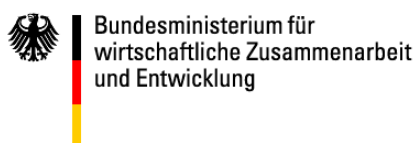


Documento de proyecto

El trabajo femenino en la post convertibilidad. Argentina 2003 - 2007

Marta Novick
Sofía Rojo
Victoria Castillo
Compiladoras



Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)

El presente estudio forma parte de una actividad de asistencia técnica desarrollada por la CEPAL y la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina, en el marco del proyecto CEPAL-GTZ "Programa de Modernización del Estado, Administración Pública y Desarrollo Económico Regional"

Las actividad de asistencia técnica ha sido coordinada por Marta Novick, Subsecretaria de Programación Técnica y Estudios Laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina y Giovanni Stumpo Oficial de Asuntos Económicos de la Unidad de Desarrollo Industrial y Tecnológico, División de Desarrollo Productivo y Empresarial, de la CEPAL.

Como todo libro, éste es un producto colectivo en el que colaboraron tanto instituciones como un enorme conjunto de personas. Los autores desean agradecer a las instituciones patrocinantes: a la División de Desarrollo Productivo y Empresarial, de la CEPAL, en especial a Giovanni Stumpo y a la GTZ quienes hicieron posible, personal, institucional y financieramente este proyecto. A los investigadores y colaboradores responsables de la autoría de los artículos, y también a aquellos que, como Sebastián Waisgrais, Fabián Berhó y su equipo de encuestas y relevamientos directos de la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, realizaron trabajos indispensables para que este estudio saliera adelante. Un reconocimiento especial merecen los comentaristas y participantes del Seminario "Cambio Estructural y Feminización del Empleo", realizado en Buenos Aires, entre ellos, especialmente Nieves Rico, Mario Cimoli y María José Rodríguez, que con sus comentarios enriquecieron los trabajos finales. También se agradece especialmente a las empresas encuestadas y a las personas entrevistadas, sin cuya valiosa información este estudio no hubiera sido posible. Por supuesto, son muchos más los que no fueron nombrados, pero a todos sin excepción, nuestro profundo reconocimiento.

Las opiniones expresadas en este documento, que no ha sido sometido a revisión editorial, son de exclusiva responsabilidad de los autores y pueden no coincidir con las de la Organización.

Publicación de las Naciones Unidas

LC/W.182

Copyright © Naciones Unidas, abril de 2008. Todos los derechos reservados

Impreso en Naciones Unidas, Santiago de Chile

La autorización para reproducir total o parcialmente esta obra debe solicitarse al Secretario de la Junta de Publicaciones, Sede de las Naciones Unidas, Nueva York, N. Y. 10017, Estados Unidos. Los Estados miembros y sus instituciones gubernamentales pueden reproducir esta obra sin autorización previa. Sólo se les solicita que mencionen la fuente e informen a las Naciones Unidas de tal reproducción.

Índice

Resumen	5
Prólogo	7
Presentación	9
Las preguntas del estudio y su contexto	
<i>Marta Novick</i>	11
Bibliografía	19
Los efectos del nuevo patrón de crecimiento sobre el empleo femenino, 2003-2006	
<i>Victoria Castillo, Valeria Esquivel, Sofía Rojo, Lucía Tumini, Gabriel Yoguel</i>	21
1. Introducción.....	21
2. Principales preguntas e hipótesis	22
3. Situación de las mujeres en el mercado de trabajo	23
4. Cambio en el perfil sectorial del empleo: la evidencia empírica.....	27
5. Participación femenina en el empleo sectorial y su evolución.....	31
I. Modificaciones en la tasa de feminización del empleo y cambio de la estructura sectorial del empleo.....	31
II. Caracterización de la inserción sectorial de las mujeres	33
III. Inserción de las mujeres en la industria según intensidad de uso de factores	39
6. Conclusiones.....	41
Bibliografía	43
Gestión productiva y diferenciales en la inserción laboral de varones y mujeres.	
Estudio de cuatro ramas de actividad	
<i>Victoria Castillo, Marta Novick, Sofía Rojo, Lucía Tumini</i>	45
1. Introducción.....	45
2. Antecedentes	47
3. Datos	50
4. Diferencias en la inserción laboral de varones y mujeres	51
I. Brechas salariales	56
5. Acceso a cargos jerárquicos	57
I. Imaginario social de los responsables de RRHH, con relación a las mujeres en cargos jerárquicos.....	60
6. Gestión productiva y diferencial en la inserción laboral de hombres y mujeres.....	61

7. Conclusiones.....	63
Bibliografía	64
Anexos	67
Anexo I. Diseño muestral	67
Anexo II. Características de la gestión empresas encuestadas: productiva y de recursos humanos	68
Anexo III. Anexo estadístico.....	70
 Gramáticas de género en el mundo laboral. Perspectivas de trabajadoras y trabajadores en cuatro ramas del sector productivo del área metropolitana de Buenos Aires	
<i>Eleonor Faur, Nina Zamberlin</i>	85
1. Introducción.....	85
I. El contexto argentino: mayor participación de mujeres en el mercado de empleo y reactivación económica	87
II. Metodología	88
2. La segregación de hombres y mujeres en los puestos de trabajo	90
I. El momento del ingreso	90
II. El momento de la promoción: mecanismos y procesos	96
3. El “techo de cristal”: evidencias empíricas y representaciones sociales	99
I. Empleados proyectables, estructuras generizadas: imágenes de género en la segregación vertical	101
4. Los trabajadores y trabajadoras: trayectorias laborales	103
I. Razones por las cuales trabajan	103
II. Movilidad en el trabajo: razones e impactos	105
III. Trayectorias “ordenadas”	106
IV. La tensión entre familia y trabajo en las trayectorias laborales de las mujeres ...	107
5. Las empresas: gestión de recursos humanos	109
I. Mecanismos de reclutamiento de personal	109
II. Gestión de la maternidad.....	110
III. Capacitación: estrategias empresariales y personales	111
6. Culturas empresariales	113
I. Pequeñas empresas – grandes familias	113
II. Dispositivos institucionales en empresas medianas y grandes	114
III. Empresas “masculinas” o “femeninas”	114
7. Consideraciones finales	115
Bibliografía	118
Los Autores	120

Resumen

Este libro tiene por objetivo analizar la inserción de las mujeres en el mercado laboral, en el nuevo contexto económico iniciado a partir del año 2003. Esta investigación está basada en una triangulación metodológica, donde se complementan enfoques cuantitativos y cualitativos de investigación social, brindando un panorama detallado de las problemáticas en la inserción laboral de las mujeres.

El enfoque estructural muestra que a diferencia de los noventa, cuando el ingreso de las mujeres al mercado de trabajo tendía a engrosar las filas de desempleados, durante la post convertibilidad la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo se traduce en un mayor acceso al empleo registrado.

El nuevo régimen macroeconómico, entre otros resultados, produjo crecimiento en todos los sectores económicos, deteniendo el proceso de tercerización del empleo iniciado en la década de 1980 y la feminización basada en la mayor expansión de los servicios. La participación femenina en el empleo industrial sigue siendo reducida y no ha cambiado significativamente desde la salida de la convertibilidad. Asimismo, el proceso de cambio en el empleo femenino a favor de las ramas intensivas en conocimiento es una tendencia todavía incipiente y de largo plazo.

La perspectiva sectorial del estudio muestra que, con diferentes matices, las desigualdades de género están presentes en la mayoría de los sectores económicos. Esto demuestra que, la integración de la perspectiva de igualdad de género a través de la política no puede ser hecha en sectores aislados.

El estudio de las formas de gestión empresarial y su vinculación con la inserción laboral de las mujeres en las estructuras ocupacionales de las empresas, desarrollado para cuatro ramas que sí avanzaron en un proceso de feminización del empleo, pone en evidencia la gran heterogeneidad que caracteriza al mercado de trabajo.

En los sectores estudiados, fábricas de químicos cosméticos, empresas de desarrollo de software, agencias de publicidad y hoteles, se observa que prevalece una configuración de segregación de género donde, se establecen territorios de hombres y territorios de mujeres en la estructura ocupacional, persisten elevadas brechas salariales, incluso en trabajadores de iguales

niveles de calificación y cargo jerárquico. Asimismo, es menor la participación femenina en los cargos de supervisión, gerenciales y de dirección.

En estas ramas, los procesos de segregación de género son independientes de la intensidad en el uso de conocimientos y de tecnología, del tamaño y de la localización de las firmas. No se encuentra evidencia que permita suponer la existencia de un círculo virtuoso que asocie mejores prácticas en términos de gestión productiva con menores niveles de segregación.

El estudio muestra que las instituciones laborales, el salario mínimo y los salarios básicos de convenio, operan como piso igualador, en áreas donde los salarios normativos se aproximan a los efectivamente pagados. Las ramas con menor incidencia de negociación colectiva muestran las mayores disparidades.

Por último, desde una perspectiva cualitativa se indagó acerca de las representaciones sociales que operan para construir, perpetuar o bien transformar las estructuras y dinámicas de género en el ámbito laboral. Además de confirmar las hipótesis contrastadas en los estudios cuantitativos, este enfoque brinda evidencias acerca de las representaciones sociales que operan en los procesos de selección limitando la inserción de las mujeres en determinados empleos.

Prólogo

La igualdad entre hombres y mujeres un objetivo central de la agenda de desarrollo de Naciones Unidas, especialmente después de la adopción de la Declaración del Milenio.

Para la Comisión para América Latina y el Caribe (CEPAL) la búsqueda de una auténtica igualdad de género es parte del objetivo de reducir la inequidad en los distintos ámbitos de la vida económica, social y política de la región.

Como se señala en el documento de CEPAL “El aporte de las mujeres a la igualdad en América Latina y el Caribe”, sigue existiendo una brecha entre el aporte de las mujeres a la sociedad y el reconocimiento de que son objeto. En este sentido se puede mencionar, por ejemplo, que, sin considerar su enorme aporte a través del trabajo no remunerado, la pobreza habría sido más de 10 puntos porcentuales mayor sin el aporte monetario de las mujeres.

Asimismo, tal como la CEPAL ha señalado en varias oportunidades, el mercado laboral es uno de los ámbitos en los cuales se manifiesta fuertemente la falta de igualdad entre los sexos que obstaculiza la realización de un desarrollo con equidad, siendo una de las manifestaciones de esa inequidad el hecho de que el ingreso laboral de las mujeres equivale al 70% de los ingresos de los hombres. A partir de esta preocupación la CEPAL y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina han llevado adelante en 2007 un esfuerzo conjunto, en el marco del proyecto CEPAL/GTZ “Programa de Modernización del Estado, Administración Pública y Desarrollo Económico Regional”, a los fines de analizar algunos aspectos del mercado de trabajo que ayuden a la incorporación de un enfoque de género en las políticas públicas.

Los estudios que se presentan en esta publicación han sido realizados complementando enfoques cualitativos y cuantitativos de investigación y utilizando distintas fuentes de información, tanto estadísticas secundarias (a través del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial del Ministerio de Trabajo) como encuestas y entrevistas en terreno).

A través de estos enfoques, es posible apreciar la existencia de importantes brechas salariales (con la excepción del sector de Enseñanza), así como la existencia, en los distintos sectores analizados, de áreas ocupacionales segmentadas (femeninas o masculinas) en las cuales las “áreas femeninas” son preponderantemente áreas de apoyo, presentan remuneraciones más bajas, menores requerimientos de calificación y, también, menores posibilidades de desarrollo de las carreras laborales.

Al mismo tiempo, en el análisis sectorial se observa que la participación femenina es menor en los estratos jerárquicos superiores, independientemente de los niveles de formación y capacitación alcanzados por las mujeres, y que los elementos de inequidad se producen independientemente del grado de modernidad del sector y complejidad en la gestión de las empresas.

Estos elementos contribuyen a configurar un panorama complejo que hace necesaria la implementación de políticas y acciones públicas que no se limiten a los aspectos laborales sino que involucren otros ámbitos, como, por ejemplo, el de las responsabilidades familiares.

A través de esta colaboración entre CEPAL y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina ha sido posible profundizar la reflexión sobre estos temas y poner a disposición experiencias y contribuciones metodológicas de gran utilidad para todos aquellos que están involucrados en el análisis, diseño y ejecución de políticas para alcanzar la equidad de género.

José Luis Machinea
Secretario Ejecutivo
Comisión Económica para
América Latina y el Caribe (CEPAL)

Presentación

La estrategia del gobierno argentino en los últimos años ha sido ubicar al empleo decente en el centro del modelo de desarrollo económico, para recuperar la centralidad del trabajo como eje estructurante de la ciudadanía. De este modo, la Argentina avanzó hacia un modelo de crecimiento integrador, con mayor igualdad y cohesión social.

Sin embargo, una de las asignaturas pendientes en la agenda pública es la equidad de género en el mercado de trabajo, donde las mujeres participan en una menor proporción que los varones, presentan tasas de desempleo más elevadas y acceden en menor medida al empleo, mostrando además, un mayor grado de precariedad laboral e ingresos laborales menores que los varones.

La promoción del trabajo decente, que consiste en el desarrollo de trabajo productivo con remuneración adecuada y ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana tiene a la igualdad de género como elemento constitutivo. En este sentido, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social ha implementado un conjunto de políticas que tienen entre sus principales objetivos promover la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y mejorar sus condiciones laborales. En este orden, se destaca la creación de la Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo como parte integrante del Ministerio Trabajo, Empleo y Seguridad Social, constituida como un actor que se propone transversalizar las políticas de género en un emergente "nuevo" mundo laboral.

Esta publicación “El trabajo femenino en la post convertibilidad. Argentina 2003-2007”, desarrollada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y la Cepal, en el marco del Proyecto CEPAL/GTZ “Programa de Modernización del Estado, Administración Pública y Desarrollo Económico Regional”, tiene el objetivo de analizar la desigualdad de género en el mercado de trabajo. Los estudios que lo componen fueron motivados por la necesidad de contribuir con elementos de diagnóstico al debate sobre los problemas actuales del mercado de trabajo de la Argentina.

Los resultados de esta investigación fortalecieron la decisión del Ministerio de dar máxima prioridad a la promoción de la perspectiva de género en todas las políticas, programas y acciones de generación de empleo para corregir las desigualdades derivadas del modelo de división sexual del trabajo prevaleciente en la sociedad. Las políticas inclusivas orientadas al sistema de relaciones laborales y al empleo lograrán su cometido si los impactos buscados

alcanzan a las mujeres, aplicando estrategias diversificadas con acciones transversales. Son éstas las herramientas que desde el Estado podemos profundizar para contribuir a la sostenibilidad del desarrollo económico y su futura orientación.

Para concluir, deseamos agradecer el invaluable apoyo de la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), y a la Cooperación Técnica Alemana (GTZ) para la realización de los trabajos que componen este volumen.

Dr. Carlos A. Tomada
Ministro de Trabajo
Empleo y Seguridad Social

Las preguntas del estudio y su contexto

Marta Novick¹

El objetivo de la presente introducción es analizar los resultados obtenidos en el marco del contexto económico iniciado a partir del año 2003, teniendo en cuenta sus resultados sobre el mercado de trabajo, preguntándose desde allí la posible transformación de la cuestión del género en ese escenario. Para ello, analizamos los elementos centrales desde una mirada integral, y presentamos las principales conclusiones de los tres trabajos que integran esta publicación. Los mismos, con diferentes metodologías y a partir de la singularidad que implica la triangulación metodológica utilizada, nos proporcionan un panorama detallado de la composición por sexo del empleo registrado en la Argentina, las problemáticas en la inserción laboral de las mujeres, incluyendo una mirada sectorial, así como un análisis de las percepciones y representaciones de trabajadores y trabajadoras acerca de la situación concreta de trabajo de hombres y mujeres.

Luego de un período de más de dos décadas en el que parecía emerger un paradigma de crecimiento basado en el libre funcionamiento de los mercados, sus limitaciones dieron lugar a la emergencia de un debate que aspira a la búsqueda de un nuevo modelo que supere los obstáculos generados por la desregulación, apertura y ajuste estructural que sucedieron al denominado Estado de Bienestar (Novick y Tomada, 2007). En particular, el proceso de reformas económicas iniciado a mediados de la década de 1970, a partir de la aplicación de políticas económicas ortodoxas, desregulaciones, desmantelamiento de las estructuras sociales, provocó una gran fragmentación y desigualdad en las ya heterogéneas realidades sociales y productivas del país (Kostzer *et al.*, 2005; Beccaria y López, 1994).

En el mercado de trabajo, objeto central de esta publicación, se observaron diversas restricciones y problemas que se manifestaron a través de elevados niveles de desempleo, subutilización de la fuerza laboral, caída en las remuneraciones, especialmente en los sectores de bajas calificaciones, propagación de la precariedad laboral en sus distintas vertientes (inseguridad, desprotección, baja calidad en el empleo, ilegalidad, etc.). Todo ello no fue ajeno a un contexto cíclico de crisis económicas, reducción de la capacidad de regulación de las

¹ Se contó con la colaboración inestimable de Sebastián Waisgrais, sin quien esta presentación no hubiera sido posible.

instituciones laborales tradicionales y una serie de reformas orientadas hacia una menor presencia e injerencia del Estado en la actividad económica (Waisgrais et al., 2006).

Este proceso termina en el período 2001-2002 con la mayor crisis social, política y económica de la historia argentina. En el año 2002, la desocupación abierta afectaba a tres millones de personas, aproximadamente el 50% de la población se encontraba en situación de pobreza, mientras que los niveles de actividad económica habían declinado más de un 10% con relación al año 2001.

La estrategia utilizada para afrontar esta crisis, representó un punto de inflexión constituyendo las bases de un nuevo modelo económico y social y un patrón de crecimiento basado en una nueva política macroeconómica y en la centralidad del trabajo de calidad como factor principal de inclusión social.

Con relación al modelo macroeconómico, la salida del régimen de convertibilidad propició cambios en los precios relativos a partir de la fijación de un tipo de cambio competitivo, por lo que diferentes sectores postergados durante los últimos años, fundamentalmente aquellos productores de bienes transables, lograron recuperar competitividad en los mercados internacionales, incidiendo positivamente en los niveles de actividad económica y, fundamentalmente, sobre el empleo. Esta situación se produjo a través de: i) el abaratamiento de los bienes producidos localmente y sus consiguientes efectos expansivos sobre una economía con capacidad ociosa; ii) el desarrollo de las exportaciones y del sector industrial productor de bienes sustitutivos de importaciones; y iii) la sustitución de factores productivos por la utilización de más trabajadores a causa de la disminución relativa del precio del trabajo (Palomino y Trajtemberg, 2006).

Por su parte, el modelo implementado a partir de 2003, introdujo una nueva concepción del trabajo como articulador entre la esfera económica y social, como base de la cohesión, como fuente de dignidad y como factor constitutivo de la ciudadanía (Novick y Tomada, 2007).

Este proceso fue posible tanto por el contexto macroeconómico internacional, políticas heterodoxas en lo económico y al activo papel del Estado en la coordinación y orientación económica. En la dimensión laboral, hubo una fuerte promoción de la negociación colectiva y, en líneas generales, al fortalecimiento de las instituciones laborales orientadas hacia la configuración de un nuevo régimen de empleo. Como resultado de estas reformas, y con una economía creciendo al 9% anual, en sólo cuatro años se han creado más de tres millones de puestos de trabajo, con la tasa de desocupación en continuo descenso y situada en un dígito, junto con un incremento notable del empleo asalariado registrado en todos los sectores de actividad. Sobre este último factor, según datos de la Encuesta Permanente de Hogares, el incremento del empleo registrado entre el primer trimestre de 2003 y el primer trimestre de 2007 fue superior al 50%, representando en la actualidad el 51,4% del total de asalariados del sector privado.

De esta forma, así como en los noventa se produjeron importantes cambios en los institutos reguladores del mercado de trabajo y se asistió a una política de retiro de la intervención estatal en muchas de las esferas económicas y sociales que regulan el empleo asalariado (Cortés y Marshall, 1991), en la actualidad se observa un proceso diferente caracterizado por un nuevo patrón de crecimiento y un Estado activo y participativo en los distintos ámbitos económicos y sociales.

En materia laboral, se han aplicado diversas políticas vinculadas a la determinación salarial a través del fomento de las negociaciones colectivas, la elevación del salario mínimo, la consolidación de la inspección del trabajo, y, en líneas generales, todo un conjunto de medidas

destinadas a re-establecer regulaciones laborales con el objeto de avanzar hacia el empleo de calidad.²

Aún existiendo múltiples avances hacia un modelo de crecimiento integrador, con mayor igualdad y cohesión social, todavía existen importantes desafíos para las políticas públicas, dentro de los cuáles, uno de los grandes temas pendientes es la cuestión del género. Esta preocupación se debe a la inserción desventajosa que tienen muchas mujeres en el mercado laboral. Tal como señala Esquivel (2007), las mujeres participan menos en el mercado de trabajo, tienen una mayor tasa de desempleo, trabajan involuntariamente menos horas para el mercado y generan menores ingresos laborales mensuales que los varones.

Los datos del mercado de trabajo muestran que la participación de las mujeres en el mundo laboral ha aumentado significativamente. Este hecho ha sido muy documentado y forma parte de una tendencia mundial, que indica que desde los años sesenta las mujeres se incorporan voluntariamente al mercado de trabajo y al sistema educativo. Sin embargo, más allá del incremento en las tasas de participación, el sector de servicios y las actividades no reguladas siguen concentrando el empleo femenino. Más aún, tal como lo indica la OIT (2000), esto abarca un amplio abanico de situaciones como las peores formas de trabajo infantil, trabajadoras invisibles, discriminación y otras formas de violencia asociadas a la condición de género.

En esta línea, la información proporcionada por el Módulo de Informalidad de la Encuesta Permanente de Hogares, realizado conjuntamente por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS), el Banco Mundial (BM) y el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC), confirma que el sector informal concentra una porción significativa del empleo femenino. De esta forma, la mitad de las mujeres trabajadoras tienen una ocupación informal en tanto que el 42% de los varones ocupados presenta una inserción precaria. A su vez, a diferencia de los varones, que prácticamente no trabajan en los hogares, casi un quinto de todas las mujeres ocupadas trabaja en hogares particulares³ como empleadas domésticas (véase MTEySS, BM, INDEC, 2007).

Por otra parte, además de ser una ocupación feminizada en extremo, prácticamente la totalidad de quienes desarrollan esta actividad son mujeres.⁴ La elevada precariedad se manifiesta en empleos de elevada inestabilidad (el 96% tiene una antigüedad en sus puestos menor a seis meses), bajos ingresos mensuales (no compensados por la mayor paga por hora), ausencia de cobertura en salud y protección para la vejez, y reducida incidencia –debido a la baja antigüedad y a que se transforma en una prerrogativa de los empleadores– de vacaciones pagas y del pago del sueldo anual complementario (MTEySS, BM, INDEC, 2007).

Asimismo, crecientemente se reconoce que la condición de género es un fuerte determinante de situaciones de pobreza y vulnerabilidad. Entre estos factores, pueden mencionarse los patrones culturales que desincentivan el trabajo femenino, las menores oportunidades de formación profesional, la desigual distribución de las responsabilidades domésticas en el ámbito de la familia y la ausencia de servicios adecuados de apoyo al cuidado infantil. Estos elementos, a su vez, son consistentes con la persistencia de intensos patrones de segmentación ocupacional que limitan la entrada de las mujeres a ocupaciones y funciones más

² Otros factores, adicionales a las políticas públicas en materia de empleo, también tuvieron efectos positivos y significativos sobre la calidad del empleo. Palomino y Trajtemberg (2006) señalan los cambios de enfoque de la jurisprudencia en materia laboral y las actitudes y comportamientos de los actores sociales como los sindicatos y empresarios.

³ El trabajo en hogares particulares es la característica distintiva en esta actividad. Los empleadores no son unidades productivas, sino generalmente familias. Por otro, están habitualmente al margen de la legislación laboral y, además, es una forma de empleo que, en teoría, no compete con otros tipos de trabajos.

⁴ Según el Módulo de Informalidad de la EPH, del total de asalariados en hogares, el 92% son asalariadas mujeres; de ellas, el 97% son empleadas domésticas y el 94% son empleadas domésticas informales.

valorizadas social y económicamente junto con la persistencia de significativas desigualdades en las remuneraciones (Abramo 2005).

En este marco, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, y la CEPAL, a través del Proyecto CEPAL/GTZ “Program Modernization of the State, Public Administration and Regional Economic Development” ha dirigido su atención a esta problemática desarrollando instrumentos conceptuales, técnicos y metodológicos que sirvan al objetivo central de lograr un desarrollo con equidad, con el fin último que las políticas públicas puedan incorporar un enfoque de género en todos los ámbitos sociales, económicos y políticos y sea posible la promoción de oportunidades para que hombres y mujeres consigan un trabajo decente en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

El libro que aquí se presenta es un paso importante para el logro de estos fines, dado que su objetivo es la formulación de diagnósticos que, sobre la base de diferentes metodologías, puedan brindar información sobre si el empleo generado a partir de la nueva configuración económica y productiva contribuye a establecer relaciones de géneros equitativas. Esto implica introducir en el análisis factores como la segregación vertical y horizontal, la discriminación en el mercado de trabajo y su impacto en la dinámica del empleo.

Los trabajos que comprenden esta publicación tienen la singularidad de estar basados en una triangulación metodológica, donde se complementan enfoques cuantitativos y cualitativos de investigación social. Así, se combinan distintos métodos y fuentes de información, permitiendo contrastar las hipótesis planteadas y obtener una comprensión más acabada del problema de estudio. Específicamente, siguiendo la definición de Denzin (1970), estos estudios se basan en una triangulación “entre métodos”, dado que se combinan técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación para el estudio de un mismo fenómeno o unidad de análisis.

El aporte central de la metodología utilizada es que permite un acercamiento y una conexión en los resultados alcanzados. La coincidencia en los mismos, a partir de diferentes enfoques, fortalece la validez de las interpretaciones y conclusiones obtenidas a través de una mayor comprensión del problema de estudio.

Esta triangulación, también se extiende a los datos utilizados. El trabajo presentado en el segundo capítulo utiliza como fuente de información el Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial de Argentina, que desarrolla un sistema de estadísticas basadas en los registros administrativos del Sistema de Jubilaciones y Pensiones (SIJP). En el tercer capítulo se utiliza la Encuesta de Gestión de Recursos Humanos, aplicada a 240 responsables de recursos humanos de empresas privadas en dos ramas de actividad tradicionales y dos modernas: Hotelería, Agencias de Publicidad, Desarrollo de Software y Producción de Químicos. La elección de las mismas se debió a que estos sectores profundizaron en los últimos años el proceso de feminización del empleo. Por último, en el cuarto estudio, las hipótesis planteadas a partir de estas fuentes de información son contrastadas a partir de una mirada cualitativa, que complementa la información cuantitativa en los mismos sectores de actividad. En este sentido, la utilización de entrevistas semi-estructuradas permite conocer con mayor grado de detalle las cuestiones de género desde la perspectiva de los propios trabajadores e informantes claves para el estudio.

El segundo capítulo de este libro, partiendo de un enfoque estructural, en el que sea analiza el mercado de manera sectorial, está centrado en los patrones de inserción de las mujeres en el mercado de trabajo. A diferencia de los años 90, donde aumentaron las tasas de participación y de empleo femeninas, en parte impulsada por el proceso de terciarización, por la caída del empleo de los jefes de hogar y de los ingresos familiares al mismo tiempo que también

crecía la desocupación.⁵ A partir del año 2003, se observa una relativa estabilidad en la tasa de actividad femenina.

El nuevo régimen macroeconómico, entre otros resultados, produjo un crecimiento económico significativo en la totalidad de los sectores económicos, deteniendo, a su vez, el proceso de expulsión de mano de obra que se producía en la industria manufacturera, que desde la década de 1980, debido al proceso de apertura económica indiscriminada que generó además un proceso de desindustrialización, junto con la eliminación de todos los mecanismos de protección.

En contraste con lo que sucedía en aquellas décadas, donde a medida que el empleo industrial, caracterizado por una baja presencia de empleo femenino perdía peso a expensas de una mayor participación del empleo en servicios y comercio, a partir de 2003, cuando se detiene el proceso de desindustrialización del empleo, también se estanca un proceso leve de feminización del empleo. Más aún, la evidencia empírica muestra que, para el período 2003-2006, el crecimiento difundido a toda la economía y la convergencia en las tasas de crecimiento sectoriales llevaron a que se detuviera el proceso de pérdida de participación del empleo industrial, estabilizando el perfil sectorial del empleo vigente en el año 2001.

En algunos subsectores económicos se observan algunos patrones de inserción alentadores, junto con elementos restrictivos como la existencia de importantes brechas salariales y una marcada segregación vertical que se verifica en los sectores de enseñanza y salud. Asimismo, además de las ramas tradicionales donde la presencia femenina es mayoritaria, la feminización en el sector de servicios continúa siendo importante. Esto se observa en particular en la intermediación financiera, proceso que comienza a mediados de los noventa y que ha sido registrado en otros países de América Latina (véase Quiñones Montoro, 2005) y en hoteles y restaurantes.

Cabe destacar que, con la excepción de Enseñanza que es la única rama donde las mujeres reciben remuneraciones mayores a la de los hombres, es también en esos sectores de mayor participación femenina donde se observan las mayores brechas salariales.

Los resultados obtenidos también confirman un cambio, todavía marginal, en la participación femenina en el empleo industrial. Por un lado, se observan ramas donde la presencia femenina es relativamente importante, como Confecciones o Productos textiles, junto con otras que han mostrado un mayor dinamismo en los últimos años como Radio y Televisión junto con Instrumentos Médicos. Por otro, como se señala en el estudio “más allá de la incipiente y creciente inserción de las mujeres en el empleo en la industria, la mayor parte del empleo femenino se ha concentrado históricamente en unas pocas. Para el año 2006, el 63% del total de las mujeres que trabajaban en la industria lo hacían en cuatro ramas: Alimentos, Confecciones, Productos Químicos y Productos Textiles”.

Por otra parte, se observa un comportamiento diferenciado en el caso de Productos de petróleo, que ha alcanzado una tasa de feminidad similar a la media industrial para el año 2006. Esto es significativo dado que se trata de un sector no tradicional y de cierta complejidad tecnológica, características que podrían haber actuado de forma restrictiva para la inserción laboral femenina en el sector. En este sentido, los datos obtenidos por el estudio muestran que, cuando se tiene en cuenta la intensidad en el uso de los factores, las mujeres siguen insertándose

⁵ Cabe mencionar dos características centrales en este proceso. El primero tiene que ver con los efectos de la terciarización de la economía, la transformación desde una economía basada en actividades manufactureras a una donde los servicios acaparan mayor importancia produjo un aumento del desempleo de los jefes de hogar y un incremento en la participación femenina. A su vez, el incremento en la participación laboral de las mujeres también está relacionado con la disminución de los ingresos reales y el sostenimiento de la renta familiar. En particular se trata de mujeres que, en edades centrales y ante la pérdida del empleo del jefe del hogar o la caída de los salarios reales que se produce durante los noventa, ingresan al mercado laboral para sostener o suplir la renta familiar.

mayoritariamente en ramas intensivas en mano de obra: las ramas tecnológicas abarcan el 19% del empleo masculino frente al 13% del femenino.

Estos elementos muestran que la participación femenina en el empleo industrial sigue siendo reducida y no ha cambiado significativamente desde la salida de la convertibilidad, y que el proceso de cambio del empleo femenino a favor de las ramas intensivas en conocimiento es una tendencia todavía incipiente y de largo plazo.

El tercer capítulo del libro tiene como objeto conocer las formas de gestión empresariales y su vinculación con la participación de las mujeres en las estructuras ocupacionales, criterios de acceso y promoción y sus brechas salariales. La información proporcionada por el estudio refleja que en los sectores estudiados prevalece una configuración de segregación de género, donde se establecen “territorios de hombres y territorios de mujeres” en la estructura ocupacional. En este sentido, se observan peores condiciones laborales, en término de la complejidad de las tareas realizadas, en los espacios laborales femeninos.

El estudio muestra claramente que el aumento de la feminización de la fuerza de trabajo sigue estando asociado a la existencia de “techos de cristal” e importantes brechas salariales. Si bien el incremento de la feminización de la fuerza de trabajo y su mayor participación en niveles educativos avanzados rompe con aquellos preceptos que asocian a las mujeres con baja capacitación, en la práctica, la discriminación salarial entre hombres y mujeres es muy significativa.

