

Desigualdades de género en mercado de trabajo argentino (1995-2003)

Gender inequalities on the argentinian work market (1995-2003)

Pablo Ernesto Pérez

Universidad Nacional de La Plata

Universidad de Buenos Aires

CONICET

Resumen

El presente artículo analiza, desde una perspectiva económica, diferentes formas en que se manifiestan las desigualdades de género en el mercado de trabajo argentino entre 1995 y 2003. Este período, signado por dos modelos macroeconómicos diferentes (el de la Convertibilidad y el posterior a la devaluación del peso); sin embargo, se caracteriza por un desempleo elevado y persistente. En síntesis, este artículo resaltaré las relaciones entre género y mercado de trabajo. Con este objetivo se examina información cuantitativa proveniente de la Base de Usuarios Ampliada (BUA) de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) correspondiente al total de aglomerados urbanos.

Palabras clave: Argentina – Mercado de trabajo – Desigualdades de género – 1995-2003

Abstract

The aim of the present work is to discuss, from an economic perspective, different forms in which gender inequalities are manifested in the Argentine labour market during the period that goes from 1995 to 2003. This period was signalized by two different macroeconomic models (one of them is the convertibility, and the other, the subsequent to the peso's devaluation). However, this period is characterized by a high and persistent unemployment. In sum, this article will highlight the interrelations between gender and labour market. With



this objective, quantitative information coming from the Permanent Household Survey (EPH) and the expanded user base (BUA) will be examined.

Keywords: Argentina – Labour market – Gender inequalities – 1995-2003

“Las condiciones respectivas del trabajo de los varones y de las mujeres cambian según el contexto histórico, cultural, económico, pero no se transforman, siguen obstinadamente la misma línea de demarcación de los espacios masculinos y femeninos”.

*Pablo Pérez*¹

Introducción

La abundante producción académica acerca de género y mercado de trabajo publicada en los últimos años nos permite conocer que las inequidades entre varones y mujeres en el ámbito laboral se manifiestan, principalmente, mediante distintas oportunidades de acceso al mercado de trabajo, diferentes posibilidades de obtener un empleo remunerado y desiguales condiciones de trabajo. En todos estos aspectos, las mujeres se encuentran en una situación de desventaja respecto de sus colegas masculinos. Primero, tienen mayores dificultades para compatibilizar obligaciones laborales y familiares (o del hogar), lo que limita sus posibilidades de salir a buscar un empleo. Segundo, aún en caso de que participen en el mercado de trabajo, sus posibilidades de obtener efectivamente un empleo son menores. Tercero, en caso de que obtengan un empleo, la calidad del mismo es, en promedio, menor a la de un varón con similares calificaciones: se encuentran sobrerrepresentadas en ocupaciones de bajos salarios, precarias, a tiempo parcial, y subrepresentadas en empleos de altos niveles jerárquicos. Esta situación de discriminación hacia las mujeres en el mercado de trabajo tiene su correlato en las coberturas sociales, dado que sólo contarán con una obra social en caso de haber accedido a un empleo remunerado formal o en tanto esposa o hija de un trabajador en estas condiciones.²

Diferentes enfoques económicos intentan explicar las diferencias que enfrentan varones y mujeres para insertarse en el mercado de trabajo y obtener un empleo de calidad. Sin embargo, no consideran la posibilidad de que el comportamiento económico de varones y mujeres pueda ser diferente a partir de distintos roles que le son asignados.³ Las perspectivas feministas renuevan las interpretaciones señalando elementos que tienden a complementar estas explicaciones. Su papel es trascendental al poner de manifiesto las diferencias entre el trabajo femenino y masculino, y en redefinir el concepto de trabajo al incluir, además de la esfera profesional, el ámbito doméstico.

La Argentina de la década de los '90 se destaca por un crecimiento económico con menor uso de fuerza de trabajo. La apertura abrupta e indiscriminada al comercio internacional con un tipo de cambio sobrevaluado implicó fuertes ajustes en la estructura productiva que se reflejaron en el cierre de muchas empresas (principalmente pequeñas y medianas empresas –Pymes-) y la necesaria reconversión de otras, que importaron masivamente tecnología (maquinarias) ahorradora de mano de obra, generando un fuerte aumento en el desempleo durante el período. Disimulado por la expansión del nivel de actividad económica posterior a la hiperinflación, este proceso se manifestó con claridad en el período post-estabilización (a partir de 1995).

El objetivo del presente artículo es analizar las viejas y nuevas formas en que se manifiestan las desigualdades de género en el mercado de trabajo argentino entre 1995 y 2003, un período que si bien está signado por dos políticas macroeconómicas diferentes (el período de la Convertibilidad y el posterior a la devaluación del peso), se caracteriza por un desempleo elevado y persistente: promedia 16% entre 1995 y 2003 frente a 8% entre 1988 y 1994; a partir de 2004, vuelve a disminuir conjuntamente con el crecimiento del PBI. Esta característica distintiva del mercado de trabajo urbano argentino entre 1995 y 2003 va a ocasionar que consideremos dicha etapa como un período homogéneo y no destaquemos los cambios que se van a generar con la nueva política macroeconómica.⁴ Para avanzar en pos del objetivo planteado se examina información cuantitativa proveniente de la Base de Usuarios Ampliada (BUA) de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) correspondiente al total de aglomerados urbanos.⁵

Breve discusión conceptual

Las principales corrientes de la economía ortodoxa enfatizan la *elección racional* de los agentes económicos. Asumen que las propias mujeres son quienes eligen trabajar pocas horas (trabajos de tiempo parcial) dado que esta elección les permite compatibilizar su empleo con su función de madre y el trabajo en el hogar (maximizando así su utilidad individual). La desigualdad salarial estaría dada por las diferencias en el *capital humano* acumulado por varones y mujeres a partir de la experiencia en el trabajo (lo cual les otorga diferentes niveles de productividad laboral). De esta manera, no existiría discriminación sino una elección personal sobre cuánto tiempo dedicar al trabajo productivo remunerado (elección trabajo-ocio) lo que el mercado remunera de acuerdo a la productividad de cada persona.

Una extensión de este enfoque considera la familia como una unidad de decisión, que resuelve cuáles de sus integrantes se harán cargo de las tareas domésticas y quiénes saldrán a buscar un empleo remunerado.⁶ Se busca, ahora, maximizar la utilidad conjunta de los miembros del hogar. Debido a que el mer-

cado remunera mejor a los varones que a las mujeres (no por discriminación, sino que se correspondería con las productividades de cada grupo de trabajadores,⁷ serán estas últimas quienes se responsabilicen mayoritariamente de las tareas reproductivas (en el hogar) mientras que los varones, mejor remunerados, son los principales encargados del trabajo productivo remunerado.

Sin embargo, estas decisiones no se toman en libertad, dado que se encuentran condicionadas por normas sociales y culturales que determinan que el trabajo doméstico sea una tarea esencialmente femenina. A su vez, la idea de un objetivo común compartido por toda la familia oculta las posibilidades de conflicto entre los integrantes del hogar, idea que es desarrollada por varios autores quienes revelan que la toma de decisiones dentro del hogar sería producto de intensas negociaciones entre los integrantes de la familia.⁸

Un enfoque alternativo, el de los mercados segmentados,⁹ plantea que el mercado de trabajo se divide en varios estratos que demandan diferentes categorías de trabajadores y la movilidad entre estratos es escasa, debido a que existen barreras a la entrada del segmento principal. Dentro de esta perspectiva, se destacan los mercados duales.¹⁰ En el segmento primario, los empleos son estables, los salarios son elevados, se cumplen las normativas legales y existe formación profesional y perspectivas de promoción. Contrariamente, el segmento secundario se caracteriza por ofrecer puestos inestables, precarios, de bajos salarios y con escasas posibilidades de capacitación y ascensos. Su tasa de sindicalización es baja y se caracterizan por una elevada rotación, ya sea por ser los primeros despedidos en tiempos de crisis o bien porque los trabajadores deciden buscar un empleo en el sector primario.

Las razones de esta segmentación se encuentran en que las empresas necesitan mano de obra altamente calificada y comprometida con su labor para cubrir las tareas esenciales, imprescindibles, inherentes a la actividad que se dedica. A su vez, para tareas que no son centrales, que no requieren de una calificación específica, la empresa busca reducir costos (también el poder sindical) y opta por pagar bajos salarios y aceptar una elevada rotación de la mano de obra. En este esquema, los empresarios prefieren demandar varones adultos para el sector primario y mujeres (y jóvenes) para el secundario, dado que el trabajo femenino es considerado menos calificado, de alta rotación y con poco interés en formarse profesionalmente.

Barrere-Maurisson¹¹ destaca que los enfoques económicos tradicionales que tratan la relación entre la situación familiar y la situación de empleo tienden a explicarse de dos maneras: o bien se centran en analizar las estructuras productivas y cómo éstas afectan la demanda de trabajo por parte de las empresas, o bien priorizan lo que ocurre al interior de la familia (razones del lado de la oferta de trabajo), utilizando el principio del cálculo económico tal como si se tratara

de una empresa.¹² Mientras que en el primer caso el lugar de las mujeres en el mercado de trabajo se analiza en términos de “categoría de mano de obra”, en el segundo caso el cálculo económico ayuda a determinar la participación en el mercado de trabajo de las mujeres en función de las necesidades de ingresos del hogar (depende si el marido esta ocupado o no, del nivel salarial del marido, etc.).

