



Alías Lahittette, María Eugenia

Género y trabajo : Reflexiones acerca del lugar de la mujer en el mercado de trabajo argentino

**Tesis presentada para la obtención del grado de
Licenciada en Sociología**

Director: Femenías, María Luisa

Este documento está disponible para su consulta y descarga en [Memoria Académica](http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar), el repositorio institucional de la **Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de La Plata**, que procura la reunión, el registro, la difusión y la preservación de la producción científico-académica éditada e inédita de los miembros de su comunidad académica. Para más información, visite el sitio

www.memoria.fahce.unlp.edu.ar

Esta iniciativa está a cargo de BIBHUMA, la Biblioteca de la Facultad, que lleva adelante las tareas de gestión y coordinación para la concreción de los objetivos planteados. Para más información, visite el sitio

www.bibhuma.fahce.unlp.edu.ar

Cita sugerida

Alías Lahittette, M. E. (2006) Género y trabajo : Reflexiones acerca del lugar de la mujer en el mercado de trabajo argentino [en línea]. Trabajo final de grado. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Disponible en: <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.511/te.511.pdf>

Licenciamiento

Esta obra está bajo una licencia Atribución-No comercial-Sin obras derivadas 2.5 Argentina de Creative Commons.

Para ver una copia breve de esta licencia, visite

[http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/ar/.](http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/ar/)

Para ver la licencia completa en código legal, visite

[http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/ar/legalcode.](http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/ar/legalcode)

O envíe una carta a Creative Commons, 559 Nathan Abbott Way, Stanford, California 94305, USA.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PLATA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA

LICENCIATURA EN SOCIOLOGÍA
TRABAJO FINAL

***Género y trabajo: reflexiones acerca del lugar de la
mujer en el mercado de trabajo argentino.***

María Eugenia Alías Lahittette
Legajo: 72919/8
Correo electrónico:
superuchi@hotmail.com
Director: María Luisa Femenías
Fecha: 7/12/2006

El siguiente trabajo consiste en un análisis de la actual participación femenina en el mercado de trabajo de nuestro país, para reflexionar sobre las características que asume dicha inserción tomando como referencia las estadísticas oficiales para el segundo semestre del año 2005 proporcionadas por la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) relevada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) y, secundariamente, de otras fuentes como los Censos Nacionales de Población (INDEC) y datos de la SIJP elaborados por el Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (DGEyEL-SSPTyEL-MTEySS).

En base a la información extraída de las mismas se intentará establecer si la inserción laboral femenina actual puede haber modificado los estereotipos tradicionales de género que le asignan a la mujer determinadas actividades y ámbitos. O por el contrario estas representaciones sociales se mantienen y acompañan el proceso de incorporación al mercado de trabajo, reflejándose en una presencia mayoritaria en ocupaciones caracterizadas como “femeninas”, de menor prestigio social, con salarios inferiores y escasa participación en puestos directivos y de toma de decisión.

Palabras claves:

Representaciones sociales, estereotipos, mercado de trabajo, género, ámbitos público-privado, inserción laboral femenina, Argentina.

Índice:

Introducción	4
1) Las representaciones sobre “el sitio” de la mujer en la sociedad	7
2) La dicotomía público-privado	
2.1 <i>La dicotomía público-privado desde el feminismo liberal</i>	12
2.2 <i>El feminismo socialista y su redefinición como modos de producción reproducción</i>	15
2.3 <i>Las limitaciones de la dicotomía público-privado</i>	
<i>El ámbito privado de la mujer y su relación con el espacio doméstico</i>	19
<i>Acerca de la participación en el ámbito público</i>	22
3) La situación de la mujer en la esfera laboral	26
4) La inserción femenina actual en la Argentina	30
4.1 <i>Características de la ocupación femenina</i>	32
4.2 <i>Segregación horizontal</i>	33
4.3 <i>Segregación vertical</i>	36
4.4 <i>Calidad de la inserción ocupacional</i>	37
4.5 <i>Segregación salarial</i>	39
5) La inserción laboral y su relación con la vida privada	42
6) Reflexiones finales	46
7) Bibliografía	52

Introducción:

El objetivo del trabajo es analizar el crecimiento de la participación económica femenina ocurrida en nuestro país en los últimos años, para descubrir si esta incorporación al mundo público modificó los estereotipos tradicionales que designan el ámbito doméstico como el lugar “natural y apropiado” para la mujer, limitando su accionar a la vida privada, o por el contrario estas construcciones sociales se mantienen dentro de la sociedad argentina actual y acompañan su incorporación al mercado laboral.

Tradicionalmente, estas representaciones, han contribuido a construir un estereotipo de género que incluye el conjunto de las características que la sociedad espera de una mujer o de un varón según las cualidades que se le asignan a cada uno.

En general, el estereotipo masculino normativiza como propio del varón, la actividad y la independencia, mientras que el femenino acepta como pertinente la pasividad y la dependencia.

Además, en el caso de las mujeres, la identificación entre maternidad biológica y maternidad social, opera como mecanismo de legitimación para la asignación del trabajo doméstico como pertinente a su género. Por este motivo, como es la mujer la que tiene hijos, se establece como una prolongación de esta característica reproductiva, el que tenga que criarlos, cuidarlos y educarlos, y por extensión cuidar del marido, de la familia, y también ocuparse de la casa.

Actualmente, podría pensarse que estos estereotipos se encuentran en crisis debido al incremento del trabajo femenino extradoméstico. En la Argentina, de las cifras oficiales surge que la participación laboral femenina fue creciendo sucesivamente con la crisis del Plan Austral y la hiperinflación de 1989, al inicio de la convertibilidad

por la expectativa de que el descenso inflacionario abriera las posibilidades de mejores empleos y bien remunerados, y luego por la crisis del “tequila” y la recesión iniciada en 1998.¹

Ahora bien, este innegable crecimiento en la participación laboral no implica necesariamente la eliminación de las representaciones tradicionales. **Mi hipótesis es que los mencionados estereotipos de género se mantienen y acompañan la incorporación de la mujer al mundo público.** El resultado es la continuidad de la presencia en el ámbito doméstico que implica una doble jornada laboral para quienes se insertan en el mercado de trabajo y el traslado de las características identificadas con la mujer al mercado laboral constituyendo una presencia mayoritaria en ocupaciones caracterizadas como “femeninas”, de bajo prestigio social, con inferior remuneración y escasa participación en puestos directivos.

Por último, es necesario remarcar que esta problemática se inscribe dentro de un sistema mayor, que reproduce la discriminación de género. Esta se manifiesta en distintos niveles tales como el estado, los medios, la ley, la familia, etc. , e implica una jerarquización de rasgos y de actividades tal, que a los que se definen como masculinos normalmente se les atribuye mayor valor.

Como señala C. Amorós esto genera una incapacidad de reconocer a las mujeres como individuos, y por lo tanto, de reconocer los valores y las capacidades implicadas en las actividades que tradicionalmente han sido asignadas a las mujeres.² Y es que el género, también funciona como un sistema simbólico que asigna significados (valor, prestigio, desprestigio...) a los individuos dentro de la sociedad. Esto se produce porque los roles sexuales tienen también su representación simbólica donde “lo

¹ Heller L.: “El empleo femenino en los noventa ¿nuevos escenarios, nuevas ocupaciones? El caso argentino”, Ponencia presentada en el XXII Congreso de Latin American Studies Association (LASA 2000) celebrado en Marzo del 2000 en Miami.

² Amorós C. (edit.): *Feminismo y filosofía*, Editorial Síntesis, Madrid, 2000, .p. 70.

masculino” ha estado tradicionalmente del lado positivo, y “lo femenino” tiene una connotación negativa, de poco valor, etc. A esto debe sumarse la paradoja de ser un ser definido desde y en función de otros (los varones), y marcado por la heterodesignación (ser designada o nombrada por otros y para otros).

En este contexto, el género ha funcionado como categoría analítica útil para deshacerse de la “actitud natural” acrítica en torno al sexo, el cuerpo y lo femenino. Pero el género no opera solo en lo abstracto, sino que tiene su traducción real y palpable en las experiencias cotidianas de las mujeres como sujetos de la opresión.

Dentro de este marco general se inscribe el problema a tratar en este trabajo que intenta analizar la permanencia o no de esta situación dentro del mercado de trabajo argentino. Para realizar este trabajo, primeramente se expondrá una revisión bibliográfica acerca de la forma en que se han abordado anteriormente los conceptos implicados en la investigación y los estudios relacionados con el tema. Luego se presentaran los datos extraídos de fuentes oficiales como la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) relevada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) y, secundariamente, de otras fuentes como los Censos Nacionales de Población (INDEC) y datos de la SIJP elaborados por el Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (DGEyEL-SSPTyEL-MTEySS) que sustenten los resultados obtenidos, que serán comentados en las conclusiones finales que apuntan a servir de reflexión sobre la situación actual de las mujeres en el mercado de trabajo de nuestro país.

1) Las representaciones sobre “el sitio” de la mujer en la sociedad:

Tradicionalmente, las representaciones sociales, han contribuido a construir un estereotipo de mujer y asignarle una función dentro de la sociedad. Por medio de estas, y a través del mecanismo de la naturalización, se perciben como inmodificables algunos rasgos de las mujeres que en realidad se derivan de los roles sociales a las que han sido asignadas históricamente.

En este sentido, se acepta la existencia de un estereotipo de género, considerando como tal al conjunto de las características que la sociedad espera de una mujer o de un varón.

Según R. Amossy, los estereotipos son “representaciones cristalizadas, esquemas culturales preexistentes, a través de los cuales cada uno filtra la realidad el entorno.”³ En el caso de la mujer, su situación reflejaría la función social que le fue asignada estereotipadamente: lo que se espera de ellas influye en sus modos de ser y hacer. Aparece como preocupada por el bienestar de su entorno y abnegada, mientras que los varones aparecen como más deseosos de imponerse y controlar. Estas características no son rasgos innatos de la femineidad, sino efectos de la distribución de roles entre los sexos.

Al respecto señala Denise Jodelet que: “Las representaciones sociales, son sistemas de interpretación que determinan nuestra relación con el mundo y con los demás, orientan y organizan las conductas y las comunicaciones sociales. Como fenómenos cognitivos unen la pertenencia social de los individuos con implicaciones afectivas y normativas, con la interiorización de experiencias, de prácticas, de modelos

3 Amossy, R. y Herschberg Pierrot, A.: *Estereotipos y clichés*, Buenos Aires, Eudeba, 2005. p. 32

de conducta y de pensamiento socialmente inculcados y transmitidos por la comunicación social y la socialización.”⁴

Es así como, el estereotipo femenino al definir unas determinadas características, valores y comportamientos esperables, ejerce una considerable influencia sobre las actividades que realizan las mujeres. Al mismo tiempo, como lo advierte C. Coria para evitar que estas representaciones puedan ser rechazadas y para eliminar cualquier posibilidad de rebelión que pudiera subvertir este orden, se les asigna un origen natural. Es decir, se considera que “por naturaleza” las mujeres deben realizar determinadas actividades que, por lo general, están definidas dentro del ámbito doméstico.⁵

Esto ocurre, en gran medida, debido a que se establece una identificación entre maternidad biológica y maternidad social, que opera como mecanismo de legitimación para la asignación de las tareas domésticas como pertinentes al género femenino. Así, se plantea como una prolongación de su característica reproductiva, el que tenga que criar, cuidar y educar a sus hijos, y por extensión ocuparse del marido, la familia y de la casa.

