



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

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

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

Grupo Temático N° 6. Género, mercado de trabajo y cuidado en el contexto de la pandemia

Coordinadores: Florencia Antoniou, Mariana Brocca, María Eugenia Miguez, Giuseppe Messina.

Autoras:

María Celeste Gómez. mcelestegomez@unc.edu.ar. Facultad de Ciencias Económicas - UNC. ADIUC

Leticia Medina. lmolina@unc.edu.ar. Facultad de Ciencias Sociales - UNC. ADIUC

Alicia Soldevila. alicia.soldevila@unc.edu.ar. Facultad de Ciencias Sociales - UNC

Liliana Barbero. barberolili@gmail.com. Facultad de Ciencias Médicas - UNC. FEPUC

Condiciones de trabajo y brechas de género en el sector profesional de la provincia de Córdoba

Introducción

De manera similar que para el caso argentino, el mercado de trabajo en la provincia de Córdoba está atravesado por múltiples vectores de desigualdad y se configura como un escenario caracterizado por la heterogeneidad de situaciones y condiciones. Esta realidad se expresa entre otras evidencias en la menor participación de mujeres en el mercado de trabajo remunerado, en la distribución por género de la fuerza de trabajo en sectores de actividad, ocupaciones y jerarquías, así como en la desigual carga de horas de trabajo remunerado y no remunerado, las condiciones de contratación y los ingresos.

Como indican numerosos estudios (Actis di Pasquale y Savino, 2019; Actis di Pasquale y Lanari, 2015; Castillo et al., 2008; Beccaria, Maurizio y Vázquez, 2015), el mercado laboral argentino viene registrando desde los años 60 un proceso de creciente incorporación de fuerza de trabajo femenina, con picos históricos de participación asociados a distintas variables económicas (Castillo et al., op.cit.; Perez, 2008). En el escenario de pandemia por COVID19, no obstante, esta tendencia se modificó de manera significativa con la expulsión de una importante cantidad de mujeres del mercado de trabajo. Según un estudio reciente de la Organización Internacional del Trabajo, la región latinoamericana fue la de mayor contracción del empleo femenino durante la pandemia: la tasa de empleo de las mujeres descendió a un valor mínimo del 42.8%, el valor más bajo en los últimos 15 años (Maurizio, 2021).

La caída en la tasa de actividad femenina, junto con el deterioro en los ingresos de los hogares y el incremento de la desocupación, implicó un empobrecimiento que tuvo como principales protagonistas a las mujeres. En algunas actividades profesionales, como el sector de la salud, la pandemia supuso un



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

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

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

deterioro general de las condiciones de trabajo al tiempo que se consolidó una brecha de ingresos entre mujeres y varones de casi el 24% (CEPAL, 2021).

Por otro lado, la tasa de actividad presenta variaciones en el segmento de las mujeres según su nivel educativo. Quienes cuentan con estudios universitarios completos o incompletos registran una tasa de actividad de 64,6%, mientras que las completaron el nivel secundario muestran una participación del 50,0%, y las que poseen estudios secundarios incompletos, del 27.3%. (INDEC, 2021)¹. En términos generales, las y los trabajadores profesionales se ubican en una posición relativa más ventajosa respecto de los ingresos laborales, grados de formalidad y calidad del empleo (Gómez, 2020); no obstante, no se trata de un sector homogéneo ni es ajeno a las expresiones de la desigualdad y la discriminación propias de la división sexual del trabajo que estructura las sociedades capitalistas contemporáneas.

Los estudios del trabajo en perspectiva de género ofrecen valiosas orientaciones para comprender las maneras en que los distintos tipos de brechas que estructuran el mercado laboral impactan en la consolidación de la desigualdad. En diversos trabajos se ha colocado el foco del análisis en los segmentos más precarizados y de menores ingresos del mercado laboral (Marchionni, Gasparini y Edo, 2019; Micha, Pereyra y Monsalvo, 2019, Brugiafreddo, 2021). Sin embargo, en otros segmentos mejor posicionados en la estructura social como es el caso de las y los profesionales, se evidencian también brechas de género en diversos planos. Por otra parte, los estudios disponibles se sitúan generalmente en una escala nacional, lo que deja planteada la tarea de reconocer los modos en que estas desigualdades configuran los mercados de trabajo en los niveles subnacionales.

En ese marco nos preguntamos: ¿Cómo se expresan en el sector profesional las desigualdades de género que atraviesan el mercado laboral en Córdoba? ¿Cómo se articulan estas desigualdades con la distribución de las tareas de cuidado? ¿De qué modo se presentan el acoso y la violencia de género en los espacios laborales y la vida cotidiana de las profesionales? ¿Cómo se conectan las desigualdades de género que atraviesan el mercado laboral, la distribución del cuidado y las formas de discriminación y violencia contras las mujeres?

A partir del análisis de fuentes primarias, la ponencia sostiene que en el sector de trabajadoras y trabajadores profesionales de la provincia de Córdoba se evidencian también brechas de género en diversos planos. Estas brechas se vinculan con la desigual distribución del tiempo y las

¹ Los datos corresponden al tercer trimestre de 2020, período en el que se realizó el trabajo de campo de este estudio.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

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

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

responsabilidades de cuidado entre géneros hacia el interior de los hogares y en el espacio social general, y se suman a las diversas formas de violencia y acoso contra las mujeres en los ámbitos familiares y laborales.

Se busca así dar cuenta de las características de la inserción laboral de las personas que completaron sus estudios de nivel superior, más allá de la calificación de los puestos de trabajo ocupados. El análisis propone una lectura sobre las desigualdades de género entre las y los profesionales atendiendo a tres dimensiones: el ejercicio profesional, la distribución de las tareas de cuidado y las experiencias de acoso y violencia en los espacios laborales y domésticos. Se apuesta así a construir herramientas metodológicas y evidencia empírica que permitan fortalecer la perspectiva de género en los estudios del trabajo, incorporando como dimensiones de análisis las dinámicas de la vida cotidiana y las tareas de cuidado y reproducción de la vida.

A continuación, se desarrolla la perspectiva teórica que guía este estudio, en la segunda sección se describe la estrategia metodológica y el origen de los datos. Luego se analizan los resultados, y por último, se ensayan algunas reflexiones a modo de cierre y apertura de nuevas indagaciones.

1. Perspectiva teórica

El trabajo profesional y la trayectoria de los trabajadores y trabajadoras profesionales han sido estudiados desde diversas perspectivas e intereses. Al respecto, Donaire (2003) ha dado cuenta de un proceso de proletarización de los profesionales en Argentina a fines del siglo XX, vinculado con el desfasaje entre el incremento de la instrucción de nivel superior y la creación de puestos de trabajo que requieran dicha calificación. Esto convierte a una porción de los profesionales en “portadores de fuerza de trabajo calificada que, en proporción creciente, puede no lograr venderse, y por ende, dejarlos ubicados en la condición de población sobrante para las necesidades inmediatas de la acumulación capitalista” (Donaire, 2003).

Por su parte, Contartese et al. (2011) analizan la incidencia de la informalidad en los distintos segmentos de trabajadores/as, mostrando la relación inversa entre la tasa de informalidad y el nivel educativo. Así, mientras el 60,8% de los ocupados con educación primaria están en situación de informalidad laboral, este índice desciende al 26,5% para el caso de quienes tienen estudios superiores. Asimismo, los autores encuentran que la incidencia de la informalidad se reduce a mayores niveles de calificación ocupacional, especialmente en el caso de las y los trabajadores independientes: mientras



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

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

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

la tasa de informalidad es de 94.2%, entre los trabajadores independientes sin calificación, resulta del 18% para los profesionales independientes.

