por los hombres en la familia. Para las sociedades patriarcales, la remuneración de la mujer es complementaria y su presencia es más importante en la reproducción. Pero la división sexual del trabajo es dinámica y construida histórica, social y culturalmente a lo largo del tiempo; por lo tanto, los análisis de los trabajos de las mujeres deben contener algunos aspectos centrales que suponen cambios relacionados con las estructuras y modos de producción, la comercialización, la disponibilidad de la fuerza del trabajo y el desarrollo de los mercados de trabajo asalariado.

La agenda de desarrollo sostenible ³

En septiembre de 2015, más de 150 jefes de Estado y de Gobierno se reunieron en la histórica Cumbre del Desarrollo Sostenible en la que aprobaron la Agenda 2030. Esta Agenda contiene 17 objetivos de aplicación universal que, desde el 1 de enero de 2016, rigen los esfuerzos de los países para lograr un mundo sostenible en el año 2030.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) son herederos de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) y buscan ampliar los éxitos alcanzados con ellos, así como lograr aquellas metas que no fueron conseguidas.

Estos nuevos objetivos presentan la singularidad de instar a todos los países, ya sean ricos, pobres o de ingresos medianos, a adoptar medidas para promover la prosperidad al tiempo que protegen el planeta. Reconocen que las iniciativas para acabar con la pobreza deben ir de la mano de estrategias que favorezcan el crecimiento económico y aborden una serie de necesidades sociales, entre las que cabe señalar la educación, la salud, la

³ONU. Organización de las Naciones Unidas. ODS: Objetivos de desarrollo sostenible.

protección social y las oportunidades de empleo, a la vez que luchan contra el cambio climático y promueven la protección del medio ambiente.

La Educación

La educación para el Desarrollo Sustentable (EDS) permite que cada ser humano adquiera los conocimientos, las competencias, las actitudes y los valores necesarios para forjar un futuro sostenible. Educar para el desarrollo sostenible significa incorporar los temas fundamentales del desarrollo sostenible a la enseñanza y el aprendizaje, por ejemplo, el cambio climático, la reducción del riesgo de desastres, la biodiversidad, la reducción de la pobreza y el consumo sostenible.

La escuela es un espacio privilegiado para llevar adelante acciones que, partiendo de realidades (socio) ambientales complejas y vinculadas directamente con las condiciones de vida locales, tengan como horizonte un desarrollo económicamente viable, socialmente justo y ecológicamente equilibrado. La cuestión presenta una gran significatividad social. Y tal como ocurre con muchos otros problemas complejos (pobreza, cuestiones de género, violencia, discriminación, etc.) los temas ambientales se han ido incorporando paulatinamente a las agendas mediáticas y políticas, que terminan impactando en el sistema educativo.

Los tres niveles de las instituciones educativas que garantiza el mayor nivel de inclusión, a la vez que conserva un prestigio y un poder de convocatoria de fuerte impacto en la comunidad: por las aulas -en sus diferentes niveles y ciclos- transita casi la totalidad de los niños y jóvenes de todos los estratos sociales, que se forman para asumir, en el corto y mediano plazo, un papel central como actores relevantes en relación con la problemática ambiental, ya sea como productores, consumidores o decisores. con la finalidad de promover valores, comportamientos y actitudes que sean acordes con un ambiente equilibrado y la protección de la diversidad biológica; que propendan a la preservación de los recursos naturales y a su utilización sostenible y que mejoren la calidad de vida de la población.

Una educación de calidad en los tres niveles educativos debería contemplar la importancia de abordar las problemáticas ambientales, sus causas y consecuencias diferenciales de acuerdo con las alternativas de desarrollo, así como propiciar aquellas que resulten sustentables en el marco de la cultura de cada población. En consecuencia, se hace necesario proporcionar a los adolescentes y jóvenes, la posibilidad de comprender la

compleja estructura del ambiente, formándolos en una concepción que surja como resultado de la interacción de sus aspectos físicos, biológicos, sociales y culturales.

Impacto de la pandemia en las mujeres trabajadoras⁴

Actualmente las mujeres trabajadoras no solo trabajan fuera del hogar a la par y en ocasiones con mayor carga horaria que los hombres, sino que además se ocupan de las tareas domésticas y de cuidado (el trabajo invisible, no pago) en un 70 por ciento más que los hombres. Por otra parte, aun en los mismos cargos e igual o más calificadas que los hombres, las mujeres cobran alrededor de un 30 por ciento menos que sus pares varones. Y en los cargos de mayor jerarquía, el techo de cristal persiste ya que siguen siendo minoría: sólo 2 de cada 10 puestos de máxima decisión están ocupados por mujeres.