De esta forma, el hogar al representar el locus de la familia, se convierte en el centro de la vida y en la razón de ser de la mujer, y simboliza un “refugio amoroso” frente al mundo contaminado y competitivo de “lo público”. La casa significaría así una demarcación del “lugar de la mujer”, y su confinamiento a determinadas acciones, expectativas y virtudes que corresponden a “lo femenino” y que en el pensamiento liberal se resumen en “lo privado”.

En palabras de T. Parsons: “...si la mujer debe pasar parte de su tiempo engendrando y criando hijos, es más eficaz que combine estas tareas con otras que impliquen la misma orientación de valores expresivos y que puedan atender al mismo

4 Jodelet, D.: “Las representaciones sociales: un campo en expansión”, en Seminario de Antropología Médica, 1993, pp. 2-3.

tiempo a su función materna. Podemos afirmar que el papel de la mujer adulta no ha dejado de girar sobre los asuntos internos de la familia, como esposa, madre y administradora de la casa, mientras que el papel del hombre adulto se cumple sobre todo en el mundo ocupacional, en su empleo y a través de él por funciones generadoras de posición e ingresos para la familia. Aún cuando las mujeres casadas tengan empleo parece imposible que se eliminen todas las diferencias existentes.”⁶

Con este tipo de apreciaciones, autores como Parsons intentan otorgar una justificación científica al orden social existente en su época. En general, a lo largo de la historia la discriminación de la mujer en la sociedad ha sido legitimada a través de las costumbres, las leyes y también de las teorías científicas. Para Parsons, los papeles de género tenían un fundamento biológico y aceptaba las caracterizaciones del comportamiento normal elaborados por los científicos sociales de los años 30 y 40, que consideraban toda variación de estas normas como una desviación. Si hubiera desnaturalizado estas funciones sociales, podría haber concebido la feminidad como el resultado de una construcción socio-histórica y cultural y no como una característica natural inmodificable.⁷

Si bien la situación femenina se ha modificado con el transcurso de los años, entre otras cosas por su inserción al mercado de trabajo, parte de estas apreciaciones se mantienen. Es por esto que me pregunto si en nuestro país, la inserción femenina al mercado de trabajo, pudo modificar estos estereotipos o se mantienen y acompañan la mayor participación de la mujer en el ámbito público.

5 Coria, C.: *El sexo oculto del dinero*, Buenos Aires, Paidós, 1992

6 Parsons T.: “La estructura social de la familia”, en *La Familia*, Barcelona, Ediciones Península, 1974, pp. 31-65.

⁷ Ver: Soza Rossi, P. V. “La herida esta allí antes de que el cuchillo este allí. Revisando la mirada sociológica sobre la violencia de genero.”, en Femenías, M.L. comp. *Feminismos de Paris a La Plata*, Buenos Aires, Catálogos, 2006. pp. 173-175

También el pensamiento liberal recibe numerosas críticas debido al lugar que le asignan a la mujer dentro de la sociedad. Los cuestionamientos señalan que la Ilustración apela a la razón para ahuyentar los fantasmas de los mitos, pero no para eliminar los fantasmas biologicistas y funcionalistas que imponen sobre la mujer, confinándola a un destino único de esposa, madre y complemento del hombre. Además, señalan que la Razón Universal excluyó a las mujeres al definir las como la Pasión, la Naturaleza y el “refugio de lo originario” previo al ámbito propiamente humano de lo social-civil.⁸

Es así como a través de la historia, se fue señalando “un sitio para la mujer” por medio de diversas limitaciones prácticas y simbólicas. La adscripción a la esfera privada y al reino de lo doméstico es el principal mecanismo por medio del cual en la tradición ilustrada y en la ideología liberal se establece el alejamiento de la mujer las promesas ilustradas: fuera de “lo público” no hay razón, ciudadanía, igualdad ni reconocimiento de los otros.

Me resta mencionar dos cuestiones relacionadas con los estereotipos. Por un lado su persistencia y reproducción, como lo advierte P. Bourdieu, este orden social esta tan perfectamente arraigado que no requiere justificación: se impone como evidente y es tomado como natural gracias al acuerdo que obtiene de estructuras sociales como la organización del espacio-tiempo y la división sexual del trabajo, y de estructuras cognoscitivas inscritas en los cuerpos y las mentes.⁹

Asimismo, no se puede dejar de mencionar el componente de dominación. Porque la promulgación de imágenes de superioridad-inferioridad en una sociedad es uno de los medios que utiliza el grupo dominante para mantener su situación. Por medio

8 Ver Molina Petit C.: *Dialéctica feminista de la ilustración*, Editorial Anthropos, Barcelona, 1994, pp. 110-115.

9 Bourdieu P.: “Espacio social y poder simbólico”, en *Cosas Dichas*, Barcelona, Editorial Gedisa, 1993, p.25.

de diversos estereotipos, el grupo que esta en el poder difunde una imagen de los dominados adecuada para justificar su subordinación. En el caso de los estereotipos femenino y masculino, estos presentan particularidades como desconocer las diferencias en el interior de cada género, negar las similitudes entre varones y mujeres, y jerarquizar sus diferencias desvalorizando las características y roles atribuidos a las mujeres. A su vez, la subordinación femenina puede vincularse con otros factores como la naturalización de la violencia masculina y del amor maternal, la pasivización de la mujer, el ideal de familia, entre otros, que se vinculan para conformar una jerarquización más arraigada incluso que las de clase.¹⁰

En este contexto me pregunto, si en la sociedad argentina actual, teniendo en cuenta las estadísticas oficiales de los últimos años, estos estereotipos tradicionales pueden modificarse por medio de la inserción de la mujer al ámbito público a través del trabajo remunerado realizado fuera de su hogar. O por el contrario, estas representaciones sociales se mantienen y acompañan su participación pública, al mismo tiempo que mantienen su influencia dentro del hogar, donde continúa el desigual reparto de las tareas domésticas.

¹⁰ Rodríguez Durán, A.B.: “Armando el rompecabezas: factores que intervienen en la violencia de genero”, en Femenías, M.L. comp. *Feminismos de Paris a La Plata*, Buenos Aires, Catálogos, 2006, pp. 149-159. A lo largo de la historia se observa la persistencia de la jerarquización de genero aún sobre la de clase, por ejemplo en la implementación del salario familiar entre sindicalistas y patronos.

2) La dicotomía público-privado

2.1 *La dicotomía público-privado desde el feminismo liberal:*

El denominado feminismo liberal constituye un intento de conciliar ambas esferas y analizar la situación de la mujer.

Su propuesta es anticipada en la obra de J.S.Mill *On Subjection of Woman*, donde plantea que el problema central en el análisis de la situación femenina es el hecho de que la dominación de un sexo sobre otro aparece como algo natural, y como algo que las mujeres consienten. A lo largo de la obra, utiliza diversos argumentos intentando demostrar que la igualdad entre los sexos, además de ser una cuestión de justicia, es una condición necesaria para el progreso y mejora de la humanidad.¹¹

Advierte que el problema de la mujer es que su educación desde niña ha sido en sumisión y no en libertad, distorsionando el primer mandamiento liberal que es la igualdad de oportunidades. En base a esto, establece la necesidad de reformular la educación que recibía la mujer, porque no se la educaba como persona autónoma al inculcarle como único fin de su vida el servicio abnegado a los demás con el doble papel de esposa y madre. También propone “la universalización de la naturaleza humana” para explicar que todo lo que es cierto respecto a la naturaleza y felicidad del varón lo es también para la mujer, y concluir que el desenvolvimiento de las facultades humanas sólo se puede hacer desde la autonomía personal, y esta exige igualdad y libertad entre todos los seres humanos.

11 Mill, J.S.: “The subjection on woman”, en Rosemary Agonito (comp.), *History of ideas on woman*, Nueva York, Putnam, 1977, pp. 123-135.

Según Mill, el fin de la sujeción de la mujer también requiere modificaciones legales que incrementen sus oportunidades de ingresar en el ámbito público, para ubicarse en un sitio de igualdad con el varón.

Considero importante su reflexión de que no sólo se deben transformar las instituciones políticas y económicas para alcanzar la igualdad, sino también los cambios deben afectar a la familia: “la vida política en los países libres, es en parte una escuela de igualdad social, pero no llena más que un pequeño hueco de la vida moderna, y no llega hasta los hábitos de cada día y los más íntimos sentimientos. La familia, constituida sobre bases justas, sería la verdadera escuela de las virtudes propias de la libertad”.¹²

Sin embargo, Mill no considero quienes deben realizar los trabajos de la reproducción y la producción doméstica dentro de la familia. Según A. de Miguel, Mill no aborda el problema de la “doble jornada laboral de las mujeres”, o bien porque piensa que las mujeres no abandonarían sus tareas domésticas o porque tiene como referente a mujeres de clase alta que poseen servicio doméstico.¹³

El pensamiento liberal es retomado por numerosas autoras, especialmente estadounidenses, entre ellas se destaca B. Friedan quien en su libro *La mística de la feminidad*, trata de identificar el problema de la mujer americana quien no se conforma con su rol de esposa y madre. Para Friedan el problema consiste en que el ser de la mujer, sus posibilidades y expectativas son definidos de antemano por una cultura que en nombre de una “mística de la feminidad” confina a las mujeres en sus hogares y les brinda una única identidad. Frente a esta situación, propone un proceso de desmitificación que parta del ideal liberal de derecho a igualdad de oportunidades, y

¹² Mill, J.S.:Op. Cit., p.25.

¹³ Ver Amorós, C.: *Historia de la teoría feminista*, Madrid, Universidad Complutense, 1994, pp.64-85.

permita a las mujeres estar en similares condiciones con los varones en el desarrollo de sus posibilidades.¹⁴

Entiende que la salida a la esfera pública (al trabajo remunerado, la vida política, etc.) daría a la mujer la autonomía necesaria y el poder anhelado para encontrar su nueva identidad. Pero Friedan, tampoco libera a las mujeres de la esfera privada cuya estructura de poder permanece intacta. Si bien es cierto que reconoce que ellas sufren la relegación en el hogar, no tiene en cuenta que esto pueda deberse al privilegio que ostentan los varones en la cultura patriarcal. Al moverse dentro de los marcos liberales de la dicotomía público-privado, Friedan no considera que quizás la incorporación al ámbito público no baste para alcanzar la igualdad, si dicha inserción se produce en condiciones desventajosas para las mujeres.

Más adelante, analizaré el principal problema que su propuesta no preveía y que a mi entender es más interesante: el de la doble jornada de la mujer que dijo no a la “mística de la feminidad” y accedió al mercado de trabajo. Según esta autora la solución sería una “revolución en la vida doméstica” y un cambio radical en las instituciones, que permitan alcanzar la igualdad en el ámbito privado mediante el reparto de las tareas domésticas que puedan ser compartidas.

Estoy de acuerdo con la necesidad del reparto de tareas, pero Friedan estima que esto será posible por la sensibilización de los varones, quienes al reconocer las satisfacciones que ofrece la vida familiar colaborarán voluntariamente. Creo que esto último peca de optimismo, pues en nuestra cultura todavía no se espera que las mujeres y los varones compartan las tareas domésticas.