Testa, Figari y Spinosa (2009) apuntan también a comprender las relaciones entre la educación y el trabajo, para dar cuenta de las desiguales valoraciones de los saberes -que tienen un componente de clase- y su incidencia en las posiciones de los sujetos en el espacio social. Para los autores, la profesionalidad es un constructo social conflictual que se configura en las trayectorias de los individuos, y que articula recorridos educativos y laborales indisociables en la vida práctica. En su estudio dan cuenta de la relación entre las nuevas configuraciones profesionales y el incremento en la selectividad y polarización de los mercados de trabajo, a la vez que identifican el peso de ciertas disposiciones individuales y colectivas en la configuración de los perfiles académico-profesionales.

Por su parte, situada en una perspectiva analítica que se nutre de aportes de la sociología del trabajo y de las profesiones, Panaia (2020) estudia las transformaciones en la estructura productiva a nivel global y nacional y reconoce tres efectos en relación con las profesiones: los procesos de tercerización de la economía impactan en la menor disponibilidad de empleos en el sector productivo y un incremento de los puestos en sectores de servicios; los cambios en las estructuras jerárquicas de las empresas inciden en las relaciones entre los profesionales, la empresa, el Estado y el mercado; las carreras se vuelven más inestables porque se lesiona la acumulación de saberes, la legitimidad del ejercicio, etc.; por último, la separación entre tareas de concepción, investigación, desarrollo y gestión -propia de la lógica universitaria- hoy no resulta operativa en el campo del ejercicio profesional.

Una cuestión que se evidencia en este repaso por los estudios del trabajo enfocados en el sector profesional es que el término “profesional” como categoría analítica alude a dos perspectivas: la dimensión educativa, que define a la persona en función de su titulación de nivel superior, y la ocupacional, con foco en las características y requerimientos de su puesto de trabajo (Gómez, 2020)². En ese marco, nuestro estudio indaga sobre las características de la inserción laboral de las personas con nivel educativo superior, más allá de la calificación de los puestos de trabajo ocupados. Los datos de Argentina indican que, del total de trabajadoras y trabajadores ocupados con más de 21 años, un

² Según el clasificador nacional de ocupaciones (CNO) del INDEC, Las 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. Estas ocupaciones requieren de conocimientos adquiridos por capacitación formal específica y por experiencia laboral equivalente.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

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

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

27% ha finalizado sus estudios superiores, con resultados similares para Córdoba³. Entre los trabajadores asalariados, el porcentaje con estudios superiores completos asciende en Argentina al 29% y en Córdoba al 28%, mientras que entre trabajadores independientes, un 18% posee dicho nivel educativo en Argentina, y un 22% en Córdoba. Según la ECETSS (MTEySS, 2018), la participación de ocupados con estudios universitarios completos o de posgrado es del 14%, con resultados similares para la región pampeana.

Un aspecto a considerar es cómo se configuran los campos profesionales de acuerdo a la división sexual del trabajo y la consecuente segregación ocupacional. En este punto, para la definición de los mismos y su distribución por género en este estudio se toma el concepto de “territorio” a partir de los aportes de la sociología laboral. El carácter femenino o masculino de una actividad se ha ido estableciendo a partir de una socialización diferenciada que conforma preferencias y refuerza estereotipos de género, a partir de los cuales se prescribe e incorpora ciertos trabajos y/o profesiones como más adecuadas para una u otro. Conforman también la definición de territorios la composición de sexo predominante (Todaro, Abramo y Godoy, 2001). En este marco, las carreras y áreas de conocimiento vinculadas con las ciencias de la salud, las humanidades, las ciencias sociales, constituyen espacios vinculados al servicio y cuidado de otros y otras y, por lo tanto, territorios más femeninos. A diferencia de las ciencias naturales, exactas, tecnológicas, las ingenierías que constituyen desde esta interpretación tradicional, territorios más masculinos (Viscardi, Buti y Bielli, 2002, Alemany Gómez y otras, 2006). Además, cuando una profesión se feminiza, conlleva una disminución en el prestigio, en las condiciones laborales y en los ingresos. (Abramo, 2003; Castillo, Novick, Rojo y Tumini, 2008). Por otra parte, aquellos espacios cuya distribución es más equitativa, en cuanto a la cantidad de mujeres y varones, suelen nominarse en algunos estudios como territorios paritarios (Rodigou Nocetti, Blanes y otras 2011; Soldevila, Domínguez y otras 2015).

Hasta aquí la discusión ha versado sobre el mercado laboral y las estructuraciones propias del trabajo remunerado. Agregamos que la idea de la fuerza de trabajo femenina como fuerza de trabajo secundaria ha sido un pilar en la estructuración del mercado de trabajo vinculado a un modelo de familia burguesa nuclear y su binomio varón proveedor y mujer responsable del trabajo doméstico y de cuidado (Abramo, 2004). La noción de “marca de género” (Kalinsky, 2006), se articula a lo anterior,

³ Datos para el segundo trimestre de 2020, EPHC (INDEC).



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

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

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

en tanto que refiere a los atributos “masculinos” y “femeninos” que conforman las expectativas y valoraciones que se esperan en el desempeño profesional.

Asimismo, se vienen produciendo transformaciones socio económicas, culturales y políticas que dan cuenta de una creciente profesionalización e inserción en el mercado de trabajo de las mujeres, el cambio del modelo de familia con un único ingreso a familias con doble ingreso, familias monomarentales, creciente autonomía en la decisión y postergación de las maternidades, entre otros cambios que ponen en tensión y contradicen ese rol subsidiario de las mujeres en la provisión de ingresos (Esquivel, Faur y Jelin 2012; Jelin 2017). De todas maneras, estas transformaciones no se expresan todavía en la reducción de las brechas de género que estructuran el mercado de trabajo, ni en una distribución más equitativa en la organización del cuidado.

El foco en la cuestión de los cuidados ha recibido una significativa atención en el campo de los estudios del trabajo con perspectiva de género. Desde una preocupación por las desigualdades de género en el mundo laboral en su articulación con la esfera doméstica y los cuidados, Pautassi (2019) refiere a un “proceso ininterrumpido de vulnerabilidad” que atraviesa los distintos escenarios vitales de las mujeres, caracterizado por la “pobreza de tiempo” y el estancamiento de su participación en el mercado laboral. En esta misma línea, algunos trabajos recientes desde la perspectiva de la economía feminista atienden a las relaciones entre la heterogeneidad estructural del mercado de trabajo y la organización social del cuidado. Corina Rodríguez Enríquez (2021) sostiene que la participación económica de las mujeres se encuentra obstaculizada por la persistencia de una organización social injusta del cuidado que impone una sobrecarga de trabajo no remunerado en las mujeres, y que se suma a las dinámicas discriminatorias del mercado laboral. En el mismo sentido, Alonso (2021) advierte que los diversos fenómenos en los que se expresa la desigualdad económica de género se encuentran vinculados a la organización social del cuidado, cuestión que se manifiesta en menores tasas de actividad y empleo de las mujeres, brechas de género y desiguales condiciones laborales. Siguiendo la misma preocupación, Marzonetto, Alonso y Rodríguez Enríquez (2021) afirman que las desigualdades genéricas en el mercado de trabajo resultan un efecto de las reglas y lógicas de este espacio, que no contempla las dinámicas, tiempos y recursos de las trabajadoras y sus familias. En efecto, la heterogeneidad estructural que caracteriza las relaciones en torno al mercado laboral de los países de la región provoca que las mujeres participen en jornadas más cortas, peor remuneradas y de



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

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

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

mayor informalidad, cuestión que limita sus posibilidades de inserción en sectores de actividad con más derechos y protecciones laborales.