La situación de las mujeres trabajadoras se ha visto evidenciada y agravada en el contexto de pandemia por COVID 19, que generó y evidenció precarización laboral en la población de menores recursos y particularmente en las mujeres de los sectores más carenciados.

Por otra parte, un grupo particularmente afectado en este contexto de pandemia es el de las trabajadoras de la salud, que constituye el 70 por ciento y dentro del sector ocupan los cargos de más bajos salarios, lo que las obliga a tener dos o más empleos. Por la pandemia se ven muy afectadas física y psicológicamente por lo que implica el estrés de esta duplicación de trabajos o más. Además, por la falta de políticas de apoyo gubernamental a tareas de cuidados, estas trabajadoras asumen no solo las tareas domésticas sino también los de cuidados de niñas y niños, ancianos, personas discapacitadas y enfermas crónicas, lo que las afecta aún más.

Es importante remarcar que después de lentos pero estables avances en la incorporación de mujeres al mercado laboral durante las últimas décadas, el COVID forzó a millones de mujeres a abandonar el trabajo formal. En la Argentina, en el primer trimestre de 2020, el promedio de participación económica de las mujeres era de cinco mujeres cada 10 hombres, y en el segundo trimestre, con una cuarentena más cerrada, hubo una caída de 5 a 4 mujeres trabajando. El COVID ha hecho retroceder los avances en casi diez años en temas de igualdad de género, como lo señalan la OIT, CEPAL y algunas investigaciones que se están realizando ahora de los efectos de la pandemia en el 2020 y lo

⁴ Fundación para Estudio e Investigación de la Mujer. Abril 2021

que va a seguir. En todo el mundo las mujeres ganan 77 centavos por cada dólar ganado por los varones.

La brecha de género en el acceso a Internet creció de 11 por ciento en 2013 a 17 por ciento en 2019, y en los países menos desarrollados esta brecha de acceso a Internet es de 43 por ciento. Ese es un dato no menor en relación a la conectividad, fundamental para el trabajo desde el domicilio en el contexto de pandemia.

Respecto a la inserción laboral, las mujeres en Argentina y en la región, predominan en el sector informal, y en el trabajo precario y peor pago. Si bien en el país se cuenta con una ley para la formalización del trabajo en casas particulares que incluye a las empleadas domésticas, y a otras como cuidadoras de niños, enfermos y ancianos, solo un pequeño porcentaje de mujeres están formalizadas. Esto implicó que por la pandemia dejaron de poder concurrir a sus trabajos y por tanto tener ingresos e incluso muchas de las trabajadoras formalizadas perdieron su trabajo.

III. OBJETIVOS, ALCANCE Y DISEÑO

El presente estudio tiene por **objetivo**, mediante técnicas estadísticas univariadas, bivariadas, verificar y describir la existencia y magnitud de relaciones de interdependencia entre las variables con respecto al empleo, género y educación a los fines de obtener datos para colaborar en el desarrollo de los objetivos 5 y 10 de ODS, en cuanto a lograr la igualdad de género y reducir las desigualdades de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

Objetivo general: Verificar y describir la existencia de interdependencia entre las variables de empleo, educación y género.

Objetivo Específico: Favorecer la comprensión del mercado laboral para alcanzar los objetivos de desarrollo sostenible de las Naciones Unidas.

IV. METODOS, FUENTE DE DATOS Y VARIABLES

Metodológicamente, el presente estudio es, en su alcance, descriptivo y correlacional (Sampieri et al. 1998). Ha sido diseñado en forma retrospectiva y transversal. Describe y analiza, mediante técnicas exploratorias, los atributos correspondientes a los indicadores ocupacionales, género y educación.

En relación a la metodología utilizada, primero se realiza un análisis univariado, a los efectos de observar el comportamiento individual de cada uno de los indicadores considerados y la homogeneidad o no, implícita en cada uno de ellos.

Los datos surgen de la información estadística publicada por el INDEC, Encuesta Permanente de Hogares (EPH) Continua, para el segundo trimestre año 2016 en comparativa con el segundo trimestre del 2020⁵.

Se ha tenido en cuenta el Clasificador Nacional de Ocupaciones, tal como lo considera el INDEC. Se ha considerado la población ocupada por sexo, además del nivel de educación alcanzado.