En los últimos años, un conjunto de nuevos trabajos intentan destacar las articulaciones existentes entre la esfera productiva y la reproductiva, ya no planteando la cuestión en términos de determinación de una esfera sobre la otra, sino buscando por esa vía sobrepasar el corte epistemológico entre las dos.¹³

En el presente texto analizamos, desde una mirada económica, diferentes indicadores que dan cuenta de la desigualdad de género en el mercado de trabajo, pero teniendo en cuenta que la división del trabajo funciona simultáneamente en los ámbitos doméstico y laboral, y que, por lo tanto, no se puede disociar el estudio del lugar de los varones y las mujeres en la producción, de su lugar dentro de la familia.¹⁴

Principales indicadores de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo durante el período 1990-2003

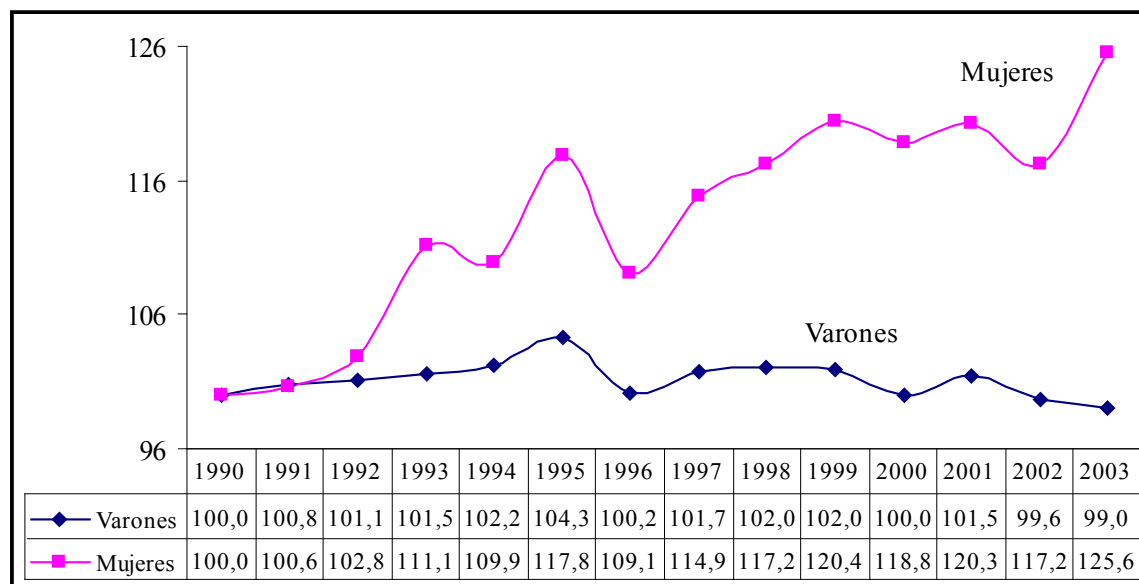
Si bien nuestro período de análisis comienza en 1995, es necesario retrotraernos hacia principios de la década de los '90 ya que es indispensable entender la dinámica macroeconómica del régimen de la Convertibilidad para comprender la evolución del mercado de trabajo desde entonces. La apertura comercial aplicada conjuntamente con una política de apreciación cambiaria va a producir efectos desfavorables persistentes sobre el empleo en la industria de bienes comerciables (principalmente industria), independientemente de la coyuntura económica. Con el objetivo de disminuir aún más los costos laborales, el gobierno flexibiliza las normas que rigen sobre el contrato de trabajo: duración, jornada, vacaciones, indemnizaciones, preaviso, período de prueba, existencia de regímenes especiales, etc. La decisión de flexibilizar las relaciones de trabajo implicó un retroceso muy importante en la protección a los trabajadores, sin que como contrapartida se haya producido un mejoramiento en los indicadores del mercado de trabajo. El aumento en la tasa de desempleo y en la precarización laboral fue el signo de toda la década.

1. Aumento de la Población Económicamente Activa (PEA) femenina. Principales causas

Un primer indicador de la desigualdad entre varones y mujeres en las posibilidades de acceso al mercado de trabajo se manifiesta mediante la tasa de actividad, es decir, la tasa de participación de cada grupo en el mercado de trabajo.¹⁵). El gráfico 1 revela que durante los '90, la tasa de participación femenina

crece muy rápidamente y de manera sostenida (con una baja coyuntural en 1996, luego de la crisis del tequila), mientras que la tasa masculina se estanca e incluso descende levemente a partir de 1995.

Gráfico 1. Evolución de la tasa de actividad según sexo. Base 1990 = 100. Período 1990-2003.



Fuente: elaboración propia en base a la EPH (onda mayo de cada año).

La posición oficial manifestaba que la PEA se movía en el mismo sentido que el ciclo económico, es decir que cuando aumenta la actividad y suben los salarios, aumenta la participación de los individuos (en este caso las mujeres) en el mercado laboral (trabajador incentivado). Desde otra perspectiva, varios autores plantean que el deterioro de los ingresos familiares, ya sea por pérdida del empleo del jefe de hogar o por bajas salariales, lleva a los hogares a aumentar su oferta de trabajo (trabajador adicional).¹⁶ Esta oferta de trabajo secundaria se compondría principalmente de mujeres y jóvenes. Ambas posturas se sustentan, de alguna u otra forma, en las teorías de la elección racional, ya sea ésta tomada individual o familiarmente. También existen estudios que atribuyen el crecimiento de la PEA femenina a factores culturales, sociales y políticos, independientes de la evolución de las variables económicas, principalmente vinculados al reconocimiento de igualdad de derechos y de posibilidades a las mujeres.¹⁷ Esta última explicación puede entenderse como complementaria –y no como alternativa- a las anteriores. En todo caso, podemos destacar razones tanto de demanda como de oferta que afectan las decisiones de las mujeres respecto a su participación activa en el mercado laboral.

Del lado del sistema productivo, la introducción de innovaciones tecnológicas y organizacionales cambió la modalidad del proceso de trabajo, disminuyendo la carga física lo cual posibilitó la mayor demanda de trabajadoras aún para tareas en las que habitualmente se encontraban excluidas. También cambios institucionales como el desarrollo de puestos de trabajo a tiempo parcial, la terciarización de servicios auxiliares de las empresas (limpieza, mantenimiento, etc.) y la eliminación de la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres contribuyeron a su mayor demanda por parte de las empresas. Puede advertirse aquí, que se demandan mujeres como una categoría especial de trabajadores, por lo que la perspectiva de los mercados segmentados puede resultar pertinente para explicar su evolución. Un caso especial corresponde al fuerte aumento observado entre 2002 y 2003 a partir de la implementación del plan Jefes y Jefas de Hogar Desocupados, que incorpora principalmente a mujeres con hijos (alrededor de un 70% de los beneficiarios del plan eran mujeres) que se encontraban inactivas antes de ingresar al programa.

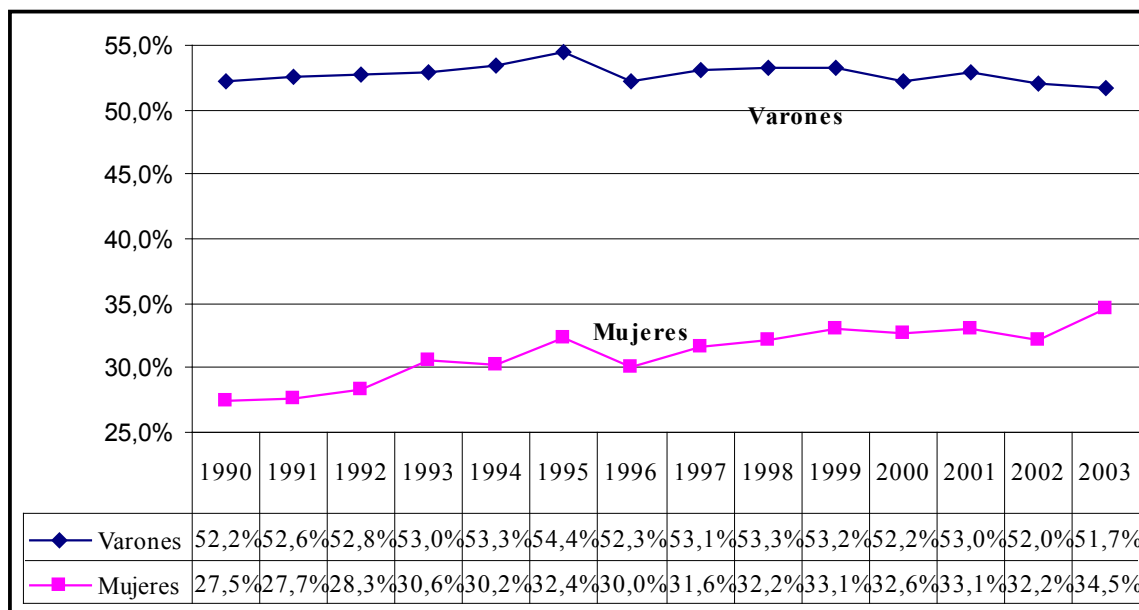
Desde las perspectivas que se enfocan en la oferta de trabajo, se destaca la notable mejora en las calificaciones y competencias profesionales de las mujeres debido a su masivo acceso a la educación formal y los cambios en el comportamiento demográfico (reducción del número de hijos promedio de las familias). Del mismo modo, sobresalen los cambios en las normas de consumo, incluyendo la mecanización y la automatización de ciertas actividades domésticas que reducen tiempo de trabajo en el hogar e incentivan a las mujeres a participar en el mercado de trabajo a fin de generar nuevos ingresos.).

Todas estas causas contribuyen a delinear la participación laboral femenina. No obstante, mientras en los '80 son las mujeres de clase media y media alta quienes se insertan masivamente en el mercado de trabajo, en los '90, en un contexto de elevado desempleo y baja salarial, son las pertenecientes a estratos medios y bajos quienes salen en busca de un empleo.¹⁸ A pesar de este fuerte incremento en la participación femenina, las diferencias por género continúan siendo muy significativas.

Parte importante de esta diferencia debe buscarse en la división sexual del trabajo que conduce a que mientras los jóvenes se preparan para ejercer un trabajo productivo, gran parte de las jóvenes son educadas para asumir el trabajo doméstico o de la reproducción.¹⁹

¿Este aumento en la tasa de actividad femenina puede considerarse como una mejora en las posibilidades de inserción de la mujer en el mercado de trabajo? En principio podríamos decir que sí, pero hay que considerar qué resultados obtuvieron en su participación en el mercado laboral, situación que analizamos en la siguiente sección.

Gráfico 2. Evolución de la tasa de actividad según sexo. Período 1990-2003.

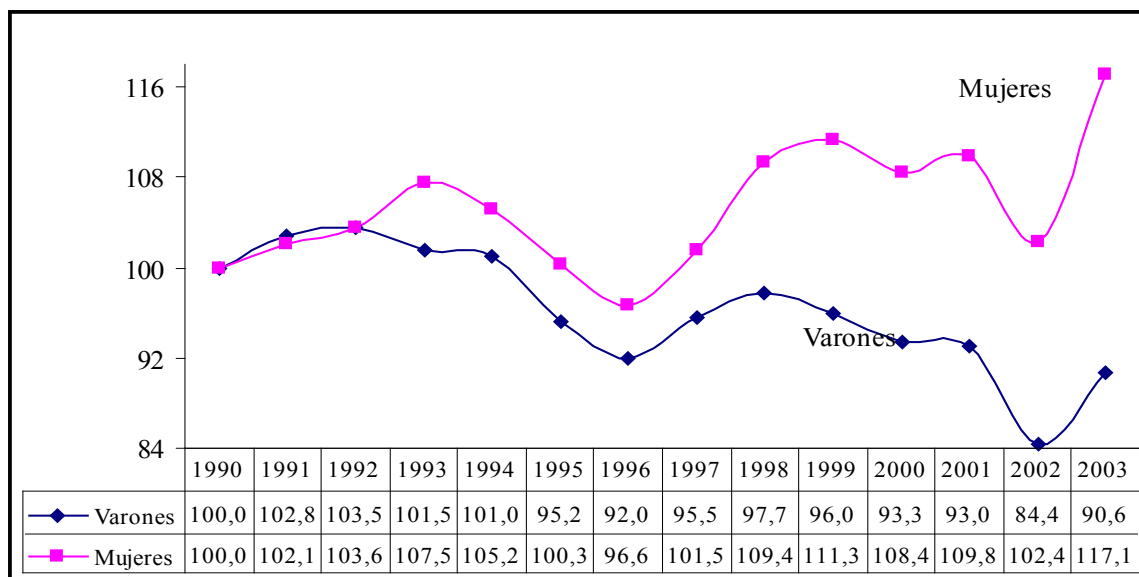


Fuente: elaboración propia en base a la EPH (onda mayo de cada año).