Lejos de ser un problema privado o doméstico, el cuidado es un asunto de orden social en el que intervienen diversos actores en calidad de proveedores y/o garantes del cuidado: el Estado, el sector privado, las familias y las organizaciones sociales. En Argentina y en toda la región, la organización del cuidado asume como rasgos típicos la privatización, familiarización y maternalización del cuidado. Esto supone que sus costos -en términos de recursos monetarios, pero también de tiempos, de energía física y de carga emocional- recaen principalmente en las familias, y dentro de ellas, en las mujeres. Además, frente al déficit en la provisión de servicios públicos de cuidado, los sectores con mayor capacidad socioeconómica resuelven sus necesidades de cuidado a través del mercado: en instituciones privadas o con servicios personales en sus domicilios (Medina, Jacobo y Monterisi, en prensa). En las encuestas del uso de tiempo desarrolladas en América Latina y el Caribe, Aguirre y Ferrari (2014) ponen de relieve que las mujeres comprometen dos tercios de su tiempo al trabajo no remunerado (doméstico y de cuidado) y un tercio al trabajo remunerado. En el caso de los varones la relación es inversa, lo cual evidencia los patrones sexo-genéricos que reproducen una división y valoración desigual del trabajo remunerado y no remunerado.

Un último aspecto a destacar, refiere a las condiciones en que las mujeres deben afrontar la vida laboral y cotidiana familiar, en particular respecto a las distintas modalidades de violencia en estos ámbitos. La violencia es un problema estructural, interseccional, sistémico y generalizado, que trasciende la esfera privada-doméstica y supone, retomando a Cockburn (2004), un *continuum* de violencia en cuanto dinámica donde la agresión, la discriminación y el acoso, particularmente contra las mujeres, es continua y no distingue tiempo ni espacio. Desde el año 2009, en Argentina contamos con la ley 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, que define la violencia directa e indirecta contra las mujeres incorporando tipos y ámbitos en los que quedan incluidas, entre otras, la violencia doméstica, económica y patrimonial, simbólica y laboral. Asimismo, en diciembre de 2020, se incorporó el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Estos y otros marcos permiten abordar las condiciones de la vida cotidiana que viven las mujeres y que inciden en sus oportunidades y desempeños laborales profesionales.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

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

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

2. Estrategia metodológica

La noción de brechas de género posibilita medir y dar cuenta de la distancia entre mujeres y varones respecto a un mismo indicador; expresa las desigualdades en las oportunidades, acceso y control de recursos económicos, culturales, sociales, políticos, entre otros (Eternod Arámburu, 2018). Desde esta perspectiva, en diciembre de 2020, en un trabajo conjunto entre la Facultad de Ciencias Sociales (FCS-UNC), la Federación de Entidades Profesionales Universitarias de Córdoba (FEPUC) y la Asociación de Docentes e Investigadores Universitarios de Córdoba (ADIUC), se realizó un relevamiento de campo sobre el cuerpo de profesionales de Córdoba. El objetivo de dicho relevamiento fue indagar sobre las características que configuran el ejercicio de las profesiones y sus interrelaciones con la organización del trabajo en el ámbito de la vida cotidiana.

Mediante una encuesta en línea autoadministrada, difundida entre las y los profesionales cordobeses por medios de comunicación e institucionales asociados al ejercicio profesional, se obtuvieron 2.877 casos efectivos⁴. Las y los encuestados respondieron preguntas asociadas a su nivel educativo y campo profesional, su estatus laboral, el/los sectores en el/los que desarrollan sus tareas, la modalidad de contratación, el tiempo de trabajo remunerado y sus ingresos laborales y no laborales. Asimismo, se incluyeron ítems asociados a la composición familiar, las tareas de cuidado y del hogar, el tiempo dedicado a las mismas y las estrategias para abordarlos, así como algunos impactos sobre la vida cotidiana y las condiciones de trabajo derivados de la crisis por la pandemia, entre otras cuestiones. Además, la encuesta incorporó explícitamente la diversidad de géneros en sus respuestas. Los resultados en este punto arrojaron una distribución resumida en un 57,1% de mujeres, 42,4% de hombres y 0,5% de géneros no binarios⁵.

El relevamiento permitió arrojar resultados cuantitativos y cualitativos, parte de los cuales se resumen en este estudio. A los fines de una mayor esquematización, se estructuran cuatro bloques de análisis en la sección de resultados: a) brechas de género en el mercado laboral; b) brechas según campos

⁴ El diseño muestral es el de una muestra no probabilística con sistema bola de nieve. Con la meta de extrapolar resultados a nivel poblacional, se ponderó la muestra conforme a la distribución de profesionales por disciplina según informes previos (FEPUC, 2017; UNC, 2018).

⁵ Si bien se obtuvieron resultados más que satisfactorios en cuanto a las respuestas asociadas a la diversidad sexo-genérica, el número de observaciones no permite abordar el grupo no binario de manera independiente. A los fines del análisis de resultados, se toma como criterio meramente estadístico la inclusión de dichas personas en el grupo de mujeres.



profesionales (tomando casos testigos); c) trabajo no remunerado y distribución de tareas de cuidado en el hogar; d) violencias en el ámbito laboral y doméstico.

Un criterio transversal a la mayoría de estos ejes de análisis es la medida empleada para las brechas de género. En este estudio, se considera como brecha de género la distancia relativa entre mujeres y varones considerando una medida determinada $[Valor_{mujeres}/Valor_{varones} - 1]$. Esta medida resulta una adaptación del indicador propuesto en otros estudios (Marchionni, Gasparini y Edo, 2019; INDEC, 2021). Medidas como las brechas de ingresos o de tiempo dedicado al trabajo remunerado y no remunerado son estimadas de este modo. Además, se emplean respectivos test de medias en muestras relacionadas para inferir si las diferencias en las medidas por género resultan estadísticamente significativas.

En relación con el eje de análisis que toma casos testigos para los campos profesionales, se siguió la literatura presentada acerca de los territorios de acuerdo a su grado de feminización. Tomando los datos del Anuario 2020 de la Universidad Nacional de Córdoba, se identificó un 65,9% de egresadas mujeres y un 34,1% de varones⁶. En un análisis de cada una de las 15 facultades que conforman la UNC, se tomó al campo de las Ingenierías como un territorio masculino, al de Derecho y Medicina como territorios femeninos. En tanto, Arquitectura y Ciencias Económicas conformaron nuestros casos testigos de territorios paritarios.

3. Análisis de resultados

Las desigualdades de género en cuanto a la inserción laboral y desempeño profesional de varones y mujeres emergen a través de una serie de indicadores relevantes que aluden a las condiciones de trabajo y a los ingresos salariales. Un primer factor que resulta significativo refiere al tiempo destinado al trabajo remunerado como no remunerado (aquel asociado a las tareas de cuidado y del hogar).