V. RESULTADOS

Los datos que se han obtenido son de calidad, accesibles y oportunos de las actividades regionales, comparándose los segundos trimestres de los años 2016 y 2020 con análisis llevados a cabo a nivel nacional que contribuirán al seguimiento y a la revisión a nivel mundial.

El mercado laboral en Río Cuarto

En Río Cuarto, de acuerdo a los datos proporcionados por la EPH para el segundo trimestre de 2020, la población fue de aproximadamente 177.000 personas. Los datos publicados por el INDEC, con relación al mercado laboral de Río Cuarto, correspondientes al 2º trimestre de 2016 y 2020, respectivamente, muestran la situación reflejada por la siguiente tabla:

Tabla 1. Población Total por grupos de edad y sexo, según nivel de educación - 2016

Población total, por grupos de edad y sexo, según nivel de educación								
Río Cuarto	Prim. Incomp.	Prim. Comp.	Sec. Incomp.	Sec. Comp.	Sup. Incomp.	Sup. Comp.	Sin Instrucción	Total general
Varón	16,70%	13,70%	17,60%	15,50%	14,40%	11,70%	10,30%	100,00%
Mujer	13,60%	15,30%	17,70%	13,90%	13,70%	16,80%	8,90%	100,00%

⁵La EPH continua toma en cuenta los siguientes tres aspectos: Temáticos, en función de la adecuación de las definiciones, los instrumentos de captación, las dimensiones de análisis y de presentación de resultados. Muestrales, tendientes a adecuar el diseño a cambios más frecuentes en los fenómenos medidos; Organizativos, ajustando la modalidad de trabajo a los diseños temáticos y muestrales establecidos. Esto incluye también aspectos informáticos.

Total Aglomerados	Prim. Incomp.	Prim. Comp.	Sec. Incomp.	Sec. Comp.	Sup. Incomp.	Sup. Comp.	Sin Instrucción	Total general
Varón	15,00%	14,70%	22,20%	17,70%	10,50%	10,20%	9,70%	100,00%
Mujer	14,40%	14,50%	19,40%	18,00%	11,30%	13,90%	8,60%	100,00%

Elaboración Propia - Fuente EPH – INDEC – Segundo trimestre de 2016

Tabla 2. Población Total por grupos de edad y sexo, según nivel de educación - 2020

Población total, por grupos de edad y sexo, según nivel de educación								
Río Cuarto	Prim. Incomp.	Prim. Comp.	Sec. Incomp.	Sec. Comp.	Sup. Incomp.	Sup. Comp.	Sin Instrucción	Total general
Varón	18,00%	14,10%	24,50%	11,90%	10,90%	11,40%	9,30%	100,00%
Mujer	17,20%	13,40%	15,00%	13,20%	13,70%	17,70%	9,80%	100,00%
Total Aglomerados	Prim. Incomp.	Prim. Comp.	Sec. Incomp.	Sec. Comp.	Sup. Incomp.	Sup. Comp.	Sin Instrucción	Total general
Varón	15,50%	12,00%	24,10%	18,40%	10,70%	9,60%	9,70%	100,00%
Mujer	14,40%	12,20%	19,30%	17,60%	13,30%	15,00%	8,20%	100,00%

Elaboración Propia - Fuente EPH – INDEC – Segundo trimestre de 2020

Si observamos los datos referidos al 2° trimestre de 2016, en lo que hace a nivel educativo, clasificados por sexo, tanto en el aglomerado Río Cuarto, como en el total país, el porcentaje de varones y mujeres, sin instrucción no es significativo, lo mismo ocurre en el 2° trimestre de 2020, donde no alcanza al 10%.

En lo que respecta al nivel de instrucción alcanzado, en el nivel superior completo, las mujeres registran, en ambos trimestres, un porcentaje mayor que los varones. Asimismo, en el nivel mínimo (primario incompleto), los varones superan a las mujeres, en ambos trimestres.

Del total de mujeres, en Río Cuarto, para el 2° trimestre de 2020, el porcentaje más relevante es el de nivel educativo “Superior completo”.

En este punto cabe recordar que las políticas públicas en nuestro país, en materia educativa, han apuntado a completar los ciclos educativos, esto ha generado una visualización de aparente integración de niños y jóvenes, que sólo ha servido para disimular la heterogeneidad de la pobreza y la ausencia de verdaderos programas de inclusión social.

A continuación, se detallan datos referidos a la Condición de actividad, discriminados por sexo, para 2° trimestre 2016 y 2020, para Río Cuarto y el total de aglomerados urbanos relevados en la EPH.