2- Evolución del empleo y desempleo femenino durante el período

Durante el período analizado se produce un importante aumento en la tasa de empleo femenino. Mientras el empleo masculino se contrae del 47.8% al 43.3% entre 1990 y 2003, el femenino aumenta del 25.1% al 29.4%.

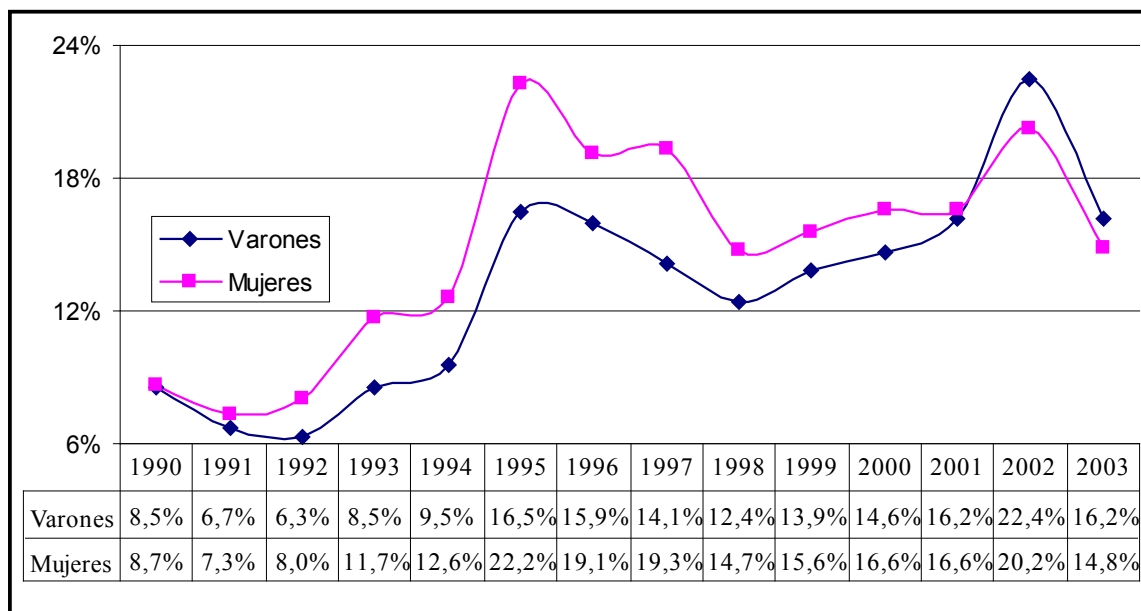
Gráfico 3. Evolución de la tasa de empleo según sexo. Base 1990 = 100. Período 1990-2003.



Fuente: elaboración propia en base a la EPH (onda mayo de cada año).

Este aumento en la demanda de trabajo femenino, si bien alcanzó para compensar el aumento demográfico (recordemos que la tasa de empleo se mide sobre la población total femenina) no fue suficiente para absorber la masiva incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, lo cual derivó en un fuerte aumento en la tasa de desocupación.

Gráfico 4. Evolución de la tasa de desocupación según sexo. Período 1990-2003.



Fuente: elaboración propia en base a la EPH (onda mayo de cada año).

La brecha de desempleo entre varones y mujeres tiende a ser mayor en periodos de crecimiento económico, mientras que decrece y tiende a converger -en niveles elevados- en los períodos recesivos, donde la destrucción de empleos es mayor en las ramas de actividad en que suelen insertarse los varones.²⁰

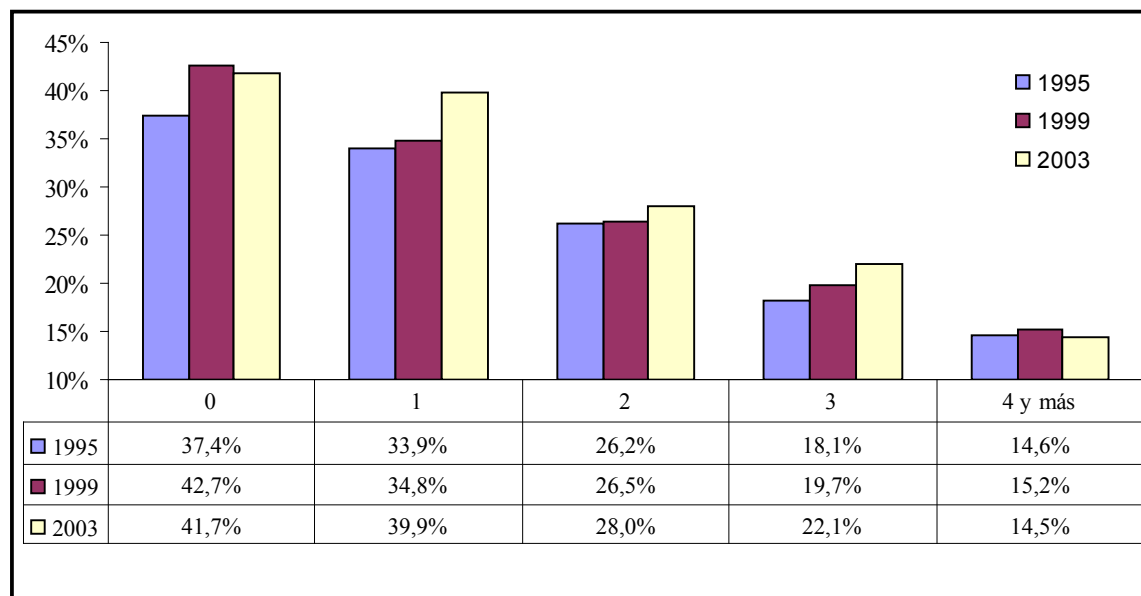
Diferencias intra-género en la participación laboral de las mujeres

La participación de las mujeres en el mercado de trabajo no es homogénea. ¿Qué mujeres conforman mayoritariamente la población económicamente activa femenina?

En primer lugar, dado que decidimos analizar conjuntamente las esferas doméstica y laboral, vamos a considerar la participación femenina según el número de menores de 14 años en el hogar. Se advierte que la tasa de actividad femenina desciende significativamente a medida que aumenta el número de menores en el hogar. La explicación debe buscarse en el hecho de que usualmente son las mujeres quienes se hacen cargo del cuidado de los hijos, de manera que,

al aumentar el número de niños en el hogar menores son sus posibilidades de salir a buscar un trabajo extra-doméstico remunerado. Contrariamente, en el caso de los varones de estos mismos hogares, la presencia de menores en el hogar no afecta sensiblemente su participación en el mercado de trabajo, resultados que coinciden con los encontrados en estudios cualitativos.²¹

Gráfico 5. Tasa de actividad femenina según cantidad de menores de 14 años en el hogar. Períodos seleccionados.



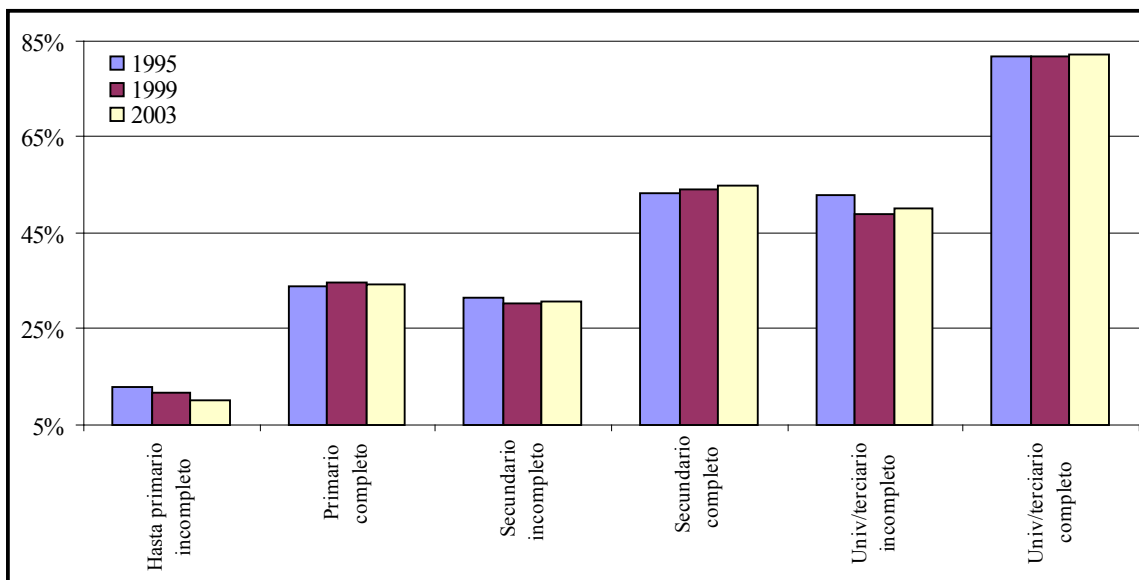
Fuente: elaboración propia en base a la EPH (onda mayo de cada año).

La heterogeneidad intra-género también puede encontrarse segmentando de acuerdo al nivel de instrucción formal alcanzado. Aquellas mujeres con mayores niveles de instrucción, generalmente asociados con puestos de mayores salarios, son quienes participan mayoritariamente en el mercado de trabajo. Contrariamente, aquellas mujeres con menor nivel de instrucción se ven obligadas a permanecer en el hogar (realizando tareas domésticas) dado que el salario que suelen obtener afuera no les alcanza para pagar a alguien que cuide de los chicos y realice las tareas del hogar. Esta participación no varía significativamente durante el período mostrando cierta estructura de oportunidades sesgada hacia aquellas mujeres que tienen mayores posibilidades educativas o mayores niveles de ingresos que les permita contratar alguien que realice las tareas domésticas.