Brechas de género en el mercado laboral

Brecha en horas de trabajo remunerado (TR) y no remunerado (TNR)	Promedio Hs TR	Promedio Hs TNR
F	8.4	7.0
M	9.0	5.1
Brecha F/M-1	-6.4%	38.2%
Significatividad (p<.05)	(**)	(**)

Cuadro 1. Brecha en dedicación horaria

na perspectiva Cis Género, por lo cual los registros se construyen



En el cuadro nro. 1 se identifica una menor cantidad de horas de trabajo remunerado en promedio en mujeres que en varones, con una brecha del 6.4%. Respecto al trabajo no remunerado -que incluye tareas de cuidado y del hogar-, la brecha se invierte y se eleva fuertemente, identificando un 38% más de horas de trabajo en mujeres. De esta manera, se evidencia la extensión de la jornada laboral de las mujeres, que si bien logran desarrollar su tarea profesional remunerada en una cantidad de horas similar a la de los varones, lo hacen a costa de un incremento de la carga total de horas de trabajo, lo que probablemente impacta en sus posibilidades de garantizar espacios de esparcimiento, ocio y autocuidado⁷. La cantidad de horas destinadas al trabajo remunerado incide directamente, como es esperable, sobre los ingresos laborales de varones y mujeres.

Brecha en ingresos	Ingreso mensual	Ingreso horario
F	\$ 60,435	\$ 341.7
M	\$ 86,393	\$ 465.0
Brecha F/M-1	-30.0%	-26.5%
Significatividad (p<.05)	(**)	(**)

Cuadro 2. Brecha en ingresos

Respecto a los ingresos declarados, en el cuadro nro. 2 se identifica una brecha bruta en el ingreso mensual de un 30% en perjuicio de las mujeres, lo que puede explicarse por la mayor cantidad de horas de trabajo que en promedio le dedican los varones al

trabajo remunerado. No obstante, el análisis de los ingresos ajustados por horas arroja una diferencia de más del 26%, es decir, que las mujeres perciben menores ingresos aún por la misma cantidad de horas de trabajo que los varones. En concordancia, Paz (2019) estima la brecha salarial por género, y muestra que las horas dedicadas al mercado de trabajo son un importante determinante de la disparidad salarial.

A nivel nacional, tomando datos aportados por INDEC (2021), se muestra que las mujeres ganan en promedio en Argentina, un 28% menos que los varones, y esta brecha se amplía en las asalariadas informales, alcanzando un 30%. En tanto que, entre varones y mujeres de calificación profesional la brecha es del 28%, y entre trabajadoras y trabajadores no calificados, es del 35%. Si bien la calificación profesional disminuye la brecha en relación con quienes no cuentan con la misma, la brecha persiste, dando cuenta de la característica estructural de las desigualdades de género.

⁷ Ambas brechas fueron testeadas por un test de igualdad de medias, arrojando en ambos casos que las diferencias son estadísticamente significativas.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

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

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

Un elemento importante para identificar el comportamiento de esta brecha según los distintos momentos y etapas que conforman las trayectorias profesionales es la edad de las profesionales. En el cuadro nro. 3, los ingresos de las mujeres resultan menores a los de los varones para todos los tramos de edad, y estas diferencias son significativas en todos los casos, tanto entre los ingresos mensuales como en la brecha ajustada que alude a la dedicación laboral (ingreso horario).

Cuadro 3. Brechas de ingreso por tramos de edad

Brecha en ingresos por tramos de edad	21-40 años		41-60 años		+61 años	
	Ingreso mensual	Ingreso horario	Ingreso mensual	Ingreso horario	Ingreso mensual	Ingreso horario
F	\$ 54,493.4	\$ 306.9	\$ 67,921.7	\$ 373.3	\$ 49,624.8	\$ 379.6
M	\$ 64,803.3	\$ 353.5	\$ 94,989.5	\$ 486.6	\$ 114,020.6	\$ 766.8
Brecha F/M-1	-15.9%	-13.2%	-28.5%	-23.3%	-56.5%	-50.5%
Significatividad (p<.05)	(**)	(**)	(**)	(**)	(**)	(**)

Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta FEPUC-ADIUC-FCS

Desde el inicio laboral (21-40 años) las brechas en el ingreso entre mujeres y varones están presentes, y van aumentando con el tiempo, triplicando y hasta cuadruplicando las distancias en los ingresos. Las brechas en los tiempos destinados al trabajo remunerado, y no remunerado de mujeres y varones, es desigual también desde el punto de partida, al ser las mujeres quienes asumen la responsabilidad principal del trabajo reproductivo de cuidado. Las consecuencias de este inicio desigual, no se revierte en las siguientes etapas, sino que por el contrario se arrastra y sus efectos se acentúan y expresan en la brecha de 56,5% en su ingreso mensual y de un 50,5% de su ingreso horario menor con relación a los varones.



Cuadro 4. Por categoría ocupacional

Por categoría ocupacional (primera ocupación)	Relación de dependencia		Contrato/ Locación de Servicios		Independiente	
	Ingreso mensual	Ingreso horario	Ingreso mensual	Ingreso horario	Ingreso mensual	Ingreso horario
F	\$ 65,595.9	\$ 346.6	\$ 43,195.0	\$ 296.7	\$ 49,217.1	\$ 312.0
M	\$ 68,221.1	\$ 357.5	\$ 91,829.4	\$ 444.3	\$ 71,529.2	\$ 464.8
Brecha F/M-1	-3.8%	-3.1%	-53.0%	-33.2%	-31.2%	-32.9%
Significatividad (p<.05)	(**)	(**)	(**)	(**)	(**)	(**)

Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta FEPUC-ADIUC-FCS

Las condiciones salariales relativamente más desfavorables para el universo femenino se identifican en los empleos mediante contratación o locación de servicios, donde la brecha en bruto alcanza el 53% (indicando en promedio, los menores ingresos mensuales que los varones) o del 33% en el caso de la brecha ajustada por horas de trabajo. El trabajo independiente también afecta fuertemente la brecha, superando en ambas medidas el 30% de diferencia relativa. Finalmente, los números revelan que la relación de dependencia, con una serie de beneficios a nivel de seguridad social y de protección a las y los trabajadores, resulta en brechas significativamente menores (cerca del 3% en ambos casos)⁸.

Las condiciones de contratación constituyen un elemento significativo en la calidad del trabajo y en la percepción de ingresos de varones y mujeres (cuadro nro. 4). Paz (2021) encuentra que los trabajadores del segmento formal perciben remuneraciones 2.5 veces más elevadas a las de aquellos que se desempeñan en el segmento no formal de la economía. Otros estudios han destacado el peso decisivo de la regularización y formalización de las relaciones laborales en la disminución de la desigualdad de ingresos en nuestro país (Contartese et al., 2011; Beccaria et al., 2015).

Cuadro 5. Por intensidad laboral

⁸ Cabe mencionar en este punto que las condiciones descritas en los empleos de relación de dependencia suponen un empleo formal. Los datos de la encuesta arrojan solo un 4% de informalidad en estas condiciones.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

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

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

Por intensidad laboral (sobreocupación horaria o más de una ocupación)	Sobreocupación horaria		Cantidad de ocupaciones (más de una)	
	Ingreso mensual	Ingreso horario	Ingreso mensual	Ingreso horario
F	\$ 63,958.6	\$ 289.0	\$ 62,640.0	\$ 323.7
M	\$ 93,951.9	\$ 355.8	\$ 87,152.6	\$ 438.2
Brecha F/M-1	-31.9%	-18.8%	-28.1%	-26.1%
Significatividad (p<.05)	(**)	No sig.	(**)	(**)

Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta FEPUC-ADIUC-FCS. Nota:

Sobreocupación horaria definida en más de nueve horas de trabajo diarias en promedio.