Esta propuesta no especifica cómo mediante esta reestructuración las mujeres se liberarán de la doble jornada ni cómo alcanzarán la igualdad en el ámbito público. Otra de sus soluciones para conciliar ambas esferas consiste en quitar tiempo a la

14 Friedan, B.: *The feminine mystique*, Nueva York, Dell Publishing Co, 1981.

jornada completa para dedicarlo al hogar. Así, la media jornada sería el ideal para la mujer, que habría de negociarlo con empresarios y jefes.

Me pregunto si esta jornada parcial de trabajo es una verdadera “elección” o en realidad encubre las limitaciones que enfrenta la mujer al ingresar al mercado de trabajo y la necesidad de “compatibilizar” las dos esferas debido a que pese a su participación laboral, continua con el deber de las responsabilidades domésticas.

El problema del feminismo liberal es que no discute la dicotomía de las dos esferas ni el hecho de que la mujer pertenezca al ámbito privado, sino que trata de hacer compatible lo público y el trabajo asalariado, con el dominio de lo privado y la familia que suponen es el sitio propio de la mujer. Pero si se toman ambas tareas con cierta responsabilidad, lo que resulta de esta liberación, no siempre es un ser autónomo, libre y realizado, sino un ser que debe asumir una doble jornada laboral y continuar presente en ambos ámbitos. Además, cuando ingresa al mercado laboral debe afrontar una inserción más desventajosa que su par masculino, debido a su presencia en determinadas actividades, a su menor remuneración y al denominado “techo de cristal” que dificulta su ascenso a puestos directivos aún cuando posea mayor calificación que sus colegas varones.¹⁵ En efecto, Valcárcel se pregunta “qué razón hay para que la mitad de los seres humanos, el colectivo completo de las mujeres, no tenga los mismos derechos reconocidos a lo que se suponen bienes, que tiene el colectivo completo humano...”¹⁶ Y la búsqueda de esas razones, es lo que lleva a proveer de un discurso legitimador de las reclamaciones de las mujeres.

¹⁵ Valcárcel, A. “El techo de cristal”, *Deva*, O, 1994, pp. 10-17.

¹⁶ Valcarcel, A.: Op. Cit. p. 10.

2.2 *El feminismo socialista y su redefinición como modos de producción-reproducción:*

El feminismo socialista parte del hecho de que las categorías económicas no son suficientes para entender y explicar la particular opresión de la mujer, “las categorías del marxismo son ciegas al sexo”, afirma H. Hartmann en *Woman and Revolution*, y solamente un análisis más profundo puede revelar el carácter de las relaciones entre el hombre y la mujer.¹⁷

Tomando como referencia la obra de Engels *Los orígenes de la familia, de la propiedad privada y del estado*, considera insuficientes las aportaciones del marxismo clásico a “la cuestión de la mujer” porque este requiere, primero que se conviertan en asalariadas al igual que los varones, y luego que se unan a su compañero en la lucha revolucionaria porque el capital y la propiedad privada son la causa de la opresión en general.¹⁸

El problema que el feminismo socialista quiere poner de relieve como algo no tratado por el marxismo, es el conjunto de relaciones que se establecen entre el varón y la mujer y que culminan en la subordinación femenina. Buscan politizar lo privado, es decir, conferir a las relaciones privadas una categoría pública y política.

Cuando proponen que lo privado tenga una dimensión pública, no intentan homologar el espacio de lo personal con la arena de lo político o de negar que haya algo privado. Lo que quieren recalcar es que a través de la experiencia femenina en el reducto de lo privado, se develan auténticas relaciones de poder entre varones y mujeres, y que estas son políticamente relevantes.

¹⁷ Hartmann, H.: “The unhappy marriage of marxism and feminism: toward a more progressive union”, en Sargent, L. (comp.) *Woman and Revolution*, South End Press, Boston, 1981.

¹⁸ Véase: Amorós C. (edit.) op. cit. p. 203.

Es por esto que, introducen la categoría de “modo de reproducción” para hacer referencia a las particulares relaciones que varones y mujeres mantienen en el ámbito de lo privado-doméstico. Y las consideran políticamente relevantes debido a que este “modo de reproducción” va a constituir el patriarcado, así como nuestro “modo de producción” se define como capitalista.

A partir de estos conceptos, desarrollan la “Teoría del doble sistema” donde combinan capitalismo y patriarcado para explicar la opresión femenina. Así como la explotación del capital se basa en la apropiación de la plusvalía que genera el trabajador, bajo el sistema patriarcal la opresión de la mujer se vincula con las relaciones que entabla con el varón en el ámbito privado-doméstico. En el modo de reproducción los varones son beneficiarios del trabajo de la mujer al recibir los servicios que esta le presta, quedando liberado de las actividades que no son consideradas como trabajo. El capital también se beneficia de un trabajo doméstico por el que no se paga y que es fundamental para mantener al trabajador listo para seguir trabajando.

Las primeras formulaciones de esta teoría pueden encontrarse en la obra *Woman's State* de J. Mitchell, quien pensaba que la teoría socialista había fallado al no diferenciar la cuestión de la mujer del problema general de la clase trabajadora.¹⁹ Plantea que la variación de las condiciones de la mujer a lo largo de la historia resulta de la combinación de dos elementos: la producción y la familia. Por un lado, a través de la producción, las mujeres siguen la suerte de todo explotado siendo obligadas a realizar “trabajos de mujeres” en la división primaria del trabajo por sexos. Y por otro, su adscripción a la esfera privada de la familia hace de la maternidad una servidumbre.

Lo interesante del análisis de Mitchell y que me resulta útil para este trabajo, es su propuesta de explicar la situación de la mujer utilizando el lugar que

¹⁹ Mitchell, J.: *Woman's State*, Barcelona, Anagrama, 1974, pp. 48-56.

ocupa en la producción según la división del trabajo, pero también tomando en cuenta el componente ideológico que une a la mujer a determinadas actividades.

Más allá de los distintos debates que se generaron dentro del feminismo socialista, la importancia del concepto de patriarcado radica en su intento de completar la teoría marxista que no ha analizado específicamente la “cuestión femenina”. Es por ello, que tanto el marxismo como el liberalismo puros son insuficientes para analizar la situación de la mujer tanto anteriormente como en la actualidad, cuando la participación económica femenina se ha incrementado.

La incapacidad de las teorías económicas de analizar porque se produce la supremacía masculina se debe a que la subordinación de la mujer excede el campo estrictamente económico. Por lo tanto, el concepto de patriarcado constituye un aporte importante para analizar los mecanismos a través de los cuales se instaure y perpetúe la supremacía masculina tanto en la familia como en la sociedad.

Por ello, el análisis del desarrollo de la posición de la mujer en la sociedad, debe tener en cuenta la ideología que le asigna determinadas características y aptitudes. En este caso intentaré analizar si la influencia de estas representaciones se mantiene pese a la inserción femenina en el mercado de trabajo en la sociedad argentina actual.

En relación con esto, considero importante el aporte de Z. Eisenstein con su análisis de la contradicción del estado actual que, por un lado promueve el ingreso de las mujeres al mercado de trabajo, y por otro mantiene los intereses patriarcales que se esfuerzan por definirla en función de la esfera privada, generando dilemas que se manifiestan en la vida cotidiana de las trabajadoras. Esta situación pese a ser negativa, según esta autora puede servir para futuros avances, debido a que el incremento de mujeres casadas trabajadoras iría minando el control patriarcal sobre las mujeres y al

mismo tiempo socavaría la relación jerárquica entre varones y mujeres basada en la dicotomía hogar-mercado de trabajo.²⁰

Ahora bien, tomando como referencia la situación actual de nuestro país, me pregunto si este potencial que posee la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, es realmente tal o en realidad sigue reproduciendo el control patriarcal al ligar a la mujer a determinadas actividades, de menor prestigio y remuneración, además de mantener la responsabilidad femenina de las tareas domésticas y de cuidado, dando por resultado una doble jornada laboral.

2.3 Las limitaciones de la dicotomía público-privada:

El ámbito privado de la mujer y su relación con el espacio doméstico

Para analizar la situación de la mujer, la dicotomía público-privado puede resultar insuficiente porque dichas categorías no siempre se ajustan con la realidad.

Las definiciones clásicas consideran lo privado como lo opuesto a los temas públicos. Por ejemplo, el *Oxford English Dictionary* la define como lo “sustraído de la vida pública y de la oficial, lo peculiar de uno mismo, la vida privada de un hombre, en general lo opuesto a lo público”. Mientras que en *Historia de la vida privada* G. Duby y P. Ariés, proponen como elementos inherentes a la privacidad la amistad, la lectura, la contemplación, etc.²¹

A partir de estas definiciones y teniendo en cuenta el análisis de S. Murillo acerca de la situación femenina, se puede aceptar la existencia de dos privacidades: la

²⁰ Eisenstein, Z.: *Patriarcado capitalista y feminismo socialista*, Siglo XXI Editores, 1980, pp.15-17.

masculina y la femenina. La primera coincidiría con las definiciones históricas que conjugan la privacidad con la individualidad y la retirada voluntaria del espacio público para tener un tiempo propio; y la segunda se definiría como privación de sí, con un contenido limitado e identificado con el espacio doméstico, una presencia continua y atenta a las demandas de los otros.²²

Esto es así, debido a que en el devenir histórico se estableció que el varón experimentara una pluralidad de ámbitos: lo público como una escena que le correspondía gestionar, mercantilizar y legalizar, y como efecto de estas actividades el ámbito privado que le procuraba el alejamiento de una organización social compleja. Transitaba de un orden a otro porque ambas instancias le reconocían su pertenencia, podía habitarlas y recorrer plenamente desde la vida comunitaria al recogimiento de lo familiar.

La situación es diferente en el caso de la mujer, quien experimenta menores posibilidades de movilidad ya que no pertenece (como sujeto pleno) al ámbito público, y su recinto privado es tan limitado al universo doméstico que se convierte en inexistente.

La división público-privado, como su antecedente naturaleza-cultura, descansan en un sujeto que transita entre el espacio público y el privado, un sujeto masculino que se retrae o se activa en la arena pública. En cambio, el ámbito doméstico, si bien comparte lugar físico con la vida privada, no desemboca en la vida pública ni genera los beneficios que procura la privacidad, porque el cultivo de sí mismo, propio de la esfera privada, es absolutamente incompatible con el espacio doméstico. Es así como lo doméstico (“propio de la mujer”) sufre una doble exclusión: del espacio público y del espacio privado.

²¹ Citado en Murillo, S.: *El mito de la vida privada. De la entrega al tiempo propio*. Siglo Veintiuno de España Editores, España, 1996, p. 5.

Entonces, si lo “privado” tiene únicamente un par que es “lo público” es importante tener en cuenta un tercer elemento: el espacio doméstico. Porque privado no equivale a doméstico, más aún, aquellos o aquellas que disfrutan de algún tiempo privado tienen resuelto (por vía propia o por delegación) la infraestructura doméstica, de lo contrario, “su” tiempo estaría sujeto a restricciones.²³

La ausencia de vida privada en la cotidianidad de muchas mujeres explicaría porque ante un incremento en la tasa de participación en el mercado de trabajo, no se modifica el número de horas destinadas a cubrir las demandas domésticas. Esto es así, según mi punto de vista, porque la inserción en el mercado de trabajo no logró modificar plenamente los estereotipos de género que le asignan el ámbito doméstico como pertinente a su género.