Las posibilidades de las mujeres de participar en el mercado de trabajo también van a estar condicionadas por la existencia de instituciones -públicas o privadas- que brinden servicios tales como jardines maternales y guarderías, que posibilite que puedan dejar sus hijos con quien los cuide mientras salen a trabajar o buscar un trabajo extra-doméstico. La ausencia (o poca relevancia) de la provisión pública determina significativas diferencias entre hogares pertene-

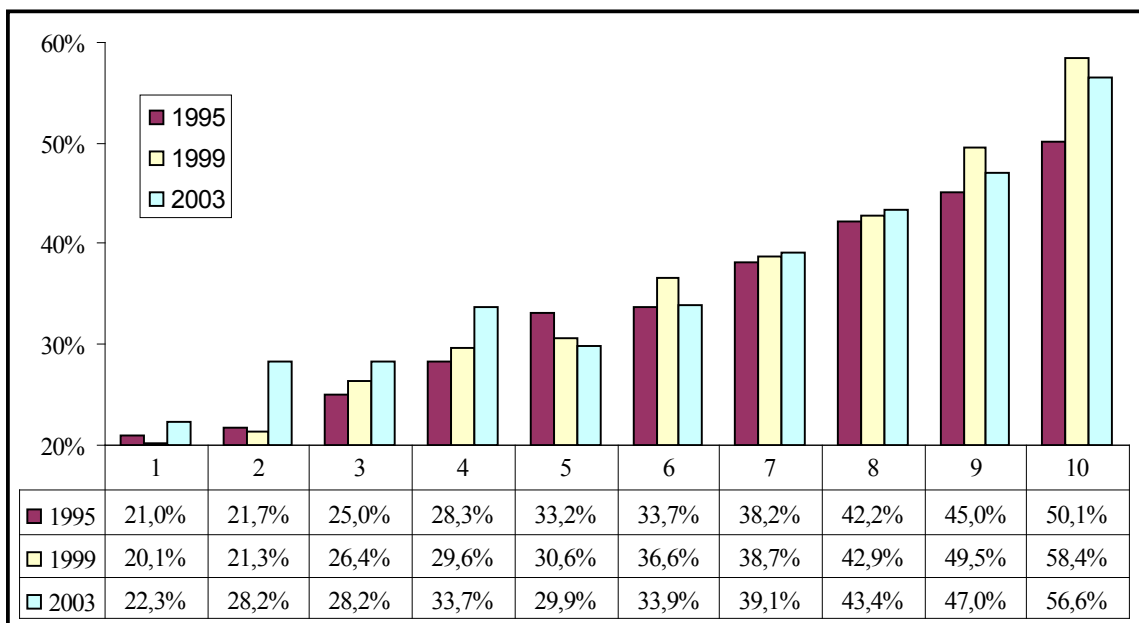
cientes a diferentes estratos de ingresos, ya que aquellos hogares que pueden pagar servicios privados (los de mayores ingresos) tienen mayor libertad para elegir la combinación de tiempo destinado a trabajo reproductivo y productivo que más le agrade. De esta manera, tienen mayores oportunidades de inserción laboral de todos sus miembros.²²

Gráfico 6. Tasa de actividad femenina según nivel de instrucción formal alcanzado. Períodos seleccionados.



Fuente: elaboración propia en base a la EPH (onda mayo de cada año).

Gráfico 7. Tasa de actividad femenina según ingreso per cápita familiar del hogar. Períodos seleccionados.



Fuente: elaboración propia en base a la EPH (onda mayo de cada año).

Contrariamente, los hogares de bajos ingresos que no pueden contratar servicios privados se ven obligados a destinar una parte del tiempo disponible de sus integrantes para trabajo reproductivo. Este rol lo cumplen casi sin excepción las mujeres, limitando sus posibilidades de inserción en el mercado de trabajo (o en el sistema educativo, en caso que se trate de mujeres en edad escolar). Las desiguales oportunidades de acuerdo a los ingresos del hogar pueden observarse en el gráfico 7, donde las tasa de actividad de las mujeres de estratos sociales elevados prácticamente triplican las correspondientes a aquellas que viven en hogares de bajos ingresos. De esta manera, el hecho de tener hijos, intensifica para las mujeres las desventajas que enfrentan para insertarse en el mundo del trabajo, principalmente porque tienen que efectuar arreglos con sus parejas u otros integrantes del hogar para cuidar a los chicos, situación agravada por retiro del Estado en la prestación de servicios sociales destinados al cuidado de los chicos.

Esta situación se traslada también hacia la demanda de trabajadoras por parte de las empresas. Usualmente, los empleadores eligen contratar varones dado que asumen que serán las mujeres quienes se hacen cargo de los hijos cuando éstos se enferman o demandan cuidado, de manera que potencialmente tendrán mayor inasistencia, menores posibilidades de viajar, de trabajar de noche, etc. En este sentido, postulan que contratar mujeres les sale más caro. Esta presunción determina que la tasa de empleo sea efectivamente menor que la masculina y vigorosamente decreciente a medida que aumenta el número de menores en el hogar.

Tasa de empleo femenina según cantidad de menores de 14 años en el hogar. Períodos seleccionados.

Menores en el hogar	1995	1999	2003
0	30,7%	36,6%	35,5%
1	27,9%	28,8%	33,6%
2	20,8%	22,2%	24,7%
3	14,1%	16,2%	18,5%
4 y más	10,7%	12,2%	12,1%

Fuente: elaboración propia en base a la EPH (onda mayo de cada año).

Szretter y Berger (2001) estudian los costos laborales de varones y mujeres asalariados privados del Gran Buenos Aires y concluyen que el costo adicional de contratar mujeres sería del orden del 1% del salario de estas trabajadoras (principalmente explicado por el costo de la guardería) en el caso de que la empresa cumpla con la legislación protectora y tenga íntegramente registrado a todos sus trabajadores. No obstante, esta diferencia no compensa los diferenciales salariales por género, de manera que el costo privado de contratar una mujer es menor que el de un varón,

aún cuando se incluyan las prestaciones del régimen de protección femenina.

De este modo, en el ámbito empresarial se manifiesta un preconcepción según el cual contratar una mujer es más caro que contratar un varón, que deriva en que las mujeres se vean discriminadas en el momento de la contratación. Teniendo en cuenta esta discriminación, cabe preguntarnos ¿En qué sectores y bajo qué modalidades se insertan laboralmente las mujeres? Este tema será abordado en la siguiente sección.

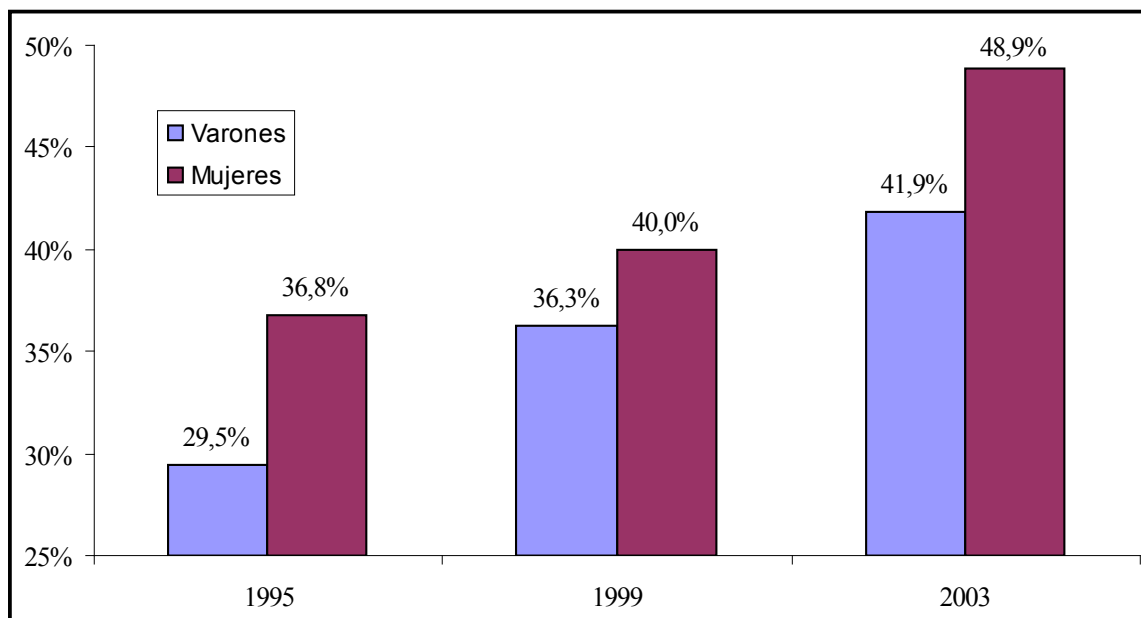
Características del empleo femenino.

La segregación ocupacional

Esta sección apunta a mostrar las tendencias características del empleo de las mujeres, destacando en algunos casos diferencias con los trabajadores varones, y en otros, entre distintos grupos de mujeres.

En un contexto de precarización de las condiciones de contratación, donde el empleo no registrado aumenta considerablemente, las mujeres asalariadas siempre presentan mayores tasas de empleo no registrado que sus colegas masculinos.²³ Hay que destacar la importancia del servicio doméstico en el porcentaje de trabajo en negro de las mujeres, dado que el mismo supera el 90% y se concentra casi exclusivamente en el sexo femenino. El no registro implica menor protección social, menores salarios que los trabajadores registrados, imposibilidad de sindicalización y, en general, mayores riesgos en las condiciones de trabajo, por lo cual es una clara fuente de precariedad laboral.

Gráfico 8. Porcentaje de asalariados no registrados según sexo. Períodos seleccionados



Fuente: elaboración propia en base a la EPH (onda mayo de cada año).

Además, se constata que los varones trabajan mayor cantidad de horas que las mujeres durante todo el período. Estas últimas se encuentran fuertemente sobrerrepresentadas entre los trabajadores de menos de 30 horas semanales.

Horas totales trabajadas por semana según sexo. Periodos seleccionados

	1995		1999		2003	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
1 a 15 hs	3,3%	12,2%	4,8%	13,0%	6,7%	14,2%
15 a 30	10,4%	26,5%	11,5%	26,5%	16,8%	35,7%
30 a 45 hs	35,2%	32,9%	32,2%	31,2%	30,1%	26,9%
45 hs y más	51,2%	28,4%	51,5%	29,3%	46,4%	23,1%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: elaboración propia en base a la EPH (onda mayo de cada año).

La cantidad de horas de trabajo menor a 30 horas ¿es una libre elección por parte de las mujeres? Si uno toma en cuenta que estos puestos están asociados a peores condiciones de trabajo, surgen dudas acerca de las posibilidades efectivas que tienen estas mujeres de optar por otro tipo de empleo. Parece más probable que, en su mayoría, acepten involuntariamente estos puestos ante la imposibilidad de encontrar uno mejor.

También encontramos que las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas en el sector público, principalmente en tareas de enseñanza (en todos sus niveles), servicios sociales y de salud. Este resultado ya había sido señalado por Alasino quien destacaba la fuerte presencia femenina en las administraciones subnacionales (provinciales y municipales).²⁴

Empleo por tipo de establecimiento. Períodos seleccionados.

	1995		1999		2003	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Sector publico	11,9%	20,1%	13,0%	20,9%	14,9%	30,3%
Sector privado	88,1%	79,9%	87,0%	79,1%	85,1%	69,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia en base a la EPH (onda mayo de cada año).

Esta fuerte presencia femenina en determinados servicios públicos nos anticipa que las mujeres suelen concentrarse en determinadas ocupaciones, que parecen ser consideradas como *naturalmente* femeninas, mientras que su acceso a otras parece estar prácticamente vedado. Este tema es denominado en la bibliografía específica como segregación ocupacional horizontal, y será tratado a continuación.