Cabe aclarar que población económicamente activa está integrada por las personas que tienen una ocupación o que sin tenerla la están buscando activamente. Está compuesta por la población ocupada más la población desocupada, a su vez, esta última, se refiere estrictamente a personas que, no teniendo ocupación están buscando activamente trabajo. La población no económicamente activa incluye por ejemplo a jubilados y estudiantes, entre otros.

Tabla 3. Población Total por grupos de edad y sexo, según condición de Actividad - 2016

Población total, por grupos de edad y sexo, según Condición de Actividad					
Río Cuarto	Total Población Activa	Ocupados	Desocupados	No Econ. Activa	Total general
Varón	66,30%	61,50%	4,80%	33,70%	100,00%
Mujer	43,30%	36,90%	6,40%	56,70%	100,00%

Población total, por grupos de edad y sexo, según Condición de Actividad					
Total Aglomerados	Total Población Activa	Ocupados	Desocupados	No Econ. Activa	Total general
Varón	64,50%	59,10%	5,50%	35,30%	100,00%
Mujer	43,90%	39,30%	4,60%	55,90%	100,00%

Elaboración Propia - Fuente EPH – INDEC – Segundo trimestre de 2016

Tabla 4. Población Total por grupos de edad y sexo, según condición de Actividad - 2020

Población total, por grupos de edad y sexo, según Condición de Actividad					
Río Cuarto	Total Población Activa	Ocupados	Desocupados	No Econ. Activa	Total general
Varón	58,30%	49,70%	8,60%	41,70%	100,00%
Mujer	45,60%	38,20%	7,40%	54,40%	100,00%

Población total, por grupos de edad y sexo, según Condición de Actividad					
Total Aglomerados	Total Población Activa	Ocupados	Desocupados	No Econ. Activa	Total general
Varón	53,00%	46,20%	6,80%	46,80%	100,00%
Mujer	38,10%	33,00%	5,10%	61,60%	100,00%

Elaboración Propia - Fuente EPH – INDEC – Segundo trimestre de 2020

Como se puede observar, en ambos trimestres, tanto en Río Cuarto, como en el total de aglomerados, el porcentaje de ocupados varones es ampliamente superior al de las mujeres. Si bien la cantidad de desocupados es inferior a los dos dígitos, en ambos casos y similar tanto para varones como para mujeres, se ve claramente incrementada en el segundo trimestre del 2020.

La población no económicamente activa es significativa en los períodos analizados, siendo superior aún para el caso de las mujeres, dentro del total de estas, dicha proporción supera a la de mujeres ocupadas, en ambos aglomerados y trimestres.

Estos resultados reflejan en gran medida el impacto que tuvo sobre la dinámica del mercado laboral la pandemia del COVID-19, las restricciones en determinadas actividades y a la circulación que estableció el Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio (ASPO).

No obstante, cabe destacar que, en Río Cuarto, hubo una baja en la población de mujeres no económicamente activas en el segundo trimestre 2020, respecto del segundo trimestre 2016 (2,3%), debido a que más personas salieron a buscar empleo y consecuentemente, un incremento en la creación de puestos de trabajo.

Tabla 5. Población Ocupada

Población ocupada	
Sexo y grupos de edad	2° Trimestre 2020
Mujeres hasta 29 años	8,1
Mujeres de 30 a 64 años	34,4
Mujeres de 65 años y más	1,2
Varones hasta 29 años	11,7

Varones de 30 a 64 años	42,8
Varones de 65 años y más	1,9

Elaboración Propia - Fuente EPH – INDEC – Segundo trimestre de 2020

Si analizamos la población ocupada total país para el 2° trimestre de 2020, vemos que, en todos los rangos de edad, las mujeres registran un porcentaje menor de ocupación al de los hombres, siendo la proporción de hombres ocupados ampliamente superior en las edades comprendidas entre 30 a 64 años.

Con respecto al salario promedio queda evidenciado en la siguiente tabla que el salario promedio femenino se encuentra aproximadamente en un 27% por debajo del salario masculino.

Tabla 6. Ingresos, salarios y distribución

Ingreso medio¹ de los ocupados según variables seleccionadas

En pesos corrientes - Total de aglomerados relevados

2° Trim 20	
Total	32.148
Sexo	
Varones	35.427
Mujeres	27.856

Notas:

1. Ingreso de la ocupación principal de los ocupados, excluyendo beneficiarios de planes de empleo.

Fuente: MTEySS – SSPEyE - Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales, en base a EPH (INDEC).