En un contexto donde la convivencia de fenómenos tales como la carencia de oportunidades laborales y crecimiento de la matrícula escolar en todos los niveles de enseñanza, la estigmatización de las mujeres es un fenómeno con plena vigencia en el mundo del trabajo. En efecto, el ser mujer, y otros atributos personales asociados al género, sigue teniendo una importante vinculación con las posibilidades de empleabilidad, tal como lo demuestra el hecho de que para ocupar el mismo puesto o función las mujeres necesiten certificaciones educativas más altas y perciban en muchos casos menores ingresos.

Esta forma de segmentación vertical de género en el mercado de trabajo, que dificultaría el ascenso funcional de las mujeres también es analizada a través de categorías de ocupaciones jerárquicamente estructuradas en las ramas de actividad que son objeto del trabajo. Los resultados indican que la participación de las mujeres en el empleo, con la excepción de los Hoteles donde el ascenso a los distintos niveles jerárquicos es más igualitario, decrece a medida que se asciende en la escala jerárquica. Más aún, en las ramas que son objeto del estudio, las mujeres también están subrepresentadas en las jerarquías medias.

La existencia de un proceso de estratificación en estas actividades, que genera una mayor concentración de mujeres en los estratos inferiores de la pirámide ocupacional, confirmaría la hipótesis la participación femenina desciende a medida que se consideran los estatus jerárquicos superiores.⁶

La encuesta utilizada indagó sobre los atributos que se valoran para ocupar posiciones de distintos niveles jerárquicos. Los determinantes relacionados con el género que los entrevistados consideran significativos son “la flexibilidad para realizar jornadas laborales extensas e imprevistas y la disponibilidad para realizar viajes”. Estos factores se constituyen en obstáculos para el acceso de mujeres a puestos gerenciales, mostrando que la compatibilización de las

⁶ El estudio realizado por Contartese y Maceira (2005) también confirma la hipótesis de la existencia de una segregación vertical, dado que las mujeres son promovidas a cargos de jefatura en menor proporción que los varones: sólo el 27,4% de los asalariados que ejercen cargos de jefatura en los procesos de trabajo y el 28,3% de quienes ejercen cargos de dirección, son mujeres.

responsabilidades familiares y laborales constituye un aspecto esencial en el desarrollo profesional de las mujeres.

Este tipo de valoraciones son consistentes con lo planteado por Contartese y Maceira (2005), quienes encuentran que si bien la participación en la actividad económica es 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, asociado con la persistencia de patrones tradicionales en el uso del tiempo doméstico.

Es interesante destacar que los procesos de segregación de género son independientes de la intensidad en el uso de conocimientos y tecnología en los sectores analizados. El estudio muestra que las peores prácticas y los principales *déficits* de equidad se producen en sectores modernos, específicamente desarrollo de software y agencias de publicidad. Más aún, el análisis de las tasas de feminización y las brechas salariales cuando se tiene en cuenta el grado de modernidad y complejidad en la gestión “no muestra un comportamiento sistemático que permita suponer la existencia de un círculo virtuoso entre modernidad y comportamientos de género más equitativos”.

Este hecho, además de mostrar que las características de la gestión productiva no es una variable que explique los diferenciales de género, crea un interrogante sobre los aspectos positivos y las oportunidades que abren las nuevas tecnologías para la vida laboral y personal de las mujeres.

Asimismo, resulta preocupante la percepción de los responsables de recursos humanos sobre los “mayores costos indirectos del trabajo femenino”, fundamentalmente los relacionados con la licencia por maternidad, dado que el estudio está focalizado en un segmento de empleo registrado donde estos beneficios son financiados por el sistema de seguridad social. En alguna medida, esta percepción se corrobora con la escasa oferta de servicios educativos para el segmento de niños y niñas de cero a tres años de edad. Tal como plantea Cortes (2003), las dificultades de acceso a los servicios de cuidado infantil, dada la escasez de oferta gratuita para niños en edad preescolar, incide sobre las posibilidades de participación de las mujeres en el mercado de trabajo. Es interesante destacar el rol que algunas instituciones laborales estarían desempeñando en la reducción de la brecha salarial en los sectores de menor calificación en aquellas ramas reguladas por convenio colectivo (o el salario mínimo) que presentan las menores brechas salariales

La existencia de procesos de segregación, además de afectar las oportunidades laborales, tiene incidencia sobre la capacitación y sus beneficios. Si las mujeres interrumpen sus carreras laborales más frecuentemente que los hombres, esto reduciría los beneficios de la inversión en capacitación. Si esto es así, tendrán menos oportunidades en el mercado laboral y mayores probabilidades de estar sobrecalificadas, tal como se demuestra en el estudio cualitativo.

En el cuarto capítulo del libro se presenta la perspectiva cualitativa, donde se indaga acerca de las “representaciones sociales que operan para construir, perpetuar o bien transformar las estructuras y dinámicas de género en el ámbito laboral”.

Además de confirmar las hipótesis contrastadas en los capítulos precedentes, el trabajo tiene el valor agregado de poner en evidencia las representaciones sociales “invisibles” en los procesos de segregación por género. De esta forma, se cristalizan percepciones sobre las formas que adquieren la segregación: en los puestos más bajos de la escala ocupacional las diferencias de género se producen por factores como la fuerza física masculina o la atención en detalles femenina, confirmándose la segregación por género de ocupaciones

Por otra parte, las carreras laborales al interior de las empresas, como por ejemplo hotelería y publicidad, dependen del sexo de los trabajadores. Así, la existencia de mercados

internos con mayores niveles de proyección está prácticamente acotado para los hombres, mientras que las mujeres siguen afrontando dificultades para acceder a puestos de mayor jerarquía, confirmando las conclusiones recabadas en los estudios cuantitativos.

Las limitaciones para la inserción de las mujeres en las escalas jerárquicas intermedias y superiores, están acompañadas, tal como se señala en el estudio, “con imágenes y percepciones presentes en el lado de la demanda, acerca de las características que se requieren para puestos de liderazgo que, mientras dicen ser neutrales en términos de género, dan cuenta de una particular asociación entre los atributos valorados para cargos directivos y los estereotipos vinculados a lo masculino”.

Un resultado significativo del estudio se relaciona con los niveles de calificación diferenciales de hombres y mujeres. De esta forma, se detallan múltiples ejemplos de mujeres sobrecualificadas con relación a los puestos que ocupan, incluso también refrendado por sus credenciales educativas. Este resultado está mostrando las discrepancias entre hombres y mujeres en el ajuste entre el nivel educativo y los requerimientos laborales. Más aún, la información proporcionada por el estudio muestra que las credenciales educativas de las mujeres entrevistadas eran mayores que las de los varones que ocupan puestos similares o superiores, “las mujeres invierten más tiempo que los hombres en capacitarse, aún por su propia iniciativa y procurando balancear, con gran esfuerzo, su formación, su trabajo y la atención de sus familias”.

La existencia de estos mecanismos de selección que impiden que las mujeres puedan insertarse en determinados empleos, muestra que la educación, en presencia de fuertes barreras a la entrada, no va a generar una eliminación de las situaciones de segregación ocupacional dado que la distribución de trabajadores en las escalas jerárquicas no se produce por falta de capacidades adecuadas.

Desde otra perspectiva, este resultado es casi una regularidad en diferentes estudios empíricos que muestran que, independientemente del indicador utilizado, la incidencia de la sobre educación es superior en las mujeres que en los hombres (véase Groot y Maassen van den Brink, 2000 y Waisgrais *et al.*, 2006). En este sentido, las desigualdades de género, salariales y de discriminación influyen en esta relación.

Para finalizar, el informe muestra una de las paradojas que se enfrentan las mujeres en su inserción al mercado de trabajo. Su inserción laboral en pequeñas empresas, entendidas estas como “grandes familias”, les permite insertarse en el ámbito laboral y desarrollar sus capacidades específicas para las cuales fueron contratadas. No obstante, muchas de estas empresas carecen de mecanismos institucionales que tengan en cuenta las particularidades o necesidades específicas de las mujeres, contribuyendo de esta forma a la existencia de inequidades en materia de oportunidades laborales.

Los diferentes resultados presentados en estos estudios corroboran que las políticas de igualdad de género son todavía un desafío pendiente tanto como una estrategia de combate a la pobreza en línea con la Declaración de los Objetivos del Milenio, como para el logro de los objetivos de la Agenda de Trabajo Decente en la Argentina.

Por su parte, la perspectiva sectorial de los estudios realizados muestra que, con diferentes matices, las desigualdades de género están presentes en la mayoría de los sectores económicos. Esto demuestra que, tal como lo define la OIT (2005), la integración de la perspectiva de igualdad de género a través de políticas nacionales no puede ser hecha en sectores aislados como salud, educación, o transportes. Un enfoque coherente de la igualdad de género requiere de legislación y políticas integrales y articuladas que avancen hacia la igualdad de género y la lucha por la equidad de manera general.

Bibliografía

- Bourdieu, Pierre (2001), *Las estructuras sociales de la economía*, Buenos Aires, Ediciones Manantial.
- Abramo, L. (2005). “Incorporación de la dimensión de género en las políticas de empleo: experiencias y desafíos”. *Revista de Trabajo* Año 1, N° 1, Nueva Época.
- Beccaria, L. y N. López (1994): “Reconversión productiva y empleo en Argentina”. *Estudios del Trabajo* N°7, primer semestre 1994, pp. 191-216.
- Contartese, D. y Maceira, V. (2005). Diagnóstico sobre la situación laboral de las mujeres. Segundo trimestre de 2005. Trabajo, ocupación y empleo. Relaciones laborales, territorios y grupos particulares de actividad. Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, MTEySS.
- Cortes, R. (2003). “Mercado de trabajo, pobreza y género. El caso argentino, 1994-2002”, en Valenzuela, M (comp.), *Mujeres, pobreza y mercado de trabajo. Argentina y Paraguay*. OIT: Santiago de Chile
- Cortes, R. y A. Marshall (1991). “Estrategias económicas, intervención social del Estado y regulación de la fuerza de trabajo”. *Estudios del Trabajo* N° 1, primer semestre 1991, pp. 21-46.
- Denzin, N. (1970). *Sociological Methods: a Source Book*. Aldine Publishing Company: Chicago.
- Esquivel, V. (2007). “Género y diferenciales de salarios en la Argentina”, en Novick, M. y H. Palomino (comp.), *Estructura productiva y empleo. Un enfoque transversal*. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social: Buenos Aires.
- Groot, W. y H. Maassen van den Brink (2000): “Overeducation in the labor market: a meta-analysis”, *Economics of Education Review*, Vol. 19, N° 2, pp. 149-158.
- Kostzer, D., Perrot, B. y S. Villafañe (2005). “Distribución del ingreso, pobreza y crecimiento en la Argentina”. Serie Estudios 2, “Trabajo, ocupación y empleo. Trayectorias, negociación colectiva e ingresos”, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, MTEySS, Agosto 2005.
- Quiñones Montoro, M. (2005). Demandas de capacitación del sector financiero. Sesgos de género y evaluación por competencias. Serie Mujer y Desarrollo N° 61, CEPAL: Santiago de Chile.
- Novick, M. y Tomada, C. (2007). “Argentina 2003-2006: Crecimiento económico con empleo decente ¿Un nuevo modelo para América Latina?”, en Novick, M., Tomada, C., Damill, M., Frenkel, R. y R. Mauricio, *Tras la Crisis: El nuevo rumbo de la política económica y laboral en Argentina y su impacto*. Serie de Investigación 114, Instituto Internacional de Estudios Laborales: Ginebra.
- MTEySS, BM, INDEC (2007). La informalidad laboral en el Gran Buenos Aires. Una nueva mirada. Resultados del Módulo de Informalidad de la EPH. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Banco Mundial e Instituto Nacional de Estadísticas y Censos: Buenos Aires.
- OIT (2005). Igualdad de género y trabajo decente. Buenas prácticas en el lugar de trabajo. Ginebra: OIT.
<http://www.ilo.org/dyn/gender/docs/RES/432/F1359823936/Buenas%20practicass.pdf>
- Palomino, H. y Trajtemberg, D. (2006). “Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la Argentina”. *Revista de Trabajo* Año 2, N° 3, Nueva Época.
- OIT (2000). Trabajo decente para la mujer. Una propuesta de la OIT para acelerar la puesta en práctica de la Plataforma de Acción de Pekín. Oficina para la Igualdad de Género. OIT: Ginebra.
- Waisgrais, S., Pascual, P. y M. Rapún (2006): “Overeducation and youth transition from school to work in Argentina”. Documento de Trabajo. Universidad Pública de Navarra.

Los efectos del nuevo patrón de crecimiento sobre el empleo femenino, 2003-2006

**Victoria Castillo, Valeria Esquivel,
Sofía Rojo, Lucía Tumini, Gabriel Yoguel⁷**

1. Introducción

A partir del año 2003, luego de la devaluación del peso, la nueva fase expansiva del ciclo económico acumuló hasta el año 2006 un crecimiento del PIB del 40%, que estuvo asociado de manera positiva con el empleo (Kostzer *et al.*, 2004; Beccaria *et al.*, 2005). En efecto, la expansión del empleo fue notable: entre los primeros trimestres de 2003 y 2007, se crearon más de tres millones de puestos de trabajo.⁸ En un contexto de tasa de actividad estable, la tasa de desempleo cayó de manera sustantiva,⁹ alcanzando un dígito luego de más de diez años de desempleo elevado.¹⁰

Sin embargo, si bien la mejora estuvo generalizada a todo el mercado de trabajo, fueron los varones quienes alcanzaron primero la tasa de desempleo de un dígito, ya que el desempleo femenino todavía persiste en un nivel cercano al 12%. En este contexto de crecimiento económico, el desempleo de las mujeres, que durante la crisis se había igualado con el de los varones en niveles muy elevados, volvió a ser notoriamente mayor, revelando que persisten las dificultades de inserción de las mujeres en el trabajo remunerado.

⁷ Se agradece por sus valiosos comentarios y aportes a Giovanni Stumpo, Hector Palomino, Mario Cimoli y Sebastian Waisgrais.

⁸ De los cuales aproximadamente la mitad (47%) corresponden a empleos asalariados registrados en empresas privadas en industria, comercio y servicios; en tanto el resto corresponde a trabajadores registrados en la construcción, asalariados no registrados y trabajadores por cuenta propia.

⁹ Desde el 20,4 al 9,8% al nivel general.

¹⁰ Por su parte, también se evidenció una disminución en el número de beneficiarios del Plan Jefes y Jefas de Hogar Desocupados: luego de registrar un máximo en el segundo trimestre de 2003, el número actual de los mismos asciende a unos 900 mil beneficiarios (0,7 puntos porcentuales de la tasa de empleo).

Analizar los impactos de género resultantes de la nueva configuración productiva, en particular relacionados con la demanda de trabajo, requiere sin embargo ir más allá de estos datos. Para ello se necesita investigar no sólo el nivel de generación de puestos de trabajo, sino también la estructura emergente, en términos sectorial y de calificaciones, con el objetivo de determinar si ésta implica mejoras en la inserción de las mujeres en el trabajo productivo. El crecimiento del empleo a ritmos importantes redundará en mejoras en la situación relativa de las mujeres sólo si aumentan sus oportunidades laborales en empleos de calidad, en un número creciente de sectores y ocupaciones. Dicho de otro modo, es preciso investigar si el nuevo patrón de crecimiento del empleo contribuye a establecer relaciones de género más equitativas, al disminuir la segregación vertical y horizontal y la discriminación laboral hoy vigentes (Esquivel, 2007).

El objetivo del presente trabajo es discutir algunas hipótesis sobre la dinámica del empleo privado registrado de industria, comercio y servicios, analizando la posible existencia de sesgos a favor del empleo femenino asociado al perfil de especialización que surge en el nuevo régimen macroeconómico. El trabajo se focaliza en el empleo asalariado registrado en empresas privadas de industria, comercio y servicios radicadas en todo el país, utilizando como fuente el Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial en la Argentina, que desarrolla un sistema de estadísticas a partir de los registros administrativos del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJP).

En la primera sección se presentan las preguntas que orientan el análisis y se explicitan las hipótesis que interesa discutir. Con el objetivo de contextualizar el análisis, en la segunda sección se realiza una breve descripción de la dinámica diferencial de los principales indicadores del mercado de trabajo para varones y mujeres.

En las secciones tercera y cuarta se avanza en la discusión de las hipótesis de este trabajo, en primer lugar analizando en qué medida se ha registrado un cambio en la estructura sectorial del empleo registrado luego de la devaluación del peso, y cuál ha sido el sentido de este cambio; y en segundo lugar examinando cuáles fueron los efectos de dicho cambio sobre la tasa de feminización agregada y sectorial –es decir, en la proporción de mujeres en el empleo asalariado registrado. En la segunda parte de la cuarta sección se profundiza la descripción de la inserción sectorial de las mujeres. La quinta sección presenta las conclusiones.

2. Principales preguntas e hipótesis

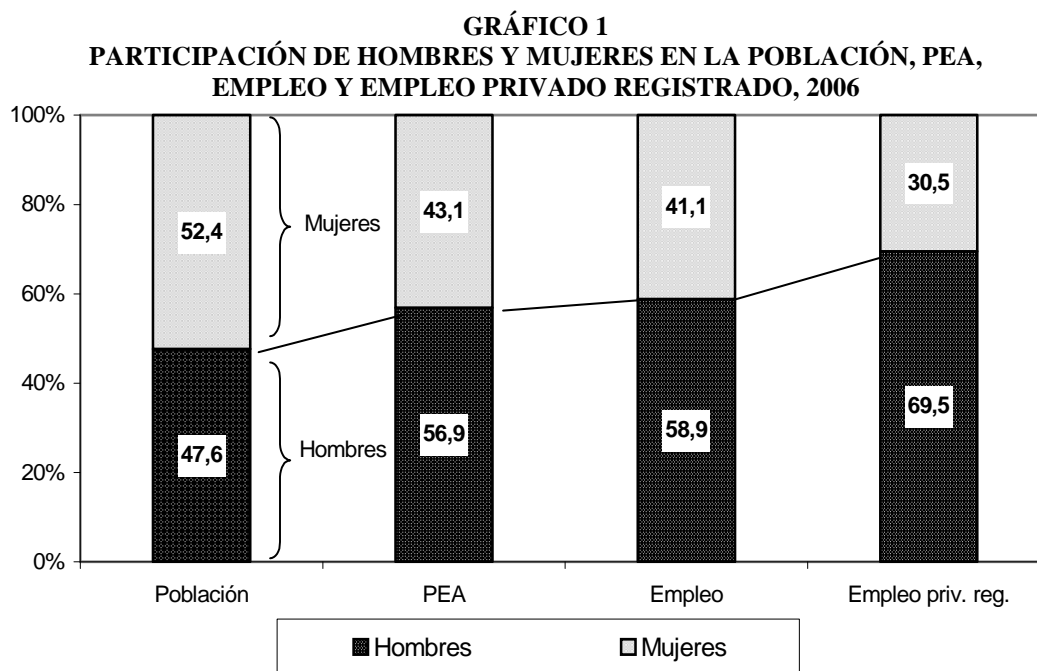
El cambio en el régimen macroeconómico emergente luego de la salida de la convertibilidad modificó los precios relativos de la economía y las rentabilidades sectoriales. En especial, se produjo un aumento significativo de la relación tipo de cambio/salarios que había estado vigente durante la década anterior. A pesar de que el lapso transcurrido desde la devaluación aún es breve, entendemos que este profundo cambio en los precios relativos debería producir modificaciones en el perfil de especialización del empleo y en la demanda de trabajo. Es lo que llamamos hipótesis 1.

En esa dirección, la primera pregunta que se aborda es si, entre los años 2002 y 2006, se modificó el perfil de especialización sectorial del empleo en la industria, el comercio y los servicios. Si así fuera, se podría sostener como hipótesis que los sectores trabajo intensivos y los productores de bienes y servicios transables han aumentado el peso en el empleo total. Sin embargo, si bien la modificación producida en los precios relativos constituye una condición necesaria en el desarrollo de procesos de sustitución de importaciones que impactan en el perfil de especialización del empleo, esta no es una condición suficiente.

En relación con el impacto que este tipo de crecimiento tendría sobre la tasa de feminización del empleo, entendemos que se produciría un proceso de relativa disminución en la feminización de la demanda de trabajo, debido a que los sectores beneficiados por el tipo de cambio real elevado demandarían una menor proporción de mano de obra femenina. Es lo que llamamos hipótesis 2.

3. Situación de las mujeres en el mercado de trabajo

La desigualdad entre varones y mujeres en las posibilidades de acceso al mundo del trabajo se expresa en los diferentes niveles de participación en la Población Económicamente Activa (PEA), de inserción en el empleo remunerado, y en particular en la bajísima participación que presentan las mujeres en el empleo asalariado privado registrado.



Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales (DGEyEL), Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (SSPTyEL), Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTEySS), en base a la Encuesta Permanente de Hogares (EPH).

En el año 2006, las mujeres, que representaban una proporción mayoritaria de la población (52,4%), eran solamente el 43,1% de la PEA, el 41,1% de los ocupados y sólo el 30,5% del empleo privado registrado. En términos de brechas de género,¹¹ la brecha en la tasa de actividad alcanza el 31%, en la tasa de empleo llega al 34%, y en el empleo registrado privado en industria, comercio y servicios se amplía hasta alcanzar el 60% (ver Gráfico 1).

La dinámica del mercado de trabajo de las últimas dos décadas muestra una tendencia hacia la mayor incorporación de las mujeres al mercado de trabajo. Estos niveles de participación

¹¹ La brecha de género se calcula como la unidad menos el cociente de la tasa femenina sobre la tasa masculina correspondiente. Cuando la brecha es 0 significa igualdad entre las tasas. Cuando mayor es el valor de la brecha existe mayor diferencia entre las tasas de participación, estando las mujeres en desventaja.

femenina en Argentina son altos y similares a los observados entre las mujeres del resto de los países del MERCOSUR. Ello se debió a la incorporación progresiva de las mujeres en el empleo desde comienzos de la década de 1990.

Entre los años 1990 y 2006, la tasa de actividad de las mujeres se incrementó en 10 puntos, aun cuando continúa presentando una brecha importante respecto de la de los varones. En efecto, los niveles actuales de participación de las mujeres en el mercado de trabajo son elevados en términos históricos, y resultan de una tendencia creciente que se verifica desde la década del ochenta, acelerada durante la década del noventa.

Este aumento de la participación femenina se articula con un proceso de más larga 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 en las pautas de fecundidad (Contartese y Maceira, 2006). Sin embargo, su aceleración durante los noventa se asocia fundamentalmente con estrategias familiares, en las cuales tanto la salida laboral de las mujeres 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 varón. En efecto, la participación de las mujeres en el mercado de trabajo se constituyó en una herramienta para disminuir la incertidumbre de sus hogares ante la inestabilidad en la inserción laboral de los jefes varones, aun cuando su inserción misma estuviera también caracterizada por la intermitencia en la participación en el mercado de trabajo y frecuentes episodios de desempleo (Cerrutti, 2000). Por ello, en un contexto general de contracción, precarización del empleo y caída del salario real, se produjo una incorporación creciente de mujeres de los hogares de ingresos bajos y medianos.

Por el contrario, la tasa de actividad masculina se mantuvo casi sin cambios durante la década del noventa, en torno al 53%.

En el Gráfico 2 se presenta la evolución de las tasas de actividad para ambos sexos, en la que puede observarse claramente la tendencia creciente en la tasa de actividad de las mujeres y la relativa estabilidad de la tasa de actividad de los varones. El gráfico muestra también que el rediseño metodológico de la EPH en 2003 implicó una mayor captación de las tasas de actividad de los trabajadores en general y de las mujeres en particular.

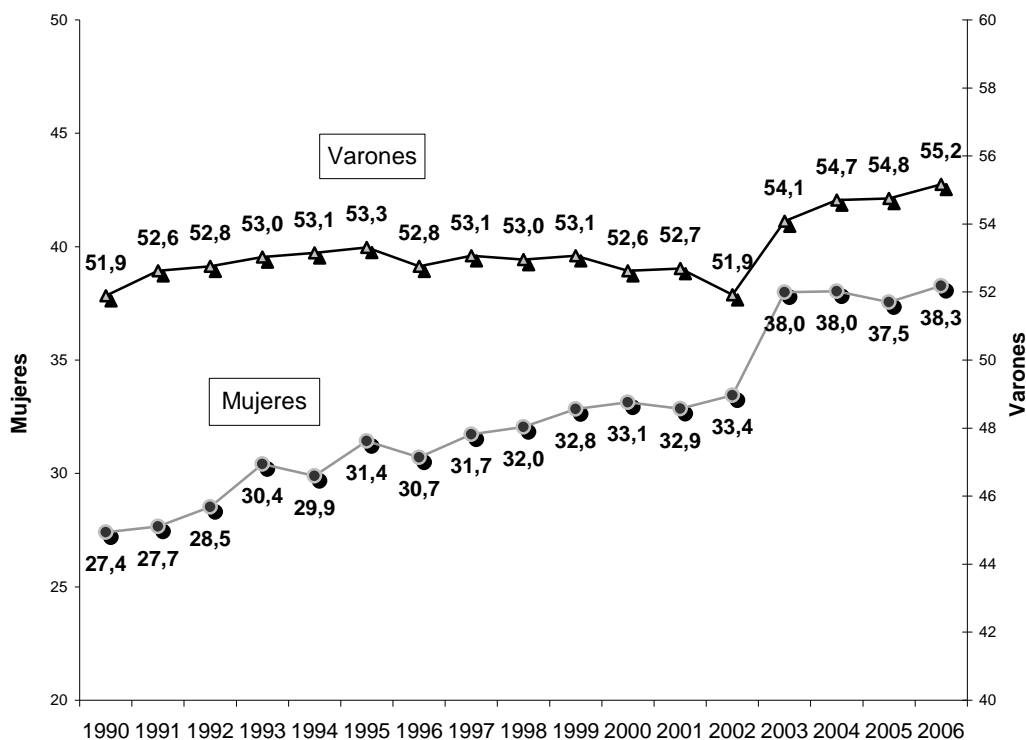
Contartese y Maceira (2006) realizan un análisis pormenorizado acerca de las causas que explican el aumento de la actividad femenina extradoméstica en los años noventa, deteniéndose particularmente en la hipótesis del trabajador adicional. Observan que este proceso se produjo en un contexto de contracción, de precarización del empleo y de caída del salario real donde se produjo una fuerte incorporación de las mujeres de los hogares de ingresos bajos y medianos.

Más adelante, otro aspecto que impactó en la evolución de la tasa de actividad femenina fue la introducción, a partir del año 2002, del Plan Jefes y Jefas de Hogar Desocupados,¹² que convocó mayoritariamente a mujeres con hijos menores, incorporando a un número significativo de ellas a la PEA.

En el período de crecimiento del PIB iniciado en el año 2003, se observa una relativa estabilidad en la tasa de actividad femenina que contrasta con lo sucedido en los noventa. En el marco actual de reactivación, la tasa de actividad de las mujeres se sitúa en torno al 38%, manteniendo una diferencia importante respecto de la tasa de actividad de los varones (55%). Esta situación no es homogénea por niveles de ingreso, ya que la tasa de actividad de las mujeres en hogares de menores ingresos es sustancialmente menor a la de aquellas de estratos altos (Rodríguez Enríquez, 2007).

¹² En el momento de mayor cobertura de este plan, el 70% de los beneficiarios eran mujeres.

GRÁFICO 2
TASAS DE ACTIVIDAD, MUJERES Y VARONES, 1990-2006

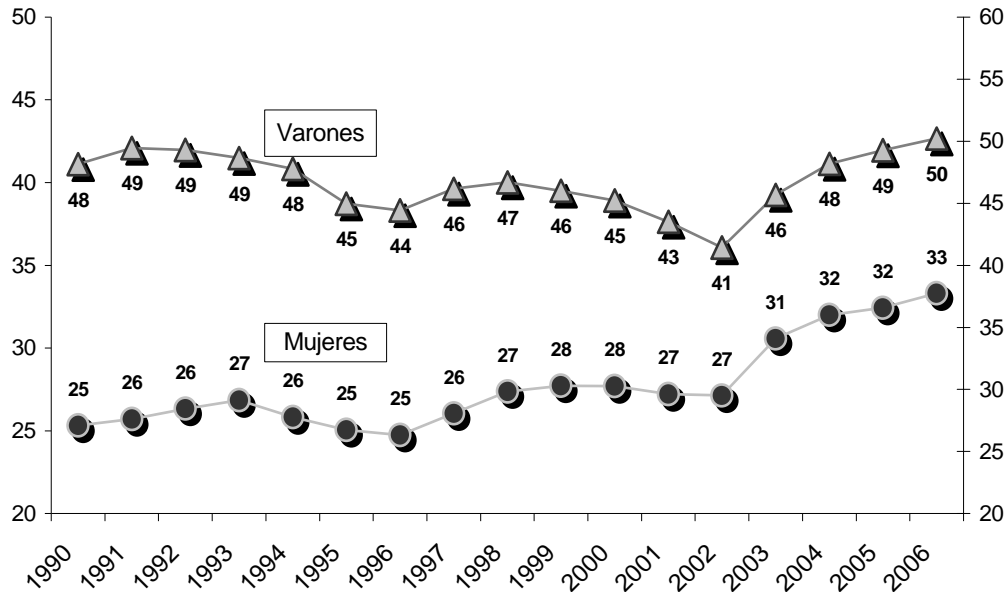


Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, en base a la EPH.

El crecimiento en la tasa de actividad de las mujeres se tradujo en un incremento de sus niveles de desocupación y subocupación, más que en un aumento del porcentaje de ocupadas plenas. Esto sucedió a pesar de un crecimiento relativamente importante en la tasa de empleo femenino (Contartese y Maceira, 2006). En efecto, entre los años 1990 y 2000, la tasa de empleo femenino se expandió 3 PP (del 25% al 28%); en tanto que en el mismo período la tasa de empleo de los varones se contrajo desde el 48% al 45%. Esta expansión de la demanda laboral para las mujeres, que resultó suficiente para compensar su crecimiento demográfico (ya que la tasa de empleo se calcula con referencia a la población femenina), no alcanzó sin embargo para absorber la incorporación de mujeres a la oferta laboral derivada del crecimiento en la tasa de actividad, con lo que el desempleo de las mujeres se incrementó fuertemente (ver Gráfico 3).

La evolución de la tasa de empleo muestra los impactos negativos del ciclo económico, que fue muy severo en el período. No obstante, en el caso del empleo de las mujeres, el ciclo afecta de manera más atenuada. La crisis afectó con mayor intensidad a la tasa de empleo de los varones, y por el contrario, los momentos de reactivación beneficiaron en mayor medida al empleo masculino. Esto es explicado por la dinámica de las ramas de actividad en las cuales las mujeres tradicionalmente tienen mayor inserción (servicio doméstico, educación, salud) (Cortés, 2003). En efecto, en el período de recuperación 2003-2006, la tasa de empleo femenina se expandió 2 PP, mientras que en el caso de los varones la expansión fue del doble (4 PP).

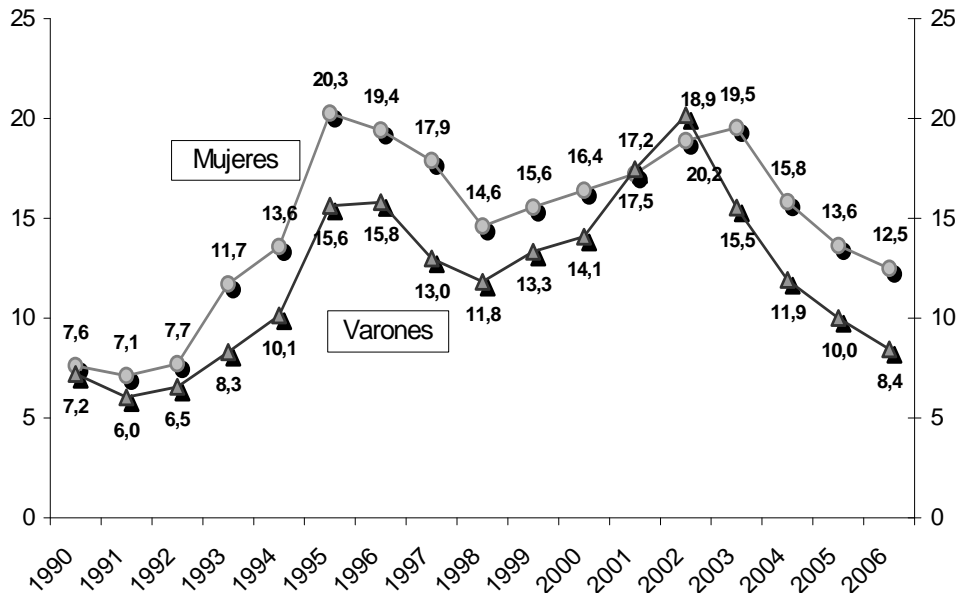
GRÁFICO 3
TASA DE EMPLEO, MUJERES Y VARONES, 1990-2006



Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, en base a la EPH.