1- La segregación ocupacional

La segregación ocupacional señala las diferencias en las pautas de inserción de varones y mujeres en el mercado de trabajo. Analiza si varones y mujeres se encuentran distribuidos proporcionalmente en todas las ocupaciones y posiciones jerárquicas o si, contrariamente, se encuentran segregados en determinadas ramas de actividad (segregación horizontal) y/o en determinados posiciones (segregación vertical).

1.1- Segregación horizontal

Las mujeres trabajadoras se aglutinan en pocas ocupaciones, en su mayoría consideradas como “femeninas”, dado que involucran esencialmente tareas semejantes a las reproductivas. Durante el período analizado, la presencia femenina se encuentra fuertemente concentrada en el servicio doméstico (casi la totalidad de los ocupados en esa actividad son mujeres), la enseñanza, los servicios sociales y de salud y otros servicios personales. Si bien la presencia femenina en la industria es baja, se destaca la elevada participación femenina en textiles, confecciones y calzado. Asimismo, es importante su presencia en la administración pública, el comercio minorista y los hoteles y restaurantes. Contrariamente, su actuación es marginal en sectores como construcción, transporte y servicios conexos (como el almacenaje), cuyos requerimientos de fuerza física se consideran decisivos al momento de la contratación.²⁵

Esta concentración se asemeja mucho con la encontrada por Wainerman para el año 1980.²⁷ Para ese entonces, la presencia femenina se concentraba en empleadas domésticas, enfermeras y paramédicas, profesoras y maestras, y oficinistas. Estudios más recientes muestran la persistencia de esta segregación por sexo.²⁸ Ello evidencia de qué forma actúan los estereotipos sexuales del trabajo: la virilidad asociada al trabajo pesado, penoso, sucio, insalubre, a veces peligroso, que requiere coraje y determinación; la femineidad asociada al trabajo liviano, fácil, limpio, que exige paciencia y minuciosidad.²⁹

Un caso que merece atención especial es el de las trabajadoras en servicio doméstico, actividad caracterizada por una marcada precariedad, que agrupa al 15,1% de las mujeres ocupadas en mayo de 2003. Estas trabajadoras no están contempladas en la ley de Contrato de Trabajo, lo cual deriva en situaciones desventajosas respecto al resto de los asalariados. Además, aún cuando la normativa es deficiente, la misma no es observada por la mayoría de los empleadores del sector.³⁰ En los casos de trabajadoras “sin retiro” o “con cama adentro”, donde coinciden el lugar de vivienda con el de trabajo, las relaciones laborales suelen aproximarse a la servidumbre.³¹

Presencia femenina según rama de actividad.²⁶⁾
Períodos seleccionados.

Rama de actividad	1995	1999	2003
Actividades primarias	15,0%	14,7%	17,7%
Alimentos, bebidas y tabaco	27,8%	29,4%	23,9%
Textiles, confecciones y calzado	54,7%	59,7%	62,9%
Productos químicos y refinación de petróleo	28,6%	33,4%	27,2%
Productos metálicos maquinarias y equipo	13,3%	10,7%	10,5%
Otras industrias manufactureras	20,7%	16,9%	22,3%
Energía, gas y agua	16,3%	11,0%	12,4%
Construcción	3,2%	1,6%	2,5%
Comercio x mayor	21,0%	19,4%	20,8%
Comercio x menor	45,3%	46,9%	43,9%
Restaurantes y hoteles	36,2%	49,4%	49,6%
Transporte	6,8%	8,9%	6,6%
Servicios transporte y comunicaciones	20,3%	25,3%	29,9%
Intermediación financiera	42,7%	41,9%	40,2%
Act. Inmobiliarias, empresariales	37,0%	39,8%	37,8%
Administración Pública	35,0%	37,3%	44,3%
Enseñanza	79,2%	81,7%	78,8%
Serv. Sociales y de salud	72,9%	68,4%	70,6%
Otros Serv. Comunitarios y sociales	31,4%	34,4%	45,9%
Serv. de reparación	11,3%	14,8%	14,8%
Serv. doméstico	92,4%	91,5%	85,4%
Otros serv. personales	62,9%	45,2%	48,6%
Sin especificar	35,7%	38,6%	50,0%
Total	38,8%	40,1%	42,0%

Fuente: elaboración propia en base a la EPH (onda mayo de cada año).

1.2- Segregación vertical

En los estudios empíricos es habitual encontrar que las mujeres tienen serias dificultades para acceder a niveles jerárquicos, fenómeno que se conoce en la literatura como “*techo de cristal*”, dado que describe las barreras invisibles que limitan el acceso de las mujeres a puestos directivos. Entre estas barreras se destacan el compromiso con las responsabilidades familiares, las culturas empresariales hostiles, el prejuicio masculino de los jefes y gerentes, la falta de iniciativa personal y de un estilo de liderazgo.³²

Los responsables de recursos humanos de las empresas tienden a valorar ciertos atributos (disponibilidad de realizar jornadas largas e imprevistas, disponibilidad para viajar) que suelen ser incompatibles con el cuidado familiar asignado socialmente a las mujeres, lo cual constituye un obstáculo central para el acceso de las mujeres a cargos gerenciales.³³ Faur y Zamberlin amplían esta visión empresarial a partir de una perspectiva cualitativa y señalan que “*los espacios de toma de decisiones son ámbitos de fuertes discusiones, duras negociaciones, alta confrontación y ejercicio de poder entendidos como manejos masculinos, donde las mujeres no tienen cabida como pares*”.³⁴

Estos escollos tienden a su vez a generar un círculo vicioso, dado que para cubrir cargos gerenciales los empresarios piden experiencia en puestos similares, la cual las mujeres no pueden acreditar, situación que profundiza la dificultad de acceder a cargos elevados.

No obstante, no todos los obstáculos provienen del lado de la demanda. La “socialización diferencial” entre varones y mujeres también sería central en la explicación de la asignación de diferentes trabajos para unos y otros. Los patrones de formación, “*rebosantes en imágenes acerca de lo apropiado para uno y otro sexo, terminaría generando distintos intereses y aspiraciones en unos y otra, y no sólo distintos atributos*”.³⁵

Para analizar en qué medida las mujeres acceden a cargos de dirección vamos a utilizar el nomenclador de Condición Socio-Ocupacional (CSO), utilizado por Torrado con relevamientos censales, el cual será adaptado en función de la información disponible en la EPH.³⁶

Para su construcción, se transforman las ocupaciones (y las tareas desarrolladas en ella) en Grupos ocupacionales, recodificando las respuestas correspondientes a la pregunta 20 del cuestionario individual de la EPH (¿Cuál es el nombre de su ocupación y que tarea realiza en ella?) clasificadas de acuerdo al Clasificador Nacional de Ocupaciones actualización 1998. Luego se define la posición en las relaciones de producción que corresponde a cada trabajador ocupado a partir de la utilización cruzada de la Categoría de Ocupación y el Grupo ocupacional. La categoría de ocupación permite establecer si una persona ocupada es empleador, trabajador por su cuenta, asalariado o familiar no remunerado. Finalmente, se diferencia en capas dentro de cada grupo socio-ocupacional a partir de la combinación del Tamaño del Establecimiento (más o menos de 5 personas ocupadas) y el nivel de complejidad de la tarea (que se infiere a partir de la variable grupo ocupacional). Este procedimiento permitió establecer 11 grupos de CSO, tal como se expone a continuación:

Del cuadro anterior se corrobora la baja participación relativa femenina en puestos de dirección de empresas, y la mayoritaria inserción en puestos técnicos, administrativos, de venta, y –prácticamente con exclusividad- en el servicio doméstico.

Este fenómeno de fuerte presencia femenina en puestos en la base de la escala jerárquica, caracterizados por su baja remuneración, bajos requerimientos educativos y bajas posibilidades de movilidad, suele señalarse con el nombre de “*piso pegajoso*”.

La segmentación entre “trabajos de varones” y “trabajos de mujeres” y la discriminación que enfrentan las mujeres para acceder a posiciones directivas no suele ser premeditado, sino que es resultado de representaciones culturales que han sido naturalizadas,³⁸ y por ende son invisibles tanto para quienes tienen

que seleccionar el personal como para las propias mujeres.³⁹

En definitiva, el patrón de segmentación ocupacional entre varones y mujeres tiene evidentes efectos sobre las condiciones diferenciales de empleo femenino, dado que, como hemos venido mencionando, las mujeres suelen conseguir empleos precarios, caracterizados por su baja remuneración, bajos requerimientos educativos y bajas posibilidades de movilidad.

Condición socio-ocupacional según sexo.³⁷ Períodos seleccionados

Condición socio-ocupacional	1995		1999		2003	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Directores de empresas	75,2%	24,8%	75,7%	24,3%	76,9%	23,1%
Profesionales en función específica (asalariado)	52,9%	47,1%	54,8%	45,2%	52,3%	47,7%
Profesionales en función específica (cuentapropia)	63,6%	36,4%	60,8%	39,2%	63,2%	36,8%
Cuadros técnicos	46,8%	53,2%	45,5%	54,5%	40,4%	59,6%
Pequeños productores autónomos	63,1%	36,9%	57,7%	42,3%	60,8%	39,2%
Empleados administrativos y vendedores	49,7%	50,3%	45,7%	54,3%	43,2%	56,8%
Trabajadores especializados autónomos	83,2%	16,8%	81,7%	18,3%	83,9%	16,1%
Obreros calificados	80,7%	19,3%	82,5%	17,5%	74,7%	25,3%
Obreros no calificados	67,8%	32,2%	67,5%	32,5%	59,4%	40,6%
Peones autónomos	75,6%	24,4%	72,2%	27,8%	71,8%	28,2%
Empleados domésticos	1,1%	98,9%	1,5%	98,5%	1,5%	98,5%
Total trabajadores	61,3%	38,7%	59,5%	40,5%	57,8%	42,2%

Fuente: elaboración propia en base a la EPH (onda mayo de cada año).

Diferenciales salariales según sexo

Se observan para todo el período analizado salarios promedio considerablemente mayores para los varones que para las mujeres.

¿Por qué el ingreso promedio de las mujeres trabajadoras es menor al correspondiente a sus colegas masculinos? Una explicación sobre los diferenciales salariales se centra en la calidad de la inserción ocupacional de varones y mujeres. Varios trabajos destacan el efecto conjunto de menores horas trabajadas, mayoría de mujeres en ocupaciones de menores ingresos y menor participación en niveles jerárquicos como causantes de las menores remuneraciones femeninas.⁴⁰ Castillo,

Novick, Rojo y Tumini agregan que aún cuando alcanzan cargos jerárquicos, los salarios femeninos son menores que los masculinos, debido a que en los sectores que muestran una mayor concentración de mujeres con cargos elevados, las remuneraciones para posiciones gerenciales y de dirección son menores (gerencias de apoyo administrativas y comerciales).⁴¹

Salarios promedio de trabajadores asalariados según sexo (en pesos)

	Varones (1)	Mujeres (2)	Diferencia salarial (1) / (2)
1995	688,8	524,5	31,3%
1999	679,6	513,0	32,5%
2003	634,3	453,4	39,9%

Fuente: elaboración propia en base a la EPH (onda mayo de cada año).