Como señala Murillo, el carecer de vida privada incide en un desigual reparto de oportunidades personales. La división de los espacios en público, privado y doméstico tiene consecuencias discriminadoras, debido a que al asignar a cada espacio una responsabilidad masculina o femenina se atenta contra la igualdad de condiciones, por ejemplo, para insertarse en el mercado de trabajo.

La domesticidad parece ser un asunto privado, en la medida en que sólo a las mujeres les compete su organización. Pero la relación mujer-domesticidad se materializa en el mercado de trabajo cuando se refleja en ocupaciones identificadas con las funciones domésticas: las denominadas profesiones femeninas. Estas se definen por su carácter auxiliar y condensan la presencia de las mujeres en actividades laborales tan cercanas a la función doméstica, que padecen de la misma devaluación social por su remuneración y jerarquía.

22 Murillo S.: Op. Cit. p. XX.

23 Murillo, S.: op.cit. p. 56.

Creo que con estas reglas de juego, la ausencia de privacidad dificulta la construcción de la individualidad y provocaría una deficitaria posición de las mujeres en el espacio público.

Acerca de la participación en el ámbito público

Así como es necesario reconsiderar el concepto de ámbito privado para ajustarlo a la situación de la mujer y evitar la confusión con el espacio doméstico, también es importante analizar las características que asume la participación de la mujer en el ámbito público.

Como brevemente perfilé en los párrafos anteriores, históricamente existen dos esferas sociales diferenciadas: el mundo del trabajo (producción) y el mundo de la casa y la familia (reproducción). Estos espacios marcan diferencias distribuyendo tiempos, lugares y personas. Entre los miembros de la familia, las mujeres serían responsables del mundo privado y los varones del mundo público y la manutención económica de la familia.

Ahora bien, lo que me interesa analizar en este trabajo es si la participación actual de las mujeres en el mercado de trabajo, es suficiente para modificar estos estereotipos y participar plenamente en el ámbito público.

Entre los estudios más recientes acerca del ámbito público, considero apropiado utilizar los conceptos propuestos por N. Fraser quien sostiene que hay una confusión en el uso de la expresión “esfera pública”. Esto se debe a que es utilizada también por muchas feministas para referirse a todo lo que esta fuera de la esfera

doméstica o familiar, fusionando tres conceptos: el estado, la economía oficial del trabajo asalariado y el discurso público.²⁴

Propone una modificación del análisis de J. Habermas, para quien la esfera pública es “un cuerpo de personas privadas que se unen para discutir cuestiones de pública incumbencia y común interés”.

Existen numerosas críticas a la propuesta de Habermas, entre ellas las de J. Landes, M. Ryan y G. Eley quienes piensan que idealiza la esfera pública liberal, debido a que pese a su retórica de accesibilidad, la real fue constituida por numerosas exclusiones. Para Landes el eje clave de la discusión es el género, porque se promovió un estilo “racional y varonil” que condujo a la exclusión formal de la vida política de las mujeres.

G. Eley agrega que las operaciones de exclusión son esenciales en la esfera pública liberal, y las de género se unen a las de clase imponiendo la domesticidad femenina y la separación de las esferas pública y privada para diferenciar un estrato más alto y otro más bajo.

A partir de la lectura de estos estudios, la propuesta de Fraser es anular la concepción burguesa de que la esfera pública fue simplemente una utopía ideal no concretada, porque representa una noción ideológica masculinista que funcionó para legitimar una forma de dominio de clase y de género.

Para Fraser, esta historiografía revisionista no socava ni vindica el concepto de “esfera pública” pero si cuestiona algunos de sus supuestos, por ejemplo que sea posible participar en igualdad cuando el status de los participantes es desigual y que sea indeseable la deliberación sobre “temas privados”.

24 Fraser N.: *Iustitia Interrupta. Reflexiones críticas desde al posición postsocialista*, Santa Fe de Bogota, Siglo del Hombre Editores, Universidad de los Andes, Facultad de Derecho, 1997.

Sostiene que la concepción burguesa de esfera pública abierta a todos nunca se concretó en realidad, porque las mujeres de todas las clases y etnicidades fueron excluidas de la participación política oficial por su status de género. Sus defensores sostienen que el ideal no se afectó pues fue cuestión de tiempo para eliminar las exclusiones. Pero el acceso no puede reducirse al ingreso formal y su supuesto de participación “como si” fueran económica y socialmente iguales es imposible en la práctica.

En base a esto plantea Fraser que, el poner entre paréntesis las inequidades sociales en la participación implica actuar como si no existieran, cuando en realidad existen, y no fomenta la paridad participatoria, sino que mantiene la dominación en contra de los subordinados.

En sociedades como la nuestra, los grupos con poder desigual, desarrollan estilos culturales distintos y desigualmente valorados, el resultado es el desarrollo de presiones informales que marginan las contribuciones de los miembros de estos grupos tanto en la vida cotidiana como en la esfera pública oficial.

Su propuesta consiste en tornar visibles las vías por las cuales la inequidad social infecta las esferas públicas que son supuestamente inclusivas, y promover la paridad participatoria que considera necesaria para que una esfera pública sea democrática. Además, para el caso de las mujeres defiende la inclusión de intereses y problemas que la ideología burguesa masculinista etiqueta como privados.

A partir de esto, me interesa abordar el tema de la participación económica femenina, porque considero que el incremento de esta no fue suficiente para eliminar los estereotipos de género y la ideología que los sustenta.

Es importante considerar que la construcción de género no sólo puede describir ciertos atributos, roles, actitudes, sino que proscribire a su vez otros roles y

actitudes que se le asignan al “otro” sexo. Como señala A. Rodríguez Durán, en ocasiones, las negaciones a uno u otro sexo de los rasgos que compartimos todas las personas y las prohibiciones consiguientes, se manifiestan de maneras muy sutiles. Por ejemplo, la asertividad y el pensamiento independiente pueden verse como rasgos muy apreciados en un varón que se postula para trabajar en una empresa, pero cuando se encuentran en una mujer, con frecuencia se convierten en “incapacidad para cooperar”. Este doble criterio implica que según al grupo al que pertenezca, las virtudes se juzgan como virtudes o como defectos.

Además, la masculinidad social se ha definido por un supuesto uso del pensamiento más que la emocionalidad, la independencia más que la dependencia, y de la fortaleza-agresividad opuestos a la supuesta vulnerabilidad femenina asociada a las emociones. Es decir, muchos atributos de la masculinidad son definidos desde la negativa a lo que se considera como típicamente femenino.²⁵ Sin embargo, estas apreciaciones utilizando una maniobra denominada por F. Quesada como “raptó de la memoria”, no tienen en cuenta que desde los comienzos del Capitalismo las mujeres han trabajado en industrias y tareas no específicamente femeninas.²⁶

Entonces, como estos estereotipos mantienen su influencia, la inserción laboral no se produce en condiciones favorables para las mujeres, en gran parte debido a su pertenencia a un colectivo devaluado. Paralelamente, la escasa modificación de los patrones de distribución del trabajo doméstico dentro del hogar, anulan el tiempo privado.

Como reflexiona Fraser, la retórica de la domesticidad busca excluir algunas cuestiones del debate público al considerarlos asuntos doméstico-privados o familiares-

²⁵ Rodríguez Durán, A.B.: Op.cit. p.148-150.

²⁶ Quesada, F. *Sendas de democracia*, Rosario, Homo Sapiens, 2006. CAP. 7, pp. 296-310

personales en oposición a los temas públicos y políticos. Esto muestra que el levantamiento de restricciones formales en la participación de la esfera pública no asegura la inclusión práctica. Por el contrario, aún cuando las mujeres han sido autorizadas a participar, su participación puede ser cubierta por concepciones de privacidad económica y doméstica.

3) La situación de la mujer en la esfera laboral:

Como mencioné en párrafos anteriores, el objetivo del trabajo es analizar si la actual participación de la mujer en el mercado de trabajo de nuestro país, puede haber modificado los estereotipos de género que le asignan determinadas actividades y ámbitos.

En relación con este problema, existen diversos estudios que han abordado el tema de la participación de las mujeres en el ámbito público y las características que presenta. Por ejemplo C. Céspedes señala que es necesario tener en cuenta que los roles asignados tradicionalmente a las mujeres pueden condicionar sus posibilidades de realizar acciones en el ámbito público. Si esto ocurre, las demandas y capacidades que desarrollan en la crianza y las tareas domésticas influirían en la incorporación de las mujeres al mercado laboral y en las condiciones en que trabajan remuneradamente.²⁷

En relación con la inserción económica femenina, señala L. Heller que según la CEPAL, en América Latina la mayoría de las mujeres comenzó a trabajar en la década de los ochenta como resultado del empobrecimiento de las familias y la necesidad de incrementar los ingresos monetarios por la crisis de la deuda externa que sufrió la región. En la Argentina, de las cifras oficiales surge que la participación laboral

²⁷Céspedes Rahal, C. A.: *Compatibilidad entre la vida familiar y el mundo del trabajo: una mirada de género*, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, Informe Final, 2002.

femenina fue creciendo sucesivamente con la crisis del Plan Austral y la hiperinflación de 1989, al inicio de la convertibilidad por la expectativa de que el descenso inflacionario abriera las posibilidades de mejores empleos y bien remunerados, y luego por la crisis del “tequila” y la recesión iniciada en 1998.²⁸

Luego de perfilar el ingreso femenino al mercado laboral, Heller caracteriza esta participación y señala que es diferente a la de su par masculino. Esto ocurre porque existe una segregación del mercado de trabajo denominada horizontal, que implica ocupaciones primarias reservadas para los varones y otras secundarias netamente femeninas, de bajo prestigio social, con inferiores remuneraciones y condiciones de trabajo más desfavorables. Por otra parte, existe una segregación vertical que se expresa fundamentalmente por pautas diferenciadas de distribución dentro del mercado de trabajo según categoría ocupacional, y donde la escasa presencia femenina en los puestos ejecutivos y directivos es una constante.

Esta reflexión es útil porque demuestra que el incremento formal de la participación en el mercado de trabajo, no necesariamente implica el fin de los estereotipos y la igualdad de condiciones para las mujeres.

Este razonamiento es compartido por otras autoras como M. G. Alfón y L. Bozzachi quienes en sus tesis de investigación, al analizar la participación femenina en nuestro país advierten que, si bien el incremento de la participación laboral femenina puede interpretarse como una conquista de las mujeres sobre un rol históricamente reservado a los varones, este rol de trabajador (públicamente reconocido) no modificó su marca genérica.²⁹

²⁸ Heller L.: “El empleo femenino en los noventa ¿nuevos escenarios, nuevas ocupaciones? El caso argentino”, Ponencia presentada en el XXII Congreso de Latin American Studies Association (LASA 2000) celebrado en Marzo del 2000 en Miami.

²⁹ Alfón, M.G. y Bozzachi, L.: “Algunas consideraciones sobre los nuevos roles genéricos relacionados con la pauperización de la clase media en la Argentina de los años noventa”, en VVAA, *Relaciones de Género y Exclusión en la Argentina de los 90*, Buenos Aires, Adeuem, 1998.