La mayor concurrencia de las mujeres al mercado de trabajo se tradujo en fuertes incrementos en la tasa de desempleo específica. A lo largo del período estudiado (1990-2006) la distancia entre el desempleo de ambos sexos se incrementó en los períodos de crecimiento económico, tendiendo a converger, en niveles elevados, en los períodos fuertemente recesivos, donde la destrucción de empleos es mayor en las ramas de actividad en las que se insertan los varones (2000-2001) (ver Gráfico 4).

GRÁFICO 4
TASA DE DESEMPLEO, MUJERES Y VARONES, 1990-2006



Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, en base a la EPH.

El desempleo femenino tuvo un fuerte incremento entre 1992 y 1996, pasando de 7,7% en 1992 a 20,3% en 1995. En el caso del desempleo masculino, si bien también se incrementó, alcanzó un techo más bajo, de 6,5% en 1992, y pasó a 15,8% en 1996. A su vez, en la medida en que se fue recuperando el empleo, la desocupación impactó menos en la población de empleados hombres, dado que en 1998 disminuyó a 11,8% mientras que el desempleo abierto femenino se mantenía en 14,6%. Estas divergencias se mantuvieron en todo el período. La tasa de desocupación abierta femenina fue superior a la masculina, a excepción de los años 2001 y 2002.

4. Cambio en el perfil sectorial del empleo: la evidencia empírica

En esta sección se analizarán los cambios que tuvieron lugar en la estructura sectorial del empleo asalariado registrado por empresas privadas, específicamente en la industria, el comercio y los servicios. Posteriormente, en la sección siguiente, se indagará de qué manera estos cambios en el perfil sectorial afectan a la inserción laboral de las mujeres.

La evolución del empleo en el decenio 1996-2006 pone de relieve las diferencias en la dinámica de esta variable durante las fases de crecimiento y crisis del régimen de Convertibilidad y del nuevo régimen macroeconómico asociado a la devaluación de comienzos de 2002. Por un lado, entre 1996 y 1998, el empleo agregado creció alrededor de 13%, con niveles cercanos al 17% en el caso de comercio y servicios, y sólo del 6% en el caso de la industria manufacturera. Luego, durante la crisis del régimen de Convertibilidad, los sectores con predominio de no transables (comercio y servicios) registraron un aumento del empleo del 1% y 3% respectivamente, mientras el empleo asalariado manufacturero disminuyó un 15%.

Estos resultados muestran que durante la segunda fase del período de Convertibilidad (1996-2001), sumado a la recesión económica, existió una tendencia hacia la pérdida absoluta (86 mil puestos) y relativa (9%) de empleo industrial, modificándose así el perfil de especialización del empleo y de la demanda de trabajo. En efecto, esta dinámica se manifestó en una pérdida importante de la participación del empleo industrial en el empleo total durante todo el período, lo que es una consecuencia de procesos de reestructuración en la fase ascendente del ciclo y de caída del empleo asociada a la crisis producida entre 1998 y 2001 (ver Cuadro 1).

CUADRO 1
EMPLEO ASALARIADO REGISTRADO DEL SECTOR PRIVADO, 1996-2006
(en miles, promedios anuales)

Sector	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	1996-2001	2002-2006
Industria	944	988	1.004	951	906	858	769	821	921	1.014	1.084	-9%	41%
Comercio	569	620	663	666	665	670	602	625	712	805	870	18%	45%
Servicios	1.539	1.671	1.773	1.790	1.824	1.824	1.687	1.753	1.925	2.163	2.359	19%	40%
Total	3.052	3.279	3.440	3.407	3.395	3.352	3.057	3.199	3.558	3.982	4.312	10%	41%

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, en base al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones.

A su vez, la crisis de 2002 produjo una caída del empleo asalariado registrado del 9%, de naturaleza relativamente similar en los tres sectores. Finalmente, la recuperación que se inicia en el segundo semestre del 2002 muestra un crecimiento muy significativo del empleo (41%),

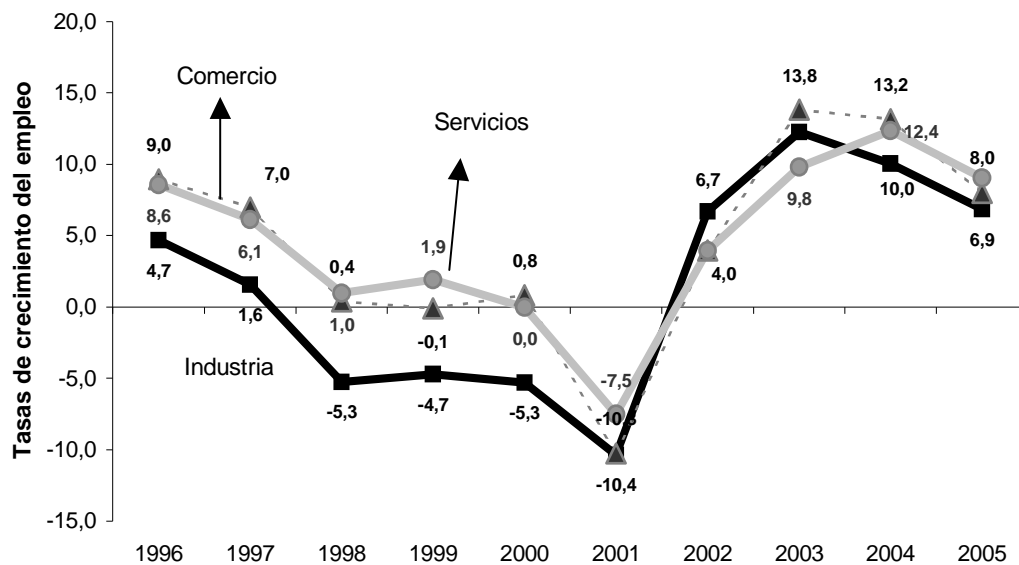
revelando –a diferencia de la última fase de crecimiento de la convertibilidad– una fuerte asociación entre dinámica del empleo y evolución de la producción. Hacia 2006, el promedio de asalariados ocupados en los tres sectores alcanzaba los 4,3 millones de trabajadores, esto es, alrededor de 873 mil puestos más que el máximo alcanzado en 1998 y de 1,2 millones más que el número de ocupados en 2002.

En dicho contexto de crecimiento, el aumento porcentual del empleo es relativamente similar en los tres sectores.¹³ Como consecuencia, la participación de cada uno de los tres sectores en el empleo total no se modificó en 2006 respecto al último año del régimen de Convertibilidad.

Puede decirse, entonces, que el cambio en los precios relativos y la fuerte recuperación económica, producida luego de la recesión más profunda y prolongada de la historia económica argentina, detuvieron el proceso de cambio en el perfil de especialización que se venía manifestado en la segunda mitad de la década del noventa. Sin embargo, el empleo en la industria creció a una tasa similar a la registrada en los sectores no transables, sin que se presentaran alteraciones sustanciales en la composición del empleo.

Los resultados discutidos en los párrafos anteriores también se verifican en el análisis del índice de similitud que compara la estructura sectorial del empleo de los años 2001 y 2006.¹⁴ El resultado del análisis no cambia sustantivamente si se realiza con distintos niveles de desagregación de la información sectorial (a nivel de la industria, el comercio y los servicios; a nivel de dos y tres dígitos CIU Rev. 3). Estos resultados contradicen, al menos por ahora, nuestra “hipótesis 1”, ya que no se observan diferencias significativas en el perfil de especialización sectorial del empleo derivadas del cambio en los precios relativos que ocasionó la devaluación del peso.

GRAFICO 5
TASAS DE CRECIMIENTO DEL EMPLEO POR SECTOR, 1997-2006
(en %, promedios anuales)



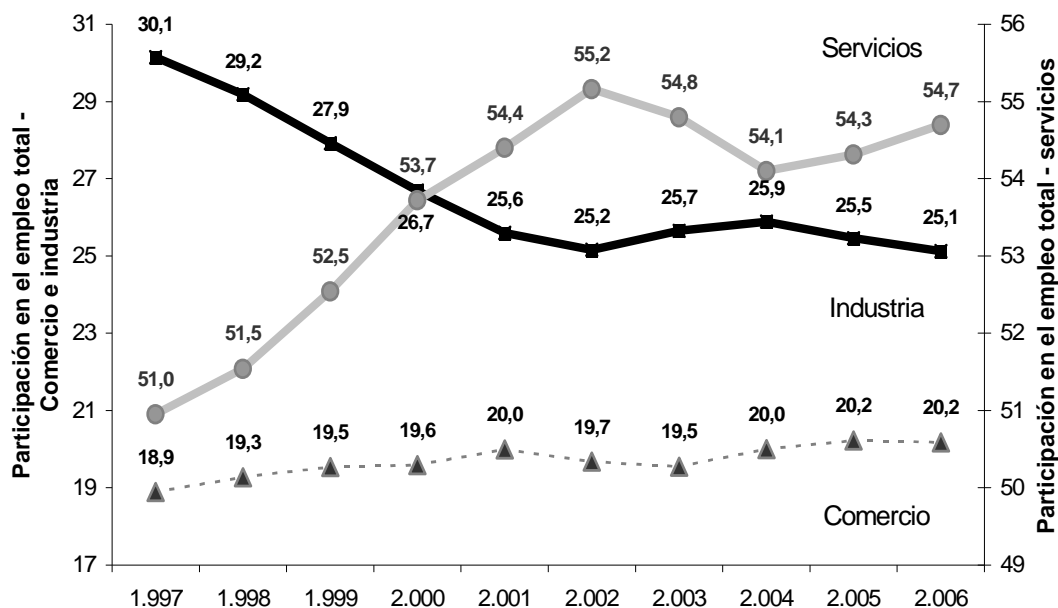
Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, en base al SIJP.

¹³ Un efecto que también se observa en la EPH.

¹⁴ El índice de similitud de estructuras es equivalente a un medio de la sumatoria de las diferencias de participación tomadas en valor absoluto, y alcanza un valor de 100 cuando las estructuras son absolutamente diferentes y un valor de cero cuando son iguales.

Sin embargo, al considerar el período 1996-2006, el análisis de los índices de similitud muestra un cambio en la composición sectorial del empleo de mayor magnitud, confirmando el análisis desarrollado a partir de las estadísticas descriptivas.

GRÁFICO 6
PARTICIPACIÓN SECTORIAL DEL EMPLEO, 1997-2006
(en % del empleo total, promedios anuales)



Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, en base al SIJP.

Más allá de la estabilidad de la estructura en términos de grandes sectores, el análisis desagregado permite observar que al interior de los sectores hay ramas que aumentan su participación en el empleo total y otras que disminuyen. De todas maneras, el aumento registrado en el índice de similitud (ver Cuadro 2) entre 1996 y 2006 es relativamente reducido y su variación se concentra en un número restringido de ramas. Así, por ejemplo, sólo el 7% de las actividades (10 ramas a tres dígitos de la CIIU Rev. 3 de las 123 contempladas) explican el 89% de la variación registrada en el índice de similitud de estructuras entre esos años.¹⁵

La información disponible sugiere que, para el conjunto de las ramas de industria, comercio y servicios se verifica a partir de la devaluación del peso (2002) una tendencia a la convergencia de tasas de crecimiento del empleo y por lo tanto hacia la estabilización de las participaciones sectoriales del empleo a nivel agregado. En ese contexto, se observan diferencias

¹⁵ Se trata de siete actividades comerciales y de servicios que aumentan su peso significativamente en la estructura productiva (servicios empresariales, educación, servicios de salud, *software*, intermediación monetaria y financiera, correo, servicios de transporte, venta minorista y venta minorista no clasificada en otra parte) y tres actividades industriales que tienen una variación muy poco significativa del empleo y por lo tanto pierden peso en la estructura del empleo (carnes, frutas, bebidas y otros alimentos no clasificados en otra parte). En ese contexto, es de destacar el significativo peso de servicios empresariales que explica algo más de un tercio de la variación del índice de similitud.

en la estructura del empleo desagregada por rama de actividad, que en algunos casos responden a reacomodamientos coyunturales y en otros a cambios de tipo estructural.

CUADRO 2
CAMBIOS EN LA ESTRUCTURA SECTORIAL DEL EMPLEO ASALARIADO
REGISTRADO PRIVADO. ÍNDICES DE SIMILITUD

Nivel de agregación de los datos	1996-1998	1998- 2001	2001-2006	1996-2006
A nivel de Industria, Comercio y Servicios	3,51	7,17	0,95	11,63
A 2 dígitos de la Clasificación Industrial	3,31	4,57	5,29	9,24
A 3 dígitos de la Clasificación Industrial	3,74	5,28	6,17	9,15

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, en base al SIJP.

Resulta interesante señalar que para el caso de la industria manufacturera, el índice de similitud prácticamente no varía cuando se clasifican las ramas al interior de la industria utilizando la taxonomía presentada por Katz y Stumpo (2001). Dichos autores agrupan las actividades según la intensidad de uso de factores en: intensivos en ingeniería, automóviles, alimentos, bebidas y tabaco, otras ramas intensivas en recursos naturales e intensivos en mano de obra.

Dado que la participación de esos agregados no se modifica sustancialmente, el índice de similitud de estructuras entre 2006 y 1996 es de sólo 4,6. En efecto, mientras la mitad de la ocupación industrial corresponde en casi todo el período a alimentos y otros sectores intensivos en recursos naturales, algo menos de un 30% del empleo es explicado por los sectores intensivos en mano de obra, y el resto corresponde a las actividades intensivas en ingeniería y al complejo automotor. En ese marco de reducidos cambios se destaca, luego de la devaluación, un incremento de los dos últimos agregados mencionados –relativamente más intensivos en conocimiento–, un menor peso de alimentos y de los intensivos en mano de obra y un leve incremento del resto de los bienes intensivos en recursos naturales.

CUADRO 3
ESTRUCTURA DEL EMPLEO INDUSTRIAL SEGÚN INTENSIDAD DE USO DE FACTORES.
Período 1996 y 2006 (%)

Tipología de ramas	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Intensivos en ingeniería	17,0	17,4	17,3	17,1	16,8	16,2	15,5	16,5	17,4	18,3	18,6
Complejo automotor	6,1	6,5	6,3	5,5	5,4	5,3	5,0	4,8	5,2	5,5	5,8
Alimentos	29,4	28,6	28,6	29,5	29,5	30,5	31,8	30,3	29,5	28,1	27,4
Otros intensivos en recursos naturales	19,6	19,7	19,8	19,7	19,5	19,4	19,8	20,0	20,0	20,0	20,0
Intensivos en mano de obra	27,9	27,9	28,0	28,3	28,7	28,6	27,9	28,4	28,0	28,2	28,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, en base al SIJP.

La evolución post devaluación del empleo de las ramas intensivas en ingenierías se presenta como un caso a seguir dado que si bien no alcanza a modificar la estructura del empleo total, ya que parte de bajos niveles iniciales, puede representar una futura transformación de la estructura del empleo. Distinto es el caso del empleo del complejo automotor, que si bien

presenta una tasa de crecimiento superior a la del empleo total, está recuperando la participación que tuviera a mediados de la década de 1990.

En resumen, los resultados obtenidos en esta sección no permitirían establecer que el cambio en el régimen macroeconómico emergente, luego de la salida de la Convertibilidad y en el marco de un nuevo conjunto de precios relativos y rentabilidades sectoriales, habría producido cambios en el perfil de especialización productiva del país y de la demanda de trabajo. Es preciso considerar que esta hipótesis se refiere al comportamiento “a régimen” (*steady state*) y no necesariamente a la etapa de transición. Una cuestión adicional, que desconocemos, es el tiempo que toman los procesos de cambio en las estructuras del empleo para hacerse evidentes de manera sustancial.¹⁶

Puede señalarse, sí, que la evidencia empírica muestra que, en el período 2003-2006, el crecimiento difundido a toda la economía y la convergencia en las tasas de crecimiento sectoriales llevaron a que se detuviera el proceso de pérdida de participación del empleo industrial, estabilizando el perfil sectorial del empleo vigente en el año 2001.

5. Participación femenina en el empleo sectorial y su evolución

En esta sección se analizará en qué medida los cambios observados en la demanda laboral entre los años 2002 y 2006 podrían configurar un mercado de trabajo con menor segregación por género. En primer lugar, se realizará un análisis agregado; luego, se presentará una caracterización más detallada de los principales rasgos de la inserción sectorial de las mujeres. Por último, se analizará la inserción de las mujeres en la industria según intensidad de uso de factores.

I. Modificaciones en la tasa de feminización del empleo y cambio de la estructura sectorial del empleo

En un contexto de escasa variación de la tasa de feminidad a lo largo del tiempo, la participación de las mujeres en el empleo asalariado total era de alrededor del 31% al comienzo de la crisis de 1998. Aumentó durante la fase de crisis y llegó a algo más de un tercio de la ocupación total, disminuyendo ligeramente durante la fase de recuperación asociada al nuevo régimen macroeconómico, para estabilizarse en torno al 34%, un nivel más elevado que el registrado en el período expansivo 1996-1997. Es decir, la tasa de feminidad presenta una tendencia creciente, con un componente contracíclico.

En ese marco general, existen fuertes diferencias sectoriales en la tasa de feminidad del empleo. Por un lado, la participación de las mujeres en el empleo industrial se mantiene prácticamente inalterada (alrededor del 18%) en un nivel significativamente inferior al promedio. En el sector del comercio, la tasa de feminidad presenta un nivel relativamente similar al promedio (alrededor de un tercio), creciendo durante todo el período y particularmente en la etapa de crisis. Finalmente, en servicios las mujeres alcanzan la máxima participación, pasando del 40,4% en el año 1996 al 43% en 2002 y reduciéndose al 41,7% en 2006. El empleo de las mujeres en este sector de actividad presenta un claro comportamiento contra cíclico, dado que es el que concentra actividades que tienen una menor elasticidad del empleo frente a la evolución del producto, como son la salud y la educación, y que a su vez aglutinan un importante volumen de empleo femenino.

¹⁶ La transición habría culminado en 2005, cuando se alcanzó el PIB de 1998. El mayor empleo por unidad de PIB (la menor productividad media de los ocupados) entre ambos momentos (II.98-IV.04) tampoco brinda evidencia convincente de una modificación estructural importante, ya que es producto de lo ocurrido durante la recesión (II.98-II.02), momento a partir del cual comienza a elevarse la productividad media (Beccaria *et al.*, 2005).

Desde otra perspectiva, se puede indicar que el proceso de feminización del empleo asalariado registrado en el sector privado se produjo paralelamente al proceso de tercerización del empleo industrial. En efecto, en el período 1996-2006, a medida que el empleo industrial, caracterizado por una baja presencia de empleo femenino, perdió peso a expensas de una mayor participación del empleo en servicios y en comercio, donde las mujeres tienen una mejor inserción, la tasa de feminidad del agregado se incrementó. Por su parte, a partir del año 2003, cuando se detiene el proceso de desindustrialización del empleo, también se detiene el proceso de feminización agregado.

CUADRO 4
TASA DE EMPLEO FEMENINO EN EL EMPLEO ASALARIADO REGISTRADO TOTAL

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Diferencia en la participación		
												2001-2004	2001-2006	1998-2006
Industria	17,9	17,9	18,2	18,4	18,6	18,7	18,4	18,4	18,3	18,4	18,4	-0,39	-0,30	0,24
Comercio	28,5	28,9	29,7	30,3	30,9	31,4	31,2	31,1	31,4	31,8	32,4	0,05	1,07	2,75
Servicios	40,4	40,3	40,3	40,9	41,8	42,4	43,0	42,3	41,9	41,6	41,7	-0,49	-0,75	1,39
Total	31,2	31,4	31,7	32,4	33,4	34,1	34,5	33,9	33,7	33,6	33,9	-0,42	-0,20	2,24

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, en base al SIJP.

Para evaluar en qué medida los cambios registrados en la tasa de feminidad se explican por cambios en la estructura sectorial del empleo o por una mayor feminización de las ramas,¹⁷ se utilizaron dos herramientas analíticas de descomposición de diferencias: el índice de Duncan y un análisis estructural-diferencial.

En primera instancia, se analizaron las firmas empleadoras durante el período bajo estudio, comparando entre extremos para los dos subperíodos considerados (1998-2001, 2001-2006) la variación en la composición por sexo según rama de actividad (a dos dígitos de la CIU). Esto se realizó mediante el cálculo del índice de Duncan¹⁸ y comparando la posición absoluta y relativa de las distintas ramas. El ejercicio mostró resultados estables, indicando que no se registraron cambios sustantivos en la tasa de feminidad a nivel de cada una de las ramas de actividad (ver Cuadro 5).

En segundo lugar, se desarrolló un análisis estructural diferencial. Como se ha mencionado, en el período comprendido entre 1998 y 2001, la participación de las mujeres en el empleo total se incrementó en 2,44 puntos (cambio en la brecha). Esta variación se explicó en un 60% por un efecto estructural, es decir, la mencionada pérdida de participación del empleo industrial, poco femenino, a expensas de una mayor participación del empleo en los servicios,

¹⁷ En términos generales, un crecimiento en la tasa de feminidad promedio del empleo puede producirse por dos efectos: i) un mayor crecimiento del peso de las actividades con mayor tasa de feminidad (efecto estructural); ii) la mayor incorporación de las mujeres en las actividades económicas debido a cambios en los comportamientos de los empresarios que ahora demandan más mujeres (efecto diferencial). Un tercer efecto combinado es iii) el sentido del cambio en la estructura (covarianza) que, en caso de ser positivo, indica que las ramas que ganan peso en la estructura son aquellas que se feminizan; y, viceversa, las ramas que pierden peso en la estructura son las que se “desfeminizan”.

$$D = \left(\frac{1}{2}\right) \sum_i |\%m_{it} - \%f_{it}|$$

¹⁸ El índice de disimilitud o índice de Duncan (con m = varones; f = mujeres; i = ocupación y t = tiempo) muestra el porcentaje de mujeres (o varones) que deben cambiar sus ocupaciones para tener la misma distribución ocupacional que los varones (o mujeres). Este índice es sensible al número de ramas que se incluyen en el cálculo.

sector que brinda mayores oportunidades laborales a las mujeres. El 40% restante de dicha mejora en la inserción laboral de las mujeres se explica por cambios de comportamiento a nivel de cada rama de actividad.

CUADRO 5
ÍNDICE DE DUNCAN Y ESTRUCTURAL-DIFERENCIAL. 2 DÍGITOS DE LA CIU

	Duncan	Período	Cambio en la brecha	Estructura	Feminización de las ramas	Covarianza	% Efecto Estructura
1998	0,71	1998-2001	2,44	1,46	0,95	0,03	59,6
2001	0,70	2001-2006	-0,20	-0,32	0,20	-0,08	161,1
2006	0,69	1998-2006	2,24	1,13	1,14	-0,03	50,6

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, en base al SIJP.

En el período 2001-2006, como se ha mencionado, la tasa de feminidad del empleo se mantuvo estable, con una leve contracción de 0,2 puntos porcentuales, que se explica por el cambio en la estructura sectorial del empleo. Más aún, el efecto del cambio neutraliza una suave tendencia hacia la feminización del empleo a nivel de cada rama.

Al tomar el período completo, 1998-2006, puede concluirse que el cambio en la tasa de feminidad del empleo registrado en el período tuvo lugar en los años de la Convertibilidad, proceso que se explicó en proporciones similares tanto por el cambio en la estructura sectorial del empleo como por mejoras de la inserción laboral de las mujeres en ramas no tradicionales.

Estos resultados van en línea con nuestra segunda hipótesis, enunciada al comienzo: el proceso de feminización del empleo que se observó en el período 1996-2001, se detuvo debido a las modificaciones en la estructura sectorial del empleo, que incluso compensaron, en el agregado, los procesos de feminización que se produjeron a nivel de las ramas.

II. Caracterización de la inserción sectorial de las mujeres

Una vez analizada la evolución de la participación de las mujeres en el agregado de los sectores bajo estudio, interesa conocer particularidades de la dinámica de subsectores y de ramas, que atravesaron procesos de cambio que por su magnitud y/o intensidad no llegan a trascender en el agregado.

La feminización de las ramas de servicios es elevada: algunas duplican la tasa de feminidad del conjunto de la economía; en otras la participación del empleo femenino es incipiente, ocupando sólo la tercera parte del promedio del sector. Entre las primeras se encuentran Enseñanza y Servicios sociales y de la salud, y en el segundo grupo Transporte, almacenamiento y comunicaciones.

En algunos de estos sectores, la tasa de feminidad ha aumentado notablemente en el período 1996-2006. Uno de ellas es la rama de Intermediación financiera, que ha atravesado un proceso de feminización sostenido en el período, fenómeno que no sólo se observó en la Argentina sino que también se ha registrado en otros países de América Latina (Rico y Marco, 2006; Espino, 2005; Quiñones Montoro, 2005). La participación del empleo femenino pasó de 38,1% en 1996 a 45,8% en 2006, subsistiendo una brecha salarial entre varones y mujeres mayor que en el promedio de los servicios. Otra rama en la que las mujeres han ganado participación en el período es Hoteles y restaurantes, donde la participación femenina en el empleo era apenas superior al 33% a inicios del período y se incrementó al 40,1% en 2006.

Un aspecto interesante del sector servicios es la existencia de una gran disparidad entre las brechas salariales de las ramas. Por un lado, Enseñanza es la única rama donde las mujeres reciben remuneraciones superiores a los hombres; no obstante, las remuneraciones de los varones

están niveladas con las de las mujeres en valores muy bajos. En efecto, junto con Hoteles y restaurantes, esta es la rama que presenta las remuneraciones más bajas.¹⁹

CUADRO 6
TASA DE EMPLEO FEMENINO POR SECTOR

Sector	Tasa de feminidad					Diferencia				
	1996	1998	2001	2004	2006	1996-1998	1999-2001	2001-2006	1996-2006	
D	Industrias manufactureras	17,9	18,2	18,7	18,3	18,4	0,3	0,5	-0,3	0,5
G	Comercio y reparaciones	28,5	29,7	31,4	31,4	32,4	1,2	1,7	1,1	4,0
Servicios		40,4	40,3	42,4	41,9	41,7	-0,1	2,1	-0,8	1,3
H	Hoteles y restaurantes	33,5	36,1	38,6	39,3	40,1	2,5	2,5	1,6	6,6
I	Transporte, almacenamiento y comunicaciones.	11,1	12,1	14,3	14,1	14,8	1,0	2,2	0,5	3,7
J	Intermediación financiera	38,1	41,5	44,3	44,4	45,8	3,4	2,7	1,5	7,7
K	Servicios empresariales	33,5	33,7	34,7	32,7	33,3	0,2	1,1	-1,4	-0,1
M	Enseñanza	71,9	74,6	74,6	74,1	73,8	2,7	0,0	-0,8	1,8
N	Servicios sociales y de salud	73,0	73,3	73,9	73,5	73,1	0,3	0,6	-0,8	0,1
O	Otras actividades de servicios	39,4	41,0	42,6	42,7	43,2	1,6	1,7	0,6	3,8

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, en base al SIJP.

CUADRO 7
REMUNERACIONES BRUTAS SEGÚN SEXO Y BRECHA SALARIAL, 2006

Sector	Mujeres	Hombres	Total	Brecha	
	Salario medio en \$				
D	Industrias manufactureras	1.955	2.503	2.322	0,22
G	Comercio y reparaciones	1.424	1.739	1.581	0,18
Servicios		1.606	2.180	1.877	0,26
H	Hoteles y restaurantes	1.262	1.415	1.289	0,11
I	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	2.172	2.639	2.511	0,18
J	Intermediación financiera	2.815	4.055	3.375	0,31
K	Servicios empresariales	1.495	1.903	1.712	0,21
M	Enseñanza	1.312	1.304	1.287	-0,01
N	Servicios sociales y de salud	1.614	1.940	1.669	0,17
O	Otras actividades de servicios	1.457	1.866	1.631	0,22

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, en base al SIJP.

¹⁹ Los datos del SIJP no permiten el cálculo de salarios horarios, lo que brindaría la posibilidad de refinar el cálculo de brechas salariales entre varones y mujeres.

Los resultados muestran, por un lado, una cierta estabilidad de la participación femenina a nivel agregado, dando lugar a una estructura ocupacional que reproduce una división del trabajo tradicional, en la cual tanto la enseñanza como los servicios sociales y de la salud (donde el 75% son mujeres) son actividades claramente femeninas. Estos son los sectores típicos en los que se extienden fuera del espacio doméstico los roles reproductivos y de cuidado, tradicionalmente asignados a las mujeres. Por el contrario, en ramas en las que supuestamente los requerimientos de fuerza física son centrales en la contratación, como transporte y almacenaje, la presencia femenina es mínima. Sin embargo, en el período hubo sectores en los que la participación femenina en el empleo ha presentado avances valiosos.

Si bien en el sector servicios se da la mayor participación femenina en el empleo, también es el que presenta la mayor brecha salarial, de 26% en 2006.²⁰

La participación de las mujeres en el sector del comercio presenta una evolución muy dinámica en el período, con un nivel relativamente similar al promedio (alrededor de un tercio del empleo total). Creció durante todo el período, pasando desde el 28,5% del empleo de la rama en 1996 hasta el 32,4% en 2006, lo que derivó en un incremento de cuatro puntos porcentuales de las mujeres en la rama. Su evolución estuvo inversamente relacionada con el ciclo, presentando el mayor incremento en la etapa de crisis y un leve crecimiento en el período expansivo posterior. En términos de brechas salariales, en este sector las mujeres presentan la menor disparidad salarial frente a los empleados hombres.

La industria sigue siendo un sector con una importante presencia, a pesar de haber perdido peso a favor del sector servicios y haber disminuido su importancia en términos relativos. En los últimos quince años, varias ramas de actividad han pasado por un proceso de modernización y reestructuración que incluye la incorporación de nuevas pautas organizacionales y cambios tecnológicos, que requieren de una serie de competencias y actitudes de los trabajadores para sobrevivir en ambientes reestructurados. En este marco, la participación femenina se habría visto alentada por los cambios tecnológicos y organizacionales que tuvieron lugar en el sector (Raithelhuber y Weller, 2005).

Si bien la participación de las mujeres en el empleo industrial (18,4%) es menor a la de los sectores de servicios y comercio, se destacan ramas donde hay una presencia elevada y sostenida en el tiempo. Entre ellas se distinguen algunas que tradicionalmente han estado abiertas al empleo femenino como Confecciones (con una tasa de feminidad del 59,9%), Productos textiles (27,9%) y Edición (26,7%), junto con otras relativamente más intensivas en conocimiento como Maquinaria de oficina (29,1%), Radio y TV (26,1%) e Instrumentos médicos (23,2%). La brecha salarial en este sector se encuentra en un punto intermedio: la baja participación femenina en el empleo viene acompañada de una diferencia salarial de 22%, inferior a la de servicios.

A su vez, en el período 1996-2006, existió un importante dinamismo en la participación femenina en ramas como Productos de petróleo, Maquinaria de oficina, Edición, Tabaco y Productos químicos, entre otras, que vieron incrementada la proporción del empleo femenino en el total.

Más allá de la incipiente y creciente inserción de las mujeres en el empleo en ciertas ramas de la industria, la mayor parte del empleo femenino se ha concentrado históricamente en unas pocas. Para el año 2006, el 63% del total de las mujeres que trabajaban en la industria lo

²⁰ Debe notarse que este análisis de brecha salarial no controla por niveles de capital humano, horas trabajadas, edad, antigüedad, etc., por lo que puede explicarse por alguno o todos de estos factores. Es posible especular que las mujeres no sólo tienen dificultades para acceder a las posiciones de mayores retribuciones, sino también que la población de asalariadas presente una menor antigüedad en el empleo, y por lo tanto menores remuneraciones, debidas a la reciente incorporación. Para un análisis en base a la EPH, ver Esquivel (2007).

hacían en cuatro ramas: Alimentos (27,8%), Confecciones (13,9%), Productos químicos (12,3%) y Productos textiles (9,1%).