A su vez, debe destacarse que la decisión de trabajar menos horas o de interrumpir la participación laboral en determinados períodos (años reproductivos) no es una elección libre, sino que está condicionada por mandatos sociales.⁴² Si bien es una elección de cada hogar quién y cuánto debe trabajar dentro y fuera del hogar, son corrientemente las mujeres quienes se hacen cargo de las tareas domésticas, sin recibir pago por ello.

Cuando se toma en cuenta la cantidad de horas trabajadas, es decir que consideramos el salario horario en lugar del salario promedio, vemos que la diferencia salarial disminuye notablemente, e incluso se torna favorable hacia las mujeres en algunos períodos.

Salario horario según sexo (en pesos corrientes).

Períodos seleccionados

	1995	1999	2003
Varones	4,42	4,31	4,44
Mujeres	3,92	4,35	4,37
Brecha	0,89	1,01	0,99

Fuente: elaboración propia en base a la EPH (onda mayo de cada año).

Este resultado ya había sido destacado por Paz (1999, 2000) y Esquivel y Paz (2005), quienes muestran que contrariamente a los salarios promedio, los salarios horarios han sido históricamente favorables a las mujeres. Estos resultados parecerían indicar que no existe una discriminación salarial contra las mujeres.

No obstante, al ajustar por características asociadas a la productividad (condiciones educativas, edad, atributos del puesto de trabajo) se revela que —a

iguales características- los varones tienen salarios horarios mayores a las mujeres. De esta manera, la cuestión salarial permanece como un aspecto central de las desiguales posibilidades de inserción entre géneros.

¿Cómo afecta la educación las posibilidades de inserción laboral femenina? El fenómeno de la sobreeducación

Los mayores niveles educativos que poseen las mujeres no les garantizan mejores oportunidades de empleo respecto de los varones. Por lo general, las trabajadoras necesitan mayores credenciales educativas para acceder a similares puestos de trabajo. Ellas se enfrentan a lo que Marry llama un “currículum escondido”, mediante el cual se ocultan los mecanismos reales que seleccionan a los varones para las actividades mejor valorizadas, de autoridad o de competencia técnica.

Una forma de analizar esta discriminación es comparar el nivel educativo de las/los asalariados con las calificaciones que requiere la tarea, tanto para varones como para mujeres, y constatar si existen diferencias entre ambos grupos. Entendemos que un trabajador se encuentra sobreeducado si posee un nivel de educación superior al requerido en el puesto de trabajo en el cual desempeña sus tareas, es decir si existe subutilización de los conocimientos aprendidos en el sistema educativo formal.

Hablar de sobreeducación presupone la existencia de una correspondencia entre cierto nivel de instrucción y ciertos puestos de trabajo, lo cual lleva a preguntarnos ¿quién define qué nivel de instrucción es adecuado para cada puesto? Además, este indicador supone que los conocimientos usados por los trabajadores en su puesto de trabajo se adquieren esencialmente mediante la educación formal, reduciendo la importancia atribuida a indicadores como la habilidad y la formación en el puesto de trabajo -entre otros-⁴³. No obstante sus limitaciones, el estudio de la sobreeducación aporta elementos significativos a la discusión de la compleja relación entre educación y empleo: puede afectar la productividad, la satisfacción laboral, los diferenciales de salario, la movilidad de los trabajadores, y a un nivel macro, puede contribuir a explicar el desempleo de los trabajadores los menos calificados, entre otros temas.

En el presente estudio se va a calcular si existe sobreeducación en el mercado de trabajo urbano argentino utilizando una variante del método estadístico que combina la tabla de correspondencia entre niveles educativos y grupos ocupacionales de Forgeot y Gautié con la moda,⁴⁴ medida propuesta por Kiker, Santos y de Oliveira.⁴⁵

De acuerdo a este método, encontramos que la sobreeducación es superior para las mujeres que para los varones en la mayoría de los años de la serie, explicitando otro indicador de discriminación entre géneros en el mercado de trabajo. Este resultado concuerda con otros estudios que utilizan una metodología de medición diferente.⁴⁶

Sobreeducación según sexo. Período 1995-2003.

Año	Varones	Mujeres
1995	10,2%	13,7%
1996	11,5%	13,9%
1997	12,0%	16,3%
1998	12,8%	12,0%
1999	14,4%	13,2%
2000	14,7%	19,6%
2001	16,0%	15,5%
2002	17,1%	21,8%
2003	18,5%	22,4%
Promedio periodo	14,5%	16,1%

Fuente: elaboración propia en base a la EPH/INDEC (onda mayo de cada año).

La explicación puede vincularse a la discriminación que realizan los empresarios al momento de contratación: al entender que el costo laboral de contratar mujeres es mayor al de contratar varones, si contratan trabajadoras con mayor instrucción, probablemente su productividad sea mayor y de esta manera compensarán su mayor costo laboral. Frank (1978) aporta una hipótesis diferente y explica esta diferencia por la baja movilidad geográfica de las mujeres, debido a que, mayoritariamente, el lugar de residencia de la familia es determinado por la elección de carrera del marido.

El desempleo masivo prevaleciente en el período estudiado juega un rol fundamental en la sobreeducación ya que provoca, por un lado, una fuerte competencia por los escasos puestos de trabajo disponibles que lleva a las trabajadoras a tratar de mejorar su empleabilidad alargando sus años de educación, y por otro lado, posibilita que las empresas endurezcan sus criterios de selección.

Reflexiones finales

“Permanencia, persistencia, continuidad no quieren decir inmutabilidad: la división sexual del trabajo, como toda construcción social es histórica y plantea desde el principio, al menos virtualmente, la cuestión del cambio”.

Hirata (1997, pag 64)

Luego de analizar empíricamente diversos ítems referentes a la inserción laboral de las mujeres en el periodo, se percibe una situación de ambigüedad. Por un lado, se destaca una mejoría en algunos indicadores relativos a la inserción laboral femenina y ciertos avances hacia una igualdad de géneros en el plano jurídico-legal.⁴⁷ Pero a su vez persisten en el mercado de trabajo los mecanismos que tienden hacia una reproducción de las desigualdades, y continúa siendo importante el rol de los *estereotipos de género* que tienden a desvalorizar a la mujer como trabajadora.⁴⁸

Esta ambigüedad también se evidencia en el espacio de las políticas públicas, que si bien suelen manifestar la igualdad de géneros y contemplar los derechos de las mujeres, de hecho proponen una política familiar que se apoya en el rol de la mujer como cuidadora de la familia.

Una parte importante de las desigualdades se puede explicar desde la demanda de trabajo que realzan las empresas. La visión neoclásica reaparece en el discurso empresarial que tiende a discriminar a las trabajadoras mujeres en base a los estereotipos mencionados previamente. La discriminación puede vincularse también a la falta (asimetría) de información. Es lo que Arrow y Phelps denominan discriminación estadística.⁴⁹ Dado que ciertas características del trabajador como su productividad, nivel de esfuerzo, puntualidad, etc, no pueden ser conocidas a priori por el empleador, este las asocia a características no económicas de ciertos grupos (ya sean estas objetivas o subjetivas). Por ejemplo si un empleador asocia a las mujeres con mayor costo laboral (licencias por maternidad), ausentismo (vinculado al cuidado de los hijos o familiares), menor flexibilidad para cambiar turnos, etc., es probable que el empleador, al no conocer las características individuales de las postulantes, utilice esta información estereotipada en su proceso de selección. De esta manera, va a preferir contratar varones y, en caso de contratar mujeres, el salario ofrecido tenderá a ser menor.

No obstante, queda expuesto de nuestro análisis que muchas de las desigualdades entre varones y mujeres no se originan en el mercado de trabajo sino en otros espacios de la vida social, y que por lo tanto pre existen al momento de su inserción laboral.⁵⁰ La socialización diferencial que tienen varones y mujeres claramente contribuye a delinear la visión que tienen de sí mismos, de sus posibilidades de acceder al mundo del trabajo, de qué tipo de empleos pueden incluir dentro de sus expectativas y cuáles son inalcanzables (impensables). A su vez, las trayectorias laborales condicionarán y serán condicionadas por esta relación. De esta manera, si las mujeres encuentran invariablemente múltiples inconvenientes para alcanzar posiciones directivas, este escollo actúa como una pauta de socialización que condiciona sus expectativas laborales y limita su proyección en la escala jerárquica.

Encontramos también que las mujeres, principalmente aquellas con

menores credenciales educativas, suelen conseguir trabajos precarios. Si bien la precarización en sus diferentes manifestaciones es un fenómeno que alcanza tanto a varones como a mujeres, estas últimas se encuentran sobrerrepresentadas en la mayoría de sus expresiones: empleo no registrado, bajos salarios, inestabilidad laboral, trabajos a jornada parcial, etc.

Esta cuestión es en parte explicada por la doble jornada a la que están socialmente obligadas, el trabajo reproductivo en el hogar y el productivo en el mercado laboral. Aunque en algunos estratos sociales los varones se han involucrado en el trabajo doméstico y de cuidado de los hijos, la responsabilidad por las tareas reproductivas sigue recayendo en las mujeres. De esta manera, la inflexibilidad de la división del trabajo doméstico contribuye a frenar los avances en la igualdad de géneros en el acceso al mercado de trabajo. El aumento del tiempo de las mujeres en el mercado de trabajo se corresponde con una disminución de su tiempo de ocio y no con una disminución de sus tareas no remuneradas en el hogar.⁵¹

La ausencia de una política del Estado destinada al cuidado infantil condiciona la actividad laboral de las mujeres, principalmente quienes más lo necesitan, las mujeres pobres. Las mujeres de nivel socioeconómico elevado pueden sustentar el cuidado de los niños con instituciones privadas, lo que deriva en que puedan buscar y obtener empleos de más horas, con salarios más elevados y que les brinde un mayor desarrollo profesional. La reproducción de la población es una cuestión de la cual el Estado no puede quedar al margen. Varios autores plantean que el cuidado debiera ser conceptualizado y reconocido como un *bien público*, provisto por fuera del mercado y en forma gratuita.⁵²

No obstante, muchas de las desigualdades de género encontradas en mercado de trabajo no tienen que ver con cuestiones de índole económica, sino con valores esencialmente culturales, y por lo tanto requiere de cambios culturales que tiendan a reconocer las especificidades de las mujeres y valorizarlas. Claro que estos valores culturales se encuentran institucionalizados en el Estado y la economía, por lo cual ambas perspectivas –la económica y la cultural– se encuentran fuertemente involucradas. En este sentido, y retomando la cita que encabeza estas reflexiones, la motivación del presente texto apunta no sólo a entender las desigualdades de género en el mercado laboral argentino durante el período estudiado sino que intenta brindar elementos que favorezcan cambios (culturales, sociales, económicos) y posibiliten un futuro más equitativo entre varones y mujeres.