Según Alfón y Bozzachi, esto es así debido a que las tareas asociadas a los roles femeninos tradicionales se han extendido al ámbito público. Una de sus consecuencias es que la mayor parte de las mujeres que trabajan fuera de su hogar lo hacen en las áreas de salud, docencia y servicio doméstico, tareas todas asociadas fuertemente con el rol tradicional de las mujeres en la división sexual del trabajo.

Los datos actuales de nuestro país apoyan su propuesta porque la fuerza de trabajo femenina ocupada se concentra principalmente en el sector servicios, siendo notoria su presencia en enseñanza donde constituyen el 79%, en servicios sociales y de salud 63.2% y servicio doméstico, ocupaciones todas ellas, “típicamente femeninas”, ya que concentran más del 65% de las mujeres en ellas y donde las tareas que se realizan pueden definirse como una prolongación de las actividades domésticas ligadas a la reproducción y a motivaciones afectivas.³⁰

La concentración entre las empleadas en este tipo de ocupaciones puede considerarse el resultado de condiciones de oferta y demanda que estimulan este tipo de inserción femenina. Por un lado, las características del trabajo desarrollado en estas actividades están vinculadas a aprendizajes realizados por las mujeres como parte de la socialización de género; por otro, son coincidentes con los estereotipos que poseen los empleadores sobre las llamadas “cualidades femeninas”. En este sentido, muchas de las características que se esperan del trabajador ideal se vinculan con las consideradas tradicionalmente como masculinas, por lo que a pesar de haber incorporado a las mujeres en la fuerza de trabajo, los empleadores seguirían buscando en su modelo de división del trabajo al hombre proveedor de ingresos. Esto muestra que las percepciones sociales sobre el trabajo y la familia pueden no haber seguido las transformaciones

³⁰ Según datos del INDEC para el segundo semestre del 2005.

ocurridas en el mercado de trabajo como consecuencia de la mayor participación de las mujeres en el mismo.³¹

Retomando lo anteriormente mencionado, concluyen nuestras autoras que, si bien es cierto que ha habido un cambio en la estructura de la familia tradicional, dicho cambio no ha redundado en una distribución más equitativa del trabajo doméstico, ni en una asignación del rol de proveedor del hogar a las mujeres que trabajan fuera de él. Y aún cuando el trabajo de las mujeres no puede dejar de ser socialmente reconocido porque se inscribe en un ámbito público, es considerado siempre como secundario aunque sea el único ingreso familiar, y como complementario al varón aunque este se encuentre desocupado. Por ello, no puede ser interpretado como un avance en la conquista de espacios tradicionalmente masculinos, así como tampoco como producto de un cambio en el imaginario colectivo en lo referente a la división sexual del trabajo.

Partiendo de estas consideraciones, analizaré los datos correspondientes a la situación actual de la inserción femenina en nuestro país para descubrir si los mismos demuestran la ruptura de los roles tradicionales, o por el contrario reflejan la continuidad de los mismos.

³¹ En relación con este tema ver: Bathány, K.: “Sistema de género y relaciones entre la esfera productiva y la reproductiva”, en *Perfiles del Feminismo Iberoamericano*, M. L. Femenías, comp.,

4) La inserción laboral femenina actual en Argentina:

Una de las transformaciones sustantivas en el mercado de trabajo local durante las últimas décadas ha sido, sin duda, el aumento de la participación femenina. Las actuales tasas de actividad de las mujeres en los principales aglomerados urbanos del país implican una participación alta en términos históricos. Al mismo tiempo, en términos internacionales, el actual nivel de participación económica femenina es de magnitud comparable al registrado para las mujeres de los principales aglomerados urbanos del resto de los países del Mercosur.

En el caso argentino el aumento de la participación femenina se articula con un proceso de mayor duración vinculado a diferentes factores, entre los cuales son significativos el acceso de las mujeres a mayores niveles educativos y otras transformaciones culturales que influyeron en el cambio de las pautas de fecundidad. Sin embargo, su aceleración durante los noventa puede asociarse con estrategias familiares en las cuales, tanto la salida laboral de la mujer en particular, como la incorporación de más miembros del hogar al mercado de trabajo en general, estuvieron determinadas por el aumento del desempleo y el deterioro de los salarios reales del jefe.³²

Si tenemos en cuenta los datos relevados desde la última década, el mayor incremento relativo de la tasa de actividad femenina se observa en aquellas mujeres provenientes de hogares de menores ingresos, lo que indica que dicho aumento estuvo vinculado, en mayor medida, a alternativas desarrolladas por los hogares para sortear el proceso de empobrecimiento asociado al desempleo y la caída de los salarios, que a

Buenos Aires, Catálogos, 2005.

³²Los datos provienen de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) relevada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) y, secundariamente, de otras fuentes como los Censos Nacionales de

proyectos de realización personal. Es decir, que las expectativas por mejorar el deteriorado ingreso familiar explicarían gran parte del incremento de la participación laboral femenina en un intento de compensar la pérdida de empleo o la disminución de ingresos del hombre.

En apoyo a esta interpretación, mientras la tasa de participación de las mujeres de los hogares del primer y segundo quintil de ingresos creció 17.9% y 14.5% respectivamente entre 1991 y el 2005, la correspondiente a los quintiles de mayores ingresos (cuyos niveles de participación eran ya altos al inicio del período) lo hizo en una proporción menor con diferencias porcentuales de 10.8 y 1.1 puntos para el cuarto y quinto quintil respectivamente.³³ La hipótesis del trabajador adicional, con que gran parte de las mujeres no jefas se incorporan al mercado de trabajo, también puede observarse en las tasas de actividad de cónyuges y otros miembros del hogar que varían en función de la situación ocupacional del jefe, siendo más altas entre las mujeres que conviven con jefe desocupado y, en menor medida, subocupado.

Dado que como mencioné, el aumento de la tasa de actividad femenina ocurrido desde los noventa puede explicarse principalmente por la activación de las mujeres de menores ingresos, cabría esperar que la actual recuperación económica impacte en un estancamiento del proceso de incorporación de las mujeres al mercado laboral, especialmente de aquellas de bajos niveles educativos con una presencia más irregular en él.

En relación con ello, durante los últimos dos años y medio³⁴, los niveles generales de participación femenina en el mercado de trabajo se han mantenido, con una

Población (INDEC) y datos de la SIJP elaborados por el Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (DGEyEL-SSPTyEL-MTEySS).

³³ Las tasas de participación femenina entre 1991 y 2005 para el primer y segundo quintil pasaron de 21.4% a 39.3% y de 28% a 42.5% respectivamente, según datos de INDEC y DGEyEL en base a EPH.

³⁴ Tomando como referencia los datos procesados por el INDEC correspondientes al último semestre del 2005.

leve disminución, lo que puede advertirse en la comparación entre los promedios anuales de los años 2003 y 2005 donde la tasa de actividad de las mujeres disminuyó dos puntos porcentuales. En la última medición que se considera en este trabajo (último trimestre del 2005), la tasa de actividad de los principales aglomerados urbanos del país alcanzó el 55,7% para las mujeres de entre 15 y 65 años. Dicho nivel de actividad representa el 68,9% del registrado para los varones en ese mismo trimestre.

Ahora bien, si se considera la tasa de actividad femenina para los distintos niveles educativos podría corroborarse la relación entre reactivación económica y descenso de participación económica femenina: mientras entre el último trimestre del 2003 al correspondiente al 2005, la tasa de actividad de las mujeres más educadas se mantuvo relativamente estable, la correspondiente a las mujeres menos educadas se redujo.³⁵

La consolidación de este estancamiento en la incorporación femenina al mercado de trabajo es un escenario probable en la medida en que la reactivación se mantenga e involucre una mejora en las inserciones ocupacionales de los jefes varones pero, especialmente, si no se modifican las representaciones sociales que ubican a la mujer dentro del hogar y consideran su aporte económico como complemento secundario del jefe, esto puede observarse en la escasez de políticas públicas que sostengan la mayor participación económica femenina, por ejemplo vía acceso a servicios de cuidado de niños en edad preescolar.

4.1 Características de la ocupación femenina

Se considera discriminación en el mercado de trabajo a aquellas situaciones en las que dos individuos igualmente productivos son tratados de manera diferencial en virtud de alguna de sus características observables, en este caso, en función del género. La discriminación puede involucrar una demanda diferenciada de hombres y mujeres, esto es, segregación ocupacional, o bien afectar puntualmente los niveles salariales, expresándose en brechas salariales. La segregación puede a su vez ser de carácter horizontal, si se establece entre varones y mujeres a lo largo de la estructura productiva, en trabajos con requerimientos similares en educación y habilidades, y/o de carácter vertical cuando se presenta a lo largo de distintos niveles de jerarquía.

Coincidiendo con los informes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social puede afirmarse que persiste en el país una estructura laboral con claros indicadores de segregación ocupacional por género. Asimismo, la reactivación económica de los últimos años no ha operado en el sentido de morigerar de manera verificable esta distribución sectorial y ocupacional ya consolidada.³⁶

4.2 Segregación horizontal

La estructura ocupacional del país reproduce una división de trabajo tradicional, en la cual, tanto el servicio doméstico (donde la presencia femenina es prácticamente excluyente) como la enseñanza (donde tres de cada cuatro ocupados son

³⁵ Según datos del INDEC la tasa de actividad de las mujeres más educadas era de 67.9% en 2003 y de 67.3% en 2005, mientras que entre las menos educadas descendió del 48.3% al 44.7% en el mismo período.

³⁶ Ver: *Diagnostico sobre la situación laboral de las mujeres. Segundo semestre 2005*. Informe elaborado por la Subsecretaria de Programación Técnica y Estudios Laborales perteneciente al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

mujeres) y los servicios sociales y de salud (con una presencia femenina del 63,2%) son actividades claramente feminizadas. Sectores éstos en los que las mujeres extienden en el espacio extra-doméstico los roles reproductivos y de cuidado, tradicionalmente asignados a su género. Del mismo modo, la presencia femenina es también importante en otros servicios comunitarios, sociales y personales y en hoteles y restaurantes. En el otro extremo, la presencia femenina es marginal en los sectores como construcción y transporte y almacenaje, en los que los requerimientos de fuerza física son decisivos en la contratación.

Excluyendo el servicio doméstico y considerando el total de ocupaciones, encontramos que sólo diez ocupaciones concentran casi el 58% de los empleos femeninos mientras que esas mismas ocupaciones sólo explican el 31,6% del empleo asalariado masculino, lo que confirma la importante diferenciación en los puestos ocupados según sexo. Incluso, el 27,1% de las mujeres se concentran en sólo dos ocupaciones: operadoras de sistemas de la administración de calificación operativa y trabajadoras de la educación de calificación técnica, donde se presentan empleos tales como empleadas administrativas, secretarías y auxiliares administrativas y docentes primarias, profesoras secundarias, profesoras de idioma, maestras jardineras, etc.