CUADRO 8
TASA DE FEMINIDAD Y VARIACIÓN DEL EMPLEO TOTAL
EN LAS RAMAS DE LA INDUSTRIA

Rama	Tasa de feminidad (1)				Variación de (1)			Var del empleo total 2001-2006
	1996	1998	2001	2006	1996-2001	2001-2006	1996-2006	
15 Alimentos	18,0	18,6	18,3	18,5	0,3	0,1	0,5	17,7%
16 Tabaco	15,0	13,8	12,6	18,4	-2,4	5,8	3,4	42,3%
17 Productos textiles	29,9	30,1	29,8	27,9	-0,2	-1,9	-2,1	37,2%
18 Confecciones	60,7	61,5	62,1	59,9	1,4	-2,2	-0,8	49,1%
19 Cuero	23,1	23,3	22,2	21,4	-0,9	-0,8	-1,6	23,5%
20 Madera	5,6	5,6	6,2	6,1	0,6	-0,1	0,5	39,8%
21 Papel	13,6	14,2	13,2	13,0	-0,4	-0,2	-0,6	29,7%
22 Edición	23,1	24,9	27,2	26,7	4,2	-0,5	3,7	4,9%
23 Productos de petróleo	10,7	11,6	15,2	18,9	4,5	3,7	8,3	17,8%
24 Productos químicos	24,0	24,4	26,3	27,1	2,3	0,8	3,1	22,0%
25 Productos de caucho y plástico	15,0	14,4	14,2	13,3	-0,9	-0,9	-1,8	36,0%
26 Otros minerales no metálicos	6,4	6,5	7,3	7,6	0,9	0,3	1,3	29,4%
27 Metales comunes	4,8	4,9	5,4	6,1	0,6	0,7	1,3	29,6%
28 Otros productos de metal	8,7	8,2	8,5	8,1	-0,2	-0,5	-0,6	49,3%
29 Maquinaria y equipo	9,2	9,7	10,5	9,5	1,3	-1,0	0,3	52,7%
30 Maquinaria de oficina	22,4	24,9	25,2	29,1	2,7	4,0	6,7	65,7%
31 Aparatos eléctricos	14,0	13,7	12,6	12,3	-1,4	-0,3	-1,7	31,0%
32 Radio y televisión	25,0	25,3	24,2	26,1	-0,8	1,9	1,1	-9,7%
33 Instrumentos médicos	23,3	23,2	23,5	23,2	0,2	-0,3	-0,1	37,6%
34 Automotores	7,0	8,4	8,8	9,2	1,8	0,4	2,2	38,5%
35 Otros equipo de transporte	8,5	7,7	12,9	6,7	4,4	-6,1	-1,8	56,0%
36 Muebles	15,0	15,0	16,1	16,8	1,1	0,7	1,8	27,6%
Total industria	17,9	18,2	18,7	18,4	0,8	-0,3	0,5	29,8%

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, en base al SIJP.

En relación con las actividades industriales que presentan crecimiento del empleo en un contexto de tipo de cambio alto, no es posible establecer una conducta homogénea respecto a la participación de las mujeres en el empleo total. Esta conducta se manifiesta tanto en los sectores de mayor competitividad internacional como en los que dirigen mayoritariamente su producción al mercado interno, de acuerdo con los niveles que históricamente ha tenido dicha participación.

En efecto, el análisis general puede subdividirse en grupos de sectores industriales. El primero es el de aquellas ramas de la industria donde el empleo crece a una tasa mayor al empleo industrial (que creció el 28%) después de la salida de la Convertibilidad y, a la vez, la evolución de la participación femenina es superior a la del conjunto de la industria (la tasa de feminidad de la industria se contrajo 0,3 puntos porcentuales entre 2001 y 2006). Ocho ramas presentan este comportamiento: Tabaco, Maquinaria de oficina, Metales comunes, Automotores, Otros minerales no metálicos, Madera, Papel e Instrumentos médicos. La particularidad de este grupo es que estas últimas tres ramas han disminuido levemente su tasa de feminidad, pero menos que la industria en su conjunto.

Dentro del grupo de los sectores que presentaron un crecimiento del empleo inferior al de la industria y en los que a su vez la evolución de la participación femenina es superior a la del conjunto de la industria se ubican cinco ramas: Productos de petróleo, Radio y TV, Productos

químicos, Muebles y Alimentos. A pesar de haber perdido participación en el empleo industrial, dichas ramas han modificado su demanda de personal incorporando relativamente más mujeres que hombres en el período. El caso de Productos de petróleo resulta particularmente interesante, dado que ha presentado una evolución creciente de la participación femenina en el empleo, partiendo desde una baja tasa de feminidad del 10,7% en 1996 hasta alcanzar la media industrial a fin del período. La diversidad de complejidad tecnológica y tipo de proceso productivo de las ramas de estos dos grupos habla de una inserción de las mujeres en el empleo que evoluciona, aunque lentamente, hacia sectores de la industria menos tradicionales.

CUADRO 9
PARTICIPACIÓN EN EL EMPLEO FEMENINO INDUSTRIAL,
VARIACIONES Y SALARIO MEDIO

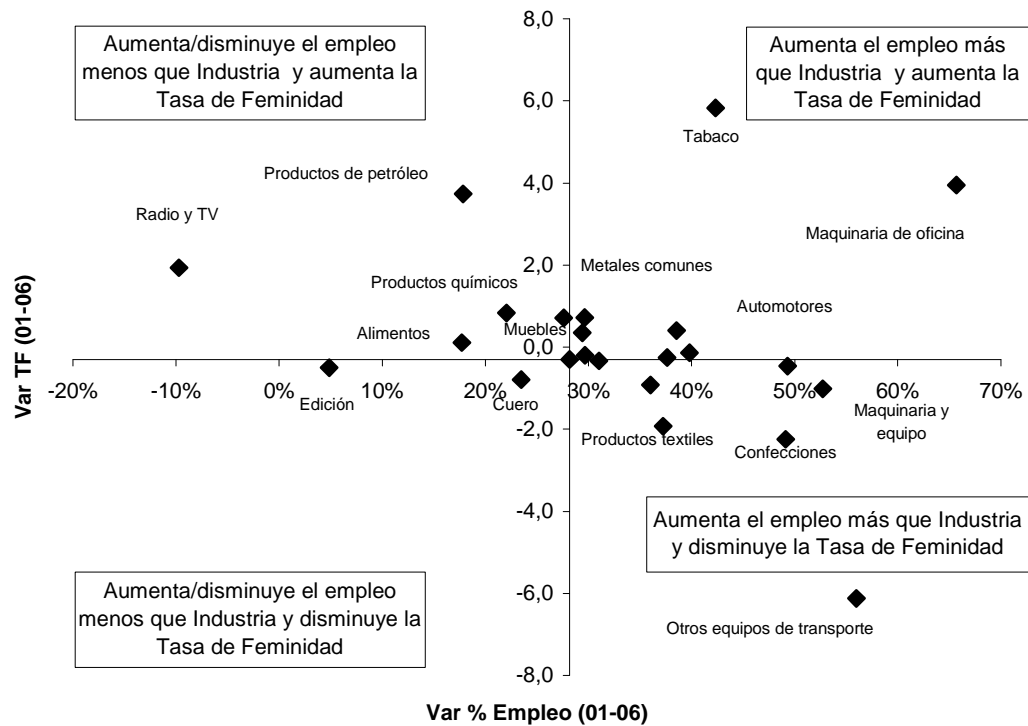
Rama		Part. en empleo fem industrial (2)				Variación de (2)			Salario Medio 2006 (\$)
		1996	1998	2001	2006	1996- 2001	2001- 2006	1996- 2006	
15	Alimentos	30,1	29,3	29,6	27,8	-0,5	-1,8	-2,3	2.880
16	Tabaco	0,5	0,4	0,4	0,7	-0,1	0,3	0,2	2.066
17	Productos textiles	10,1	9,9	8,9	9,1	-1,2	0,2	-1,0	1.341
18	Confecciones	13,2	13,0	12,2	13,9	-1,0	1,7	0,7	1.441
19	Cuero	5,2	4,8	4,5	4,2	-0,8	-0,3	-1,0	1.006
20	Madera	0,8	0,8	0,9	1,0	0,1	0,1	0,2	1.194
21	Papel	2,2	2,2	2,0	2,1	-0,2	0,0	-0,2	2.317
22	Edición	5,4	6,4	7,7	6,3	2,3	-1,4	0,9	2.255
23	Productos de petróleo	0,5	0,5	0,9	1,0	0,4	0,1	0,5	5.550
24	Productos químicos	10,9	11,1	12,3	12,3	1,4	0,0	1,4	3.549
25	Productos de caucho y plástico	4,0	3,9	3,8	3,8	-0,2	0,0	-0,1	1.995
26	Otros minerales no metálicos	1,3	1,3	1,3	1,4	0,0	0,1	0,1	2.093
27	Metales comunes	1,0	1,0	1,0	1,2	0,0	0,2	0,2	3.307
28	Otros productos de metal	3,0	3,1	2,9	3,2	-0,2	0,3	0,2	1.564
29	Maquinaria y equipo	2,6	2,7	2,6	2,8	0,0	0,2	0,3	2.098
30	Maquinaria de oficina	0,1	0,2	0,2	0,3	0,1	0,1	0,1	1.666
31	Aparatos eléctricos	1,4	1,3	1,1	1,1	-0,3	0,0	-0,3	2.077
32	Radio y televisión	1,4	1,3	1,2	0,9	-0,2	-0,3	-0,5	3.590
33	Instrumentos médicos	0,8	0,8	0,8	0,8	0,0	0,1	0,1	1.947
34	Automotores	2,5	3,1	2,6	3,0	0,1	0,4	0,5	2.839
35	Otros equipo de transporte	0,4	0,3	0,5	0,3	0,1	-0,2	0,0	1.825
36	Muebles	2,7	2,8	2,7	2,8	0,0	0,2	0,1	1.508
Total industrial		100	100	100	100				2.137

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, en base al SIJP.

Por su parte, son siete las ramas donde el empleo creció más que en el promedio industrial, pero disminuyó la participación del empleo femenino en el período: Otros equipos de transporte, Maquinaria y equipo, Confecciones, Otros productos de metal, Productos textiles, Productos de caucho y plástico y Aparatos eléctricos. Aun cuando incrementaron su demanda de personal, estas ramas han incorporado relativamente más mano de obra masculina que femenina. Los casos más paradigmáticos son los de ramas que tradicionalmente han presentado una fuerte presencia femenina, como el de Confecciones y Productos textiles. Por último, las ramas en las que creció o disminuyó el empleo menos que la media de la industria y bajó la tasa de feminidad son Cuero y Edición.

En el Gráfico 7 se distribuyen las ramas según la evolución de la participación femenina y del empleo entre 2001 y 2006. Los ejes cruzan en los valores de los incrementos de ambas variables para el total de la industria; por lo tanto, los cuadrantes separan a las ramas según los grupos definidos previamente.

GRÁFICO 7
VARIACIÓN DE LAS TASAS DE FEMINIDAD Y EMPLEO EN RELACIÓN
CON LA VARIACIÓN DE LA INDUSTRIA, 2001 Y 2006



Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, en base al SIJP.

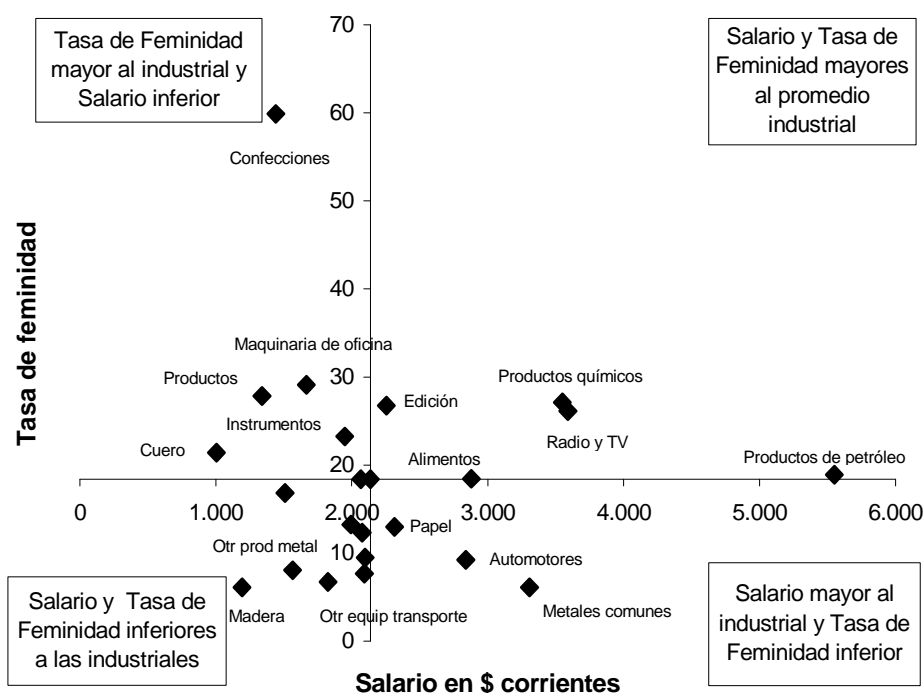
Este análisis pone en evidencia que, si bien a nivel agregado la participación femenina en la industria no se ha modificado significativamente en la post-convertibilidad, al hacer la indagación por rama se identifican comportamientos alentadores. En la mayor parte de las ramas existió un incremento de la participación femenina mayor a la de la industria (que disminuyó), fenómeno que abarca a varios sectores en los que las mujeres han tenido escaso peso históricamente. La caída en la tasa de feminidad de la industria en el período se explica por la disminución de la participación femenina en ramas tradicionalmente femeninas (Confecciones, Productos textiles y Edición) que son las que más empleo femenino concentran.

Otro aspecto a tener en cuenta respecto de los sectores donde obtienen empleo las mujeres es el salario medio, que sirve como una medida indirecta de la calidad del empleo de la rama. En este sentido, resulta muy alentadora la evolución de la participación de las mujeres, dado que las ramas en las que presentaron mejor evolución son aquellas con salario promedio más elevado. Los casos de Productos de petróleo, Productos químicos y Radio y TV son ejemplos de ello: ofrecen un salario sustancialmente superior al promedio de la industria, presentan una participación femenina también superior y a su vez han incrementado el peso relativo de las mujeres dentro de sus planteles de personal. Partiendo desde niveles más bajos de inserción

femenina, otras dos ramas de elevado salario promedio también incrementaron la contratación de mujeres en el período: Automotores y Metales comunes.

Respecto del salario medio pagado en las ramas y la participación femenina en las mismas, se da un resultado paradójal. Si bien ha aumentado la participación femenina en el empleo de ramas que presentan los salarios promedio más elevados (Productos de petróleo, Productos químicos y Radio y TV), son estos sectores de la industria los que presentan una mayor brecha de ingresos entre hombres y mujeres. Similar es el caso de las ramas del sector servicios. Esto habla de una mayor inserción acompañada por una todavía presente segregación de género expresada en el nivel salarial.

GRÁFICO 8
TASA DE FEMINIDAD Y SALARIO PROMEDIO, 2006
(en \$ corrientes)



Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, en base al SIJP.

Por el contrario, aquellas ramas en las que las mujeres perdieron participación, como Confecciones y Productos textiles, presentan un salario inferior al promedio de la industria. Ello sugeriría un desplazamiento, aunque tímido, del empleo femenino desde ramas de baja calidad relativa hacia sectores de la industria con mejores condiciones de trabajo.

III. Inserción de las mujeres en la industria según intensidad de uso de factores

La participación de las mujeres en el empleo industrial presenta grandes diferencias respecto a la de los hombres. De acuerdo a la taxonomía presentada por Katz y Stumpo (2001) que clasifica las ramas de la industria según la intensidad de uso de los factores, el empleo de las mujeres se concentra en aquellas más intensivas en mano de obra y en Alimentos. La diferencia respecto a los hombres es notoria, mientras que en el 2006 sólo el 24% del empleo masculino se concentra en las ramas intensivas en mano de obra, el 46% de las empleadas totales de la industria están en esas

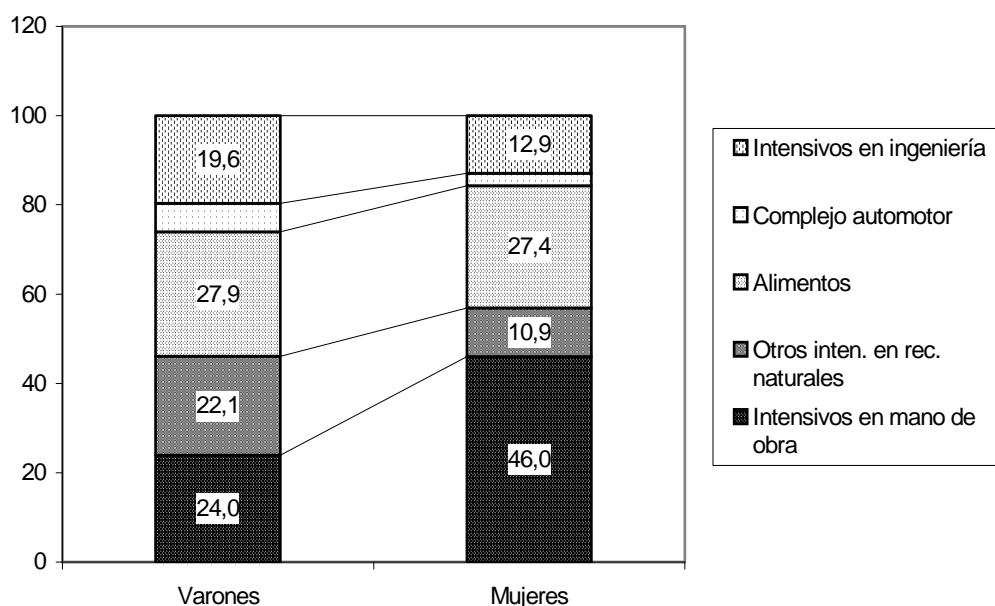
ramas. También es importante la diferencia entre del empleo de mujeres y varones en las ramas intensivas en tecnología, concentran el 19,6% del empleo masculino y sólo el 12,9% del femenino.

CUADRO 10
EVOLUCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DEL EMPLEO FEMENINO INDUSTRIAL
SEGÚN INTENSIDAD DE USO DE FACTORES. PERÍODO 1996 Y 2006

Tipología de ramas	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Var % del empleo 06-02
Intensivos en ingeniería	11,8	12,1	12,2	12,2	12,3	12,2	11,9	11,5	12,0	12,5	12,9	55%
Complejo automotor	2,4	2,8	3,0	2,6	2,5	2,5	2,5	2,4	2,5	2,7	2,8	63%
Alimentos	29,7	29,3	28,7	29,2	28,8	28,9	30,3	30,0	29,0	28,0	27,4	29%
Otros intensivas en recursos naturales	10,4	10,3	10,3	10,4	10,4	10,4	11,0	11,1	11,0	11,0	10,9	42%
Intensivos en mano de obra	45,7	45,6	45,8	45,6	46,0	46,0	44,4	45,0	45,5	45,9	46,0	48%
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	43%

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, en base al SIJP.

GRÁFICO 9
EMPLEO INDUSTRIAL SEGÚN INTENSIDAD DE USO DE FACTORES,
VARONES Y MUJERES. AÑO 2006



Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, en base al SIJP.

Si bien sigue siendo baja la participación del empleo femenino en las ramas más intensivas en ingeniería y el complejo automotor, la tasa de crecimiento del empleo femenino en esas áreas es más elevada (55% y 63%, respectivamente) que en el promedio de la industrial (43%). Sin embargo, el hecho de partir de una estructura tan disímil a la del conjunto del empleo, hace pensar que el proceso de cambio estructural del empleo femenino a favor de las ramas más intensivas en conocimiento es, aún, un fenómeno lento y de largo plazo.

6. Conclusiones

A partir del año 2003, luego de la devaluación del peso y del inicio de una nueva fase expansiva del ciclo económico, se evidenciaron fuertes modificaciones en el mercado de trabajo. Esta etapa (2003-2006) muestra un crecimiento muy significativo del empleo (41%) manifestando, contrariamente a lo ocurrido durante la última fase de crecimiento de la convertibilidad, una fuerte asociación entre dinámica del empleo y evolución de la producción.

Hacia el año 2006, el promedio de asalariados registrados por empresas privadas en los sectores industria, comercio y servicios era de alrededor de 873 mil puestos más que el máximo alcanzado en 1998 y de 1,2 millones más que el número de ocupados en 2002. Se observó que, en el período 2003-2006, el crecimiento difundido a toda la economía y la convergencia en las tasas de crecimiento sectoriales llevaron a que se detuviera el proceso de pérdida de participación del empleo industrial, estabilizando el perfil sectorial del empleo vigente en el año 2001. Estos resultados, sin embargo, no respaldan la hipótesis inicial, que establecía que el cambio en el régimen macroeconómico emergente, luego de la salida de la Convertibilidad con un nuevo conjunto de precios relativos y de rentabilidades sectoriales, induciría cambios en el perfil de especialización productiva del país y de la demanda de trabajo.

En este contexto, la evolución del mercado de trabajo en forma agregada muestra que sólo el 44% del total de puestos de trabajo creados en 2006 (registrados y no registrados) fueron ocupados por mujeres, lo que resultó en un empeoramiento relativo de sus condiciones de inserción respecto a los varones. Por su parte, la estabilidad de la tasa de actividad, en el período 2003-2006, llevó a que la tasa de desempleo femenino se redujera menos, recomponiéndose la tradicional brecha de género, que se había revertido sólo coyunturalmente durante la crisis (momento en el cual las tasas de desempleo se habían igualado para ambos sexos en niveles muy elevados).

En este período, el proceso de feminización del empleo observado en la segunda mitad de la década del noventa se detuvo. Si bien fueron pequeñas las modificaciones registradas en la composición del empleo por sector económico, estas tuvieron un sentido desfavorable al proceso de feminización e incluso neutralizaron una suave tendencia hacia la feminización verificada en las ramas no tradicionales. Por ejemplo, el incremento en la participación del empleo industrial, sector donde es baja la proporción de mujeres, aportó a la disminución de la tasa de feminidad agregada.

Se observaron fuertes diferencias sectoriales en la tasa de feminidad del empleo. Por un lado, la participación de las mujeres en el empleo industrial se mantiene prácticamente inalterada durante el período (alrededor del 18%) en un nivel significativamente inferior al promedio. La participación de las mujeres en el sector del *comercio* presenta un nivel relativamente similar al promedio (alrededor de un tercio); crece durante todo el período, presentando el mayor incremento en la etapa de crisis y un crecimiento leve en el período expansivo. Finalmente, en *servicios* las mujeres alcanzan la máxima participación, pasando del 40,4% en el año 1996 al 43% en 2002, y disminuyendo a 41,7% en 2006.

Otra medida que habla de la segregación de género es la brecha salarial entre ambos sexos. Analizando sectorialmente este fenómeno, apreciamos que si bien en el sector servicios se da la mayor participación femenina en el empleo, también es el que presenta la mayor brecha salarial, del 26% en 2006. El caso de la industria se encuentra en un punto intermedio: la baja participación femenina en el empleo viene acompañada de una diferencia salarial del 22%. Por último las mujeres empleadas en el comercio presentan la menor disparidad salarial frente a los empleados hombres. Por lo tanto, desde una perspectiva agregada, se observa una clara segregación ocupacional de carácter horizontal, que se refleja tanto en la baja tasa de feminidad como en la brecha salarial existente, que opera a lo largo de la estructura productiva.

La feminización de las ramas de servicios es elevada; algunas ramas duplican la tasa de feminización del conjunto de la economía, aunque en otras la participación del empleo femenino es incipiente, ocupando sólo la tercera parte del promedio del sector. Los resultados muestran, por un lado, una cierta estabilidad de la participación femenina a nivel agregado del sector servicios, dando lugar a una estructura ocupacional que reproduce una división del trabajo tradicional, en la cual, tanto la Enseñanza (donde cada cuatro ocupados, tres son mujeres) como los Servicios sociales y de la salud (las mujeres constituyen el 73% de las ocupadas) son actividades claramente feminizadas.

La participación de las mujeres en el sector comercio presenta una evolución muy dinámica en el período, con un nivel relativamente similar al promedio (alrededor de un tercio del empleo total). Creció durante todo el período, pasando desde el 28,5% del empleo de la rama en 1996 hasta el 32,4% en 2006, un incremento de cuatro puntos en la participación de la rama.

Si bien la participación de las mujeres en el empleo industrial (18,4%) es menor a la de los sectores servicios y comercio, se destacan ramas en las que existe una presencia elevada y sostenida en el tiempo. Para el año 2006, el 63% del total de las mujeres que trabajaban en la industria lo hacían en cuatro ramas: Alimentos (27,8%), Confecciones (13,9%), Productos químicos (12,3%) y Productos textiles (9,1%).

Dentro del grupo de los sectores que presentaron un incremento del empleo inferior al de la industria, y en los que a su vez la evolución de la participación femenina es superior a la del conjunto de la industria, se ubican cinco ramas: Productos de petróleo, Radio y TV, Productos químicos, Muebles y Alimentos. Estas ramas, a pesar de haber perdido participación en el empleo industrial, han modificado su demanda de personal, incorporando relativamente más mujeres que hombres en el período. El caso de Productos de petróleo resulta particularmente interesante, dado que ha presentado una evolución creciente de la participación femenina en el empleo, partiendo desde una baja tasa de feminidad del 10,7% en 1996 hasta alcanzar la media industrial a fin del período. La diversidad de complejidad tecnológica y tipo de proceso productivo de las ramas de estos dos grupos habla de una inserción de la mujer en el empleo que evoluciona, aunque lentamente, hacia sectores de la industria menos tradicionales.

Este análisis pone en evidencia que, si bien a nivel agregado la participación femenina en la industria no se ha modificado significativamente luego de la salida de la Convertibilidad, la indagación por rama permite identificar comportamientos alentadores. En algunas ramas se produjo un incremento de la participación femenina; esto incluye a sectores de la industria en los que las mujeres han tenido escaso peso históricamente. El otro rasgo interesante es que la caída en la tasa de feminidad de la industria en el período se explica por la disminución de la participación femenina en el empleo de aquellas ramas tradicionalmente femeninas (Confecciones, Productos textiles y Edición), que son las que más empleo femenino concentran.

Si bien se registra un proceso de crecimiento del empleo femenino en las ramas de la industria intensivas en ingeniería, el hecho de partir de una estructura tan disímil a la del conjunto

del empleo, hace que el proceso de cambio estructural del empleo femenino a favor de las ramas más intensivas en conocimiento sea aún, un fenómeno lento y de largo plazo.

Respecto del salario medio pagado en las ramas y la participación femenina en las mismas, se da un resultado paradójico. Si bien ha aumentado la participación femenina en el empleo de ramas que presentan los salarios promedio más elevados (Productos de petróleo, Productos químicos y Radio y TV), son estos sectores de la industria los que presentan una mayor brecha de ingresos entre hombres y mujeres. Similar es el caso de las ramas del sector servicios. Esto habla de una mayor inserción acompañada por una todavía presente segregación de género expresada en el nivel salarial.

Bibliografía

- Beccaria, L.; Esquivel, V. y Maurizio, R. (2005), “Empleo, salarios y equidad durante la recuperación reciente en Argentina”, en *Desarrollo Económico*, N° 178, Vol. 45, julio-septiembre, Buenos Aires.
- Benería, L. (2003), *Gender, development, and globalization: economics as if people mattered*, Nueva York, Routledge.
- Cerrutti, M. (2000), “Economic reform, structural adjustment and female labor force participation in Buenos Aires, Argentina”, en *World Development*, Vol. 28, N° 5.
- Contartese, D. y Maceira, V. (2006), “Diagnóstico sobre la situación laboral de las mujeres. Segundo trimestre de 2005”, en *Trabajo, ocupación y empleo*, N° 3, Buenos Aires, SSPTyEL, MTEySS.
- Cortés, R. (2003), “Mercado de trabajo, pobreza y género. El caso argentino, 1994-2002”, en Valenzuela, M. E. (comp.), *Mujeres, pobreza y mercado de trabajo. Argentina y Paraguay*, Santiago de Chile, OIT.
- Espino, A. (2005), “Sector financiero y empleo femenino. El caso uruguayo” Serie Mujer y Desarrollo N°64, Santiago de Chile, CEPAL.
- Esquivel, V. (2007), “Género y diferenciales de salarios en la Argentina”, en *Estudios estratégicos sobre trabajo y empleo en la Argentina*, Buenos Aires, MTEySS.
- Katz, J. (2006), *Tecnologías de la Información y la Comunicación e industrias culturales. Una perspectiva latinoamericana*, Serie Documentos de Proyectos N° 92, Santiago de Chile, CEPAL.
- Katz, J. y Stumpo, G. (2001), *Regímenes competitivos sectoriales, productividad y competitividad internacional*, Serie Desarrollo Productivo N° 103, Santiago de Chile, CEPAL.
- Kostzer, D; Perrot, B y Villafañe, S (2004), “Empleo y patrón de crecimiento económico” en *Trabajo, ocupación y empleo*, N° 1, Buenos Aires, SSPTyEL, MTEySS.
- Quiñones Montoro, M. (2005), *Demandas de capacitación del sector financiero. Sesgos de género y evaluación por competencias*, Serie Mujer y Desarrollo N° 61, Unidad Mujer y Desarrollo, Santiago de Chile, CEPAL.
- Raithelhuber, A. y Weller, J. (2005), *Reestructuración sectorial y cambios en las pautas de la demanda laboral*, Serie Macroeconomía del Desarrollo N° 38, División de Desarrollo Económico, Santiago de Chile, CEPAL.
- Rico, N. y Marco, F. (2006), *Mujer y empleo. La reforma de la salud y la salud de la reforma en Argentina*, Santiago de Chile, CEPAL/Siglo XXI.
- Rodríguez Enríquez, C. (2007), “Desafíos para la igualdad en el trabajo: Argentina”, en *OIT Notas*, mayo, Buenos Aires, OIT Argentina.
- Roldán, M. (2000), *¿Globalización o mundialización? Teoría y práctica de procesos productivos y asimetrías de género*, Buenos Aires, EUDEBA/FLACSO/Universidad Nacional de la Patagonia.

Gestión productiva y diferenciales en la inserción laboral de varones y mujeres

Estudio de cuatro ramas de actividad

**Victoria Castillo, Marta Novick,
Sofía Rojo, Lucía Tumini**²¹

1. Introducción

La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo de la Argentina es un proceso cuyos inicios se remontan a la década de 1960, vinculado a diferentes factores entre los cuales se destacan el acceso de las mujeres a mayores niveles educativos y otras transformaciones culturales que influyeron en el cambio de las pautas de fecundidad. Este proceso avanzó de manera gradual entre los años 60 y los años 80, acelerándose durante los años 90, asociado con el aumento del desempleo y el deterioro de los salarios reales de los jefes varones. Superada la crisis, durante la primera década del 2000, las mujeres mantuvieron las relativamente elevadas tasas de participación que dejaron los años 90, es decir, llegaron al mercado de trabajo para quedarse. (Barrancos 2007; Contartese y Maceira 2006; Cerrutti 2000)

No obstante, este proceso hacia la mayor incorporación dejó como resultado un mercado de trabajo con elevada desigualdad entre varones y mujeres en términos de las oportunidades de acceso al empleo y de la brecha salarial. Hacia el año 2006, las mujeres participan del mercado de trabajo en una menor proporción que los varones (38% y 55%), presentan tasas de desempleo más elevadas (12% y 8%), acceden en menor medida al empleo (33%, 50%) mostrando, además, un mayor grado de precariedad laboral.²² Por lo tanto, acceden en menor medida al empleo registrado, 54% y 64% de las asalariadas y de los asalariados respectivamente. Las trabajadoras

²¹ Se agradece a Gabriel Yoguel, Mirta Palomino, Ana Catalano, Valeria Esquivel y Laura Pautassi por sus valiosos aportes al diseño del cuestionario.

²² Empleo no registrado y subempleo horario

perciben ingresos laborales menores que los varones (el ingreso de las mujeres en general representa el 85% del ingreso masculino)²³ y acceden en menor proporción a cargos de conducción aun presentando mayores niveles educativos, incluso en actividades muy feminizadas. Asimismo, el grado de desigualdad laboral entre sexos varía según los sectores económicos, las ocupaciones, las regiones del país y el nivel educativo de los trabajadores. (Barrancos 2007; Castillo *et al.* 2008; Contartese y Maceira 2006, Cortés 2003).