Notas

¹ Le Doaré, Hélène. “Du pouvoir politique et poétique. Schema d’un raisonnement”, en *Futur Antérieur*, n° 25/26, 1994, Paris, citado en Hirata, H. “Relaciones sociales de sexo y división del trabajo”, en Hirata, Helena y Kergoat,

Danièle (comp.). *La división sexual del trabajo. Permanencia y cambio*, Buenos Aires, Editorial Trabajo y sociedad, 1997.

² Pautassi, Laura y Rodríguez Enríquez, Corina. *Vulnerabilidad laboral, instituciones sociales y género en Argentina*, Buenos Aires, CIEPP / WIEGO, 2004.

³ Castaño, Cecilia. “Economía y género”, en *Política y sociedad*, n° 32, Madrid, Universidad Complutense, 1999.

⁴ Si bien muchos cambios tienen su origen en la variación de precios relativos producto de la devaluación del peso (diciembre 2001) recién se manifiestan hacia fines de 2003/comienzos del 2004.

⁵ Trabajar con la suma de aglomerados urbanos diversos puede presentar problemas derivados de agrupar poblaciones con situaciones muy disímiles; no obstante, el hecho de trabajar con una base de mayor tamaño posibilita desagregaciones que de otra forma no serían posibles con un nivel de error aceptable. Se incluyen 28 aglomerados urbanos: Gran La Plata, Bahía Blanca, Gran Rosario, Santa Fe y Santo Tome, Paraná, Posadas, Gran Resistencia, Comodoro Rivadavia, Gran Mendoza, Corrientes, Gran Córdoba, Concordia, Formosa, Neuquén y Plottier, Sgo. del Estero y La Banda, S.S. de Jujuy y Palpalá, Río Gallegos, Gran Catamarca, Salta, La Rioja, San Luis y el Chorrillo, Gran San Juan, S. M. Tucumán y Taí Viejo, Sta. Rosa y Toay, Ushuaia y Río Grande, Ciudad de Buenos Aires y Partidos del Conurbano, Mar del Plata y Batán y Río Cuarto.

⁶ Becker, Gary. *Tratado sobre la familia*, Madrid, Alianza Universidad, 1987.

⁷ Dado que la trayectoria laboral de la mujer es corta y discontinua, tienen menos incentivos a invertir en educación y formación profesional, lo que reduce su productividad y consecuentemente su salario.

⁸ Véase, Pateman, Carole. *El contrato sexual*, México, Edit. Anthropos/UAM., 1995. Sen, Amartya. “Gender and Cooperative conflicts”, en Tinker, Irene (comp.) *Persistent inequalities*, Oxford University Press. Oxford, 1990.

⁹ Una revisión reciente de la literatura sobre mercados segmentados puede verse en Neffa, Julio. “Las teorías de la segmentación del mercado de trabajo”, en Eymard-Duverney François y Neffa J. *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo III. Análisis institucionalistas*, Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica, 2008.

¹⁰ Véase, Doeringer, Peter y Piore; Michael. *Internal Labor Markets and Manpower Analyses*. Heath Lanham, Lexington books, 1971. Piore, M. “Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo”, en Toharia, L. (comp.) *El Mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*. Madrid, Alianza Editorial, 1983.

Reich Michael; Gordon D. y Edwards Richard. “A Theory of labor markets segmentation”, en *American Economic Review*, N° 63, Mayo de 1973.

¹¹ Barrère-Maurisson, Marie-Agnès. *La división familiar del trabajo. La vida doble*. Buenos Aires, Editorial Trabajo y Sociedad – Humanitas, 1999.

¹² Becker, G. “A theory of the allocation of time”, en *The Economic Journal*, vol. 75, 1965.

¹³ Barrere- Maurisson, M. “Le cycle de la vie familiale. Méthodologie et champ d’utilisation” en Barrere- Maurisson, M. *Le sexe du travail*, Grenoble, Edit. PUG, 1984.

¹⁴ Barrere-Maurisson, M. *La división familiar del trabajo...*, Op. Cit.

¹⁵ La tasa de actividad señala la relación entre las personas que pertenecen a la población económicamente activa (PEA) y la población total. Para una discusión conceptual respecto de las tasas utilizadas ver Neffa J.; Panigo Demian; y Pérez Pablo. *Actividad, Empleo y desempleo. Conceptos y definiciones*, Buenos Aires, Edit. Asociación Trabajo y Sociedad, 2001.

¹⁶ Neffa, J.; Battistini, Osvaldo; Panigo, D. y Pérez, P. *Exclusión social en el mercado de trabajo. El caso de Argentina*. Santiago de Chile, OIT-Fundación Ford, 1999. Weller, Jünger. *La Problemática Inserción Laboral de los y las Jóvenes*, Serie Macroeconomía del Desarrollo, N° 28, Santiago, CEPAL, 2003.

¹⁷ Barrancos, Dora. *Mujeres en la Sociedad Argentina. Una historia de cinco siglos*. Buenos Aires, Edit. Sudamericana, 2007.

¹⁸ Abramo, Lais. “¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: una fuerza de trabajo secundaria?”, en *Revista Estudios Feministas*, vol. 12 n. 2, CFH/CCE, Univ. Santa Catarina, Brasil, 2004.

Castillo, Victoria; Esquivel, Verónica; Rojo, Sofía; Tumini, Lucía y Yoguel, Gabriel. “Los efectos del nuevo patrón de crecimiento sobre el empleo femenino, 2003-2006”, en Novick Martha, Rojo Sofía y Castillo Victoria (comp.). *El trabajo femenino en la post convertibilidad. Argentina 2003-2007*, MTEySS / CEPAL Buenos Aires, 2008.

Contartese, Daniel y Maceira, Verónica. *Diagnóstico sobre la situación laboral de las mujeres*. Buenos Aires, MTSSyE. Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales. Serie Estudios / 3, 2006.

Cortés, Rosalía. “Mercado de trabajo y Género. El caso argentino, 1994-2002” en Valenzuela, María E. (comp.). *Mujeres, pobreza y mercado de trabajo*. Santiago, OIT, 2003.

¹⁹ Carrasquer Oto, Pilar. “Jóvenes, empleo y desigualdades de género”, en *Cuadernos de Relaciones Laborales* 11, Serv. Publ. UCM, 1997.

²⁰ Castillo V.; Esquivel V.; Rojo S.; Tumini L. y Yoguel G. “Los efectos del nuevo patrón de crecimiento...”, Op. Cit.

Castillo V., Novick M., Rojo S. y Tumini L. “Gestión productiva y diferenciales en la inserción laboral...”, Op. Cit.

²¹ Cerruti, Marcela. “Trabajo, organización familiar y relaciones de género en Buenos Aires” en Wainerman Catalina (comp.). *Familia, trabajo y género*, Buenos Aires, UNICEF – FCE, 2003.

²² Rodríguez Enríquez, C. “Empleo femenino, economía del cuidado y políticas públicas. Algunas consideraciones desde la evidencia argentina”, en Carbonero Gamundí, María Antonia y Levin, Silvia. (comp.). *Entre familia y trabajo. Relaciones, conflictos y políticas de género en Europa y América Latina*. Buenos Aires, Homo Sapiens ediciones, 2007.

²³ En nuestro país, un trabajador se encuentra “no registrado” cuando no fue inscripto por su empleador en los registros que indica la legislación laboral vigente (Ley de Contrato de Trabajo; Ley de Empleo) y/o no se le realizan los aportes correspondientes a la seguridad social.

²⁴ Alasino, Carlos. “Mercado de trabajo femenino, empleo público en las provincias y crisis fiscal”, en *Revista Estudios del Trabajo* 12, Buenos Aires, 1996.

²⁵ Contartese, D. y Maceira, V. *Diagnóstico sobre la situación laboral de las mujeres*, Op. Cit.

²⁶ La presencia femenina denota qué porcentaje sobre el total de trabajadores de la rama son mujeres. Por ejemplo, para el año 2003 el 42% del total de trabajadores son mujeres, pero dicho porcentaje aumenta al 78.8% entre los trabajadores de la enseñanza y disminuye al 2.5% en la construcción.

²⁷ Wainerman, C. “Las mujeres y el trabajo en la Argentina”, en *Revista Sociedad*, n° 6, Buenos Aires, Facultad de Ciencias Sociales UBA, 1995.

²⁸ Contartese, D. y Maceira, V. *Diagnóstico sobre la situación laboral de las mujeres*, Op. Cit.

²⁹ Hirata, H. “Relaciones sociales de sexo y división del trabajo”, Op. Cit.

³⁰ Contartese, D. y Maceira, V. *Diagnóstico sobre la situación laboral de las mujeres...*, Op. Cit.

³¹ Arriagada, I. *Realidades y mitos del trabajo femenino urbano en América Latina*. Santiago de Chile, CEPAL, Serie Mujer y desarrollo 21, 1997.

³² Rodríguez Enríquez, C. *Todo por dos pesos (o menos): empleo femenino remunerado y trabajo doméstico en tiempos de precarización laboral*. Buenos Aires, CIEPP, Documento de trabajo 31, 2001.

³³ Castillo, V.; Novick, M.; Rojo, S. y Tumini, L. “Gestión productiva y diferenciales en la inserción laboral...”, Op. Cit.

³⁴ Faur, Eleonor y Zamberlin, Nina. “Gramáticas de género en el mundo laboral. Perspectivas de trabajadoras y trabajadores en cuatro ramas del sector productivo del área metropolitana de Buenos Aires”, en Novick, M.; Rojo, S. y Castillo, V. (comp.). *El trabajo femenino en la post convertibilidad...*, Op. Cit.

³⁵ *Ibídem*.

³⁶ Torrado, Susana. *Estructura social de la Argentina: 1945-1983*. Buenos Aires, Ediciones De La Flor, 1994.

Torrado, S. *Familia y diferenciación social. Cuestiones de método*. Buenos Aires, EU-DEBA, 1998.

³⁷ Ibídem, Para una explicación detallada del nomenclador Condición Socio-Ocupacional (CSO).

³⁸ Muchas de las características subjetivas que se demandan para acceder a posiciones directivas, son usualmente asociadas a la masculinidad (ambición, desapego, rudeza, etc.).

³⁹ Faur, E. y Zamberlin, N. “Gramáticas de género en el mundo laboral...”, Op. Cit.

⁴⁰ Esquivel, V. “Género y diferencias de salarios en Argentina”, en Novick, M. y Palomino, Héctor (coord.). *Estructura productiva y empleo. Un enfoque transversal*, Buenos Aires, MTEySS, 2007.

Pautassi, L. y Rodríguez Enríquez, C. *Vulnerabilidad laboral, instituciones sociales y género en Argentina...*, Op. Cit.

Paz, Jorge. *Diferencias genéricas de ingresos en Jujuy y Salta, 1991-1997*. CENEP, *Boletín del SIDEMA*, n° 8, 1999.