Intensidad laboral combina ambas condiciones (sobreocupación horaria y número de ocupaciones)

Otro elemento que también incide en las desigualdades de ingresos entre varones y mujeres se vincula con la mayor o menor oportunidad para la ampliación de la jornada laboral y/o la diversificación de fuentes de ingresos laborales. En el cuadro 5 se expresan las brechas

por género para el caso de los dos componentes de la intensidad laboral: la sobreocupación horaria y el desempeño en más de una ocupación.

La intensidad laboral, considerada tanto por la cantidad de horas promedio de trabajo como por la cantidad de ocupaciones incide en la brecha salarial tanto bruta como ajustada por horas de trabajo. La brecha de género en los ingresos resulta mayor en casos donde se declara más de una ocupación (28% para la brecha de ingresos bruta y 26% para la que descuenta horas). Esto puede deberse a que la sobreocupación horaria es más frecuente entre varones, como resultado de la mayor participación laboral y el mayor tiempo dedicado a las tareas laborales remuneradas. Sobre este punto, cabe advertir que los varones son los que mejores condiciones tienen para "sobreocuparse" o trabajar con mayor intensidad, porque pueden dedicar más horas -y así más energía o atención al trabajo remunerado-, lo cual les permite acceder a mejores ingresos. Si bien los datos obtenidos en este relevamiento no permiten identificar la cantidad de mujeres que están en condiciones de incrementar la intensidad laboral, resulta una buena aproximación para indagar en estudios futuros.

Brechas según campos profesionales y su distribución por género. Casos testigo

En esta sección se busca dar cuenta de las brechas de ingresos y de carga horaria en algunos sectores específicos tomados como casos testigo. Se buscó en este caso identificar relaciones preliminares entre las brechas laborales en espacios donde la participación femenina difiere profundamente. Del análisis se obtuvieron los siguientes resultados:



Cuadro 6. Brechas de ingreso y horas de trabajo según campos disciplinares

Brechas de ingreso, TR y TNR según campos disciplinares	Ingreso mensual	Ingreso horario	Promedio Hs TR	Promedio Hs TNR
Ingeniería (masculinizado)				
F	\$ 63,613.7	\$ 369.9	8.3	9.6
M	\$ 96,073.7	\$ 498.7	9.3	4.7
Brecha F/M-1	-34%	-26%	-11%	106%
Significatividad (p<.05)	(**)	(**)	(**)	(**)
Abogacía (feminizado)				
F	\$ 57,076.9	\$ 314.9	8.5	6.3
M	\$ 75,000.0	\$ 438.6	8.8	5.2
Brecha F/M-1	-24%	-28%	-3%	20%
Significatividad (p<.05)	No sig.	No sig.	No sig.	No sig.

orientaciones, así como sobre espacios feminizados (abogacía y medicina), y finalmente en espacios considerados paritarios, con relativo equilibrio entre los géneros, como sucede en ciencias económicas y arquitectura⁹.

Cuadro 6. (continuación)

Brechas de ingreso, TR y TNR según campos disciplinares	Ingreso mensual	Ingreso horario	Promedio Hs TR	Promedio Hs TNR
Medicina (feminizado)				
F	\$ 75,822.6	\$ 400.5	8.6	7.0
M	\$ 102,130.4	\$ 603.8	9.8	5.8
Brecha F/M-1	-26%	-34%	-12%	21%
Significatividad (p<.05)	(**)	(**)	(**)	(**)
Ciencias Económicas (paritario)				
F	\$ 71,609.5	\$ 400.7	8.6	5.7
M	\$ 103,120.0	\$ 505.7	9.4	5.4
Brecha F/M-1	-31%	-21%	-8%	5%
Significatividad (p<.05)	(**)	(**)	(**)	No sig.
Arquitectura (paritario)				
F	\$ 52,111.1	\$ 306.4	8.5	7.0
M	\$ 93,454.5	\$ 473.5	8.8	4.0
Brecha F/M-1	-44%	-35%	-3%	76%
Significatividad (p<.05)	(**)	(**)	(**)	(**)

Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta FEPUC-ADIUC-FCS. Nota: El análisis refiere al conjunto de profesionales egresados, no identificando jerarquías (donde la participación por género puede diferir). La estimación de tiempo de trabajo no remunerado no pretende derivar una asociación entre los campos disciplinares y dicha medida, sino identificar las condiciones de trabajo en sentido amplio en estos grupos de profesionales.

En el cuadro 6, buscamos una mirada específica sobre un sector tradicionalmente identificado con la participación masculina como las ingenierías en sus diferentes

Salvo entre profesionales de la abogacía, en todos los casos las brechas resultan significativas. El primer punto a destacar es que la brecha de género persiste en ambas medidas del ingreso y en todos los espacios analizados, aunque se

significativas.



revela en diferente grado. Los espacios feminizados dan cuenta de una brecha bruta menor a la de otros grupos. Asimismo, en todos los casos se identifican menores horas de trabajo remunerado entre mujeres que entre varones. Nuevamente, la participación diferencial por géneros puede estar afectando estos resultados.

Por último, el tiempo dedicado a tareas no remuneradas sigue siendo mayoritario en las mujeres, independientemente del grupo profesional al que se vinculen. En este sentido, si bien no parece relevante hipotetizar sobre posibles vínculos entre los campos disciplinares y las tareas no remuneradas, se busca mostrar que dicha realidad aplica también en subgrupos de profesionales.

La noción de paridad queda reducida a una composición equitativa según género, pero la lógica del campo pareciera construir “marcas de género” que se expresan en la brecha de ingresos. Detenernos en la construcción de datos sobre la configuración de los campos profesionales, permite comenzar a caracterizar los territorios reconociendo cómo inciden percepciones y estereotipos de género (Martínez Méndez, 2015) en las condiciones de trabajo vinculadas a la vida cotidiana y las discriminaciones.

Trabajo no remunerado y distribución de tareas de cuidado en el hogar

Como ya se adelantó, la investigación buscó dar cuenta de los modos en que se configura el trabajo de las y los profesionales atendiendo a una concepción amplia de trabajo, que incluye las tareas dedicadas a la reproducción de la vida, tanto en el espacio doméstico como “extradoméstico”. En este cruce, es posible reconocer la centralidad de las familias y de las mujeres como agentes principales del cuidado, lo que impacta en las posibilidades de una inserción plena en el mercado de trabajo y en el sostenimiento de trayectorias profesionales. En el cuadro que sigue, se evidencia la percepción que varones y mujeres profesionales construyen en torno a la distribución de las tareas de cuidado de personas y de mantenimiento del hogar.