Como señalé, esta estructura sectorial ha sido relativamente estable, aunque se observan algunos cambios tales como la presencia femenina entre los ocupados de la industria, aunque menor que en otras ramas de actividad, ha ido aumentando especialmente durante los años noventa y hasta la actualidad (pasando de 24,6% al 29,3% entre 1994 y el 2005). Este aumento se localiza fundamentalmente en las ramas de alimentos, bebidas y tabaco y en textil, confecciones y calzado. La mayor proporción de este crecimiento se explicaría, a su vez, por lo sucedido en el empleo no registrado,

en tanto entre los asalariados registrados la variación entre 1996 y el 2004 (período con el que cuento con datos del SIJP) no es significativa (pasando del 18% al 18,7%).

En el último bienio también se verifica un proceso de feminización en hoteles y restaurantes, sector en expansión durante este período.³⁷

Como se ha observado en los distintos estudios anteriores realizados en el país, el empleo femenino también presenta una estructura por calificación diferente a la de los varones, la que se corresponde con su segregación horizontal.³⁸ En forma consistente con el importante peso del servicio doméstico en el empleo femenino, las mujeres presentan una concentración mayor en el trabajo no calificado, donde su presencia es del 32,0%. Asimismo las mujeres están también sobre representadas en las ocupaciones de altas calificaciones (profesionales y, especialmente, técnicas), en correspondencia con su papel en la prestación de servicios educativos y de salud.

La presencia femenina en puestos más calificados está ciertamente vinculada con el mayor acceso de las mujeres a altos niveles educativos. Sin embargo, si bien mujeres y varones han alcanzado una paridad en su acceso a tales logros, esto no necesariamente se traduce, en un similar reconocimiento y aprovechamiento en el puesto de trabajo de las habilidades y conocimientos desarrollados en el sistema educativo formal. Esta falta de correspondencia da lugar a una subutilización de dichos conocimientos, fenómeno de mayor incidencia relativa entre las mujeres.

Siguiendo parcialmente una metodología ya desarrollada en otros estudios, una estimación de mínima señala que una de cada cuatro mujeres que han completado el ciclo medio o han accedido a mayores logros educativo desarrollan tareas de un nivel de calificación claramente inferior al que las habilitaría su nivel formal. En esta situación encontramos al 27% de las mujeres y al 17,4% de los varones ocupados, lo que

³⁷ En el que actualmente el 46,8% son mujeres frente al 37,1% del primer trimestre del 2003, según fuente EPH.

involucra que la tendencia al empleo subcalificado de las mujeres es 1,6 veces la de los varones.³⁹ Las diferencias entre varones y mujeres en este campo responden al mayor porcentaje de mujeres con secundario completo o con terciario y universitario incompleto que desarrollan tareas no calificadas, siendo en estos empleos el nivel educativo femenino superior al masculino.

4.3 Segregación vertical

Si bien no existe homogeneidad en los datos acerca de la participación de las mujeres en puestos jerárquicos en nuestro país, según las cifras de la Encuesta Permanente de Hogares, las denominadas habitualmente ocupaciones directivas, asociadas a la toma de decisiones, son ocupadas por mujeres sólo en el 2% de los casos y esta cifra no ha sufrido grandes variaciones a lo largo de los últimos años.

En esta situación característica de la segregación vertical, se observa que las mujeres son promovidas a cargos de jefatura en menor proporción que los varones: si bien las mujeres representan el 42,9% de los asalariados sólo el 27,4% de los asalariados que ejercen cargos de jefatura en los procesos de trabajo son mujeres. Las causas pueden relacionarse con las representaciones sociales que designan un tipo de “personalidad femenina”, identificada con el “no saber dar órdenes”, “no decidir”, etc. Según datos del Consejo Nacional de la Mujer para el año 2002, 2 de cada 83 gerentes generales son mujeres y sólo 23 de 291 directores. En el sector bancario hay una presidenta entre 42, una vicepresidenta entre 59 y 3 directoras generales entre 164.

Si bien el ejercicio de un cargo de dirección no está unívocamente unido a la propiedad de los medios de producción -especialmente en el caso de los

³⁸ INDEC-UNICEF: “Situación de las mujeres en Argentina”, Serie Análisis Social N°3, 2005.

establecimientos medianos y grandes-, es cierto que este bajo porcentaje de mujeres está también en sintonía con su escasa representación entre los patrones y los cuentapropistas. Tres de cada cuatro mujeres ocupadas tienen una inserción asalariada y las mujeres se encuentran asimismo sobre representadas entre el pequeño conjunto de trabajadores sin salario, vinculado esto último a su participación subordinada en unidades económicas de carácter familiar.

También existe una fuerte representación sexista en las organizaciones sindicales y empresariales. En Argentina, las secretarías gremiales mujeres no alcanzan el 1%, y en organizaciones como la Unión Industrial Argentina y la Cámara de Comercio alcanzan sólo el 5%. Esta subrepresentación es negativa no solo al momento de negociar los convenios colectivos (la ausencia de medidas de género en ellos es más que significativa) sino que demuestra que las mujeres continúan sin ocupar espacios de decisión aún en gremios con mayoría de mujeres.

4.4 Calidad de la inserción ocupacional

Siguiendo con el perfil ocupacional de las mujeres, es importante incorporar al análisis la calidad de puestos de trabajo en los que las mismas se insertan. Para ello, consideraré las siguientes dimensiones: a) la extensión de la jornada laboral; b) el tamaño de establecimiento en el que trabajan; y c) el grado en el que se cumple la legislación laboral relativa a su seguridad social.

La extensión de la jornada laboral (completa o parcial) puede ser considerada como indicador de la calidad del puesto de trabajo. Lo anterior se basa en dos criterios: el que atiende a la productividad relativa de los puestos; y el relativo al costo que

³⁹ Ver Ávila Fernández P.: *Condiciones de género y condición laboral: una reflexión acerca de hombres, mujeres y trabajo (remunerado)*pp. 12-15, Heller L.: *Op. Cit.*, entre otros.

demandaría la creación de los mismos. Es por esto que se ha tendido a emplear el porcentaje de trabajadores a tiempo completo como un indicador positivo. Lo dicho no quita que, ante las restricciones que impone la carga de trabajo doméstico, la demanda del trabajador o trabajadora pueda dirigirse preferentemente hacia ocupaciones de tiempo parcial.

La distribución de los ocupados según la extensión de la jornada permite observar un uso del tiempo diferenciado por género que, sin desmedro de los cambios en la actividad extra-doméstica antes descritos, es indicador de una asignación tradicional de roles en la economía doméstica y extra-doméstica: entre las mujeres se presenta una mayor representación de trabajadores a tiempo parcial que entre los varones (45,9% y 20,2% respectivamente).

También se podría considerar al tamaño del establecimiento como un indicador aproximado de la calidad del empleo, ya que en las unidades pequeñas las condiciones de trabajo tienden a ser relativamente más desventajosas y la productividad de los puestos menor que en las empresas medianas y grandes. Si consideramos también a las trabajadoras del servicio doméstico, es posible estimar que aproximadamente el 40% de las asalariadas se desempeñan en locales pequeños, en comparación con el 28 % de los varones que lo hacen en unidades de hasta cinco ocupados.

Con respecto a la problemática de la no registración, el peso importante del empleo público entre las mujeres implica que un conjunto relativamente significativo de las mismas se encuentre en puestos protegidos en términos de seguridad social y cobertura médica. En el sector privado, se advierte una tasa de empleo no registrado superior entre las mujeres que entre los varones (59,9% y 46,5% respectivamente). Su distribución muestra que el principal componente del empleo precario entre las mujeres

es el servicio doméstico, ocupación en la que se desempeña el 51,2% de las ocupadas no registradas.

4.5 Segregación salarial

Otro de los aspectos a tener en cuenta en el mercado laboral en la Argentina, es el análisis de los ingresos diferenciales que obtienen las mujeres respecto de los varones.

La evolución de las brechas salariales indica que a pesar de la afluencia masiva de las mujeres al mercado de trabajo y los aumentos significativos de sus credenciales educativas, persisten desigualdades en términos de remuneración. En la actualidad existe una importante porción de la diferencia de remuneraciones que las características productivas de los trabajadores y de sus puestos de trabajo no alcanzan a explicar. Es lo que diversos autores denominan “factores residuales” y que asciende a un 42% de la brecha para el conjunto de trabajadores y al 30% para los asalariados.

Las mediciones del segundo semestre del 2005 permiten ratificar la presencia de significativas brechas de género en los ingresos promedio de los asalariados.⁴⁰

Un primer acercamiento señala que el salario global promedio de las mujeres de todo el país es el 70,8% del de los varones, trabajando éstas 134 horas mensuales promedio frente a las 188 masculinas. Esta brecha de género en los salarios promedios mensuales es levemente mayor a la observada en el mismo período del año anterior.⁴¹ Esto puede estar vinculado en parte con el mayor peso que entre las mujeres tiene del

⁴⁰ El análisis se limita a los asalariados debido a la poca confiabilidad, advertida por el INDEC, del cálculo de horas trabajadas relevada para los cuentapropistas y patrones.

⁴¹ Y es también mayor a la del tercer trimestre del 2003, primera medición existente con base EPH continua comparable en términos de salarios.

empleo público y el empleo privado no registrado, sectores éstos en los que viene observándose un retraso en el incremento salarial frente a los asalariados privados registrados.

Esta brecha indica que, en primer lugar y en consistencia con lo señalado anteriormente, persisten importantes condicionamientos para el acceso de las mujeres a empleos completos, lo que se expresa en un número menor de horas promedio trabajadas por las mismas. Esto afecta a las mujeres a lo largo de toda la estructura social, pero incide especialmente entre aquellas menos educadas, que cobran salarios promedios mensuales que son prácticamente la mitad de los percibidos por los hombres con iguales niveles educativos, observándose una brecha salarial mensual de 0,56.

En segundo lugar, si se consideran los salarios horario promedio, se hace presente una aparente paridad global entre ingresos femeninos y masculinos que encubre, como fuera ya observado en distintos trabajos locales brechas importantes entre mujeres y varones en igualdad de calificación y/o nivel educativo.⁴² Esto implica que esta aparente paridad salarial global de varones y mujeres se mantiene en razón de que las mujeres tienen, consideradas conjuntamente, niveles educativos más altos.

En efecto, considerando asalariados del mismo nivel educativo, se observan brechas de género en el salario horario promedio que varían entre 0,73 y 0,96 según los distintos niveles. Estas brechas se acentúan justamente entre la población más educada: las mujeres que completaron el ciclo universitario o terciario ganan por hora un 43% menos que los varones con iguales credenciales.

En esta dirección, es relevante advertir que, si bien como señalé las mujeres se encuentran discriminadas en su acceso a cargos jerárquicos (lo que redundaría a su vez en mayores brechas promedio), esta discriminación no es de por sí explicativa de las

brechas salariales observadas. Por el contrario, si bien el reducido número de casos relevados por la EPH no permiten ser concluyentes, se observa que, a iguales condiciones de jerarquía, persisten brechas salariales entre varones y mujeres, y las mismas se agudizan en el sector privado.