⁴¹ Castillo, V., Novick, M., Rojo, S. y Tumini, L. “Gestión productiva y diferenciales en la inserción laboral...”, Op. Cit.

⁴² Pautassi, L. y Rodríguez Enríquez, C. *Vulnerabilidad laboral, instituciones sociales y género en Argentina...*, Op. Cit.

⁴³ Autores como Halaby y Chevalier desarrollan una visión crítica del uso de la sobreeducación como indicador de subutilización de conocimientos en el puesto de trabajo. Halaby, Charles. “Overeducation and skill mismatch” en *Sociology of education*, vol. 67, 47-69, 1994.

Chevalier, Arnaud. *Measuring over-education*. Londres, Centre for the Economics of education, London School of Economics, 2001.

⁴⁴ Forgeot, Gérard y Gautié, Jérôme. “Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement” , en *Economie et Statistique*, n° 304-305, 1997.

⁴⁵ Kiker, B. F., Santos, María Clementina y Mendes De Oliveira, Manuel. “Overeducation and undereducation: Evidence for Portugal”, *Economics of Education Review*, vol. 16, 111-125, 1997.

⁴⁶ Contartese, D. y Maceira, V. *Diagnóstico sobre la situación laboral de las mujeres*, Op. Cit.

⁴⁷ Esta esfera, la jurídico-legal, no fue analizada exhaustivamente en el presente texto. Puede consultarse Pautassi, L. y Rodríguez Enríquez, C. *Vulnerabilidad laboral, instituciones sociales y género en Argentina*, Op. Cit.

⁴⁸ Abramo, L. *Costos laborales de hombres y mujeres en países de América Latina: mitos y realidad*. Santiago, OIT, 2002.

⁴⁹ Arrow, Kenneth. “Models of job discrimination”, en Pascal, Anthony (edit.). *Racial discrimination in economic life*. D. C. Heath, Lexington, 1972.

Phelps E. “The statistical theory of racism and sexism”, en *American Economic Review*, vol. 62, 1972.

⁵⁰ Biderman, Cyro y Araujo Guimaraes, Nadya. “Na ante-sala da discriminação: a preço dos atributos de sexo e cor no Brasil (1989-1999)”, en *Revista Estudos Feministas*, vol. 12 n. 2, CFH/CCE, Univ. Santa Catarina, Brasil, 2004.

⁵¹ Wainerman, C. “La reestructuración de las fronteras de género”, en *Familia, trabajo y género...*, Op. Cit.

Rodríguez Enríquez, C. “Empleo femenino, economía del cuidado y políticas públicas. Algunas consideraciones desde la evidencia argentina”, en Carbonero Gamundí, M. A. y Levín, S. (comp.). *Entre familia y trabajo...*, Op. Cit.

⁵² Ibídem y Cortés, R. “Mercado de trabajo y Género...”, Op. Cit.

Bibliografía

Abramo, Lais. “¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: una fuerza de trabajo secundaria?”, en *Revista Estudos Feministas*, vol. 12 n. 2, CFH/CCE, Univ. Santa Catarina, Brasil, 2004.

Abramo, L. *Costos laborales de hombres y mujeres en países de América Latina: mitos y realidad*, Santiago, OIT, 2002.

Alasino, Carlos. “Mercado de trabajo femenino, empleo público en las provincias y crisis fiscal”, en *Revista Estudios del Trabajo 12*, Buenos Aires, 1996.

Arriagada, Irma. *Realidades y mitos del trabajo femenino urbano en América Latina*, Santiago de Chile, CEPAL, Serie Mujer y desarrollo 21, 1997.

Arrow, Kenneth. “Models of job discrimination”, en Pascal, Anthony (edit.). *Racial discrimination in economic life*. D.C. Health, Lexington, 1972.

Barrancos, Dora. *Mujeres en la Sociedad Argentina. Una historia de cinco siglos*, Buenos Aires, Edit. Sudamericana, 2007.

Barrère-Maurisson, Marie-Agnès. *La división familiar del trabajo. La vida doble*, Buenos Aires, Editorial Trabajo y Sociedad – Humanitas, 1999.

Barrère- Maurisson, M. “Le cycle de la vie familiale. Méthodologie et champ d’utilisation” en Barrère- Maurisson, M. *Le sexe du travail*, Grenoble, Edit. PUG, 1984.

Becker, Gary. *Tratado sobre la familia*, Madrid, Alianza Universidad, 1987.

Becker, G. “A theory of the allocation of time”, en *The Economic Journal*, vol. 75, 1965.

Biderman, Cyro y Araujo Guimaraes, Nadya. “Na ante-sala da discriminação: a preço dos atributos de sexo e cor no Brasil (1989-1999)”, en *Revista Estudos Feministas*, vol. 12 n. 2, CFH/CCE, Univ. Santa Catarina, Brasil, 2004.

Carrasquer Oto, Pilar. “Jóvenes, empleo y desigualdades de género”, en *Cuadernos de Relaciones Laborales 11*, Serv. Publ. UCM, 1997.

Castaño, Cecilia. “Economía y género”, en *Política y sociedad*, nº 32, Madrid, Universidad Complutense, 1999.

Castillo, Victoria; Esquivel, Verónica; Rojo, Sofía; Tumini, Lucía y Yoguel Gabriel.

- “Los efectos del nuevo patrón de crecimiento sobre el empleo femenino, 2003-2006”, en Novick Martha, Rojo Sofía y Castillo Victoria (comp.). *El trabajo femenino en la post convertibilidad. Argentina 2003-2007*, MTEySS / CEPAL Buenos Aires, 2008.
- Contartese, Daniel y Maceira, Verónica. *Diagnóstico sobre la situación laboral de las mujeres*, Buenos Aires, MTSSyE. Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales. Serie Estudios / 3, 2006.
- Cortés, Rosalía. “Mercado de trabajo y Género. El caso argentino, 1994-2002”, en Valenzuela, María E. (comp.). *Mujeres, pobreza y mercado de trabajo*. Santiago, OIT, 2003.
- Cerruti, Marcela. “Trabajo, organización familiar y relaciones de género en Buenos Aires”, en Wainerman Catalina (comp.). *Familia, trabajo y género*, Buenos Aires, UNICEF – FCE, 2003.
- Doeringer, Peter y Piore; Michael. *Internal Labor Markets and Manpower Analyses*, Heath Lanham, Lexington books, 1971.
- Esquivel, Verónica. “Género y diferencias de salarios en Argentina”, en Novick, M y Palomino Héctor (coord.). *Estructura productiva y empleo. Un enfoque transversal*. Buenos Aires, MTEySS, 2007.
- Faur, Eleonor y Zamberlin, Nina. “Gramáticas de género en el mundo laboral. Perspectivas de trabajadoras y trabajadores en cuatro ramas del sector productivo del área metropolitana de Buenos Aires”, en Novick M., Rojo S. y V. Castillo (comp.) *El trabajo femenino en la post convertibilidad....*, op.cit.
- Chevalier, Arnaud. *Measuring over-education*, Londres, Centre for the Economics of education, London School of Economics, 2001.
- Forgeot, Gérard y Gautié, Jérôme. “Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement”, en *Economie et Statistique*, n° 304-305, 1997.
- Halaby, Charles. “Overeducation and skill mismatch”, en *Sociology of education*, vol. 67, 47-69, 1994.
- Kiker, B. F., Santos, María Clementina y Mendes De Oliveira, Manuel. “Overeducation and undereducation: Evidence for Portugal”, en *Economics of Education Review*, vol. 16, 111-125, 1997.
- Le Doaré, Hélèn. “Du pouvoir politique et poétique. Schema d’un raisonnement”, en *Futur Antérieur*, n. 25/26, 1994, Paris, citado en Hirata, H. “Relaciones sociales de sexo y división del trabajo”, en Hirata Helena y Kergoat Danièle (comp.) *La división sexual del trabajo. Permanencia y cambio*, Buenos Aires, Editorial Trabajo y sociedad, 1997.
- Neffa, Julio. “Las teorías de la segmentación del mercado de trabajo”, en Eymard-Duvernay François y Neffa J. *Teorías económicas sobre el mercado de*

- trabajo III. Análisis institucionalistas*, Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica, 2008.
- Neffa, J.; Battistini, Osvaldo; Panigo, D. y Pérez, P. *Exclusión social en el mercado de trabajo. El caso de Argentina*, Santiago de Chile, OIT-Fundación Ford, 1999.
- Neffa J.; Panigo Demian y Pérez, Pablo. *Actividad, Empleo y desempleo. Conceptos y definiciones*, Buenos Aires, Edit. Asociación Trabajo y Sociedad, 2001.
- Pateman, Carole. *El contrato sexual*, México, Edit. Anthropos/ UAM., 1995.
- Pautassi, Laura y Rodríguez Enríquez, Corina. *Vulnerabilidad laboral, instituciones sociales y género en Argentina*, Buenos Aires, CIEPP / WIEGO, 2004.
- Paz, Jorge. *Diferencias genéricas de ingresos en Jujuy y Salta, 1991-1997*, CENEP, Boletín del SIDEMA 8, 1999.
- Phelps E. "The statistical theory of racism and sexism", en *American Economic Review*, vol. 62, 1972.
- Piore, M. "Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo", en Toharia, L. (comp.). *El Mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*, Madrid, Alianza Editorial, 1983.
- Reich, Michael; Gordon, D. y Edwards, Richard. "A Theory of labor markets segmentation", en *American Economic Review*, N° 63, Mayo de 1973.
- Rodríguez Enríquez, C. "Empleo femenino, economía del cuidado y políticas públicas. Algunas consideraciones desde la evidencia argentina", en Carbonero Gamundí, María Antonia y Levin, Silvia. (comp.). *Entre familia y trabajo. Relaciones, conflictos y políticas de género en Europa y América Latina*. Buenos Aires, Homo Sapiens ediciones, 2007.
- Rodríguez Enríquez, C. *Todo por dos pesos (o menos): empleo femenino remunerado y trabajo doméstico en tiempos de precarización laboral*. Buenos Aires, CIEPP, Documento de trabajo 31, 2001.
- Rodríguez Enríquez, C. "Empleo femenino, economía del cuidado y políticas públicas. Algunas consideraciones desde la evidencia argentina", en Carbonero Gamundí, M. A. y Levin, S. (comp.). *Entre familia y trabajo...*, op. cit.
- Sen, Amartya. "Gender and Cooperative conflicts", en Tinker, Irene (comp.). *Persistent inequalities*. Oxford University Torrado, Susana. *Estructura social de la Argentina: 1945-1983*, Buenos Aires, Ediciones De La Flor, 1994.
- Torrado, Susan. *Familia y diferenciación social. Cuestiones de método*, Buenos Aires, EUDEBA, 1998.
- Torrado, S. *Estructura social de la Argentina: 1945-1983*, Buenos Aires, Ediciones De La Flor, 1994.
- Weller, Jünger. *La Problemática Inserción Laboral de los y las Jóvenes*, Serie Macroeconomía del Desarrollo, N° 28, Santiago, CEPAL, 2003.