En los últimos años (2003-2006), en un contexto de mejoras generalizadas en el mercado de trabajo parecería que la desigualdad entre géneros se acentuó. La tasa de desempleo femenino se redujo menos, se amplió la brecha salarial y se detuvo el proceso de feminización del empleo registrado que se observara durante la década de 1990, como resultado de un mayor crecimiento del empleo en las ramas de actividad tradicionalmente masculinas (Castillo *et al.* 2008).

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

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

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

El estudio se basa en una encuesta realizada sobre una muestra de 240 empresas, representativa de cuatro sectores que avanzaron en el proceso de feminización del empleo. Para analizar la vinculación entre sectores modernos y formas de inserción laboral más igualitarias, se consideraron empresas de desarrollo de software y agencias de publicidad. También se sumaron dos sectores tradicionales, uno de servicios (hoteles) y otro industrial (fabricación de productos químicos cosméticos). Para identificar posibles diferenciales según las prácticas locales, el relevamiento se realizó en dos aglomerados urbanos: Gran Buenos Aires y Gran Córdoba. (anexo diseño muestral)

El documento se compone de seis secciones. En la primera se presentan brevemente los antecedentes bibliográficos que se utilizarán como marco para definir las hipótesis de la investigación. La segunda está dedicada a comentar las principales características de la encuesta que se utiliza como fuente de información. En las secciones tercera, cuarta y quinta se presenta el análisis de los resultados. La sección sexta presenta las principales conclusiones del documento.

²³ EPH, ocupados plenos, 3er trimestre de 2006.

2. Antecedentes

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

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

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

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

segmento donde ingresan los trabajadores siendo limitadas las posibilidades de movilidad entre uno y otro segmento. (Piore, 1970; Rumberger and Carnoy, 1980).

Otro plano de segmentación laboral estaría dado por la heterogeneidad del sistema productivo (la tecnología, la estructura organizativa de las firmas, la naturaleza de la demanda del producto y el grado de sindicalización del empleo). (Thomson, 2003).²⁴

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

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

Las teorías neoclásica y particularmente la de segmentación del mercado laboral aportan elementos importantes para analizar la desigualdad entre sexos en el mundo del trabajo. No obstante, estos no resultan suficientes para comprender los procesos de segregación de ocupaciones en “masculinas” y “femeninas”. Asimismo, diversos estudios en terreno muestran que en los últimos años se ha producido un incremento del empleo femenino en las ocupaciones gerenciales y profesionales, por lo que resulta inapropiado clasificar a las mujeres como un grupo monolítico vinculado al mercado secundario. En este sentido, Araujo Guimaraes (2003) habla de una polarización dentro del empleo industrial femenino. Asimismo, la segregación ocupacional por sexo no siempre replica las divisiones principal y secundaria del mercado de trabajo (Rosemberg 1989; Watts y Rich 1992).

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

Estas líneas de estudio avanzan analizando cómo los estereotipos de género instalados en la sociedad se trasladan a las ocupaciones. Así, los atributos positivos asociados a las

²⁴ Desde este enfoque, Beck, Horan y Tolbert II (1978) definen los segmentos principal y periférico a partir de la relación entre el tipo de mercado del producto y la estructura industrial: el segmento principal estaría dominado por empresas grandes que constituyen un sistema de producción oligopolista; este se diferencia de la periferia, caracterizada por pequeñas empresas que operan en un entorno más competitivo. Las empresas que operan en mercados más estables generan empleos primarios.

mujeres²⁵ contribuyen a considerarlas adecuadas para desarrollar ocupaciones relacionadas con el cuidado, la salud, la educación, el servicio doméstico, el comercio y ocupaciones administrativas, entre otras. (Anker 1998)

Las características negativas²⁶ descalificarían a las mujeres para asumir cargos jerárquicos y ocupaciones con calificación técnica y profesional (Anker 1998). Las limitadas posibilidades de ascenso profesional y a cargos de conducción se explicaría porque existe un techo invisible o infranqueable, denominado “techo de cristal” que oculta una discriminación indirecta no presente en las leyes, que se mide por los resultados diferenciales, y es otro mecanismo que define la calidad del empleo al que acceden las mujeres. (Todaro, Abramo y Godoy 2001)

Finalmente, un último grupo de estereotipos,²⁷ entre los que se encuentra una baja disposición a sindicalizarse, explicarían las principales condiciones de las ocupaciones femeninas como las remuneraciones bajas, la elevada flexibilidad, el menor prestigio social y un acotado poder decisorio.²⁸ (Anker 1998)

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

Los cambios en los paradigmas de producción, caracterizados por su “modernidad” habrían introducido un nuevo patrón de producción y también de organización del trabajo, en el que se destaca la creencia de que el ingreso, la permanencia y la movilidad del trabajador dependerían en gran medida de su capacidad de promover un proceso continuo de mejora de competencias.²⁹ Es decir, se volverían el resultado de un nuevo conjunto de atributos socialmente valorados (escolaridad, calificación, compromiso con los objetivos de la empresa, aspectos cuyo acceso estaría abierto a todos) cuya novedad residiría en su carácter adquirido, por oposición a las formas adscriptas que antes prevalecían. Así, esta visión universalista debería regir las decisiones de reclutamiento, evaluación y remuneraciones de los trabajadores. En este discurso naturalmente no debería haber lugar para el particularismo que sustenta toda y cualquier forma de discriminación, de prejuicio o de intolerancia, incluyendo la de género. No obstante, un estudio desarrollado para Brasil indica que la industria continúa siendo esencialmente masculina y blanca, no habiéndose alterado mucho el perfil del trabajador que permanece activo, indicando que existen dificultades de acceso de las mujeres a la industria por ser un espacio que da preferencia a los atributos de masculinidad. (Araujo Guimaraes 2003)

²⁵ Disposición natural a ocuparse de los demás, honradez, habilidad en tareas del hogar, destreza manual, y aspecto físico atractivo.

²⁶ Renuencia a supervisar el trabajo, menor fuerza física, menor disposición a viajar, menor disposición a afrontar el peligro físico.

²⁷ Mayor docilidad, menor inclinación a quejarse del trabajo, menor tendencia a sindicalizarse, mayor disposición a realizar tareas monótonas y repetitivas.

²⁸ En este sentido, la tipificación de las ocupaciones (ocupaciones femeninas y masculinas) es lo que determina los patrones de la segregación en el mercado de trabajo y es por ello que la mayoría de los estudios se focalizan en el estudio de las ocupaciones. (Watts y Mc Phail, 2004)

²⁹ Se ha creado una especie de “territorio de sentido común” que tuvo su núcleo en el discurso empresarial, con ecos en la academia y también en el movimiento sindical.

Algunos de los elementos aportados por las distintas teorías presentadas, (particularmente por la feminista), se encuentran presentes en una serie de estudios desarrollados para el sector financiero de algunos países de América latina. El estudio sobre las trayectorias laborales en el sector financiero para Chile, Costa Rica y Uruguay mostró que la cultura empresarial del sector se encuentra atravesada por construcciones de género que constituyen un factor determinante en la contratación, ubicación y promoción de las mujeres; incide asimismo en los procesos de capacitación y evaluación de desempeño. No obstante, en las empresas existe un discurso no discriminatorio, de eficiencia y profesionalismo, que dificulta a las mujeres percibir la discriminación que las afecta (Mauro 2004). En el sector financiero de Uruguay las mujeres han ganado espacios en el empleo y en la profesionalización del sector, gracias a las mejoras en los niveles educativos alcanzados, así como a diversos cambios en las actividades que revalorizan las competencias sociales femeninas. Por ejemplo, el “techo de cristal” habría logrado ser traspasado cuando se considera que las mujeres tienen aptitudes especiales para la atención al cliente (Espino 2003). Un estudio que compara las demandas de educación y formación para el sector financiero en la Argentina, Chile, Costa Rica, Ecuador, El Salvador y Uruguay, no encontró diferencias significativas de acceso a la formación para ambos sexos; no obstante, encontró que los varones acceden con mayor frecuencia que las mujeres a aumentos de salarios y a ascensos luego de la capacitación. (Quiñónez Montoro 2005).

En el marco de este debate, que por supuesto es muchísimo más amplio y complejo que lo que se ha presentado, se elaboró el siguiente conjunto de hipótesis que orientó la investigación y el análisis de sus resultados.

Hipótesis 1: las mujeres y los varones se concentrarían en diferentes áreas ocupacionales. Es probable la prevalencia de segregación ocupacional de género, en términos de la existencia de “territorios de hombres y de “territorios de mujeres” en la estructura del empleo. Estos espacios o territorios presentarían diferencias en cuanto a las condiciones laborales de los trabajadores por sexo. (brechas salariales, acceso a capacitación, posibilidades de carrera laboral)

Hipótesis 2: de identificarse segregación ocupacional, ésta se manifestaría en términos de categorías ocupacionales jerárquicamente estructuradas. Habría mayor dificultad para las mujeres que para los hombres de acceder a las jerarquías superiores.

Hipótesis 3: según la modernidad del sector, los diferenciales de tasa de inserción y las brechas salariales variarían.

Hipótesis 4: el comportamiento hacia el género variaría según los modelos de gestión productiva. La gestión más moderna en términos de aseguramiento de calidad, comportamientos innovativos e intensidad de sus vinculaciones con el entorno serían menos discriminatorios.

Hipótesis 5: el comportamiento hacia el género varía según los modelos de gestión de los recursos humanos. Los tipos de gestión más modernos en términos de gestión de los recursos humanos modernos, más complejos y profesionalizados, serían menos discriminatorios.

3. Datos

Este estudio se basa en los resultados de la Encuesta de Gestión de Recursos Humanos que se aplicó en los meses junio y julio de 2007 a 240 responsables de recursos humanos (gerentes del área en caso que ésta exista, o en su defecto los dueños)³⁰ de empresas privadas de las ramas:

³⁰ Sólo el 24% de las empresas cuenta con un Area de Recursos Humanos, el 76% restante dicha función es ejercida por los dueños de las empresas, en un 10% de los casos apoyados por el servicio de consultoras externas. (cuadro 7 del anexo)

hotelería, agencias de publicidad, desarrollo de software y producción de químicos cosméticos, localizadas en el Gran Buenos Aires y el Gran Córdoba.

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

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

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

4. Diferencias en la inserción laboral de varones y mujeres

Como se ha mencionado, este estudio se refiere a sectores que han avanzado en procesos de feminización (crecimiento de la proporción de mujeres en estos sectores) y que cuentan con una elevada participación de mujeres en las plantillas de personal. En efecto, en el año 2007 las mujeres, que representaban solamente el 18% del empleo industrial, en el sector productor de Químicos Cosméticos eran el 51% del empleo de la rama. Por su parte, en el sector de los servicios, donde la feminización del empleo (42%) es notablemente mayor que en la industria, las agencias de publicidad (50%) y los hoteles (48%), también muestran una situación prácticamente igualitaria en términos del acceso de las mujeres al empleo. Una situación diferente se observa entre las empresas de software, donde sólo el 36% de los trabajadores son mujeres.³¹

Si bien en las ramas de actividad estudiadas se observa una situación bastante equitativa en términos de acceso al empleo, la existencia de marcadas brechas salariales indica la existencia de fuertes diferencias en cuanto a la calidad/tipo de empleos a los que acceden varones y mujeres.³² Entre las actividades estudiadas, la que presenta mayor brecha salarial³³ es la rama de

³¹ No obstante, este último sector resulta particularmente interesante debido a su elevado dinamismo y aporte a la creación de empleo femenino.

³² Para este trabajo se aplica un enfoque de brecha promedio donde se comparan los diferenciales de salarios por tiempo completo.

³³ La brecha salarial entre varones y mujeres se calcula como la unidad menos el cociente del salario promedio de las mujeres sobre el salario promedio de los varones. $B = 1 - \frac{W_{Mujeres}}{W_{Varones}}$. Cuando la brecha es 0 significa igualdad entre

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

las agencias de publicidad, donde las mujeres perciben salarios en promedio 46% inferiores que los varones. En químicos y en software el salario femenino es un 30% inferior. Las mujeres que trabajan en los hoteles son las que menor brecha salarial enfrentan ya que su salario promedio es sólo un 7% menor al de los varones.

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

La encuesta mostró un muy bajo porcentaje de firmas que se hace cargo de los servicios de guarderías para los hijos de las empleadas, ya sea disponiendo de un lugar en la propia empresa o pagando el servicio de una guardería externa. Este resultado es notable considerando que en las ramas estudiadas las mujeres representan casi la mitad del total del empleo, particularmente considerando que en el país existe una legislación (no reglamentada), que obliga a las firmas más grandes a brindar este beneficio laboral a sus trabajadoras.

El 86% de los entrevistados no estuvo de acuerdo con la afirmación que indica que los costos laborales de las mujeres son más elevados³⁴ y sólo el 22% opinó que ellas presentan mayor ausentismo. La opinión mayoritaria no acuerda con la existencia de diferenciales entre trabajadores varones y mujeres, en términos de eficiencia, de nivel de capacitación en la oferta de trabajo, ni de la disposición a cambiar de empleo. Incluso, según lo expresado, las mujeres resultan más confiables, disciplinadas, con mayor compromiso por el trabajo e interés en capacitarse.

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

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

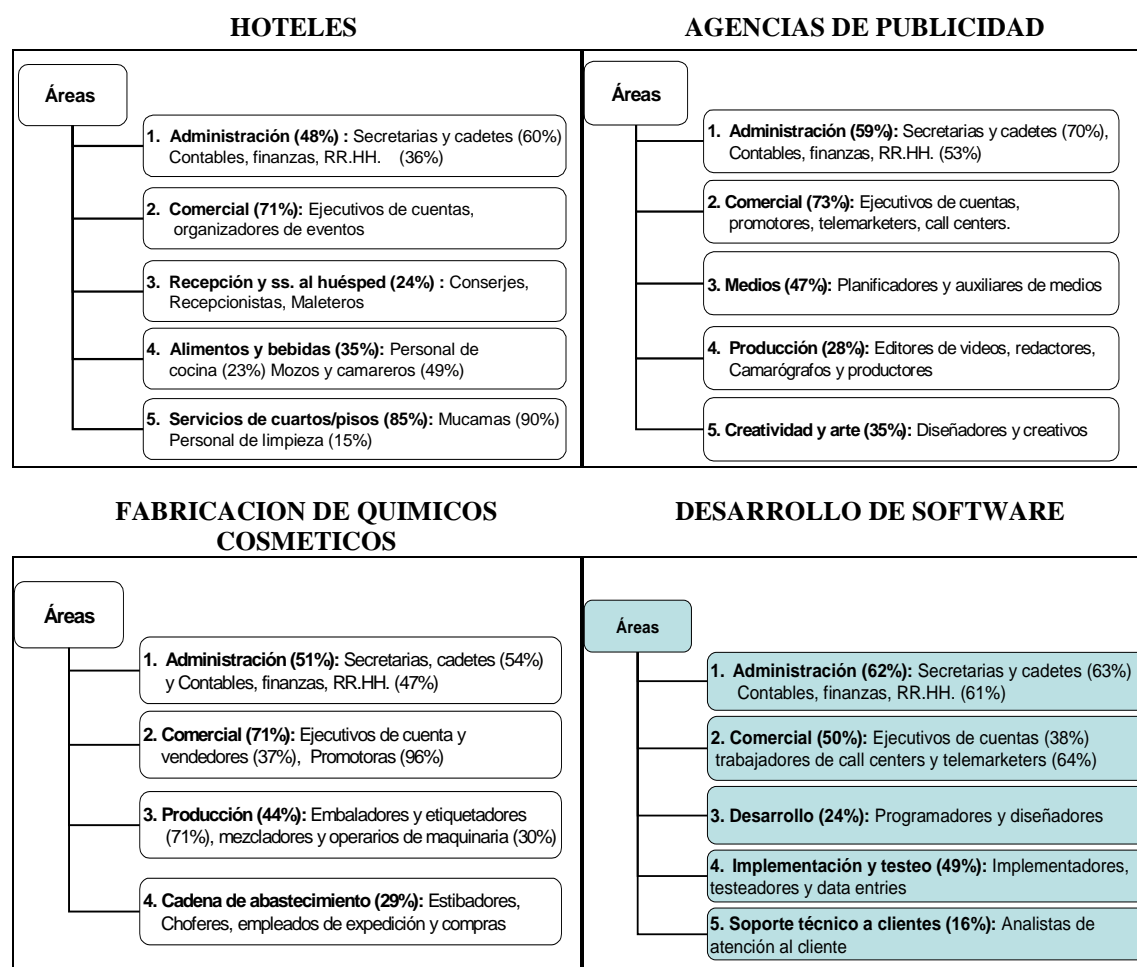
El estudio de las diferencias en los patrones de inserción laboral que presentan varones y mujeres se realiza, en primer lugar, analizando si los varones y las mujeres se encuentran distribuidos de manera proporcional en todas las áreas ocupacionales que componen la empresa o si, por el contrario, los trabajadores de uno y otro sexo se encuentran segregados en territorios o áreas ocupacionales de mujeres y de varones, definidas según el predominio de uno y otro sexo. Se considera que un área ocupacional es un territorio mixto o integrado³⁵ cuando presenta una proporción de varones y de mujeres similar al promedio de la rama. Estos patrones de segregación, reciben una valoración positiva o negativa según las diferencias que generen sobre las condiciones laborales de las mujeres.

³⁴ Un 60% estuvo en desacuerdo con la existencia de mayores costos femeninos, mientras que un 20% no estuvo de acuerdo ni en desacuerdo.

³⁵ Se consideran territorios integrados (mixtos), a aquellos donde la participación de mujeres se encuentra en un intervalo de 20 puntos más y 20 puntos menos respecto del promedio del sector. En el caso de las empresas de software, donde las mujeres representan el 36% del empleo del sector se considera el siguiente intervalo: 20 puntos más y 10 puntos menos respecto del promedio. El resto se consideran territorios masculinos y femeninos según sea el predominio de trabajadores de uno u otro sexo.

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

CUADRO 1
PRINCIPALES GRUPOS OCUPACIONALES SEGUN AREAS DE LOS ORGANIGRAMAS
DE LAS FIRMAS - TASAS DE FEMINIDAD DEL EMPLEO



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

Se observan algunas características comunes a los cuatro sectores en los patrones de segregación. En términos generales, es elevada la participación de mujeres en las áreas de apoyo: en hoteles, servicios de cuartos³⁶ y el área comercial. El área comercial es el único territorio femenino en las agencias de publicidad y en los químicos cosméticos.³⁷ La rama de desarrollo de software no cuenta con áreas femeninas.

³⁶ Respecto de esta última cabe indicar que se podría considerar femenina en “términos absolutos”, a partir de la definición de la OIT ya que más del 80% de los empleados en esta área son mujeres.

³⁷ Son ámbitos heterogéneos en donde las mujeres son mayoritariamente promotoras y los hombres son vendedores y oficiales de cuenta, atendiendo a clientes más importantes.

Las gerencias generales y las áreas de producción tienden a mostrar un predominio de empleo masculino. Así, en hoteles el área de recepción; en publicidad el área de producción; en químicos cosméticos el área de logística y abastecimiento. Entre las empresas de desarrollo de software, resultan masculinas el área de desarrollo y soporte a clientes.

Son áreas mixtas la administración (con excepción de las empresas de software), alimentos y bebidas de hoteles, medios y creatividad en publicidad, producción en químicos y las áreas comerciales e implementación y testeado de software.³⁸

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

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

En las ramas estudiadas predominan unidades productivas pequeñas y medianas donde son los propietarios quienes desarrollan la gestión de los recursos humanos utilizando escasas herramientas de gestión.³⁹ Los mismos respondientes que habían afirmado no encontrar diferencias entre el trabajo femenino y masculino, en términos de costos y de productividad, al ser interrogados acerca de los aspectos que valoran al momento de contratar nuevo personal para distintas áreas de la empresa, indicaron abiertamente preferir varones para trabajar en las áreas donde predominan los varones y mujeres para las áreas donde predominan las mujeres. Esto indica que una mayor naturalización de los territorios femeninos o masculinos, fundamentada posiblemente en la experiencia, lleva a que los empresarios consideren adecuada e incluso eficiente la segregación horizontal.

El patrón de segregación de varones y mujeres coincide con el patrón de requerimientos de calificación de los puestos⁴⁰ ya que las áreas preponderantemente femeninas agrupan puestos con menores requerimientos de calificación, respecto de las áreas masculinas. No sólo las mujeres

³⁸ No obstante, algunas de estas áreas mixtas presentan un patrón de segregación al interior de las mismas, donde se observan grupos ocupacionales preponderantemente femeninos/ masculinos. Tales son los casos de alimentos y bebidas (hoteles) donde las mozas son mayoritariamente mujeres y los varones, personal de cocina; las secretarías son mujeres y los auxiliares administrativos y los contables son varones. En la industria química, las mujeres predominan en las etapas de embalaje y etiquetado de los productos, mientras que los varones se concentran entre los operadores de maquinarias y los mezcladores de productos.

³⁹ Entre el 60 y el 70% de las firmas seleccionan personal contando con perfiles formalizados.

⁴⁰ La clasificación de los puestos según requerimientos de calificación: surge del 3° dígito del Clasificador Nacional de Ocupaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Las categorías que considera son:

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

que trabajan en áreas de mujeres ocupan puestos de trabajo con menores requerimientos de capacitación, en todas las áreas ocupacionales estudiadas (femeninas, masculinas y mixtas) se observó que las mujeres se desempeñan en puestos que requieren calificación baja, mientras que los varones acceden en mayor medida a puestos profesionales y técnicos.

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

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

En el período estudiado, los esfuerzos de capacitación realizados en estas ramas fueron desparejos. Por un lado, los hoteles (35%) y las agencias de publicidad (38%) mostraron una menor frecuencia de firmas que capacitaron al personal durante los 12 meses previos a la encuesta. Por otro lado, entre las fábricas de químicos cosméticos (62%) y las firmas de desarrollo de software (67%) las actividades de capacitación fueron más frecuentes, no obstante, respondiendo a lógicas diferentes: en el caso de los químicos como respuesta a las regulaciones de seguridad y calidad que afectan al sector, mientras que entre las firmas de desarrollo de software la capacitación estaría orientada por el dinamismo tecnológico del sector.⁴¹

No se observan diferencias entre los esfuerzos de capacitación que realizan las empresas destinados a trabajadores varones y mujeres, en términos de los porcentajes de trabajadores y trabajadoras calificados y tampoco se observan regularidades en términos del tipo de área (femenina, masculina o mixta) que recibe la capacitación. Es decir, los resultados de la encuesta no confirman cierta sospecha presente en la literatura, en el sentido de que las áreas de mujeres reciben menores esfuerzos de capacitación. No obstante, se observan diferencias sectoriales. Las mujeres acceden en menor proporción a la capacitación en las empresas de software y publicidad (sectores más modernos), pero acceden más en los sectores químicos y hoteles. (sectores tradicionales)

Para enriquecer el análisis, identificando aquellas áreas que conformarían el segmento principal de las estructuras, se pidió a los respondentes que indiquen, a su juicio, cuales son aquellas áreas u ocupaciones donde resulta prioritario conservar al personal. No se encontró una asociación entre los segmentos principales así definidos con los territorios masculinos, femeninos o mixtos, ya que entre las áreas claves se encuentran tanto áreas integradas como segregadas.⁴²

⁴¹ Los esfuerzos de capacitación están dirigidos tanto a los trabajadores como al personal directivo a las jefaturas medias o supervisores. Las agencias de publicidad capacitan más al personal directivo y gerencial que a los trabajadores. En el sector software la capacitación está principalmente dirigida a desarrollo y al área comercial. En químicos hacia producción y administración. En los hoteles las áreas de operaciones son las que reciben principalmente la capacitación.

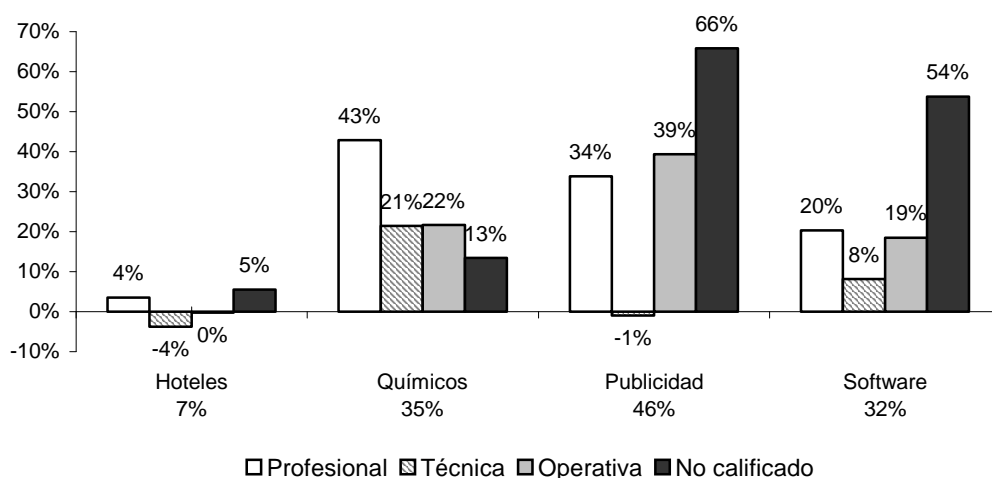
⁴² En las ramas de actividad poco intensivas en conocimientos técnicos y profesionales, las áreas clave suelen ser áreas con requerimientos de calificación operativos. (cuando uno tendería a pensar que la importancia del área debería estar asociada a la tecnología), no obstante, estas áreas son las que reciben los mayores esfuerzos de capacitación.

I. Brechas salariales

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

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

GRÁFICO 1
BRECHAS SALARIALES SEGUN NIVEL DE CALIFICACION



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

¿En qué medida la existencia de áreas ocupacionales segregadas afecta la brecha salarial? La comparación de las remuneraciones entre áreas muestra que aquellas preponderantemente femeninas tienden a presentar salarios más bajos respecto de las áreas masculinas y de las mixtas.⁴³ Dado que, en las empresas estudiadas, una proporción elevada de las mujeres (41%) se insertan en estas áreas femeninas que presentan salarios bajos, la segregación explica una parte sustantiva de la brecha salarial total observada.

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

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

⁴³ La excepción es el área comercial de los hoteles, donde se observa una remuneración media superior al promedio de la rama. En este caso, debe notarse que el salario promedio del área comercial no difiere en forma sustantiva de los salarios de las áreas comerciales de las otras ramas (habría un salario de mercado para la ocupación); y en tal caso resulta relativamente elevado en comparación con los magros salarios pagados en el sector de los hoteles.

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

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

Un aspecto importante que surge del análisis, es el rol “igualador” que cumplen las instituciones laborales que regulan el salario. En el período comprendido entre los años 2004-2007, la negociación colectiva, las políticas de salarios mínimos y de incrementos de suma fija desarrolladas por el estado nacional cumplieron una función importante elevando los pisos salariales y el salario medio de la economía. En este contexto se observa que aquellas ocupaciones y ramas de actividad, donde los salarios efectivos se aproximan a los salarios mínimos normativos (SMVM o básicos de convenio, según el caso), las brechas salariales entre varones y mujeres tienden a desaparecer. Las brechas salariales en la rama de hoteles y en las áreas de producción y logística en fábricas de químicos cosméticos, son un ejemplo. Es decir, los salarios bajos tienden a igualarse en torno del límite inferior de lo legalmente permitido.

Como conclusión parcial de los aspectos analizados hasta acá, se puede indicar que la evidencia respalda la hipótesis 1: prevalece una configuración de segregación profesional de género en las ramas estudiadas, en términos de la existencia de territorios de hombres y de territorios de mujeres en la estructura ocupacional. Los espacios femeninos presentan peores condiciones laborales en términos de la complejidad de las tareas (requisitos de calificación), de las remuneraciones pagadas y, como se analizará en la sección siguiente, de las posibilidades de desarrollo de la carrera laboral. (ver cuadro 9 y 10 del anexo estadístico)

5. Acceso a cargos jerárquicos

Otro aspecto de la problemática de las mujeres en el mercado de trabajo se refiere al limitado acceso que tendrían a los cargos de conducción, situación que en la bibliografía se denomina segmentación vertical o techos de cristal, en alusión a la existencia de límites invisibles que dificultan el desarrollo de las carreras laborales de las mujeres. En esta sección del estudio se analizan las diferencias en los patrones de inserción laboral de varones y mujeres según categorías de ocupaciones jerárquicamente estructuradas,⁴⁴ en las ramas de actividad seleccionadas.

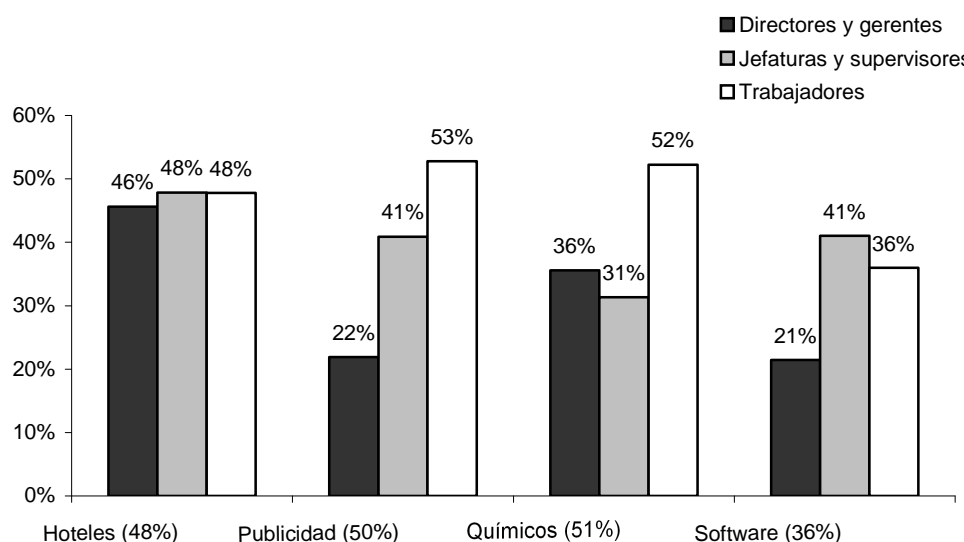
⁴⁴ La clasificación de los puestos según jerarquía ocupacional se construye a partir del 2º dígito del Clasificador Nacional de Ocupaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

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

En el conjunto de empresas estudiadas, la pirámide jerárquica es muy pronunciada: alrededor del 3% del empleo está compuesto por gerentes y directores, 7% son mandos medios (supervisores y jefes) y el 90% restante trabajadores sin personal a cargo.⁴⁵

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

GRÁFICO 2
PROPORCIÓN DE MUJERES SEGUN NIVEL JERARQUICO DE LA OCUPACIÓN
POR RAMAS DE ACTIVIDAD. 2007



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

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

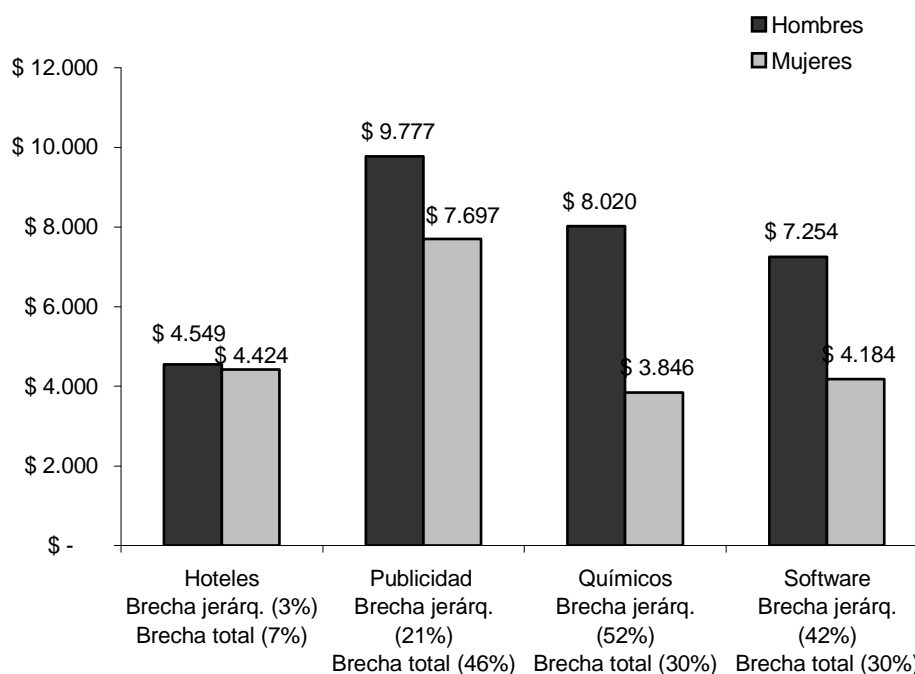
El análisis de las brechas salariales muestra que la limitación para acceder a estos cargos de conducción explica sólo una parte de la desigualdad, ya que las mujeres que logran ascender reciben remuneraciones sensiblemente menores que sus colegas varones. Particularmente, en las empresas de desarrollo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

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

⁴⁵ La categoría de trabajadores sin personal a cargo agrupa a personas que ocupan puestos con diferentes requisitos de calificación (sin calificación, operativos, técnicos y profesionales) de acuerdo a lo analizado en la sección anterior.