Por último, un aspecto importante concierne a la relación entre la concentración ocupacional y la brecha por géneros. Podría pensarse que las diferencias en la remuneración entre varones y mujeres se deben al tipo de inserción que ellas tienen en el mercado de trabajo (lo que anteriormente describí como segregación horizontal y vertical). Sin embargo, y apoyándome en las conclusiones de diversos estudios anteriores, puedo decir que, si las remuneraciones relativas se mantienen estables, una eventual desconcentración de la población femenina hacia tareas calificadas o de calificación profesional, aumentaría la brecha por géneros. Dicho de otra manera, una disminución de la segregación vertical podría ir acompañada por un aumento de la diferencia entre ingresos femeninos y masculinos.⁴³

Asimismo, si bien una parte de la diferencia de remuneraciones debida a las calificaciones de las tareas aparece explicada por la concentración de mujeres en aquellas que requieren menor calificación, el resto se explica porque el mercado remunera menos a las mujeres por tareas similares a las realizadas por los hombres. Es en este contexto que puedo afirmar que actualmente en nuestro país se produce una segregación vertical y horizontal combinada con discriminación de ingresos en contra de las mujeres.

⁴² Esquivel, V. y Paz, J.: “Diferenciales de salarios horarios por género en Argentina: algunas hipótesis sobre un comportamiento atípico” en Beccaria, L. y Mauricio, R. (comp.) *Mercado de Trabajo y equidad*, UNGS, 2005.

5) La inserción laboral y su relación con la esfera privada:

Así como suelen considerarse los efectos potencialmente igualitarios de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo por las posibilidades económicas que puede brindar, aunque como detalle anteriormente esta inserción no sea óptima; también puede pensarse que el incremento de la actividad económica femenina puede contribuir a la modificación de las representaciones sociales que asignan a las mujeres la realización de las tareas domésticas.

Sin embargo, diversos estudios sobre la administración del tiempo muestran que los esposos de las mujeres que trabajan fuera de la casa no dedican más tiempo a los quehaceres domésticos que los esposos de aquellas que no ingresaron al mercado laboral.

Según los datos presentados por H. Hartmann, cuanto más trabajo asalariado hacen las mujeres, menos horas pasan en sus trabajos domésticos, pero son mayores sus horas de trabajo semanal total. Señala que las mujeres que trabajan 30 o más horas por semana fuera de casa tienen semanas de trabajo de 76 hs promedio, incluido un promedio de 33 hs por semana en trabajos domésticos.⁴⁴

Según estas estadísticas, la mayoría de las mujeres no pueden traducir sus salarios en una reducción de las horas semanales de trabajo. Las conclusiones de Hartmann al respecto son las siguientes: la mayor parte del tiempo dedicado al trabajo doméstico esta a cargo de las mujeres quienes realizan más del 75% del mismo; la esposa es la principal responsable del cuidado de los hijos porque asume la carga adicional del trabajo doméstico en aquellas familias donde hay muchos menores o los

⁴³ En relación con el tema de remuneración y calificación ver: Paz J.A.: *En cuanto y porque difieren las remuneraciones entre los sexos en Argentina*, Conicet y Universidad de Salta, 2004.

niños son muy pequeños, siendo que el aporte del esposo permanece igual cualquiera sea el tamaño de la familia o la edad de los hijos; y por último, la esposa dedica hasta 8hs a la semana a un trabajo doméstico adicional dedicado directamente al esposo.

Esta situación se produce porque la redistribución de las responsabilidades económicas en el interior de los hogares no se ha visto acompañada de una redistribución equivalente de las responsabilidades domésticas a cargo de las mujeres.

Si bien en nuestro país no existen estadísticas oficiales sobre el número de horas destinadas al trabajo doméstico, puede observarse la relación que existe entre estas actividades y la inserción laboral femenina a través de ciertos indicadores. Uno de ellos es la tasa de actividad según el número y la edad de los hijos.

En relación con este tema, aún cuando las mujeres argentinas, tomadas conjuntamente, muestran en la actualidad una participación en la actividad económica máxima y relativamente homogénea en las edades centrales, también se observan importantes diferenciales en la participación de las mujeres según la presencia y cantidad de hijos menores. Esto podría asociarse con la persistencia de patrones tradicionales en el uso del tiempo doméstico sumados a la restringida disponibilidad de servicios para el cuidado de los niños en edad preescolar.

La población femenina muestra actualmente una participación máxima y prácticamente homogénea en las edades centrales entre los 25 y los 44 años, advirtiéndose, sin embargo, una pequeña disminución en el tramo de 31 a 34 años. Se observa luego un descenso (gradual pero sostenido) entre las mujeres de 45 a 60 años y una drástica contracción posterior.

Es posible señalar que la mayor regularidad observada en la tasa de actividad femenina considerada globalmente, no implica que la participación económica de las

⁴⁴ Hartmann, H. I.: "La familia como lugar de lucha política, de género y de clase: el ejemplo del trabajo doméstico", en Navarro, M. y Stimpson, C. *Cambios sociales, económicos y culturales*, Buenos Aires,

mujeres se independice de los condicionantes provenientes del papel que tradicionalmente se le ha asignado en la economía de la reproducción. Este condicionamiento se evidencia, por ejemplo, al considerar las tasas específicas de actividad de jefas y cónyuges, las que disminuyen claramente con la presencia de niños pequeños en el hogar. Al respecto, la tasa de actividad de las mujeres jefas y cónyuges de 15 a 49 años desciende aproximadamente diez puntos con la presencia de niños menores en el hogar y es prácticamente la mitad si hay tres o más menores de seis años.⁴⁵

Al respecto señala E. Jelin que en nuestro país “hasta el momento, el cambio en la participación económica de las mujeres no implica una reestructuración del hogar porque no hay redistribución de tareas y responsabilidades para los miembros varones”. Y agrega más adelante, “la variación en la carga de la labor doméstica para las mujeres-madres, además de estar ligada obviamente a la composición del hogar, no depende tanto de la distribución de tareas dentro del hogar (entre los miembros) sino fundamentalmente del acceso que puedan tener a servicios fuera del hogar, sean comunitarios o de mercado”.⁴⁶

El relevar esta situación no implica rechazar la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo, ni mucho menos añorar la posición del ama de casa de tiempo completo, sino que es necesario considerar, como bien advierte K. Batthyány que las percepciones sociales sobre el trabajo y la familia no han cambiado al mismo ritmo con

FCE, 2000, pp.125-130.

⁴⁵ La tasa de actividad de las mujeres según la cantidad de hijos menores en el hogar es la siguiente: sin hijos 69.1%, con un hijo 59.7%, con dos hijos 51.1% y con tres hijos o más 35.3%. Según datos de DGEyEL - SSPTyEL, en base a EPH (INDEC).

⁴⁶ Jelin, E.: *La mujer y el mercado de trabajo urbano*, Centro de Estudios de Estado y Sociedad (CEDES), Buenos Aires, 2002.

que se ha transformado el mercado de trabajo como consecuencia de la mayor participación de las mujeres en el mismo.⁴⁷

Al mismo tiempo, para que la igualdad de derechos y de oportunidades deje de ser un derecho formal y se convierta en una realidad para varones y mujeres, se deberá tener en cuenta el reparto de los espacios que componen la vida social de los individuos en una sociedad: el espacio público, el espacio privado y el espacio doméstico.

⁴⁷ Bathýany, K: “Sistema de género y relaciones entre la esfera productiva y la reproductiva”, en *Perfiles del Feminismo Iberoamericano*, M. L. Femeninas, comp., Buenos Aires, Catálogos, 2005.

6) Reflexiones finales:

La propuesta inicial de este trabajo estaba centrada en observar la participación actual de las mujeres en el mercado de trabajo de nuestro país, para analizar si dicha inserción laboral pudo haber modificado los tradicionales estereotipos de género que le asignan determinadas actividades y ámbitos.

Los datos oficiales presentados anteriormente, permiten afirmar que pese al incremento formal de la participación económica femenina, esto no necesariamente implica el fin de los estereotipos y la igualdad de condiciones para las mujeres. Por el contrario las últimas mediciones disponibles indican que:

- La desigualdad entre varones y mujeres en las posibilidades de acceso al mundo del trabajo extra-doméstico se expresa en una brecha de género de 0,69 puntos entre sus respectivas tasas de actividad y de 0,66 puntos entre sus tasas de empleo.

- A pesar de la creciente incorporación de la mujer en el mercado de trabajo, la estructura ocupacional sigue presentando una fuerte segregación vertical y horizontal por género:

a) En términos de segregación horizontal, se verifica, que tanto el servicio doméstico como la enseñanza y los servicios sociales y de salud, son actividades claramente feminizadas, y menos de diez ocupaciones concentran el 60% del empleo femenino.

b) En términos de segregación vertical, las mujeres son promovidas a cargos de jefatura en menor proporción que los varones y sólo representan una pequeña minoría

en los puestos directivos y de toma de decisión. Lo mismo ocurre en las organizaciones sindicales y empresariales.

c) El acceso de las mujeres a altos niveles educativos formales no se traduce en igual medida en un reconocimiento de tales logros en el puesto de trabajo: una de cada cuatro mujeres que completaron o superaron el ciclo medio desarrollan tareas subcalificadas.

- En relación con la calidad de los puestos de trabajo ocupados por las mujeres, se puede estimar que: a) aproximadamente el 40% de las asalariadas se ocupan en el sector informal (ya sea en el servicio doméstico o en establecimientos de hasta cinco ocupados); b) prácticamente el 60% de las asalariadas del sector privado están no registradas y c) son mayoría en los empleos de tiempo parcial.

- Si bien el principio de igual remuneración por igual tarea está presente en la Constitución y en las leyes laborales, persisten brechas de género en los salarios mensuales y los salarios horario promedio, las que se acentúan entre la población de mayor nivel educativo y mayores niveles de calificación y se amplían especialmente en el sector privado.

- De igual manera, la mayor formación terciaria y universitaria no ha sido impedimento para que las mujeres tengan un aparente "techo" impuesto a sus posibilidades de acceder a posiciones más altas, tanto en el ámbito público como privado. Esta situación ha sido relevada en estudios anteriores que señalan como en las edades más tempranas, donde las actividades y los puestos de trabajo son menos calificados la diferencia entre salarios no es tan grande (aunque nunca se elimina), pero a partir de los 25 años cuando las

personas esperan asumir puestos de mayor responsabilidad la brecha se incrementa.⁴⁸

Las mayores diferencias entre varones y mujeres se producen en los cargos gerenciales, donde el “techo de cristal” no implica sólo las dificultades para llegar a ellos (recordemos el 2% de representación femenina en puestos directivos en nuestro país) sino que el precio por lograrlo será percibir la mitad del salario de sus colegas varones.

- Las mujeres siguen teniendo la doble carga de las obligaciones familiares y laborales. Se observan importantes diferenciales en la participación económica femenina según la presencia y cantidad de hijos menores. Esto podría asociarse con la persistencia de patrones tradicionales en el uso del tiempo doméstico sumados a la restringida disponibilidad de servicios para el cuidado de los niños en edad preescolar.

En base a lo mencionado, sostengo que los estereotipos de género se mantienen y acompañan la incorporación de la mujer al mundo laboral. Diversos autores han relevado esta situación en otros países definiéndola como una presencia condicionada y una ausencia relativa.⁴⁹ Puedo decir que esto mismo ocurre en el mercado de trabajo de nuestro país donde, por un lado, se mantiene su presencia en el ámbito privado-doméstico (considerado propio de la mujer), lo que implica una doble jornada para quienes se insertan en la vida pública, y por otro, se trasladan las características identificadas con la mujer al mercado laboral constituyendo una presencia mayoritaria en ocupaciones caracterizadas como “femeninas”, de bajo prestigio social, con inferior remuneración y escasa participación en puestos directivos.