Distribución de las tareas de cuidado y el hogar (hogares con convivientes)					
	Equitativa	Más carga en mujeres	Más carga en hombres	Ns/Nc	Total
F	60.4%	28.2%	1.7%	9.6%	100.0%
M	68.2%	11.7%	4.6%	15.6%	100.0%

Cuadro 7. Percepción sobre la distribución de las tareas de cuidado y del hogar

Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta FEPUC-ADIUC-FCS



Un resultado llamativo indica que la mayoría de las mujeres, por un lado, y hombres, por el otro, plantean una distribución equitativa de las tareas en el hogar, aunque esa mayoría resulta ligeramente mayor entre varones (con un 68%) que entre mujeres (con un 60%). En segundo lugar, se encuentran quienes admiten una mayor carga de trabajo no remunerado en mujeres (con respuestas en el 28% de las propias mujeres o en el 12% de los varones). Más allá del resultado de la aparente distribución equitativa de las tareas no remuneradas, se evidencia la percepción más desfavorable entre las profesionales que entre sus pares varones. Resulta interesante confrontar estas percepciones con la reconstrucción del uso del tiempo descrita en el cuadro siguiente, lo que evidencia la complejidad en la construcción de este dato.

Ahora bien, en cuanto a las horas de trabajo no remunerado declaradas por cada género, y partiendo del hecho de que las mujeres dedican más horas en promedio al conjunto de tareas no remuneradas -tal como se indicó en la primera sección de este análisis-, es importante observar que estas diferencias se profundizan en cuanto a las tareas de cuidado propiamente dichas (atención de niños y niñas, adolescentes, adultos y adultas mayores o personas que requieren cuidados especiales), ya que la brecha horaria supera el 38%.

En contraposición con esto, la brecha resulta menor en lo referido a tareas del hogar (administración del hogar, compras, limpieza, entre otras tareas). Estos resultados permiten indicar que, al menos como tendencia, se corrobora también¹⁰ para el segmento de profesionales la inclinación de los varones por las tareas que no requieren el cuidado o atención de otras personas que componen el hogar¹¹.

Brecha en horas de trabajo remunerado (TR) y no remunerado (TNR)	Promedio Hs TNR	Promedio Hs Tareas Hogar	Promedio Hs Tareas Cuidado
F	7.0	3.6	3.1
M	5.1	3.0	2.2
Brecha F/M-1	38.2%	19.6%	38.4%
Significatividad (p<.05)	(**)	(**)	(**)

Cuadro 8. Brechas en horas de trabajo no remunerado según tareas

Las distancias puestas de relieve entre la desigual carga de horas de trabajo no remunerado y las percepciones

Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta FEPUC-ADIUC-FCS

concluyó que las mujeres dedicaron en promedio dos horas diarias más al cuidado de personas del hogar respecto de los varones, mientras que esa diferencia se reduce a una hora en el caso de las tareas del hogar (Grow, 2020).

¹¹ En todos los casos, las brechas en horas promedio han sido testeadas, resultando todas estadísticamente significativas.



sobre una distribución equitativa del trabajo doméstico y de cuidados, da cuenta de la persistencia de estereotipos, roles de género y representaciones tradicionales en torno a la división sexual del trabajo en el hogar. Las transformaciones que se vienen produciendo en el campo del trabajo remunerado y no remunerado, aún insuficientes y contradictorias, dan cuenta de la complejidad de los procesos de cambios culturales y políticos, en tanto entrañan el reconocimiento de las desigualdades y su transformación social estructural y cotidiana.

Un aspecto que incide en la carga de tareas no remuneradas y la desigual distribución de las mismas hacia dentro del hogar es la posibilidad que las familias tienen de contratar trabajadores/as que resuelvan estas tareas. Naturalmente, esto es factible en la medida en que los ingresos de quienes aportan recursos financieros al hogar puedan cubrir dicho costo. Por ello, se identifica en el cuadro 10 la participación de los hogares que contratan personal para resolver tareas de cuidado y del hogar.

Hogares con convivientes e hijos/otros integrantes que resuelven tareas del hogar y de cuidado			
Tareas remuneradas a personal	Ingresos (25% más) bajos	Resto de los ingresos	Todos los ingresos
Limpieza/administración del hogar	24.0%	40.9%	38.9%
Atención/cuidado de niños y/o adultos	10.8%	18.1%	17.3%

Cuadro 10. Hogares que contratan personal según niveles de ingreso

En primer lugar, se visualiza cómo en aquellas familias con ingresos más bajos -

considerando el 25% con menores ingresos de la muestra- se reduce significativamente la estrategia de contratación de personal que desarrolle una u otra tarea. Por otro lado, hay una mayor participación de familias que contratan personal de limpieza que de familias que son asistidas para la atención y/o cuidado de niños/as y/o adultos/as.

Finalmente, los resultados indican que la distribución por género de las tareas no remuneradas sigue el mismo patrón cuando los hogares no cuentan con servicios de cuidado y mantenimiento del hogar remunerados. Nuevamente, la brecha perjudica particularmente a las mujeres, quienes dedican un 30% más de horas en promedio por semana. En este punto, se combinan condiciones que desfavorecen a las mujeres. Las tareas no remuneradas son cubiertas por ellas, y las posibilidades de resolverlas con personal remunerado se ven reducidas significativamente entre las profesionales con menores ingresos. La noción de interseccionalidad (Crenshaw, 2012) cobra relevancia en tanto permite identificar y



analizar la diversidad de situaciones y la simultaneidad de condiciones (menores ingresos monetarios, horas de trabajo remunerado y no remunerado que conforman mayores esfuerzos y largas jornadas, entre otras), poniendo de relieve además grupos más vulnerables dentro de la población de profesionales mujeres.

Violencias en el ámbito laboral y doméstico: percepciones y prácticas en clave de género

Si nos detenemos en el espacio laboral, las violencias se expresan de múltiples modos, desde mecanismos sutiles hasta los más explícitos. En este estudio indagamos en el registro de la violencia en el ámbito laboral y doméstico, como expresión de formas de subordinación que afectan las condiciones de vida y de trabajo de las mujeres.

Cuadro 11. Identificación de episodios de discriminación, acoso o violencia en el ámbito laboral

En el ámbito laboral vio/escuchó/ vivió algún episodio de discriminación, acoso o violencia?				
	NO	SI/Dudoso	Ns/Nc	
F	21.00%	75.50%	3.50%	100%
M	28.50%	66.80%	4.80%	100%
Total	24.20%	71.70%	4.10%	100%

Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta FEPUC-ADIUC-FCS

Ante la pregunta sobre si vivenció en primera o tercera persona o escuchó de terceros episodios de

violencia, acoso o discriminación laboral¹², las respuestas muestran una mayor percepción de estas situaciones entre las mujeres (más del 75% de los casos) en relación con los varones (67%).

Estos datos son coincidentes con el último informe de la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL, 2019) del Ministerio de Trabajo de la Nación, que evidencia la extensión de los casos de violencia psicológica ejercida hacia trabajadoras por parte de varones con un puesto de jerarquía superior. En el mismo sentido, un estudio regional de ELA (2021) indica que el 73% de las personas encuestadas en Latinoamérica sufren o sufrieron alguna situación de violencia/acoso dentro de su lugar de trabajo en el último año. En Argentina, el 69% de las mujeres afirma haber vivido de forma personal situaciones de violencia/acoso dentro de su entorno de trabajo durante el último año. Estos

¹² La encuesta contempló situaciones que van desde la falta de reconocimiento del trabajo de un/a colega, hasta el uso de mensajes, llamadas o gestos con propuestas sexuales en horarios extra-laborales.



datos reafirman la preocupante situación que afecta también al campo laboral de las profesiones. Se trata de una problemática que requiere profundización de los análisis en tanto presenta escenarios diferentes según identidades sexo-genericas, profesiones, edades y trayectorias, entre otras que producen condiciones de indefensión frente a las violencias y acoso en el espacio laboral.