Si bien los factores que generan brechas salariales son variados, hay más hombres en altos cargos gerenciales y más mujeres en sectores con menor remuneración, como la educación, servicios comunitarios y sociales, administración y empleo doméstico. Trabajos de tiempo parcial y edad, son factores determinantes en las brechas salariales.

VI. CONCLUSIONES

La igualdad de género en el ámbito del trabajo se consagró en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde el primer día, y se ha visto reflejada en las pertinentes normas internacionales del trabajo aprobadas desde entonces.

A pesar de los recientes avances en los logros educativos – en muchos países existen actualmente más mujeres que hombres universitarios – las mujeres experimentan múltiples dificultades para asegurar su igual acceso, participación y progreso en el mercado laboral.

Una de las formas más frecuentes de inserción de las mujeres en el mercado de trabajo es en el sector informal de la economía.

Las mujeres con mayor nivel educativo cobran menos que los hombres.

Según surge de los datos analizados, Río Cuarto no escapa a la situación general del país.

Por lo expuesto, si bien la mujer ha logrado avances en materia legislativa (como por ejemplo la registración obligatoria de las empleadas domésticas) esta sigue en una situación desventajosa, especialmente en lo que hace a la retribución por su labor. A pesar del considerable avance alcanzado en los últimos decenios, las brechas de género en el empleo y remuneración persisten en todo el mundo.

Tal vez esto sea consecuencia de que la mujer debe sobrellevar una doble carga que, en muchos casos implica el hecho de la atención de la familia versus la procura del sustento.

La estructura ocupacional sigue presentando una fuerte segregación horizontal por género. Esto se hace notorio al observar la presencia femenina en actividades de servicio doméstico, enseñanza, servicios sociales y de salud. En tareas de construcción y servicios de transporte la presencia femenina es escasa.

La presencia de políticas que apoyen las modalidades de trabajo flexible, que atiendan también las responsabilidades familiares, serán un aporte significativo al logro de la igualdad de género en el trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

ABELLO, N. (2007), ¿Es la educación un instrumento de movilidad social ascendente?. Ensayo no publicado en el marco de la asignatura Economía, Estado y Sociedad. FCE UNRC.

ARRIAGADA, I. (2007), "Mitos y evidencias del trabajo femenino urbano en América Latina", serie Mujer y desarrollo, N° 21 (LC/L.1034), Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

CARRIZO, F. y otros (2016), "Río Cuarto Indicadores Socio-económicos". <http://www.eco.unrc.edu.ar/blog/2010/06/indicadores-e-investigaciones/>

DE LA GARZA TOLEDO, E. (coord.) (2000): Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo. Colegio de México, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Universidad Autónoma Metropolitana. Fondo de Cultura Económica. México.

DÍAZ, E. (2011), Mujer, condiciones de trabajo y medio ambiente, Santiago de Chile, Instituto de la Mujer.

DIRECCIÓN DE ESTADÍSTICAS Y CENSOS. (2015). Gobierno de la Provincia de Córdoba.

HAIR J. (1999). Análisis Multivariante. Iberia Madrid.

INDEC – EPH Continua. Cuadros.
http://www.indec.gov.ar/bases_EPH_tabulado_continua.asp.

JOHNSON, D. (2000), Métodos multivariados aplicados al análisis de datos. International editores Thomson.

MARTÍNEZ, D (2005): La generación de empleo de calidad y los procesos de integración regional en Revista de Trabajo, Año 1 Número 1, Buenos Aires.

MOINE, M. (2015) Factores que inciden en el acceso de las mujeres a cargos de responsabilidad en la estructura organizacional.

<https://bibliotecavirtual.unl.edu.ar/ojs/index.php/CE/article/viewFile/4649/7051>.

RANGEL DE PAIVA, A. (2015), Globalización, género y trabajo, El trabajo de las mujeres en el tiempo global, R. Todaro y R. Rodríguez (comps.), Ediciones de las Mujeres N° 22, Santiago de Chile, ISIS Internacional/Centro de Estudios de la Mujer.

RE, M. (2016) Algunas Discusiones sobre Relaciones Intergeneracionales en el mundo laboral, Fundación ICALA

SAMPIERI, R. (1998) Metodología de la Investigación. Segunda Edición. Mc Graw Hill. Colombia.

SOLER E. (2004) Métodos Estadísticos Multivariados aplicados al análisis de datos en la investigación Apuntes de clase. Facultad de Agronomía y Veterinaria. Universidad Nacional de Río Cuarto. Argentina.