⁴⁸ A. Marrero en su artículo “Iguales oportunidades, recompensas injustas” señala que entre los 14 y 19 años las mujeres perciben el 75% de la remuneración masculina, entre los 20 y 24 años alcanza el pico de 79%, entre 30 y 39 años desciende al 62%, entre 40 y 49 años el 58%, entre 50 y 59 el 56% y después de los 60 años apenas superan el 50%. Para el caso específico de mujeres profesionales y gerentes sólo reciben el 49% de sus colegas varones.

⁴⁹ Ver Astelarra J.: *¿Libres e iguales? Sociedad y política desde el feminismo*, Centro de Estudios de la Mujeres, Santiago, Chile, 2003.

En este nuevo contexto social, para que exista una conciliación real entre la vida familiar y la vida laboral, el ingreso de la mujer al mundo del trabajo plantea una doble necesidad; por un lado que este sujeto tenga las mismas oportunidades que su género opuesto en el mundo del trabajo, y por otro, que las responsabilidades domésticas sean compartidas por varones y mujeres, de esta forma se aliviaría la denominada doble jornada y existiría para ellas un verdadero ámbito privado diferenciado de las actividades domésticas.

Con respecto al marco legal relativo al tema, el problema central en cuanto a los derechos legales de las mujeres en nuestro país, no es tanto la carencia de legislación y normas como las dificultades que encuentra su aplicación dado que no se traducen operativamente los principios enunciados ni se elaboran políticas adecuadas para su implementación. Es decir, los avances legislativos no han sido acompañados de modificaciones en las prácticas y representaciones discriminatorias en el mundo del trabajo

En Argentina, como en otras partes del mundo, se han aprobado disposiciones antidiscriminatorias que reconocen la igualdad de varones y mujeres en el empleo. Sin embargo, muchas de estas disposiciones no son conocidas, y otras, aunque son conocidas se eluden o son violadas. Como en todos los países del Cono Sur, se ha ratificado la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW) y se ha suscrito a los Convenios Internacionales del Trabajo de la OIT N° 100 sobre Igualdad de Remuneración y N° 111 sobre Discriminación en el empleo y la ocupación.⁵⁰

⁵⁰ La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW) recoge toda la normativa precedente respecto a los derechos de las mujeres. Mientras que los Convenios Internacionales del Trabajo de la OIT establecen: el N° 100 sobre Igualdad de Remuneración implica la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor y el N° 111 sobre Discriminación en el empleo y la ocupación promueve la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en el plano laboral. Así mismo, en la Cumbre de las Américas (Santiago, 1998), se reiteró el compromiso de reconocer y valorizar el papel de la mujer en la sociedad, se ratificaron los compromisos asumidos en

Claro que estas normativas deben superar diversos inconvenientes para su aplicación como son la fragilidad institucional de los organismos para la promoción de la mujer en el interior del aparato estatal, su escasa capacidad de coordinación y de incorporación de la dimensión de género en los programas de los distintos Ministerios, la discontinuidad de los equipos técnicos, el escaso presupuesto, los conflictos de la gestión pública y, ante todo, las resistencias de carácter ideológico que se traducen en manifestaciones indirectas de discriminación y que han socavado la viabilidad de las acciones.

También existen algunos puntos dentro de la legislación nacional que son señalados por diversos autores como poco favorables para la promoción de la igualdad jurídica entre varones y mujeres.⁵¹ Entre estos se encuentran las limitaciones para emplearse en determinadas tareas y el establecimiento de un máximo de horas laborales, que no se establecen para sus pares masculinos. Así mismo, la responsabilidad de la crianza infantil continua siendo adjudicada casi exclusivamente a las mujeres, siendo que los varones obtienen pocos días de licencia por nacimiento, no se contemplan ausencias por enfermedad de los hijos ni el uso de guarderías, con la única excepción de varones viudos o que posean la tenencia legal de los hijos. Estos artículos específicos dentro de la legislación estarían encubriendo una implícita distribución de roles dentro de la familia y un mayor costo de contratación para los empleadores que no favorecería el empleo femenino.

la Cuarta Cumbre Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer (Beijing, 1995) y se acordó fortalecer mecanismos nacionales así como redes regionales y subregionales para la promoción de la igualdad jurídica y de oportunidades entre hombres y mujeres y proporcionarles los recursos financieros necesarios.

⁵¹ Ver: Birgin, H. (Comp.): *Ley, mercado y discriminación: el género del trabajo*, Buenos Aires, Biblos, 2000.

Para finalizar es necesario afirmar que ante la persistente desventaja que deben afrontar las mujeres en los espacios económicos y políticos, no pueden quedar dudas de que “tener derechos” debe implicar la garantía y la oportunidad de ejercerlos.

En este contexto, la equidad entre géneros es la base que permite entender las modificaciones que se requieren en la sociedad para que la mujer no sea discriminada en las distintas esferas en las que se desenvuelve, y a su vez, para que los varones comiencen a asumir responsabilidades que tradicionalmente no le han sido propias.

7) Bibliografía:

AGUIRRE, R. y BATTHYANY, K. (coord.): *Trabajo, género y ciudadanía en los países del Cono Sur*, Montevideo, 2000.

ALFON, M.G. y BOZZACHI, L.: “Algunas consideraciones sobre los nuevos roles genéricos relacionados con la pauperización de la clase media en la Argentina de los años noventa”, en VVAA, *Relaciones de Género y Exclusión en la Argentina de los 90*, Buenos Aires, Adeuem, 1998.

AMARANTE, V. y ESPINO, A.: *Diferencias entre hombres y mujeres en el mercado laboral: Revisión teórica y metodológica*, Serie Avances de Investigación Instituto de Economía, Montevideo, 2001.

AMORÓS C. (edit.): *Feminismo y filosofía*, Editorial Síntesis, Madrid, 2000.

AMORÓS, C.: *Historia de la teoría feminista*, Madrid, Universidad Complutense, 1994.

AMOSSY, R. y HERSCHBERG PIERROT, A.: *Estereotipos y clichés*, Buenos Aires, Eudeba, 2005.

ASTELARRA, J.: *¿Libres e iguales? Sociedad y política desde el feminismo*, Centro de Estudios de las Mujeres, Santiago, Chile, 2003.

AVILA FERNÁNDEZ, P.: “Condiciones de género y condición laboral: una reflexión acerca de hombres, mujeres y trabajo (remunerado)” en Revista Investigación y Crítica N*4, Revista del Centro de Investigaciones Sociales, 2000.

BATTHYANY, K.: “Sistema de género y relaciones entre la esfera productiva y la reproductiva”, en Femeninas M.L. (comp.) *Perfiles del Feminismo Iberoamericano*, Buenos Aires, Catálogos, Vol. 2, 2005.

BIRGIN, H. (Comp.): *Ley, mercado y discriminación: el género del trabajo*, Buenos Aires, Biblos, 2000.

BOURDIEU P.: “Espacio social y poder simbólico”, en *Cosas Dichas*, Barcelona, Editorial Gedisa, 1993.

CÉSPEDES RAHAL, C. A.: *Compatibilidad entre la vida familiar y el mundo del trabajo: una mirada de género*, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, Informe Final, 2002

CORIA, C.: *El sexo oculto del dinero*, Buenos Aires, Paidós, 1992.

DAEREN, L.: *Las Comisiones Tripartitas para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Empleo (MERCOSUR y Chile). Hacia la institucionalización de la equidad de género*, Versión Preliminar, OIT/Mimeo, 2000.

EISENSTEIN, Z.: *Patriarcado capitalista y feminismo socialista*, Siglo XXI Editores, 1980.

ESQUIVEL, V. y PAZ, J.: “Diferenciales de salarios horarios por género en Argentina: algunas hipótesis sobre un comportamiento atípico” en Beccaria, L. y Mauricio, R. (comp.) *Mercado de Trabajo y equidad*, UNGS, 2005.

FERNANDEZ VIGUERA, B.: “Pobreza femenina: una violencia desde la división sexual del trabajo” en MAQUIEIRA, V. y SÁNCHEZ, C., *Violencia y Sociedad patriarcal*, Madrid, Pablo Iglesias, 1990.

FRASER N.: *Iustitia Interrupta. Reflexiones críticas desde al posición postsocialista*, Santa Fe de Bogota, Siglo del Hombre Editores, Universidad de los Andes, Facultad de Derecho, 1997.

FRIEDAN, B.: *The feminine mystique*, Nueva York, Dell Publishing Co, 1981.

HARTMANN, H.: "The unhappy marriage of marxism and feminism: toward a more progressive union", en Sargent, L. (comp.) *Woman and Revolution*, South End Press, Boston, 1981.

HELLER L.: "El empleo femenino en los noventa ¿nuevos escenarios, nuevas ocupaciones? El caso argentino", Ponencia presentada en el *XXII Congreso de Latin American Studies Association (LASA 2000)* celebrado en Marzo del 2000 en Miami.

INDEC: *Diagnostico sobre la situacion laboral de las mujeres*, Subsecretaría de Programacion Técnica y Estudios Laborales, 2005.

INDEC: Encuesta Permanente de Hogares, Octubre 2005.

INDEC-UNICEF: "Situación de las mujeres en Argentina", Serie Análisis Social N*3, 2005.

JELIN, E.: *La mujer y el mercado de trabajo urbano*, Centro de Estudios de Estado y Sociedad (CEDES), Buenos Aires, 2002.

JODELET, D.: "Las representaciones sociales: un campo en expansión", en Seminario de Antropología Médica, 1993.

MARRERO, A.: "Iguales oportunidades, recompensas injustas" en Femenías M.L. (comp.) *Perfiles del feminismo iberoamericano*, Buenos Aires, Catálogos, Vol. 1, 2002.

MILL, J.S.: "The subjection on woman", en Agonito R. (comp.), *History of ideas on woman*, Nueva York, Putnam, 1977.

MITCHELL, J.: *Woman's State*, Barcelona, Anagrama, 1974.

MOLINA PETIT, C.: *Dialéctica feminista de la ilustración*, Editorial Anthropos, Barcelona, 1994.

MURILLO, S.: *El mito de la vida privada. De la entrega al tiempo propio*. Siglo Veintiuno de España Editores, España, 1996.

PARSONS, T.: “La estructura social de la familia”, en *La Familia*, Barcelona, Ediciones Península, 1974.

PAZ, J.A.: *En cuanto y porque difieren las remuneraciones entre los sexos en Argentina*, Conicet y Universidad de Salta, 2004.

QUESADA, F.: *Sendas de democracia*, Rosario, Homo Sapiens, 2006.

RODRIGUEZ DURAN, A.B.: “Armando el rompecabezas: factores que intervienen en la violencia de género”, en Femenías, M.L. (comp.) *Feminismos de París a La Plata*, Buenos Aires, Catálogos, 2006.

SOZA ROSSI, P. V. “La herida esta allí antes de que el cuchillo este allí. Revisando la mirada sociológica sobre la violencia de género.”, en Femenías, M.L. (comp.) *Feminismos de París a La Plata*, Buenos Aires, Catálogos, 2006.

VALCARCEL, A. “El techo de cristal” en *Deva*, 0, septiembre de 1994.