En términos generales en las áreas femeninas, donde se observa la mayor concentración de mujeres en cargos jerárquicos, las remuneraciones para las posiciones gerenciales y de dirección son más bajas. Tal es el caso de las gerencias de apoyo: administrativas y comerciales.⁴⁶

GRÁFICO 3
SALARIOS NOMINALES Y BRECHAS SALARIALES ENTRE
SEXOS PARA CARGOS DE DIRECCION Y GERENCIAS
(Por ramas de actividad -mayo 2007- pesos por mes)



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

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

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

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

⁴⁶ Se destaca la baja participación de mujeres en los cargos gerenciales de las áreas comerciales de las agencias de publicidad.

de las jefas son mujeres, y en las áreas administrativas y comerciales en general. (ver cuadro 13 del anexo estadístico)

I. Imaginario social de los responsables de RRHH, con relación a las mujeres en cargos jerárquicos

Dado que en la mayoría de las empresas encuestadas son los dueños, directores o jefes quienes desarrollan la gestión de recursos humanos, es claro que los imaginarios particulares sobre las capacidades de hombres y mujeres para el desempeño laboral constituyen un factor determinante para la selección de personal y para la política de ascensos.

En la encuesta se preguntó sobre un conjunto de atributos que serían valorados en los postulantes para ocupar posiciones de distintos niveles jerárquicos.⁴⁷ Ese conjunto de atributos se relacionó con dos tipos de dimensiones. En primer lugar, aquellas relacionadas con las habilidades y capacidades, técnicas y actitudinales, requeridas por el desarrollo de las tareas específicas. Y, en segundo lugar, otro conjunto de dimensiones asociadas con las capacidades de género.

Al preguntar si se prefiere varones o mujeres para ocupar distintas posiciones en la empresa, la mayoría de los respondentes manifestó que el sexo de las personas resulta indistinto. No obstante, entre un 10% y un 20% de los entrevistados indicó abiertamente preferir varones para los cargos gerenciales (sólo entre un 2% y un 13%, prefirió mujeres). En el caso de las jerarquías medias, el porcentaje de respondentes que manifestó preferir varones (8%) disminuye respecto de los cargos gerenciales (12%). Aunque nuevamente es mayor el porcentaje que prefiere varones a mujeres (8% vs. 3%). Si bien, fue baja la frecuencia de respuestas relacionadas directamente con la preferencia de varones o mujeres para ocupar cargos, estas respuestas son importantes porque corresponden a las personas que lo piensan y lo manifiestan.

Al indagar indirectamente surgen otros atributos relacionados con el género que tienen mucho peso a la hora de decidir sobre estos puestos. Los entrevistados valoran la disponibilidad para realizar jornadas laborales largas e imprevistas (57% de los entrevistados) y para realizar viajes (30% de los entrevistados). Estas condiciones altamente valoradas por los empleadores son a la vez poco compatibles con las responsabilidades del cuidado familiar que suelen tener las mujeres, constituyendo obstáculos para el acceso de mujeres a cargos gerenciales. Otro aspecto de difícil consecución para las mujeres es la experiencia previa en cargos gerenciales. Cerca del 75% de las firmas encuestadas muestran una alta valoración por este aspecto. Esto genera un círculo vicioso de difícil salida, dado que la menor participación de mujeres en cargos gerenciales lleva a que sea menor la proporción de mujeres que tienen experiencia en los mismos, por lo tanto el acceso a estos cargos se vuelve más dificultoso.

La comparación entre ramas de actividad muestra una menor disposición a sumar mujeres en cargos gerenciales en publicidad y en software, justamente en los sectores modernos.

Sintetizando, en esta sección se ha presentado evidencia empírica que respalda la hipótesis 2, en el sentido de que prevalece la segregación en términos de categorías ocupacionales jerárquicamente estructuradas. Se observó la vigencia del techo de cristal como un límite para acceder a jefaturas y a cargos gerenciales.

⁴⁷ Resulta de difícil abordaje en una encuesta tan abarcativa, indagar sobre estas ideas preconcebidas. En la sociedad se ha logrado cierto consenso sobre la incorrección política de los prejuicios de género, llevando a que los respondentes, en general, estén atentos a evitarlos, por lo que las preguntas acerca de estos temas suelen presentar bajos niveles de respuesta.

No obstante, se han encontrado indicios de grietas producidas en áreas donde las mujeres, de la mano de elevados niveles de capacitación, acceden a puestos jerárquicos incluso en territorios masculinos. Como una limitación a este proceso, se observaron elevadas brechas salariales para los cargos gerenciales, originadas en parte por el tipo de gerencias a las que acceden más las mujeres (áreas femeninas del organigrama).

6. Gestión productiva y diferencial en la inserción laboral de hombres y mujeres

En las secciones anteriores no se observó que la segregación de género fuera menos intensa en sectores más modernos e intensivos en conocimientos (desarrollo de software y agencias de publicidad), respecto de las ramas tradicionales (hoteles y química cosmética). Por el contrario, se han encontrado peores prácticas, en términos de equidad, en los sectores más modernos: mayores brechas salariales que reflejan un menor acceso a los puestos con requerimientos de calificación y mayor jerarquía. No obstante, es en estos sectores de salarios más elevados, donde las mujeres aún en situaciones minoritarias, gozan de los mejores ingresos laborales.

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

Con este propósito, se construyó una taxonomía de empresas, que combina:

- (i) La existencia de un área de recursos humanos como variable Proxy del grado de formalidad de esa gestión. La existencia de esta área en la estructura organizativa, que se encuentra correlacionada con el tamaño de las firmas,⁴⁸ indica una gestión del personal más profesionalizada basada en la información objetiva.

En estos casos, el uso de herramientas de gestión tales como la existencia de perfiles formalizados en la selección de personal y de evaluaciones de desempeño, entre otras, brindaría información adecuada para la toma de decisiones. Este modo de gestión acotaría el espacio a los criterios discrecionales y discriminatorios basados, principalmente, en los imaginarios sociales de género que tienen los empresarios.

- (ii) El uso de herramientas de gestión de calidad resulta una aproximación al grado de modernidad de la gestión productiva. A su vez, esta dimensión está asociada de manera positiva a mejores vinculaciones con el entorno y a mayores esfuerzos de innovación.

A partir del cruce de ambas dimensiones, modernidad de la gestión productiva y profesionalidad en la gestión de los recursos humanos, surgieron cuatro grupos bien diferenciados.

El primer grupo que está conformado por firmas con gestión tradicional sin área de RRHH, se refiere a firmas pequeñas que no cuentan con área de recursos humanos y que tampoco aplican herramientas de gestión modernas (calidad). En segundo lugar, el conjunto de firmas con gestión tradicional con área de RRHH se refiere a firmas relativamente más grandes que aplican modelos de gestión productivos tradicionales.

En tercer lugar, comenzando con los grupos donde prevalece la modernidad, el grupo de firmas con gestión moderna, sin área de RRHH se refiere a pequeñas firmas que certifican calidad

⁴⁸ Ya que ha observado que son las firmas de mayor tamaño relativo aquellas que en mayor medida presenta estas áreas de recursos humanos en sus organigramas.

en algunos procesos y/o utilizan métodos modernos de gestión. Finalmente, el grupo de firmas que cuenta con un tipo de gestión moderna y con área de RRHH reúne a las más grandes y con capacidades de gestión más desarrolladas.

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

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

En el sector de los hoteles, el grupo de firmas con estructura y gestión moderna (las mejores prácticas) son las que presentan la mayor inequidad de género. Menor proporción de mujeres en sus dotaciones de personal y también la mayor brecha salarial.

CUADRO 2
TASAS DE FEMINIZACION Y BRECHAS SALARIALES ENTRE VARONES Y MUJERES
SEGUN MODERNIDAD Y COMPLEJIDAD DE LA GESTION
(por ramas de actividad -año 2007-)

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

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

En el sector de las agencias de publicidad, que es el que presenta la mayor brecha salarial, los grupos de firmas con gestión moderna también presentan las peores situaciones de género, brechas salariales entre varones y mujeres cercanas al 60%.

Entre las empresas químicas, las firmas sin estructura y con gestión moderna son las que muestran una situación de género más equitativa: con una inserción de mujeres cercana al 52% del empleo total, éstas presentan una brecha salarial del 19%, sustantivamente menor que en los otros grupos de firmas. No obstante, el grupo de firmas con estructura y gestión moderna (sería la mejor práctica productiva), presenta una brecha salarial de género del 42%.

En el caso de las firmas de desarrollo de software, el más moderno de los sectores estudiados y con mayores demandas de personal calificado, el subgrupo de firmas con estructura y uso de gestión de calidad, presenta la mejor situación, en términos de la incorporación de mujeres al empleo, pero la peor situación en términos de la brecha salarial.

No se ha encontrado evidencia de un círculo virtuoso que asocie mayores niveles de modernidad, mejores prácticas en términos de gestión de calidad, con comportamientos de género. Asimismo, tampoco se han encontrado relaciones sistemáticas asociadas a las características estructurales de las firmas como su tamaño y su localización. Solamente se hallaron indicios respecto de un cierto *trade off* entre mayores tasas de feminización y mayores brechas salariales. Las características de la gestión productiva no parece ser una variable que explique los diferenciales de género estudiados. Los paradigmas de gestión modernos tienen carácter universalista, es decir, no incorporan políticas correctivas a situaciones de discriminación incorporadas en el imaginario social de los empleadores y de los empleados.

Estos resultados llevan a descartar las hipótesis 4 y 5, que establecían la existencia de mayores niveles de equidad entre las empresas con modelos más modernos de gestión productiva y de los recursos humanos.

7. Conclusiones

En este estudio se han analizado aspectos de la inserción laboral de varones y mujeres en cuatro ramas de actividad, dinámicas en términos de la creación de empleo, donde las mujeres participan en porcentajes elevados de la fuerza de trabajo. Dos de estas ramas son modernas, empresas de desarrollo de software y agencias de publicidad, y dos son actividades tradicionales: hoteles y producción de químicos cosméticos.

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

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

En otro plano de segmentación, se observó que las mujeres acceden en menor medida a cargos gerenciales y a jefaturas medias. Es decir está vigente el techo de cristal como un límite para los ascensos y para el desarrollo de las carreras laborales de las mujeres. Por otro lado, las mujeres que lograron acceder a cargos gerenciales, perciben remuneraciones más bajas que sus colegas varones.⁴⁹ El patrón de segregación del empleo femenino de ciertas áreas de la empresa se reproduce en los niveles gerenciales, donde los gerentes de las áreas de mujeres ganan menos que el resto de los gerentes.

No se observó que la inequidad de género fuera menos intensa en sectores más modernos e intensivos en conocimientos (desarrollo de software y agencias de publicidad), respecto de las ramas tradicionales (hoteles y química cosmética). Por el contrario, se han encontrado peores prácticas en los sectores más modernos: mayores brechas salariales que reflejan un menor acceso a los puestos con requerimientos de calificación y mayor jerarquía. En efecto, en las agencias de publicidad las mujeres perciben salarios en promedio 46% inferiores que los varones, en químicos

⁴⁹ En las agencias de publicidad y en las fábricas de químicos cosméticos la remuneración media de las gerentes es la mitad que el de sus colegas varones.

y en software el salario femenino es un 30% inferior. Las mujeres que trabajan en los hoteles son las que menor brecha salarial enfrentan ya que su salario promedio es sólo un 7% menor al de los varones.

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

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

Bibliografía

- Abramo L. (1999), “Difusión de las calificaciones, equidad de género y políticas de entrenamiento en un segmento de la cadena automotriz del ABC paulista”, en Labarca, G. (coordinador), Formación y Empresa, Montevideo, CINTERFOR-OIT, CEPAL, GTZ.
- Abramo L. y Armijo M. (1995), “¿Cambio Tecnológico en la Empresa: Igualdad de Oportunidades para la Mujer?”, en Agacino, R. y Echeverría, M. (org.), Flexibilidad y Condiciones de Trabajo Precarias, Santiago, PET.
- Aguilar Benítez I. (1998), “Competitividad y precarización del empleo: el caso de la industria del televisión en color en la frontera norte de México”, Papeles de Población N° 18, México.
- Anker R. (1997), “La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías”, Revista Internacional del Trabajo, N° 3, Vol. 116. Ginebra, Suiza.
- Anker R. (1998), “Gender and Jobs: Sex Segregation in Occupations in the World”, Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza.
- Araujo Guimaraes N. (2003), “Los desafíos de la equidad: reestructuración y desigualdades de género y raza en Brasil”, Revista Mexicana de Sociología, México, Vol. 65, N° 4.
- Arriagada I. (2007), “Abriendo la caja negra del sector servicios en Chile y Uruguay”. En Gutiérrez, María Alicia (eds.) Género, familias y trabajo: rupturas y continuidades. Desafíos para la investigación política. Buenos Aires. CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. Agosto.
- Barrancos D. (2007), “Mujeres en la sociedad argentina. Una historia de cinco siglos” Editorial Sudamericana, Buenos Aires.
- Beck, E.M., P.M. Horan y Ch. Tolvert II (1978): “Stratification in a dual economy: a sectoral modelo of earnings determination”. American Sociological Review, vol 43, N° 5, Washington, D.C. American Sociological Association, octubre.
- Berger S. y Szretter H. (2002), “Costos laborales de hombres y mujeres. El caso de Argentina”, en Abramo, L. y Todazo, R. (eds.) Cuestionando un mito: costos laborales de hombre y mujeres en América Latina, OIT, Lima.
- Buitelar R., Padilla R. y Urrutia R. (1999), “The in-bond assembly industry and technical change” CEPAL Review 67, april
- Castells M. (1997). “The power of identity.” Oxford: Blackwell Publisher.

- Castillo V., Esquivel V., Rojo Brizuela S., Tumini L., Yoguel G. (2008), “Cambios en la composición por sexo del empleo registrado 2002-2006: efectos del nuevo patrón de crecimiento sobre el trabajo femenino. Serie Trabajo, Ocupación y Empleo N° 7 Buenos Aires, SSPTyEL, MTEySS.
- Castillo V., Novick M., Rojo Brizuela S., Yoguel G. (2006), “La movilidad laboral en Argentina desde mediados del decenio de 1990: el difícil camino de regreso al empleo formal” en Revista de la Cepal N° 89. Santiago Chile, Agosto 2006.
- Cerrutti, M. (2000), “Economic reform, structural adjustment and female labor force participation in Buenos Aires, Argentina”, en *World Development*, Vol. 28, N° 5.
- Contartese, D. y Maceira, V. (2006), “Diagnóstico sobre la situación laboral de las mujeres. Segundo trimestre de 2005”, en Trabajo, ocupación y empleo, N° 3, Buenos Aires, SSPTyEL, MTEySS.
- Cortés, R. (2003), “Mercado de trabajo, pobreza y género. El caso argentino, 1994-2002”, en Valenzuela, M. E. (comp.), *Mujeres, pobreza y mercado de trabajo. Argentina y Paraguay*, Santiago de Chile, OIT.
- Espino A. (2005), “Sector financiero y empleo femenino. El caso uruguayo”. Serie Mujer y Desarrollo N°64, Cepal, Santiago de Chile, mayo.
- Faur E., Zamberlin N. (2007), “Estructuras y dinámicas de género en cuatro ramas del sector productivo del área metropolitana de Buenos Aires. Representaciones de trabajadores y trabajadoras”. Mimeo, Buenos Aires, Octubre.
- Hernández D. (1995), “Innovación tecnológica y empleo”, Oficina Regional de la OIT, Lima, Perú.
- INDEC (2001) Clasificador Nacional de Ocupaciones del Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2001. Anexo Metodológico. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Buenos Aires. Argentina.
- Leite M. (2000), “Novas tecnologías organizacionais e demanda de recursos humanos no sector automotivo brasileiro”, CEPAL and GTZ, Santiago de Chile
- Lerda S. y Todaro R. (1996), “¿Cuánto cuestan las mujeres? Un análisis de los costos laborales por sexo”. Centro de Estudios de la Mujer. Santiago de Chile.
- Mauro A. (2004), “Trayectorias laborales en el sector financiero. Recorridos de las mujeres”. Serie Mujer y Desarrollo N° 59, Cepal, Santiago de Chile, agosto.
- MTySS (1996) Clasificador Nacional de Ocupaciones, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Buenos Aires, Argentina.
- Piore M. J. (1970), “The Dual Labor Market: Theory and Implications”. in *The State and the Poor*, edited by Samuel H. Beer and Richard E. Barringer. Cambridge, MA: Winthrop.
- Quiñones Montoro M. (2005), “Demandas de capacitación del sector financiero. Sesgos de género y evaluación por competencias”, en Serie Mujer y Desarrollo N° 61, Cepal, Santiago de Chile, febrero.
- Rosemberg S. (1989) “From segmentation to flexibility”, *Labour and society*, Vol. 14 N° 4 October.
- Rumberger, R.W. y Carnoy M. (1980) “Segmentation in the U.S. Labour Market: Its effect on the mobility an earnings of whites and blacks”, *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 4 N° 2. Oxford, England.
- Thomson, E. (2003), “Segmented labour markets: a critical survey of econometric studies”, Caledonian Business School, Working Paper Series N° 36.
- Todaro R., Abramo L. y Godoy L. (2001), *Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios*, Sociología del Trabajo N° 42. Madrid, España.
- Watts M. J. y Rich, J. (1992), “Occupational sex segregation in Britain 1979-89: The role of part-time employment”; *International Review of Applied Economics*, Vol. 6 N° 3, September.
- Watts M. y Macphail F. (2004), “Gender Segregation by Industry and Occupation in Canada, 1987- 2003”, Centre of Full Employment and Equity, Working Paper N° 04-06. University of Newcastle, Australia.

Anexos

Anexo I. Diseño muestral

De acuerdo con los objetivos mencionados y los dominios de estimación deseados que a continuación se detallan, se procedió a establecer los criterios para el diseño de una muestra representativa.

Dominios de estimación deseados

Total de las 4 ramas de actividad.

Cada una de las 4 ramas de actividad.

Cada una de las 4 ramas cortadas por tramo de tamaño. (2 o 3 tramos)

Cada una de las 4 ramas cortadas por antigüedad. (2 o 3 tipos)

Cada una de las 4 ramas cortadas por región, o datos propios para Córdoba.

Cada rama contará con una muestra de $n=60$ empresas. Se tendrá un total aproximado de 240 empresas. Este orden de magnitud muestral permitirá dar estimaciones con un nivel de error máximo de $\pm 5\%$ para el total de las 4 ramas.

En el nivel de sector ($n=60$) este valor aumenta aproximadamente al 10%. Tener en cuenta que el error dependerá del indicador medido, aquí hacemos referencia al error máximo que puede hallarse.

En un nivel menor que el de sector, los resultados serán solo indicativos, o podrán sugerir otros estudios, pero no permitirán sacar ninguna conclusión sobre si tal tramo de un sector discrimina más o menos que otro, o si la percepción en un tramo de un sector es diferente a la percepción en otro tramo.

Diseño de la muestra

Por los objetivos del estudio, la muestra se distribuirá en 60 casos por rama. Y dentro de cada rama se determinará un corte dicotómico prioritario, para asignar 20 casos mínimos a cada segmento. (en el tramo “Grandes empresas” quizá no sea necesario este número).

Esto es obligado por el tamaño muestral y los requerimientos. Si la asignación de la muestra fuera proporcional al número de empresas de cada sector dentro de cada segmento *intra* rama, se tendría quizá un segmento con 10 o menos casos, número totalmente insuficiente para cualquier análisis.

Nota: recordamos que la unidad de análisis es la empresa, independientemente del número de asalariados que contenga.

Se sugiere que sea el tamaño de la empresa en asalariados la variable de corte.

Selección de la muestra

Se estratificará el universo de empresa bajo estudio según sector (cuatro sectores) y tramo de tamaño (tres tramos).

En los tramos de 100-200 asalariados, salvo en informática, se relevará todo el estrato. El resto de distribuirá en forma uniforme en los otros dos tramos, por los motivos explicados anteriormente. En informática se seleccionará 20 empresas en cada tramo.

Dentro de cada corte de sector-tramo se ordenará la base por provincia para efectuar una selección sistemática del tamaño requerida, para tener representada a todas las provincias según su peso en el total del sector.

EMPRESAS SELECCIONADAS POR SECTOR DE ACTIVIDAD

Sector	Tamaño de empresa			
	Hasta 49	50 -99	100-200	Total
Cosméticos	92	25	11	128
Hoteles	187	40	15	242
Informática	460	85	36	581
Publicidad	231	29	18	278
Total	970	179	80	1.229

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

Anexo II. Características de la gestión empresas encuestadas: productiva y de recursos humanos

Características estructurales y capacidades de las empresas

Como se ha mencionado en el cuerpo de este documento, el estudio está basado en cuatro ramas de actividad (dos tradicionales hotelería y fábricas de químicos cosméticos y dos modernas: agencias de publicidad y empresas de desarrollo de software) que en los últimos cuatro años mostraron un elevado dinamismo en el empleo y avanzaron en procesos de feminización. Más del 90% de las empresas de estas ramas son firmas pequeñas y medianas y se encuentran localizadas predominantemente en la ciudad de Buenos Aires y su conurbano, aunque hay algunas localizadas en Córdoba. Este conjunto de empresas constituye un tejido heterogéneo, tanto en términos de las características estructurales cuanto de sus capacidades productivas.

Los resultados de la encuesta muestran un mapa de las vinculaciones con los entornos empresarios que resulta muy heterogéneo. Casi la totalidad de empresas se vinculan con clientes y proveedores y en menor medida con cámaras empresariales. La vinculación con universidades y consultores es menor y con centros tecnológicos es casi inexistente. Sin embargo, la importancia de éstas se reduce si se evalúa la proporción de vinculaciones relacionadas con objetivos complejos (por ejemplo, orientados al mejoramiento de sus competencias). (cuadro 18 del anexo estadístico)

Es acotado el uso de las herramientas de gestión de calidad entre las firmas estudiadas. Esta situación resulta más marcada en las ramas de servicios de hoteles y agencias de publicidad, donde sólo el 21% y el 30%, respectivamente, de las firmas documentan procesos y solamente el 2% y el 1%, respectivamente, certifica procesos bajo alguna norma de calidad. En el caso de los hoteles este resultado, que no olvidemos es representativo del total de hoteles localizados en GBA y el Gran Córdoba, está asociado a la cantidad de estrellas de la firma, ya que en los hoteles de varias estrellas las agencias de turismo internacionales exigen la certificación de normas. En diferente situación se encuentran las firmas de software, donde el 60% de las mismas aplican herramientas de calidad (tienen sus procesos documentados), porcentaje que incluye a un 15% de

firmas que tienen procesos certificados según diferentes normas. Este estudio también refleja la mayor incidencia que tiene el uso de normas de calidad en el sector industrial, en comparación con los servicios: el 79% de las firmas productoras de químicos cosméticos tienen procesos documentados, y el 14% de las mismas cuentan con procesos certificados. (cuadro 19 del anexo estadístico)

Otro conjunto de capacidades de las empresas analizadas fueron los esfuerzos de innovación realizados durante los últimos tres años. En este sentido, se consideraron esfuerzos de innovación incorporados (compra de bienes de capital relacionados con productos y/o procesos nuevos o mejorados; licencias, consultoría y software, etc.) y esfuerzos desincorporados (gastos en programas de mejora continua; desarrollo y adaptación de productos, servicios y procesos; cambio organizacional y de canales comerciales; capacitación orientada a la innovación; gastos en investigación y desarrollo, etc.). En primer lugar, se observa que es elevado el porcentaje de firmas que han realizado esfuerzos de innovación en el período estudiado, donde el crecimiento económico ha sido muy elevado y sostenido. Es decir, que estos elevados porcentajes de firmas realizando esfuerzos de innovación resultan razonables en esta coyuntura. (cuadro 20 del anexo estadístico)

Modalidades de gestión de los recursos humanos

En esta sección se analizan los modos que asume la gestión de los recursos humanos en las empresas estudiadas.

En el conjunto de ramas seleccionadas solamente el 24% de las firmas cuenta con área de recursos humanos. En el resto de los casos la función es desarrollada por los dueños o los gerentes principales, en ocasiones (10%) apoyados por consultoras externas. Este resultado no extraña, teniendo en cuenta que el 75% de las firmas estudiadas tiene menos de 50 ocupados, es decir, se trata de estructuras pequeñas donde una buena parte de las decisiones son tomadas directamente por los propietarios. La ausencia de área de recursos humanos resulta más notoria entre las empresas de publicidad y entre los hoteles, donde esta área está ausente en más del 80% de los casos estudiados.

También se indagó acerca de las funciones que cumplen estas áreas cuando están presentes en la estructura de las firmas. En prácticamente el 90% de los casos, las áreas de recursos humanos desarrollan funciones relacionadas con la incorporación de personal, pero sólo en la mitad (56%) se ocupa de definir niveles de remuneraciones, sistemas de premios (55%) y de evaluación del personal (62%). (cuadro 21 del anexo estadístico)

En este contexto se destacan las agencias de publicidad, en las que, no sólo se observó la menor proporción de firmas con área de recursos humanos, sino que también es en esta rama donde se encontraron las áreas con menor cantidad de funciones sustantivas. Por ejemplo, solamente el 21% de éstas definen modalidades de promoción o de carrera.

El análisis avanzó indagando acerca del uso de herramientas específicas en la gestión de los recursos humanos, independientemente de qué actor la realice. En términos generales se encontró un escaso uso de herramientas en las cuatro ramas estudiadas, indicando un comportamiento estructural, no específico de una actividad, y posiblemente relacionado con los tamaños de las firmas estudiadas. (cuadro 22 del anexo estadístico)

En el 44% la selección de personal se realiza sin contar con perfiles formalizados para el puesto, definido en términos de responsabilidades, obligaciones y competencias requeridas. La ausencia de esta herramienta de gestión claramente deja espacio a la discrecionalidad de la persona que decide la contratación. La existencia de estos perfiles es más frecuente para la contratación de trabajadores de las áreas de administración y comercial, con una frecuencia media

en el caso de las áreas de producción y menor para el personal jerárquico. Se observan particularidades por sector, por ejemplo una mayor frecuencia en la definición de perfiles en las áreas: desarrollo de *software* y recepción en el caso de los hoteles. (cuadro 23 del anexo estadístico)

La ausencia de sistemas de evaluación de desempeño, (en promedio sólo en el 34% de los casos está presente) también muestra elevados márgenes para la discrecionalidad, asociada a la falta de información “objetiva” en la toma de decisiones respecto de las promociones, ascensos, premios y en la política salarial. Esto resulta consistente con el bajísimo porcentaje de firmas que tienen planes de carrera para sus empleados y empleadas (en promedio el 23%). Nuevamente se encuentran situaciones heterogéneas en el nivel de las ramas de actividad, en el caso de la publicidad sólo el 26% realiza evaluaciones de este tipo; mientras que en el caso del software este porcentaje se eleva al 40%.