Cuadro 12. Percepciones acerca de la violencia intrafamiliar

Las percepciones en el ámbito familiar cambian respecto a las que se indican en el ámbito laboral. A propósito de la emergencia por COVID19, se indagó acerca del registro vivencial de episodios de violencia intra-hogar y si estos se incrementaron o redujeron en dicho contexto. En este punto, el resultado más llamativo es aquel que muestra que hay una mayor percepción sobre situaciones de agresión, violencia o tensión (A/V/T) entre varones que entre mujeres. La respuesta a si existieron históricamente episodios de violencia en el hogar -independientemente de la emergencia por COVID19- permite dar cuenta de ello. La brecha entre las percepciones por género se profundiza en

		Existieron episodios (históricos)	No existieron episodios	Con la emergencia COVID19				
				Aumentaron	Se mantuvieron	Se redujeron	Ns/Nc	Total
Todos	F	46.8%	53.2%	20.3%	18.2%	3.9%	4.5%	100.0%
	M	54.6%	45.4%	28.3%	19.0%	3.6%	3.8%	100.0%
Pareja sin hijos	F	33.6%	66.4%	13.6%	9.8%	4.4%	5.8%	100.0%
	M	55.0%	45.0%	26.9%	21.3%	4.4%	2.5%	100.0%
Parejas con hijos	F	49.2%	50.9%	19.7%	22.4%	4.7%	2.4%	100.0%
	M	56.2%	43.8%	29.6%	20.8%	2.9%	3.0%	100.0%

Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta FEPUC-ADIUC-FCS

hijos/as, donde solo el 34% de las mujeres admite estos episodios A/V/T, contra el 55% de los varones. Este resultado impulsa a indagar las razones por las cuales estas diferentes percepciones se dan entre los géneros.

En relación con la emergencia por COVID19, los números también resultan fuertemente preocupantes, si consideramos las respuestas de quienes sostienen que los episodios de violencia se mantuvieron e incluso aumentaron. El incremento de la violencia hacia el interior de los hogares en contextos de restricción -que supuso en muchos casos el traslado de las actividades laborales al espacio doméstico- plantea serios desafíos a los proyectos de teletrabajo, en la medida en que da cuenta de las desfavorables condiciones en las que se estarían desarrollando las tareas.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

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

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

Reflexiones finales

De los datos analizados a lo largo de este estudio se desprende la existencia de diversas brechas de género que estructuran el mercado laboral en el segmento de las y los trabajadores profesionales cordobeses, lo que da cuenta de la persistencia y extensión de las desigualdades laborales entre varones y mujeres a lo largo de todo el espacio social. Las diferencias en cuanto a la extensión de la jornada laboral remunerada, las categorías ocupacionales y la distribución en los distintos campos profesionales, impactan de manera decisiva en los ingresos diferenciales por género, evidenciando brechas similares a las que registran otros segmentos sociales.

Las condiciones de trabajo vinculadas a la categoría ocupacional plantean grandes diferencias, advirtiendo que las brechas de género se profundizan entre quienes se encuentran con contrato o locación de servicios y quienes están en relación de dependencia. La inserción en instituciones públicas del Estado posibilita procesos de disputas por la distribución de los ingresos, que se expresan en brechas de género menores en relación a las otras categorías de ocupación.

Al mismo tiempo, sostenemos que esta realidad no puede ser analizada prescindiendo de las intersecciones vinculadas al trabajo doméstico y de cuidado como dimensiones que configuran las desigualdades en una perspectiva más amplia. En este sentido, el trabajo de las mujeres conlleva procesos de articulación de espacios, tiempos y tareas remuneradas y no remuneradas que se expresan en los desempeños y en las trayectorias profesionales. La distribución del tiempo aparece en ese sentido como un elemento clave para comprender las desigualdades, en la medida en que la sobrecarga de tareas de cuidado y mantenimiento del hogar implica -si no un condicionamiento significativo para el ejercicio profesional remunerado equivalente en carga horaria entre varones y mujeres-, una extensión de la jornada laboral en el caso de ellas. Según muestra el estudio, la contratación de personal para la resolución de alguna parte de las tareas domésticas y de cuidados reproduce las desigualdades económicas existentes entre los hogares, al brindar oportunidades para una mayor dedicación al ejercicio profesional a aquellos/as trabajadores/as que cuentan con mejores ingresos.

Estas condiciones desiguales y brechas de género expresan las discriminaciones y violencias estructurales derivadas de un sistema patriarcal, que instituye y naturaliza las asimetrías y desigualdades presentes en las relaciones sociales. Las violencias y discriminaciones son una realidad en el espacio laboral profesional, que busca el control y disciplinamiento de las mujeres y disidencias a través de la descalificación de sus reclamos, el cambio sin aviso de funciones, la no designación de



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

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

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

tareas, los comentarios subidos de tono, el lenguaje sexista, el acoso sexual, entre otras situaciones relevadas en el estudio.

Las brechas de género en el mercado de trabajo, la doble jornada de trabajo asumida por las mujeres y la hostilidad presente en el espacio laboral, se relacionan y combinan en un continuum afectando los derechos y las vidas de las mujeres y disidencias. La visibilización de estas intersecciones presentes en las violencias de género pone en tensión al espacio de trabajo como productor y reproductor de las violencias estructurales y también como uno de los espacios centrales para su transformación.

La noción de *continuum* de las violencias, nos permite comprender y analizar las violencias en las múltiples expresiones que asume en los diferentes espacios sociales. Esta noción posibilita entender a las violencias como procesos y condiciones que constituyen las relaciones sociales sexuadas, que son estructurales y estructurantes de un orden social que es también sexual. Por ello, las situaciones de violencia, discriminación y acoso también están presentes en el espacio laboral de las profesiones.

El contexto de pandemia constituyó una limitación importante en el trabajo de campo, por las dificultades para la vinculación y actuación de los colegios profesionales como principales interlocutores de las y los profesionales. Asimismo, queda pendiente la continuidad de este tipo de estudios con estrategias de triangulación metodológica que permitan avanzar en la configuración de trayectorias laborales profesionales, organización de la vida cotidiana y experiencias respecto del acoso y la violencia, entre otras cuestiones que emergieron en la indagación.

Bibliografía

ABRAMO, L. (2003) *Notas sobre la incorporación de la dimensión de género a las políticas de empleo y erradicación de la pobreza en América Latina*. Documento presentado en la reunión de expertos CEPAL-OIT, Santiago de Chile.

ABRAMO, L. (2004). ¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: Una fuerza de trabajo secundaria? *Revista Estudios Feministas*, vol. 12, núm. 2, pp. 224-235 Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil

ACTIS DI PASQUALE, E. y SAVINO, JV., (2019). Participación y segregación ocupacional de mujeres y varones en Argentina (2003 y 2017): ¿evolución o estancamiento?. Ponencia presentada en



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO
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
Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

el marco de las *XIV Jornadas Nacionales de Historia de las Mujeres y IX Congreso Iberoamericano de Estudios de Género*, 29 de Julio al 1 de Agosto, Mar del Plata, Argentina.

ACTIS DI PASQUALE, E. y LANARI, M.E., (2015): “El mercado laboral escenario de desigualdades persistentes. Las brechas abiertas de Argentina”. En LANARI, HASANBEGOVIC (Eds), *Mujeres de Latinoamérica. El presente en veintidós letras*. Mar del Plata: EUDEM, Pp. 213-270.

AGUIRRE, R. y FERRARI, F. (2014). *Las encuestas sobre uso del tiempo y trabajo no remunerado en América Latina y el Caribe. Caminos recorridos y desafíos hacia el futuro*. Santiago de Chile: CEPAL.

ALEMANY GÓMEZ, C., DÍAZ MARTÍNEZ, C. y THONBERG, E. (2006). *Los últimos bastiones ¿Por qué las mujeres están ausentes de puestos de mayor responsabilidad de la docencia y la gestión de la enseñanza superior?* Centre d'Estudis Dona i Societat (CEDIS). España: Instituto de la Mujer.

BECCARIA, L.; MAURIZIO, R., y VÁZQUEZ, G. (2015). Desigualdad e informalidad en América Latina: el caso de Argentina. En V. Amarante & R. Arim (eds.), *Desigualdad e informalidad: un análisis de cinco experiencias latinoamericanas*, pp. 89-128.

CASTILLO, V., NOVICK, M., ROJO, S. y TUMINI, L. (comp) (2008). *El trabajo femenino en la post convertibilidad., Argentina 2003-2007*. Revista de Trabajo, año 4, núm. 6.

Centro de Estudios para América Latina (CEPAL) (2021). Informe Especial COVID-19 N° 9: *La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad*.

COCKBURN, C. (2004). *The Continuum of Violence: A Gender Perspective on War and Peace* (pp. 24-44). University of California Press.

CONTARTESE, D., MAZORRA, X., SCHACHTEL, L. y SCHLESER, D. (2011). La informalidad en el trabajo independiente: ¿escape o exclusión?, en BERTRANOU, F., y MAURIZIO R. (eds.), *Trabajadores independientes, mercado laboral e informalidad en Argentina*, Buenos Aires, OIT.

CRENSHAW, K. W. (2012). Cartografiando Los Márgenes. Interseccionalidad, políticas identitarias y violencia contra las mujeres de color. *Intersecciones: Cuerpos y Sexualidades en la Encrucijada*, Barcelona. Ediciones Bellaterra. SGU.

DONAIRE, R. (2003). “Proletarización de profesionales y técnicos, 1991-2001”. Ponencia en las III Jornadas de Sociología, UNLP, diciembre de 2003.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO
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
Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

ESQUIVEL, L., FAUR, E. y JELIN, E. (2012). *Las lógicas del cuidado infantil. Entre las familias, el mercado y el Estado*. IDES. UNFPA. UNICEF.

ETERNOD ARÁMBURU, M. (2018). *Brechas de género. Retos pendientes para garantizar el acceso a la salud sexual y reproductiva, y para cerrar las brechas de género*; Instituto Nacional de las Mujeres México. En la Tercera Reunión de la Conferencia Regional sobre Población y Desarrollo, de América Latina y el Caribe. Lima.

GÓMEZ, M. C. (2020). Desigualdad salarial en Argentina. Una interpretación con base en calificaciones ocupacionales. *Estudios económicos*, 37(75), pp. 24-49.

GROW (2020). “Encuesta de uso del tiempo en contexto de Covid-19”.

Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) (2021). Dossier estadístico en conmemoración del 110° Día Internacional de la Mujer. Marzo de 2021.

JELIN, E. (2017). *Familia. Un modelo para desarmar*, en *Mujeres y Varones en la Argentina de Hoy. Géneros en movimiento*. FAUR, E. (Compiladora). Siglo XXI Editores. Buenos Aires.

KALINSKY, B. (2006). "Ser mujer" en trabajos fronterizos: las marcas de género *Revista de Estudios de Género. La ventana*, núm. 24, pp. 229-256 Universidad de Guadalajara, México.

MARCHIONNI, M., GASPARINI, L., y EDO, M. (2019). *Brechas de género en América Latina. Un estado de situación*. Caracas: CAF.

MARTÍNEZ MÉNDEZ, K. (2015). “Tienen sexo las profesiones. Hombres y mujeres en profesiones femeninas y masculinas, el caso de los enfermeros y las ingenieras mecánicas electricistas”. Tesis de Doctorado. San Luis Potosí.

MAURIZIO, R. (2021). “Empleo e informalidad en América Latina y el Caribe: una recuperación insuficiente y desigual”. Nota técnica, Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe.

MEDINA, L., JACOBO, C. y MONTERISI, C. (en prensa). “Cuidados y reproducción social. Reflexiones desde el campo del trabajo y sus organizaciones”. *Polémicas Feministas*, núm. 15, Ciffyh-UNC.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

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

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

MICHA, A., PEREYRA, F. y MONSALVO, A. P. (2019). “Características y determinantes de la participación laboral de las mujeres de sectores populares en Argentina 2010-2018”. Ponencia presentada en el Congreso Nacional de Estudios del Trabajo No.14, Buenos Aires, Agosto de 2019.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) (2018): *Mujeres en el mercado de trabajo argentino*. Dirección General de Estudios Macroeconómicos y Estadísticas, MTEySS.

Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL) (2019). Informe estadístico 1° Trim. 2019.

Oficina de Presupuesto del Congreso (OPC) (2021). Impacto de la maternidad sobre el salario y permanencia en el mercado laboral de las mujeres: implicancias en el régimen de previsión social argentino. Septiembre de 2021.

PANAIA, M. (2021). *Asalarización y profesionalización: el difícil equilibrio entre la autonomía y la estabilidad*. Buenos Aires: Miño y Dávila.

PAUTASSI, L. (2020). La emergencia del cuidado en los ámbitos locales: múltiples configuraciones. En PAUTASSI, L. (Dir.) *La agenda emergente de las políticas sociales. Movilidad urbana, cuidado y violencias de género*. Buenos Aires: Biblios.

PAZ, J. (2019). Brecha salarial por género en Argentina: un análisis acerca de la segmentación laboral. *Sociedade e Cultura. Revista de Pesquisa e Debates em Ciências Sociais*, vol. 22, núm. 1, pp. 1-27.

— (2021). La brecha de remuneraciones entre segmentos del mercado de trabajo en Argentina. *Revista Desarrollo y Sociedad*, núm. 88, pp. 239-271.

PÉREZ, P. E. (2008). Desigualdades de género en el mercado de trabajo argentino (1995-2003). *Trabajos y Comunicaciones*, núm. 34.

RODRIGOU NOCETTI, M. (2011). *Trabajar en la Universidad: (Des) Igualdades de género por transformar*. 1ra edición. Córdoba. Universidad Nacional de Córdoba.

SOLDEVILA, A., y DOMINGUEZ, A. (2014). *Violencia de género, una realidad en la universidad*. 1ra edición. Córdoba. Universidad Nacional de Córdoba.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

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

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

TESTA, FIGARI y SPINOSA (2009). Saberes, intervenciones y clasificaciones profesionales: nuevos requerimientos a idóneos, técnicos e ingenieros. En Testa, Figari y Spinosa (coord). *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales*. Vol. I, Clacso.

TODARO, R., GODOY, L. & ABRAMO, L. (2001). “Desempeño laboral de hombres y mujeres: el punto de vista empresarial”. *Sociología del Trabajo*, Madrid: Siglo XXI, n. 42, p. 33-64.

VISCARDI, N., BUTI, A. & BIELLI, A. (2002) *Mujeres investigadoras uruguayas: ¿participación real o incierta? - Informe de investigación*. Montevideo: UNESCO / OEI.