En general, las firmas que evalúan al personal lo hacen en mayor medida sobre los trabajadores de jerarquías medias y supervisores. Cuando las evaluaciones se hacen sobre los trabajadores, éstas se desarrollan con mayor frecuencia sobre los trabajadores del “*front office*” (receptionistas, mucamas, comerciales y atención a usuarios), y también en áreas productivas centrales como lo son las áreas de producción en las ramas de publicidad y químicos. Al indagar cuál es el uso que reciben estas evaluaciones, se observó que se utilizan principalmente para definir mejoras salariales y la carrera interna, aun cuando las carreras internas no estarían formalizadas en la mayoría de las firmas. (cuadro 25 del anexo estadístico)

Anexo III. Anexo estadístico

CUADRO 1
SECTORES SELECCIONADOS:
EMPLEO, PARTICIPACIÓN FEMENINA Y BRECHA SALARIAL

Sector	Empleo			Salario		
	2006 (miles)	Var 2006/2002	Porcentaje de mujeres	Varones (\$ctes.)	Mujeres (\$ctes.)	Brecha salarial
Hoteles	50,3	60%	48%	1.785	1.668	7%
Agencias de publicidad	17,9	113%	50%	3.022	1.633	46%
Químicos cosméticos	18,5	40%	51%	2.413	1.563	35%
Desarrollo de software	50,3	124%	36%	3.230	2.203	32%

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

CUADRO 2
OPINIÓN ACERCA DE LOS DIFERENCIALES ENTRE COSTOS Y
PRODUCTIVIDAD DE HOMBRES Y MUJERES

	Total	
	Acuerdo	Desacuerdo
Los costos laborales de las mujeres son más altos	14%	60%
Las mujeres son más eficientes	21%	21%
La licencia por maternidad es un problema para la productividad	40%	38%
Las mujeres cambian menos de empleo	30%	26%
Los hombres faltan menos que las mujeres	22%	49%
Las mujeres están menos capacitadas	3%	70%

	Hoteles		Publicidad		Químicos		Software	
	Acuerdo	Desacuerdo	Acuerdo	Desacuerdo	Acuerdo	Desacuerdo	Acuerdo	Desacuerdo
Los costos laborales de las mujeres son más altos	18%	44%	5%	71%	26%	52%	14%	63%
Las mujeres son más eficientes	19%	16%	28%	16%	28%	21%	17%	25%
La licencia por maternidad es un problema para la productividad	51%	32%	21%	49%	39%	42%	44%	33%
Las mujeres cambian menos de empleo	39%	14%	34%	33%	29%	36%	25%	26%
Los hombres faltan menos que las mujeres	27%	35%	22%	47%	38%	42%	18%	58%
Las mujeres están menos capacitadas	4%	56%	0%	81%	3%	68%	4%	71%

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

CUADRO 3
OPINIÓN ACERCA DEL DESEMPEÑO LABORAL DE HOMBRES Y MUJERES
(puntaje de una evaluación subjetiva N°0 mínimo, 10 máximo)

Características	Varones	Mujeres	Diferencia
Interés en capacitarse	7,5	7,7	0,2
Compromiso con el trabajo	8,0	8,2	0,2
Confiabilidad	8,0	8,2	0,2
Disciplina	7,7	8,0	0,3
Puntualidad	7,6	7,9	0,3
Responsabilidad	7,9	8,2	0,3
Identificación con los objetivos de la empresa	7,6	7,6	0,0
Facilidad para adaptarse a innovaciones	7,6	7,6	0,0
Flexibilidad para desarrollar distintas tareas	7,7	7,8	0,0
Rapidez de aprendizaje	7,8	7,9	0,1
Productividad	7,8	7,9	0,1
Disposición para el trabajo	7,9	8,0	0,1
Concentración en el trabajo	7,6	7,7	0,1
Baja conflictividad	7,8	7,1	-0,7
Capacidad para trabajar en equipo	7,9	7,5	-0,5
Promedio	7,8	7,7	-0,1

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

CUADRO 4
FAMILIAS OCUPACIONALES DE VARONES Y DE MUJERES (TERRITORIOS)

Hoteles		Publicidad		Químicos		Software	
Distribución del empleo							
Áreas de apoyo							
Gerencia general	1%		1%		0%		1%
Administración	9%		20%		16%		15%
Comercial	4%		36%		26%		18%
Áreas de operaciones							
Recepción	22%	Medios	7%	Producción	46%	Desarrollo	44%
Alimentos y B	25%	Producción	12%	Logística	10%	Impl. y testeo	8%
Serv. cuartos	31%	Creativos	11%			Soporte	13%
Total	100%		100%		100%		100%
Participación de mujeres							
Áreas de apoyo							
Gerencia general	22%		14%		39%		
Administración	48%		59%		51%		62%
Comercial	71%		73%		71%		50%
Áreas de operaciones							
Recepción	24%	Medios	47%	Producción	44%	Desarrollo	24%
Alimentos y B	35%	Producción	28%	Logística	29%	Impl. y testeo	49%
Serv. cuartos	85%	Creativos	35%			Soporte	16%
Total	48%		50%		51%		36%

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

CUADRO 5
ATRIBUTOS VALORADOS PARA LA SELECCIÓN DE TRABAJADORES
PORCENTAJE DE EMPRESAS QUE CONSIDERAN
MUY IMPORTANTE A EL ATRIBUTO

	Hoteles		Químicos			Software	
	Recepción	Servicio de cuartos	Administración	Producción	Abastecimiento	Administración	Soporte
Preferentemente que sean varones	29%	4%	10%	24%	20%	2%	10%
Preferentemente que sean mujeres	4%	53%	21%	7%	6%	16%	0%
Experiencia previa en un trabajo similar	76%	64%	79%	65%	60%	81%	71%
Formación específica en el área	63%	49%	61%	56%	37%	61%	66%
Resultados de una prueba de aptitud	58%	51%	64%	59%	44%	51%	51%
Actitud para adaptarse al trabajo rutinario	67%	76%	63%	65%	52%	60%	39%
Actitudes para trabajar en equipo	76%	73%	93%	82%	67%	79%	72%
Buena presencia	95%	81%	68%	37%	33%	75%	51%
Trato cordial	96%	83%	97%	71%	64%	80%	66%

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

CUADRO 6
COMPOSICIÓN DEL EMPLEO, PARTICIPACIÓN FEMENINA Y
BRECHA SALARIAL SEGÚN CALIFICACIÓN DEL PUESTO

	Hoteles	Publicidad	Químicos	Software
Composición del empleo				
Profesional	3%	10%	6%	46%
Técnica	9%	29%	7%	25%
Operativa	36%	37%	52%	27%
No calificado	51%	25%	34%	2%
Total	100%	100%	100%	100%
Participación de mujeres				
Profesional	45%	26%	39%	26%
Técnica	50%	43%	36%	28%
Operativa	28%	55%	36%	60%
No calificado	61%	61%	78%	26%
Brecha salarial por género				
Profesional	4%	34%	43%	20%
Técnica	-4%	-1%	21%	8%
Operativa	0%	39%	22%	19%
No calificado	5%	66%	13%	54%
Total	7%	46%	35%	32%

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

CUADRO 7
PORCENTAJES DE EMPRESAS QUE CAPACITARON EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES
SEGÚN AREA, EN PORCENTAJE DEL TOTAL

	Hoteles	Publicidad	Químicos	Software
Personal directivo o gerencial	19%	18%	25%	29%
Jefaturas de nivel medio, supervisores	22%	15%	33%	26%
Trabajadores de las áreas				
Áreas de apoyo				
Administración	23%	17%	37%	28%
Comercial	18%	17%	34%	35%
Áreas de operaciones				
Recepción	28%	Medios 12%	Producción 39%	Desarrollo 49%
Alimentos y B	29%	Producción 8%	Logística 14%	Impl. y testeo 26%
Ser. Cuartos	28%	Creativos 12%		Soporte 27%
Total	35%	38%	62%	67%

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

CUADRO 8
PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL TOTAL DE TRABAJADORES CAPACITADOS
EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES SEGÚN ÁREA, EN PORCENTAJE DEL TOTAL

	Hoteles	Publicidad	Químicos	Software
Personal directivo o gerencial	44%	38%	28%	24%
Jefaturas de nivel medio, supervisores	50%	33%	36%	50%
Trabajadores de las áreas				
Áreas de apoyo				
Administración	58%	47%	61%	63%
Comercial	84%	55%	80%	38%
Áreas de operaciones				
Recepción	26%	Medios 56%	Producción 52%	Desarrollo 20%
Alimentos y B	42%	Producción 15%	Logística 25%	Impl. y testeo 30%
Ser. Cuartos	79%	Creativos 21%		Soporte 14%
Total	52%	44%	55%	33%

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

CUADRO 9
BRECHA SALARIAL DE LAS MUJERES RESPECTO DE LOS VARONES
POR ÁREA OCUPACIONAL

	Hoteles	Publicidad	Químicos	Software
Áreas de apoyo				
Administración	-6%	28%	27%	23%
Comercial	-2%	68%	55%	49%
Áreas de operaciones				
Recepción	4%	Medios -11%	Producción 33%	Desarrollo 5%
Alimentos y B	14%	Producción -2%	Logística 9%	Impl. y testeo 2%
Ser. Cuartos	2%	Creativos 43%		Soporte 34%
Total	7%	46%	35%	32%

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

CUADRO 10
SALARIOS RELATIVOS ENTRE ÁREAS

	Hoteles	Publicidad	Químicos	Software
Áreas de apoyo				
Administración	33%	2%	22%	-23%
Comercial	27%	-38%	-8%	-20%
Áreas de operaciones				
Recepción	0%	Medios 46%	Producción 0%	Desarrollo 16%
Alimentos y B	-9%	Producción 3%	Logística -18%	Impl. y testeo -44%
Ser. Cuartos	-11%	Creativos 67%		Soporte 18%
Total	0%	0%	0%	0%

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

CUADRO 11
EMPLEADOS SEGÚN JERARQUÍA OCUPACIONAL

Jerarquía	Hoteles	Publicidad	Químicos	Software
Directores y gerentes	3%	3%	2%	5%
Jefaturas y supervisores	8%	12%	6%	6%
Trabajadores	89%	84%	91%	89%
Total	100%	100%	100%	100%

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

CUADRO 12
PARTICIPACIÓN FEMENINA SEGÚN JERARQUÍA OCUPACIONAL

Jerarquía	Hoteles	Publicidad	Químicos	Software
Participación de mujeres				
Directores y gerentes	46%	22%	36%	21%
Jefaturas y supervisores	48%	41%	31%	41%
Trabajadores	48%	53%	52%	36%
Total	48%	50%	51%	36%
Brecha salarial por género y jerarquía				
Directores y gerentes	3%	21%	52%	42%
Jefaturas y supervisores	-2%	26%	23%	28%
Trabajadores	7%	41%	30%	28%
Total	7%	46%	35%	32%

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

CUADRO 13
PARTICIPACIÓN FEMENINA SEGÚN JERARQUÍA Y ÁREA.

Jerarquía	Hoteles		Publicidad		Químicos		Software	
Directores y gerentes	Administración	56%	Administración	41%	Administración	15%	Administración	39%
	Comercial	67%	Comercial	22%	Comercial	56%	Comercial	34%
	Recepción	50%	Medios	25%	Producción	55%	Desarrollo	14%
	Alimentos y B	29%	Producción	7%			Soporte	53%
	Total	46%	Total	22%	Total	36%	Total	21%
Jefaturas y supervisiones	Administración	36%	Administración	55%	Administración	32%	Administración	72%
	Comercial	71%	Comercial	46%	Comercial	35%	Comercial	52%
	Recepción	60%	Medios	51%	Producción	30%	Desarrollo	25%
	Alimentos y B	31%	Producción	29%	Logística	30%	Impl. y testeo	89%
	Ser. Cuartos	87%	Creativos	21%			Soporte	9%
	Total	48%	Total	41%	Total	31%	Total	41%
Trabajadores	Administración	48%	Administración	60%	Administración	55%	Administración	63%
	Comercial	72%	Comercial	75%	Comercial	74%	Comercial	50%
	Recepción	23%	Medios	40%	Producción	45%	Desarrollo	25%
	Alimentos y B	36%	Producción	28%	Logística	29%	Impl. y testeo	48%
	Ser. Cuartos	85%	Creativos	39%			Soporte	15%
	Total	48%	Total	53%	Total	52%	Total	36%
Total	48%		50%		51%		36%	

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

CUADRO 14
ATRIBUTOS VALORADOS PARA LA SELECCIÓN DE PUESTOS GERENCIALES,
PORCENTAJE DE EMPRESAS QUE CONSIDERAN MUY IMPORTANTE AL ATRIBUTO

	Hoteles	Publicidad	Químicos	Software	Promedio
Habilidad para la comunicación con pares y subordinados	98%	90%	93%	98%	95%
Capacidad de liderazgo o conducción de personal	92%	90%	85%	96%	93%
Capacidad de planificar y fijar metas	86%	88%	82%	98%	92%
Capacidad de reconocer y solucionar problemas creativamente	90%	93%	95%	91%	91%
Formación especializada en el área	85%	79%	90%	95%	89%
Que sea una persona de confianza	94%	92%	88%	84%	88%
Formación general	82%	90%	74%	87%	85%
Resultados de la entrevista personal	85%	82%	82%	87%	85%
Capacidad de conformar equipos	70%	80%	67%	87%	80%
Capacidad de evaluar resultados	85%	74%	85%	73%	77%
Capacidad de desarrollo de personal	79%	73%	76%	76%	76%
Experiencia gerencial	75%	74%	73%	73%	74%
Disponibilidad para jornadas de trabajo prolongadas e imprevistas	68%	64%	59%	49%	57%
Disponibilidad para realizar viajes	14%	39%	37%	35%	32%
Preferentemente edad inferior a 40 años	15%	16%	6%	13%	14%
Preferentemente hombre	11%	12%	21%	11%	12%
Preferentemente mujer	6%	3%	13%	2%	4%
Preferentemente con hijos, familia, a cargo	6%	3%	7%	3%	4%
Preferentemente sin hijos, familia, a cargo	9%	3%	2%	2%	4%

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

CUADRO 15
ATRIBUTOS VALORADOS PARA LA SELECCIÓN DE JEFATURAS MEDIAS,
PORCENTAJE DE EMPRESAS QUE CONSIDERAN MUY IMPORTANTE AL ATRIBUTO

	Hoteles	Publicidad	Químicos	Software	Promedio
Capacidad de reconocer y solucionar problemas operativos	89%	91%	93%	92%	91%
Capacidad de comprender y transmitir informaciones	90%	88%	90%	91%	90%
Habilidad para la comunicación con pares y subordinados	92%	92%	87%	90%	90%
Formación especializada en el área o en el sector de actividad	79%	89%	88%	87%	86%
Capacidad de liderazgo o conducción de personal	84%	80%	85%	84%	83%
Capacidad de ejecutar metas y de planificar ajustes	75%	83%	79%	79%	79%
Capacidad de integrar equipos de trabajo	66%	81%	75%	84%	79%
Resultados de la entrevista personal	79%	74%	78%	79%	78%
Capacidad de evaluar resultados	68%	73%	81%	80%	76%
Formación general	67%	75%	75%	71%	72%
Capacidad de desarrollo de personal	66%	75%	78%	69%	71%
Experiencia en jefaturas medias o puestos calificados	65%	53%	62%	60%	59%
Disponibilidad para jornadas de trabajo prolongadas e imprevistas.	58%	60%	61%	48%	54%
Disponibilidad para realizar viajes	8%	34%	27%	27%	25%
Preferentemente edad inferior a 40 años	14%	27%	15%	11%	16%
Preferentemente hombre	5%	7%	14%	8%	8%
Preferentemente mujer	4%	3%	7%	3%	3%
Preferentemente sin hijos, familia, a cargo	7%	1%	7%	4%	4%
Preferentemente con hijos, familia, a cargo	2%	0%	2%	3%	2%

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

CUADRO 16
EMPRESAS, PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y BRECHA SALARIAL
POR TAMAÑO DE EMPRESA

	Hoteles	Publicidad	Químicos	Software
Distribución de las empresas				
Hasta 20 ocupados	41%	51%	36%	35%
Entre 20 y 80 ocupados	46%	34%	45%	52%
Más de 80	12%	15%	19%	13%
Total	100%	100%	100%	100%
Porcentaje de mujeres				
Hasta 20 ocupados	56%	46%	37%	26%
Entre 20 y 80 ocupados	48%	44%	56%	33%
Más de 80	44%	58%	50%	42%
Total	48%	50%	51%	36%
Brecha salarial				
Hasta 20 ocupados	20%	30%	15%	22%
Entre 20 y 80 ocupados	6%	35%	24%	39%
Más de 80	0%	59%	48%	23%
Total	7%	46%	35%	32%

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

CUADRO 17
LOCALIZACIÓN DE LAS EMPRESAS, PARTICIPACIÓN FEMENINA Y BRECHA SALARIAL

	Hoteles	Publicidad	Software
Distribución de las empresas			
Córdoba	24%	10%	6%
Gran Buenos Aires	76%	90%	94%
Total	100%	100%	100%
Porcentaje de mujeres			
Córdoba	51%	40%	31%
Gran Buenos Aires	47%	51%	36%
Total	48%	50%	36%
Brecha salarial			
Córdoba	15%	25%	27%
Gran Buenos Aires	5%	47%	32%
Total	7%	46%	32%

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

CUADRO 18
VINCULACIONES POR AGENTES, EMPRESAS, PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y BRECHA SALARIAL

	Hoteles	Publicidad	Químicos	Software
Porcentaje de empresas				
Cámaras empresariales	72%	62%	62%	65%
Consultores	37%	60%	56%	84%
Centros tecnológicos	7%		43%	22%
Universidades	44%	42%	24%	64%
Porcentaje de mujeres				
Cámaras empresariales	47%	48%	53%	37%
Consultores	45%	45%	50%	37%
Centros tecnológicos	49%		44%	35%
Universidades	46%	49%	64%	37%
Total	48%	50%	51%	36%
Brecha salarial				
Cámaras empresariales	6%	40%	37%	35%
Consultores	2%	29%	39%	34%
Centros tecnológicos	6%		34%	15%
Universidades	2%	45%	34%	28%
Total	7%	46%	35%	32%

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

CUADRO 19
GESTIÓN DE LA CALIDAD. PARTICIPACIÓN FEMENINA Y BRECHA SALARIAL.

	Hoteles	Publicidad	Químicos	Software
Distribución de firmas				
No aplica herramientas de calidad	79%	70%	21%	40%
No certifica pero documenta actividades críticas	19%	29%	64%	46%
Certifica procesos	2%	1%	14%	15%
Total	100%	100%	100%	100%
Porcentaje de mujeres				
No aplica herramientas de calidad	49%	50%	61%	33%
No certifica procesos pero documenta actividades críticas	45%	54%	43%	37%
Certifica procesos	47%	15%	64%	36%
Total	48%	50%	51%	36%
Brecha salarial				
No aplica herramientas de calidad	5%	33%	41%	32%
No certifica procesos pero documenta actividades críticas	8%	61%	30%	34%
Certifica procesos	27%	25%	30%	23%
Total	7%	46%	35%	32%

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

CUADRO 20
ESFUERZOS DE INNOVACIÓN, PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y BRECHA SALARIAL.

	Hoteles	Publicidad	Químicos	Software
Porcentaje de firmas				
Incorporados	74%	81%	79%	90%
Desincorporados	60%	74%	81%	90%
Porcentaje de mujeres				
Incorporados	47%	46%	51%	37%
Desincorporados	47%	46%	51%	36%
Total	48%	50%	51%	36%
Brecha salarial				
Incorporados	4%	42%	36%	34%
Desincorporados	4%	43%	36%	33%
Total	7%	46%	35%	32%

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

CUADRO 21
PROPORCIÓN DE FIRMAS QUE CUENTAN CON UN ÁREA DE RECURSOS HUMANOS
FUNCIONES QUE CUMPLE

	Hoteles	Publicidad	Químicos	Software	Total
Proporción de firmas donde existe área de recursos humanos	18%	17%	22%	32%	24%
Funciones / actividades desarrolladas por el área (respuestas múltiples)					
Definición de perfiles de los cargos vacantes	100%	87%	86%	89%	90%
Convocatoria de postulantes	100%	87%	89%	91%	92%
Pre selección de postulantes	100%	87%	89%	83%	87%
Selección de postulantes	95%	74%	86%	82%	83%
Nivel de las remuneraciones	39%	34%	75%	61%	56%
Sistemas de premios	63%	34%	64%	56%	55%
Beneficios al personal	78%	50%	75%	84%	78%
Sistema de evaluación de personal	61%	50%	79%	62%	62%
Evaluación del personal	61%	45%	64%	56%	56%
Modalidades de promoción o de carrera interna (concursos, proyectos)	49%	21%	50%	63%	55%

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

CUADRO 22
PORCENTAJE DE FIRMAS QUE APLICAN LAS SIGUIENTES HERRAMIENTAS
DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

	Hoteles	Publicidad	Químicos	Software
Definición de puestos vacantes con perfiles formalizados	58%	65%	65%	70%
Aplican algún sistema de evaluación de desempeño	33%	26%	31%	39%
Brindaron capacitación	35%	38%	62%	67%
Existen planes de carrera	12%	30%	17%	25%

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

CUADRO 23
PROPORCIÓN DE FIRMAS QUE CUENTAN CON ÁREA DE SELECCIÓN DE PERSONAL.

	Hoteles	Publicidad	Químicos	Software	Total
Área de gestión de RRHH	18%	17%	22%	32%	24%
Cuando no existe el área de RRHH:					
Los dueños, directores, o gerentes generales	73%	77%	75%	65%	70%
A cargo de los gerentes del área específica	17%	21%	25%	28%	24%
Consultora especializada	8%	5%	7%	4%	5%

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

CUADRO 24
PROPORCIÓN DE FIRMAS QUE CUENTAN CON PUESTOS VACANTES DEFINIDOS
SEGÚN PERFIL FORMALIZADO, POR ÁREAS

	Hoteles	Publicidad	Químicos	Software	Total
Personal directivo o gerencial de la empresa	34%	32%	42%	38%	36%
Jefaturas de nivel medio, supervisores	44%	32%	42%	38%	38%
Trabajadores	58%	65%	65%	70%	66%

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

CUADRO 25
PORCENTAJE DE FIRMAS QUE APLICAN ALGÚN SISTEMA DE EVALUACIÓN
DE DESEMPEÑO

	Hoteles	Publicidad	Químicos	Software	Total
Firmas que aplican sistemas de evaluación de desempeño	33%	26%	31%	39%	34%
Niveles jerárquicos a los que se aplica cuando se aplica:					
Personal directivo o gerencial de la empresa	34%	32%	42%	38%	36%
Jefaturas de nivel medio, supervisores	44%	32%	42%	38%	38%
Trabajadores	58%	65%	65%	70%	66%
Aspectos que se definen por la evaluación de desempeño:					
Mejora salarial	44%	85%	92%	75%	73%
Premios	67%	61%	59%	62%	62%
Necesidad de capacitación	65%	55%	54%	73%	67%
Promoción, carrera interna	57%	72%	82%	76%	73%

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

CUADRO 26
EMPRESAS QUE POSEEN ESTRUCTURA PROPIA QUE ATIENDEN
A LOS SIGUIENTES ASPECTOS DE LA CAPACITACIÓN

Aspectos	Hoteles	Publicidad	Químicos	Software	Promedio
Diagnóstico de las necesidades de capacitación	22%	9%	40%	36%	28%
Planificación de las actividades de capacitación	25%	13%	40%	38%	30%
Metodología	22%	11%	33%	34%	26%
Carga horaria	18%	14%	29%	31%	24%
Identificación y contratación de especialistas en los contenidos técnicos de la capacitación	19%	13%	31%	36%	27%
Evaluación de los resultados obtenidos	19%	15%	26%	34%	26%
Evaluación de la capacitación en los procesos de trabajo	20%	9%	24%	34%	25%

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

CUADRO 27
POLÍTICAS ESPECÍFICAS APLICADAS POR LAS EMPRESAS EN RELACIÓN
CON LA GESTIÓN DE GÉNERO

Política	Hoteles	Publicidad	Químicos	Software	Total
Provisión de servicios de guardería	3%	2%	2%	0%	1%
Horarios flexibles	60%	73%	40%	72%	67%
Política de traslados de personal	16%	16%	5%	16%	15%
Adecuación de instalaciones para el trabajo de las mujeres	90%	70%	95%	78%	80%

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

Gramáticas de género en el mundo laboral. Perspectivas de trabajadoras y trabajadores en cuatro ramas del sector productivo del área metropolitana de Buenos Aires.

*Eleonor Faur, Nina Zamberlin*⁵⁰

1. Introducción

Este artículo indaga acerca de las representaciones sociales que operan para construir, perpetuar o bien, transformar las estructuras y dinámicas de género en el ámbito laboral. Se basa en un estudio que tuvo como objetivo analizar las percepciones y representaciones de trabajadores/as e informantes clave acerca de la segregación vertical y horizontal de género en cuatro ramas del sector productivo en el Área Metropolitana de Buenos Aires.

Partiendo del entendimiento que el género es a la vez un “elemento constitutivo de las relaciones sociales”, y “una forma primaria de las relaciones de poder” (Scott, 1986), se buscó identificar el modo en que se organiza y legitima la división sexual del trabajo y de las jerarquías en un conjunto de empresas. Asimismo, se trató de explorar aquellos intersticios en los cuales el género constituye un elemento prácticamente silenciado o invisibilizado, pero que su expresión en la segregación o discriminación ocupacional, nos insta a una mirada más sensible acerca de las imágenes que pueden estar operando en la perpetuación de diferencias en el acceso a puestos de mayor jerarquía y prestigio, y mejores salarios, mayoritariamente ocupados por hombres.

El hecho que hombres y mujeres se inserten en distintos sectores y puestos de la estructura productiva suele ser un dato particularmente naturalizado para quienes día a día participan en el mundo del trabajo, o buscan trabajo a través de sus redes o de los avisos clasificados. Tal vez por ello mismo, abre un campo de indagación particular, así como cierta posibilidad de reflexión, que merece ser explorada a través de una aproximación de tipo cualitativa.

⁵⁰ Las autoras agradecen a las personas entrevistadas que prestaron gentilmente su tiempo para el desarrollo de la investigación.

Una de las preguntas principales en relación con la segregación ocupacional es en qué medida la segregación es un problema propio de la demanda del mercado de trabajo y cuánto es más bien un tema relativo a la oferta. Entre los autores que han estudiado estas dinámicas, y también entre parte de nuestros entrevistados, la tesis de la “socialización diferencial” entre varones y mujeres pretende explicar en buena medida la asignación de trabajos diferentes para unos y otras. La cuestión central radicaría en que los patrones de formación de sujetos varones y mujeres, rebosantes en imágenes acerca de lo apropiado para uno y otro sexo, terminaría generando distintos intereses y aspiraciones en unos y otras, y no sólo distintos atributos.

Sin embargo, la socialización de género no es un aprendizaje que se realiza de una vez y para siempre, sino que se va construyendo en la medida que formamos parte de determinada cultura y nos imbuimos en sus representaciones y prácticas. Esta perspectiva, caracterizada por West y Zimmerman (1990) como la de “hacer género” (*doing gender*) nos indicaría que el hecho de vincularse a determinado trabajo va constituyendo a los sujetos como parte de un género y que sería a partir de la práctica cotidiana que se construyen, reproducen y legitiman ciertos estereotipos que tienen asiento en nuestra cultura.

En cualquier caso, la tesis de socialización y la de “hacer género” coexisten en lo observable a lo largo de la indagación cualitativa. Hombres y mujeres continúan ingresando a carreras diferentes, pero también construyen sus identidades masculinas y femeninas en la práctica diaria, dentro de la cual, su participación en la estructura productiva y en las relaciones sociales y de poder, constituyen un escenario privilegiado para construir identidades de género. Cuando los varones son quienes se ubican generalmente en los empleos de mayor jerarquía, no sólo afirman ciertos patrones de masculinidad hegemónica, asociados con el liderazgo, la mayor legitimidad para la toma de decisiones, etc., sino que al mismo tiempo, parecen confirmar la noción que son “ellos” quienes tienen esa capacidad en mayor medida que las mujeres. Los empleadores, conciente o inconcientemente, tratan a trabajadores varones y mujeres de forma diferente. Se los ve diferentes, se les piden y toleran cosas diferentes.

Partiendo de estas consideraciones iniciales, las preguntas que guían este estudio son: ¿Por qué persiste la segregación y la discriminación de género en las ocupaciones y jerarquías? ¿Se trata de un proceso relacionado especialmente con la demanda de empleo u opera también cierta segregación desde el lado de la oferta? ¿En qué momentos se producen discriminaciones contra las mujeres en su participación en el mercado de trabajo? ¿Cuán visibilizadas están estas dinámicas de discriminación? ¿Cuáles son los criterios que las justifican o las cuestionan? ¿Cuáles son las representaciones sociales acerca de “lo femenino” y “lo masculino” que pueden asociarse con la persistencia de desigualdades de género en el mercado de trabajo? ¿Cuáles son los puestos que tienen género en los sectores estudiados? ¿Cuáles son los argumentos, justificación o cuestionamiento sobre la división sexual a priori de los puestos de trabajo?

El texto se estructura del siguiente modo: en primer lugar, se presenta información sobre el contexto argentino en términos de participación de las mujeres en el mercado laboral, así como las preguntas que orientaron la investigación. También se señalan los aspectos metodológicos del estudio. En segundo lugar, se presentan los hallazgos referidos a la segregación ocupacional en los sectores productivos estudiados, que se evidencia en cargos de distintos niveles de jerarquía. Dicho proceso se analiza en distintos momentos que resultan particularmente significativos: el ingreso a determinados puestos y la promoción dentro de la estructura de las empresas. También se presentan evidencias en relación con los obstáculos que se observan para el acceso de mujeres en los cargos jerárquicos, proceso que ha sido caracterizado como “techo de cristal” (Kanter, 1977).

En tercer lugar, se presenta información acerca de los/as trabajadores/as entrevistados y sus trayectorias laborales. Finalmente, se incluyen dos acápites referidos a las empresas, en términos de mecanismos y procesos de gestión de recursos humanos y de culturas empresariales. Por último, se destacan los hallazgos más significativos, a modo de consideraciones finales.

I. El contexto argentino: mayor participación de mujeres en el mercado de empleo y reactivación económica

La participación de las mujeres en el mercado de trabajo ha tenido un importante crecimiento en los últimos treinta años. Si en 1980 la Población Económicamente Activa (PEA) femenina representaba al 32% de las mujeres, en la actualidad, esta tasa es del 48,7%, lo que indica una cada vez más activa participación de las mujeres en el mercado de trabajo.

El incremento sostenido de la participación femenina puede explicarse por diversas razones. Por un lado, ante la disminución de los ingresos reales de los trabajadores, operó la necesidad de aumentar los ingresos en el núcleo familiar; por otro, incidió el aumento de los niveles educativos, las bajas tasas de fecundidad y la alta expectativa de vida para las mujeres.

Este incremento constituye una importante transformación tanto en el mundo del trabajo como en la estructura y dinámica de los hogares y, en cierta medida, va abriendo camino hacia la transformación de los roles y las responsabilidades socialmente asignados a hombres y mujeres. El crecimiento de la fuerza de trabajo femenina en las últimas décadas, comprometió sobre todo a mujeres casadas y unidas con carga de familia. Al hacerlo mostró a las mujeres comportándose en el mercado de trabajo de manera relativamente independiente de las etapas del ciclo familiar que atravesasen, aunque con nuevas tensiones en el esfuerzo de conciliar las responsabilidades propias de cada uno de los ámbitos (Wainerman, 2003).

Sin embargo, esta transformación se ve aun como un proceso rebosante de sentidos contradictorios en cuanto a los territorios que varones y mujeres pueden habitar y las funciones que tienen habilitadas para su desempeño en el mundo laboral y familiar.

Por un lado, la tasa de participación femenina⁵¹ (48,7%) sigue siendo significativamente menor que la masculina, que es de 73,3%. Por otro lado, la desocupación (del 8,7%) afecta a mayor proporción de mujeres que de varones (11% y 6,9 % respectivamente). Focalizando en el Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA), se observa que la tasa de desocupación para el 2006 alcanza al 9,8% de la PEA. La desocupación de las mujeres representa al 12,6% de la PEA mientras que la de los varones, al 7,5%. El grupo más afectado por la desocupación en esta región, lo integran las mujeres hasta 29 años de edad, cuya tasa asciende al 21,7% (INDEC, 2006).

Por otra parte, pese al crecimiento de la participación femenina, los modos de inserción de hombres y mujeres en el mercado de trabajo dan cuenta de la persistencia de segregaciones horizontales (por rama y tipo de ocupación) y verticales (por niveles de jerarquía), que acentúan la desigualdad entre sexos. Las mujeres se insertan mayoritariamente en actividades técnicas y científico-profesionales y en actividades de baja calificación. Principalmente, se desempeñan en actividades del sector de servicios, tradicionalmente consideradas femeninas como los servicios de educación y salud. Entre las actividades calificadas de este segmento, se pueden mencionar las de enseñanza (donde participa el 17,8% de la PEA femenina) y los servicios sociales y de salud (que representan el 9,6% de la actividad femenina). El 15,2% de las trabajadoras se concentra en actividades comerciales. Finalmente, el 17,1% de las mujeres activas trabaja en el servicio doméstico, sector de mayor vulnerabilidad –ya que el trabajo de una amplia mayoría de quienes desarrollan tareas de servicio doméstico no se encuentra registrado–.⁵²

Como contrapartida, las mujeres están prácticamente ausentes en aquellas actividades que requieren cierta formación en el campo de la tecnología. Según la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) el 63% de las posiciones directivas están ocupadas por varones y el 37% restante,

⁵¹ Población económicamente activa/ población en edad de trabajar

⁵² Fuente: INDEC, Encuesta Permanente de Hogares Continua, tercer trimestre 2006, en referencia a población ocupada de 14 años y más.

por mujeres. Aun así, se presume que la segregación vertical sería mayor si se contara con una metodología más precisa para su identificación.⁵³ De la misma manera, en los ingresos salariales se evidencia la desigualdad entre hombres y mujeres, ya que mientras para los varones el salario promedio mensual era, para el año 2006, de \$1309, para las mujeres es de \$1067, lo que representa una brecha salarial del 0,85.⁵⁴

Además, la probabilidad de las mujeres de insertarse en un puesto formal y registrado, es sensiblemente menor que la de los varones. Casi la mitad de las mujeres trabajadoras (47,5%) se encuentran sin ningún tipo de protección de seguridad social (MTEySS, 2006). Del total del empleo privado registrado, apenas el 30,5% son mujeres, mientras el 69,5% son varones (Esquivel et.al., 2007). A su vez, la estabilidad de la tasa de actividad en el período 2003-2006, llevó a que la tasa de desempleo femenino se reduzca menos, recomponiéndose las tradicionales brechas de género (durante la crisis las tasas de desempleo se habían igualado para ambos sexos en niveles muy elevados) Esquivel *et.al.* (2007)

Estos datos nos indican un importante camino por explorar en términos de la lentitud de la equiparación de condiciones laborales de varones y mujeres que se acentúa más aún si se tienen en cuenta que las mujeres muestran credenciales educativas iguales o mejores que los varones en todos los niveles.

II. Metodología

La investigación tuvo un abordaje cualitativo, que constó de 31 entrevistas en profundidad, realizadas en ocho empresas de cuatro sectores productivos seleccionados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación en función de la expansión de empleo femenino en los últimos cuatro años, en el marco de una importante recuperación económica.

Este abordaje permitió conocer las particularidades del mundo del trabajo desde la perspectiva de los propios trabajadores/as, así como el sentido que ellos y ellas otorgan a los diferentes factores que inciden en sus respectivas trayectorias. A su vez, la mirada cualitativa, complementa e ilumina la información cuantitativa disponible para los sectores del mercado de trabajo estudiados.

La guía de entrevista se organizó en base a una serie de dimensiones orientadas a recuperar las experiencias, percepciones y opiniones de los/as entrevistados/as acerca de sus trayectorias laborales, las estructuras empresariales, los mecanismos de segregación horizontal y vertical basados en el género, y las estrategias de conciliación entre responsabilidades laborales y familiares. El análisis se centró en las formas en que las diferencias de género operan en las trayectorias laborales y en las actitudes empresariales en relación a tales diferencias.

a. Los sectores estudiados

Las ramas seleccionadas para el estudio son tres del sector servicios (hotelería con servicio de restaurante, software y publicidad) y una del ámbito industrial (industria química cosmética). Estos sectores productivos no se caracterizan por ser tradicionalmente femeninos,

⁵³ Varias especialistas llaman la atención sobre la categoría “puestos de dirección” de la EPH ya que la misma aglutina a quienes ocupan cargos de dirección en escuelas con cargos ejecutivos de máxima jerarquía en empresas de primera línea sin permitir advertir la disparidad en salarios y jerarquía que implican estos diferentes cargos. Un estudio específico, realizado en base a 530 empresas, demostró que sólo entre el 1% y 2% de los cargos de mayor jerarquía gerencial estaba ocupado por mujeres. (Véase Faur y Gherardi, 2005: 217.)

⁵⁴ Fuente: INDEC, Encuesta Permanente de Hogares Continua, tercer trimestre 2006, en referencia al ingreso de la ocupación principal de la población ocupada que trabaja 35 o más horas semanales.

pero en los años de crecimiento económico han evidenciado distintos escenarios en relación con el crecimiento del empleo sectorial, y la feminización de sus ocupaciones.

Durante el proceso de reactivación económica, los sectores estudiados se han caracterizado por:

- I. Hoteles con servicios de restaurante: ha tenido un crecimiento del empleo en general, a la vez que se incrementó la participación de las mujeres. El aumento de este sector se asocia a la devaluación del tipo de cambio en el año 2002, que movilizó fuertemente el turismo en el país.
- II. Agencias de Publicidad: aumentó su peso en la estructura del empleo y también su tasa de feminización dentro del sector. Este sector, típicamente crece en períodos de expansión, con independencia respecto del tipo de cambio.
- III. Empresas productoras de Software: aumentó su peso en la estructura sectorial del empleo, aunque da cuenta de un descenso de la tasa de feminización. Sector que se vincula de forma horizontal con casi todas las actividades productivas.
- IV. Industria química cosmética: aumento de feminización en un contexto en el cual esta actividad no ha tenido un alto dinamismo en el crecimiento del empleo.

Estas ramas de actividad fueron dinámicas en términos de creación de empleo desde el año 1996 (se expandieron en los períodos de crecimiento y se contrajeron menos durante las recesiones) y a su vez, en especial la industria cosmética, muestra tasas de feminización mayores a la mediana de su sector. Por otra parte, la elección de los sectores buscó indagar dos sectores modernos (publicidad y software) y dos sectores tradicionales (hoteles e industria química cosmética).

Las estructuras ocupacionales de estos sectores muestran a su vez, algunas diferencias importantes. Mientras la hotelería y la industria química cosmética constituyen sectores en los que interviene una alta gama de ocupaciones, que van desde los puestos más jerárquicos, hasta los niveles más bajos de capacitación y jerarquía (reclutando personal que se inserta en la “base de la pirámide ocupacional”), las empresas de publicidad y software tienen altos grados de profesionalización en la planta de su personal (por ende, sus puestos más bajos equivalen a secretariados y recepción).

Los cargos de baja jerarquía incluyen en el sector hotelería mucamas; en química/cosmética operario/as de producción y empaque ; y en publicidad y software: secretarias y empleados/as administrativos. Los cargos de jerarquía media incluyen básicamente gerentes de sector o división (investigación de mercado, desarrollo de productos, gerentes operativos, recursos humanos). Por último, los cargos de mayor jerarquía abarcan gerentes regionales, gerentes generales, propietarios, integrantes de junta directiva, y directores creativos en el caso de las empresas de publicidad.

b. Las empresas estudiadas

La muestra para la realización de este estudio incluyó pequeñas y medianas empresas (pymes), y empresas grandes. Las pymes por lo general son conducidas por una junta directiva o grupo de socios propietarios que en algunos casos desarrollan funciones operativas en la empresa, y en otros son principalmente accionistas. Los mandos medios son los encargados o gerentes de sector (compras, producción, recursos humanos, calidad, administración, etc.) que responden a la gerencia general. En el caso de las multinacionales, las estructuras son de mayor envergadura y tanto los cargos superiores como algunos intermedios responden a gerencias o jefaturas globales o regionales ubicadas fuera del país. Asimismo, algunas jefaturas con base en el país dirigen

equipos con asiento en otros países. Los diferentes sectores (investigación de mercado, desarrollo de productos, producción, control de calidad, etc.) actúan con un alto nivel de autonomía.

En total se visitaron ocho empresas: dos pequeñas (una química/cosmética; una publicidad), cuatro medianas (dos software; una química/cosmética; una hotelería) y dos multinacionales (una química/ cosmética; una hotelería). Aún en su modesta proporción, las empresas seleccionadas, dan cuenta de la importante heterogeneidad de la estructura productiva en la Argentina.

La mayor parte de las empresas en las que se realizaron entrevistas fueron contactadas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Dichas empresas constituyen un segmento especial en el universo empresarial, al tener a sus trabajadores/as registrados en la seguridad social como regla general. Desde este punto de vista, la información que aquí se presenta, debe leerse teniendo en cuenta que se están indagando representaciones de trabajadores/as que, dentro de sus respectivas ocupaciones, cuentan con condiciones de trabajo que pueden ser de las más beneficiosas dentro de la estructura productiva del AMBA.

c. Características de los/as entrevistados/as

Se realizaron 31 entrevistas en los cuatro sectores estudiados (Hotelería: ocho; Software: seis; Publicidad: siete, Química/Cosmética 10), con informantes ubicados en cargos de diferentes jerarquías (Baja 12; Media 13; Alta 6).

Se entrevistaron 22 mujeres y nueve varones cuyas edades se ubican en el rango de 24 a 58 años. La edad promedio de los/as entrevistados/as es 37 años. Desagregando por sexo, la edad promedio de las mujeres entrevistadas (34) es sensiblemente menor que la de los varones (45),

El 58% de los/as entrevistados están casados/as, 16% separados/as y 26% son solteros/as. 71% tiene hijos, y entre ellos el promedio de hijos es de 1.7. Por su parte 22,7% de las mujeres entrevistadas son jefas de hogar con hijos a cargo.

Con respecto al nivel educativo, 54,8% de los/as entrevistados/as tienen educación universitaria completa, 19,3% educación terciaria completa, 19,3% secundario completo o incompleto y 6,5% (dos casos) primaria completa. Resulta llamativo que los cargos de jerarquía media presentan mayor concentración de de trabajadores/as con formación terciaria o universitaria (de los 13 entrevistados/as en cargos medios 12 tienen título universitario o terciario, y uno es estudiante avanzada). Por el contrario, en los cargos altos la presencia graduados universitarios o terciarios es menor (tres de los seis cargos altos entrevistados tienen secundario completo como máximo nivel educativo).

2. La segregación de hombres y mujeres en los puestos de trabajo

I. El momento del ingreso

Uno de los “momentos clave” que operan en la segregación laboral se produce en el momento de la contratación del personal (Mauro, 2004) En buena medida, la segregación por género de los puestos de trabajo se encuentra predefinida con anterioridad a la búsqueda del personal para cubrirlos. Para muchos trabajos, no se busca a la mejor persona posible para desempeñarlo, sino a un varón o a una mujer con determinadas características. Vale decir, no son pocos los puestos que “tienen sexo”, aun antes de ser ocupados, y que como tal, son espacios vacíos que se llenarán de significados en el sentido de “hacer género”, vale decir: de construir diferencias entre sexos en la práctica diaria.

Así, desde la perspectiva de la demanda de trabajo, para algunos puestos específicos, principalmente cuando se trata de los cargos inferiores, es frecuente que las empresas orienten sus búsquedas distinguiendo claramente el sexo del trabajador que se aspira para el puesto. La segregación en los cargos medios y altos por su parte, también existe, pero responde a otro tipo de dinámicas, en la cual se articulan aspectos de la oferta y de la demanda de un modo más sutil, sin necesariamente atravesar búsquedas prefijadas de varones o mujeres, como se verá más adelante.

a. Cargos inferiores: trabajadores manuales y puestos de asistencia administrativa

Tomando la perspectiva de la demanda de trabajo, los cargos que presentan de forma explícita alguna especificidad de género son los de menor calificación. Dentro de los mismos, los atributos femeninos en base a los cuales se definen roles para mujeres incluyen: prolijidad, paciencia, perseverancia, atención al detalle, agudeza visual, y actitud de servicio. Las mujeres son secretarias, administrativas, mucamas, y operarias para funciones que requieren motricidad fina. Estos cargos están exclusivamente destinados para ellas, por lo que el sexo suele ser un criterio excluyente en la búsqueda y selección de personal.

En todas las empresas estudiadas, se asigna el cargo de secretaria a las mujeres. Se valora tanto la flexibilidad, el orden y la paciencia de las mujeres para ejercer este rol, como su predisposición para servir al otro. Sobra señalar que obedecer órdenes, organizar agendas, atender llamados, tipear o servir café se entienden como funciones carentes de prestigio. Por otra parte, la búsqueda de secretarias puede orientarse hacia las mujeres jóvenes sin hijos, dando cuenta de pautas de discriminación explícita en las mismas.

- Para secretaria buscan que tengas más o menos 35 años, soltera, sin hijos. Buscan gente que no tenga compromisos y que se pueda quedar hasta más tarde, o sea que no tenga ninguna obligación de ir a la casa porque los hijos la están esperando. (Fernanda, secretaria, publicidad).

Por las características de las escalas ocupacionales de los sectores de hotelería y de industria cosmética, ha sido en estos sectores en los cuales se ha observado con nitidez la división por sexo de los trabajos manuales. En estos sectores, se definen ciertas ocupaciones como más apropiadas para mujeres o para hombres. Esta diferenciación se ancla básicamente en una serie de atributos estereotipados entre los cuales se destaca la fuerza física como un rasgo masculino por excelencia, y la prolijidad y la actitud de servicio como cualidades de las mujeres.

Hotelería

En el sector hotelería, las mucamas son mayoritariamente mujeres por motivos vinculados tanto a la oferta como la demanda para esta ocupación. Por su rol de género tradicional ligado a las tareas domésticas, se considera que las mujeres son más aptas para el trabajo de limpieza. Características consideradas femeninas como atención a los detalles y prolijidad también son altamente valoradas para este rol. Sin embargo, el cargo de supervisor/a de las mucamas que incluye distribución de tareas y la supervisión y control de las habitaciones, es predominantemente ocupado por mujeres pero no excluye varones. Esta función demanda la capacidad de evaluar detalladamente la limpieza, el orden y el cumplimiento de las pautas establecidas para el trabajo de las mucamas, que a este nivel no parece ser un atributo exclusivamente femenino.⁵⁵

⁵⁵ Es interesante notar que cuando es ocupado por mujeres este cargo se denomina “gobernanta” o “ama de llaves”, mientras que cuando lo desempeña un varón el término gana jerarquía y se transforma en “jefe de amas de llaves”, si bien las personas a su cargo son mucamas y no amas de llaves.

Los varones que cumplen roles vinculados al servicio de habitación, salvo en contadas excepciones, no son mucamos ni tienen funciones de limpieza, sino que ocupan cargos de supervisión (jefe de ama de llaves) u otro tipo de roles destinados a la atención del huésped principalmente en los hoteles de mayor categoría (mayordomo, butler).

La presencia de mucamos es mínima y acotada a algunas empresas que los han incorporado recientemente, como parte de una iniciativa innovadora (“en Europa la figura del mucamo de hotelería está instalada”). Desde la perspectiva de las mujeres, el desempeño de los mucamos hombres es inferior al de ellas, básicamente por la ausencia de atributos que se consideran femeninos.

- Los hombres se desempeñan bien, lo único que las mujeres estamos más en el detalle, que de repente a ellos les cuesta un poquito más pero bueno con tiempo lo aprenden y lo hacen bien. Pero siempre la mujer es más detallista. Yo creo que el tema habitación y detalles y eso siempre las mujeres estamos más en eso, a ellos siempre es como que se les escapa algo, por más que le pongan ganas y voluntad no es lo mismo. Porque vos ves en el baño, tenés una bandeja donde van los *ammennities* que tienen la propaganda del hotel, a veces a ellos se les pasa y lo ponen al revés, después los shampoo que tenemos también tienen la marca y hay que ponerlo para que se vea, y ellos lo ponen como sea, son descuidados, son un poquito descuidados... (María, mucama, hotelería).

En cambio, el papel de los varones es valorado más positivamente por las mucamas cuando ellos cumplen una función de facilitar algunas tareas que, por exigir fuerza física, no serían apropiadas para las mujeres. Así, todo trabajo que implique hacer esfuerzos, carga y descarga, movilizar mercadería o levantar peso es de por sí un trabajo para hombres.

- Hay cosas que no deberían hacer las mujeres por una cuestión de esfuerzo, igual tenemos a los chicos que nos ayudan si queremos poner una cortina, igual podemos hacerlo poniendo una escalera, o sea como poder se puede hacer, pero el hombre tiene más fuerza, siempre requerimos de llamarlos, ellos vienen y nos ayudan. Es preferible llamarlos y si están libres nos ayudan. Siempre que haya que usar mucha fuerza hay que llamarlos a ellos (Corina, mucama, hotelería).

También en el sector de hotelería, un rol definido como exclusivamente masculino por el hecho de tener que levantar objetos pesados es el de maletero. Su justificación se realiza con base en idénticos parámetros.

- Los maleteros son varones, o sea no puedo poner a una mujer a cargar maletas (Liliana, gerenta operativa, hotelería).

Mientras los puestos que requieren de fuerza física pueden tener alguna justificación racional para ser asignados a los varones, a la vez que fortalecen los estereotipos de masculinidad en sus rasgos de fortaleza, otras posiciones ocupadas típicamente por varones en el sector de hotelería aparecen como menos claras en su asignación preferencial a trabajadores de sexo masculino.

A diferencia de lo que sucede en otro tipo de empresas, los cargos de recepción en el sector de hotelería son predominantemente masculinos. Los/as entrevistado/as en general consideran que las mujeres no tienen ninguna limitación para desempeñarse en dicho cargo (excepto en el turno noche), pero brindan diferentes argumentos para justificar su presencia minoritaria.

Por un lado, la exclusión de las mujeres del cargo de recepcionista se justifica apelando al reciente desarrollo de la hotelería moderna en nuestro país que aún no ha llegado a transformar las características históricas de los cargos de sereno o conserje, tradicionalmente ocupados por varones.

Por otra parte, en el marco de las oportunidades de ascenso que brindan las empresas, los maleteros son quienes reciben prioridad para ascender a recepcionista. Debido a su cercanía a la recepción, los maleteros van aprendiendo la dinámica de ese espacio mientras ejercen su función, preparándose de tal modo para una promoción.

- Como los maleteros son varones, o sea no puedo poner a una mujer a cargar maletas, ni yo ni nadie lo hace, entonces son los maleteros los que están al lado de los recepcionistas y van aprendiendo en los tiempos libres, van ayudando a los recepcionistas, les van dando una mano. Van aprendiendo y cuando surge la posibilidad de un puesto intentamos que la gente que nos parece noble, que aprendió, mejore... (Liliana, gerente operativa, hotelería).

Adicionalmente, se observa que en la recepción de hotelería que funciona las 24 horas, los turnos nocturnos son cubiertos exclusivamente por varones. Los criterios que justifican esta segmentación de género se basan principalmente en una mayor capacidad de los varones para enfrentar situaciones inesperadas o conflictivas, y también como una medida de protección de las mujeres, que, a pesar de no tener más sustento en la legislación laboral, que prohibía el trabajo nocturno a las mujeres, parece haber quedado instalado en cierta medida en las representaciones sociales, particularmente, en un sector tradicional como el de hotelería.⁵⁶

- En el turno noche no trabajan mujeres (...) hay menos gente, por ahí a la noche pasan cosas más raras, y bueno, tratamos que haya hombres. (Mónica, gerente de RRHH, hotelería).

Cabe destacar que en el sector hotelería los trabajadores nocturnos cobran un *plus* del 20% que dispone el convenio del gremio de los gastronómicos. Muchas veces se suma también un incentivo extra debido a las dificultades para conseguir personal dispuesto a trabajar de noche. Esto representa claramente un indicador de segregación de ingreso por género ya que las mujeres suelen ser excluidas de los turnos nocturnos. Para muchas de las entrevistadas la exclusión de las mujeres de los cargos de recepción se basa en actitudes discriminatorias por parte de la demanda de empleo, ya que no encuentran ningún tipo de justificación racional para esta segregación.

De esta forma la segmentación de género justificada por la tradición, la fuerza física –vinculada tanto a la posibilidad de levantar peso como a la capacidad de enfrentar situaciones adversas o de inseguridad– se extiende para justificar la escasa presencia femenina en los cargos de recepcionista de hotel. Esto en algún sentido se contradice con la representación social de las mujeres como cálidas, delicadas, atentas y comprensivas y por lo tanto más adecuadas para las funciones de atención al público.

Una forma posible de comprender esta aparente paradoja es que, mientras los cargos de recepcionista en oficinas y empresas de otras características, en los hoteles el acceso a un puesto en la recepción abre posibilidades de promoción, ofreciendo un desarrollo de carrera para quienes lo ocupan, que por otra parte pueden aprovechar su capacitación previa en el sector de hotelería. Dicho de otro modo: la recepción de los hoteles constituye una posición apreciada por estudiantes de hotelería, particularmente porque, en los hoteles, esta posición no se presenta como un puesto sin futuro (*dead-end job*), como sí lo es en otro tipo de organizaciones empresariales, en las cuales, casi invariablemente las recepcionistas son mujeres.

También en los hoteles, para ciertos puestos que son de baja calificación y jerarquía (como camareros/as) algunas empresas requieren un mínimo manejo de idioma inglés y prefieren

⁵⁶ Una notable paradoja en este sentido es que mientras la exclusión de las mujeres de los trabajos nocturnos se justifica en base a una medida de “protección”, no se aborda de igual manera el riesgo al que están expuestas las mujeres que ingresan a sus trabajos a horas muy tempranas y salen de sus hogares de madrugada.

estudiantes de hotelería. Bajo esas condiciones, si bien el puesto de camareros/as y servicio de habitaciones, aparece en principio como neutral en términos de género, las mujeres estarían más dispuestas a acceder al cargo de camarera que los varones quienes prefieren ingresar en cargos con mayor proyección dentro de la empresa, como el de recepcionista.

- Hay más mujeres que buscan trabajo, que quieren trabajar y entonces es mucho más fácil conseguir mujeres que hombres. Yo al menos que estoy en Recursos Humanos para los distintos sectores a veces se me complica conseguir hombres. Camareros varones son los que más nos cuesta conseguir, no hay chicos que quieran trabajar de camareros. (Mónica, gerente de RRHH, hotelería).

Industria química cosmética

En la industria química/cosmética, en la línea de producción algunas empresas contratan exclusiva o mayoritariamente mujeres como operarias bajo el supuesto que las mujeres son más prolijas, tienen mayor capacidad de concentración, mayor agudeza visual y mejor motricidad fina. Estas características son consideradas importantes para el proceso de empaque y etiquetado de productos de perfumería y cosmética.

- Buscamos operarias mujeres por el poder de observación y la motricidad fina que tiene la mujer, se las ve más aptas que el hombre para el tipo de trabajo manual que nosotros hacemos. (...) Por una cuestión también de agudeza visual, de observación, de manipulación, de determinados productos (Darío, Gerente de RRHH, química/cosmética).

Por otra parte, analizando esta tarea, nuevamente surge la idea de la mayor capacidad de las mujeres de “atención a los detalles”, como atributo que justifica esta segregación. En dos de las empresas entrevistadas se señala además la mejor manipulación de productos y elementos pequeños como característica propia de las mujeres.

- Imagínate que nuestros productos son pequeños, hay muchas cosas que tienen que ver con gráfica, con diseño, con los materiales que no estén rayados, que cómo salieron impresas las etiquetas, entonces la capacidad que hemos visto -y de hecho, les tomamos una prueba de agudeza visual a las chicas- es que es mayor en las mujeres. Sí, es una característica que a nosotros nos ha dado resultado. (Darío, gerente de RRHH, química/cosmética).

Otras cualidades femeninas buscadas para la línea de producción incluyen la paciencia y la perseverancia.

- Yo creo que se buscan muchas mujeres porque se necesita que sean ordenadas.... Yo creo que el hombre es más práctico pero menos perseverante. La mujer es más de seguir las cosas.... la prolijidad del trabajo. La mujer cuando está aburrida igual sigue adelante. Me parece que el hombre cuando se aburre deja, en cambio la mujer cuando se aburrió bueno, igual hay que hacerlo (Lucía, Ingeniera química, química/cosmética).

Sin embargo, y pese a todos los argumentos pretendidamente racionales acerca de los mejores atributos femeninos para desempeñar las tareas requeridas en la línea de producción de los laboratorios cosméticos, también se admite el peso que la tradición tiene en esta selección de ocupaciones.

- Los puestos de trabajo que cubrían las mujeres es una cuestión histórica... el tema de las operarias, desde que yo entré acá ya existía (Darío, gerente de RRHH, química/cosmética).

En la industria química/cosmética que fabrica productos en su mayoría destinados a las mujeres, la “la sensibilidad femenina” también es valorada. En algunas empresas las mismas operarias de producción son convocadas para probar nuevos productos (por ejemplo esmaltes) antes de que sean lanzados al mercado.

Finalmente, y al igual de lo que se observó en el sector de hotelería, la presencia de varones de baja calificación y jerarquía en la industria cosmética se relaciona con su fuerza física y por ende su capacidad de trasladar bultos pesados, que se considera “obvio” que “las chicas no van a poder”.

b. Cargos medios y altos

En los cargos medios y altos, la segmentación según género presenta situaciones relativamente diferentes según los sectores que analicemos. Con excepción del sector de software, en la mayoría de las empresas las mujeres están presentes en los cargos intermedios, en una proporción igual o menor que los varones, pero no acceden a los cargos altos en igual proporción.

En el caso de software, la escasa presencia de mujeres en carreras tradicionalmente masculinas (ingeniería) genera un déficit de mujeres entre la población capacitada para acceder a cargos técnicos en ese sector del mercado. La particular ausencia de mujeres se menciona asociada a la disponibilidad de profesionales formados relacionándose más con una característica de la oferta de trabajo que con su demanda.

Si bien esta situación está atravesando una creciente transformación, favorecida por la diversidad de carreras que existen actualmente en este campo, el sector sigue siendo predominantemente masculino. Por otro lado, según afirman algunos de los entrevistados/as, habría un déficit generalizado de recursos humanos capacitados en el mercado de software

- Hay más hombres que mujeres, por una cuestión del rubro, Cuando yo estudié ingeniería en sistemas había dos chicas y sesenta flacos. Pero últimamente está creciendo bastante... Y se van incorporando muchas mujeres. Cuando yo entré había no sé si un 5% de mujeres en esta carrera y ahora capaz que hay un 15%... O sea, que hay un crecimiento pero que es lento (Alfredo, ingeniero en sistemas, software).

En una empresa mediana del sector química/cosmética se observa una creciente feminización de las áreas de los puestos calificados de producción, la cual se asocia con la profesionalización de estos puestos. En este caso, la formación superior de las mujeres resulta ser el motivo principal para su incorporación en la planta, como un hecho conveniente para la empresa, dimensión que sólo logra hacerse visible en tanto se disipen estereotipos y se realice una búsqueda sin sesgos de género.

- Que en la producción haya habido más mujeres jefas hoy me parece que es producto de que la búsqueda se hizo pensando en lo que le convenía a la empresa y no en el sexo, de ahí surgen las mujeres. (Darío, gerente de RRHH, química/cosmética).

Por otro lado, una empresa chica del mismo sector, muestra una estructura bien distinta. Allí, los cargos técnicos están externalizados y a cargo de varones, y en la planta trabajan exclusivamente las administrativas, las personas dedicadas al envasado de productos –todas mujeres– y los socios-gerentes –todos hombres–.

La segregación de ocupaciones calificadas en el sector de publicidad da cuenta de una mayor proporción de varones en los puestos creativos y de producción, con estructuras más amplias de liderazgo y mayor cantidad de gente a cargo, mientras que las mujeres ocupan las áreas administrativas y de manejo de medios de comunicación. En este sector, a diferencia de los sectores software y cosmética, ya no parece jugar de forma definitiva la cuestión de la oferta de

trabajo (hay en publicidad profesionales de ambos sexos), sino que se percibe una segmentación de género en los puestos profesionales que responde a estructuras y prácticas de otra índole, que no siempre manifiestan una racionalidad evidente para quienes lo mencionan, pero que sin embargo, expresan con claridad que los puestos se encuentran atravesados, de forma consciente o no, por la dimensión de género.

- No ves directoras de arte o creativas, si te pones a mirar son todos hombres... No sé por qué en el área creativa hay tan pocas mujeres en puestos jerárquicos. Hay mujeres en puestos medios, hay un montón de mujeres, pero las duplas creativas son hombres (...) En el área de Medios somos mujeres nada más. Y también en cosas más administrativas, más de números, más de cuidados minuciosos, por ahí hay más mujeres. (Andrea, coordinadora de medios, publicidad).

Muchos de los cargos desarrollados por mujeres en los niveles de gerencia intermedia, tienen que ver con roles de coordinación y el armado y sostenimiento de las estructuras operativas, que no siempre se reconocen como cargos gerenciales. Incluso resulta interesante que en algunos casos, los cargos medios o altos que se encuentran ejercidos por mujeres no son denominados como “gerencias” o “direcciones”, sino que en la organización se las denomina como “coordinadoras”, y así también se reconocen las mujeres. En este sentido, el papel de las mujeres como tendedoras de redes, organizadoras, “armadoras” se expresa de forma nítida. Las mujeres, en buena parte de los puestos profesionales o intermedios son quienes aceitan las relaciones entre las distintas áreas y preparan lo necesario para que aquellos que están por encima de ellas puedan desarrollar su creatividad o tomar las decisiones. Todas estas cualidades se vinculan más claramente con los estereotipos acerca de “lo femenino”.

Similares patrones de especialización por género en cargos medios y altos, los vemos en el sector de hotelería. En este caso, sin embargo, se observa un mayor acceso de mujeres en cargos gerenciales respecto de los otros sectores estudiados. Por las características del sector, dichos cargos tienen una fuerte carga operativa y de coordinación.

Desde una perspectiva económica, suele considerarse que existen algunos trabajos que generan mayor utilidad en las empresas (por ejemplo: los creativos en una agencia de publicidad, o los ingenieros de producción en una industria química o de software). Estos trabajos, resultan más estratégicos para el cumplimiento de los objetivos de la empresa, suelen estar mejor remunerados y además ofrecen un mayor prestigio para quienes los ocupan. Es interesante destacar que, en las empresas que hemos estudiado, estos cargos se encuentran mayoritariamente ocupados por varones. Aún cuando no existe una segregación a priori en los cargos medios y altos -como sí la hay en los puestos manuales y administrativos de los mismos sectores-, la segmentación de género, opera delimitando escenarios y roles socialmente aceptados para varones y mujeres, y las representaciones sociales, acompañan, en términos generales, dicha relimitación.

II. El momento de la promoción: mecanismos y procesos

Un segundo momento clave para entender la segregación que va perfilando el acceso diferencial a cargos de decisión se ubica en el momento de la promoción laboral dentro de la empresa. Hay en esta dimensión distintas cuestiones para mirar. Por un lado la existencia o no de dispositivos formales, claros y compartidos por quienes trabajan en la organización. Por otro, las posiciones de base de las cuales parten varones y mujeres antes de su promoción. Finalmente, la forma en que se constituye los procesos de promoción y sus especificidades cuando se trata de varones o mujeres.

Por lo general las empresas medianas y pequeñas no disponen de mecanismos formales de promoción. Algunas empresas grandes apuestan a que los empleados que ingresan en los

cargos de menor jerarquía vayan paulatinamente capacitándose y creciendo dentro de la empresa. En hotelería por ejemplo, las empresas suelen tomar estudiantes de nivel terciario que si bien se iniciarán en los niveles más bajos, se espera que vayan progresando. Otras empresas tienen programas de formación de jóvenes profesionales que son reclutados ni bien se gradúan en las universidades, y reciben capacitación y acompañamiento en el inicio de su carrera profesional.

Es común que las mujeres ingresen en cargos de menor jerarquía que los varones, aún teniendo igual o mayor calificación que ellos. En el rubro hotelería, los testimonios de la gerente de recursos humanos y una recepcionista de la misma firma ilustran claramente esta inequidad. Por un lado, la gerente de recursos humanos señala que a igual preparación (estudiantes de hotelería), los varones prefieren evitar los puestos de menor calificación (camareros) e ingresan directamente a cargos con mayor proyección (recepcionista).

- Tratamos que en lo posible de tomar estudiantes porque como siempre se les da la posibilidad de crecimiento dentro de la compañía, tratamos que tengan una orientación en lo que es atención al cliente, que estén preparados para lo que es la hotelería pero no es excluyente. Y los varones por ahí, para contratarlos, son gente que esta estudiando hotelería y ellos no quieren empezar de tan abajo, ellos prefieren ir a la recepción, no quieren ser por ahí camareros. Y a veces es el lugar como para empezar, porque acá se les da la posibilidad de crecimiento en la compañía (Mónica, RRHH, hotelería).

Por otra parte, Solange, que ya contaba con el título de técnica universitaria en hotelería, ingresó a la firma como telefonista, y tres años y medio más tarde fue promovida a recepcionista.

- Empecé como telefonista, estuve como tres años y medio en telefonía y ya después me pasaron a recepción ya una vez conociendo todo lo que sea el *front desk* y el sistema ya uno después se pone canchero en el trato con la gente (Solange, recepcionista, hotelería).

Esta misma empresa, que es una cadena internacional de hotelería, selecciona periódicamente entre sus empleados más destacados un grupo selecto que accederá a un curso que se dicta en España durante dos meses. Completar ese curso es una condición necesaria para poder ser candidato a ocupar una gerencia de algún hotel de la firma. Si bien a nivel mundial las gerencias de hoteles de la cadena están ocupadas tanto por hombres como por mujeres, en la sucursal de Buenos Aires, donde se realizaron las entrevistas, los candidatos seleccionados han sido mayoritariamente varones. El relato de Solange deja ver claramente una postura que discrimina a las mujeres en el acceso a los cargos gerenciales.

- Yo tuve compañeros que terminaron siendo jefes. Por lo general son hombres los que hacen el curso en España. En realidad es difícil que haya mujeres, pero es un tema particular de este hotel. Según dice la directora de acá las mujeres a veces son un gasto mayor que los hombres por el tema de cuando tiene hijos, de las licencias (Solange, recepcionista, hotelería).

Asimismo, las mujeres suelen ocupar cargos de baja calificación con poca posibilidad de promoción (*dead end jobs*) como secretarias, administrativas, mucamas, u operarias. Estos cargos son cargos “sin futuro” en términos de ascenso, que muestran dos comportamientos diferentes. Por un lado, alta rotación de quienes los ocupan ya que no permiten prosperar jerárquicamente. Por otro lado, la trayectoria de muchas de nuestras entrevistadas, principalmente mucamas y operarias, muestra que las mujeres permanecen largos períodos de tiempo “estancadas” en los cargos “sin futuro”. El promedio de antigüedad en el cargo de tres operarias de la industria cosmética entrevistadas es 16 años, y el de tres mucamas de hotelería es seis años.

La promoción en los cargos medios también presenta algunas distinciones por género. Podríamos decir que las mujeres tienden más a generarse sus propias promociones ya sea demostrando o legitimando en forma constante su capacidad, o creando la necesidad que sus cargos ganen jerarquía. Su movilidad ascendente está más segmentada en etapas que la de los varones: ellas “se van haciendo” dentro de la empresa.

- Para llegar a este puesto yo estuve haciendo guardia los fines de semana, no todos sino por ahí una vez al mes. Así fueron delegando en mí responsabilidad y bueno, van surgiendo situaciones en las cuales tenés que tomar decisiones (Liliana, gerente operativa, hotelería).

También, se observa las mayores oportunidades para las mujeres como una cuestión relacionada con la expansión de determinado sector, como en el caso de publicidad cuyo crecimiento supuso la profesionalización paulatina de un área que solía ser cercana a lo administrativo, y con ello, la ampliación de posibilidades para las mujeres que se encontraban en dichos espacios.

- Cuando empezás largas con una pautita y es un trabajo medio administrativo, pero a raíz de la instalación de consultoras de medios en el país, que fue durante los años noventa, cuando también ingresaron más mujeres en este sector, el trabajo se complejizó y empezó a tomar otra forma. Y entonces, fueron creciendo las que ya estaban ahí (Andrea, coordinadora de medios, publicidad).

Por su parte, entre los varones, se observaron dos cuestiones. En primer lugar, que en todos los niveles los hombres suelen ingresar directamente en cargos de mayor jerarquía que las mujeres. En segundo término, que los ascensos también están fundamentados en sus capacidades y en requerimientos estructurales, pero se conforman como procesos menos lentos, y más naturalizados y esperados de sus trayectorias profesionales.

- Por un aviso en el diario, apareció que estaban tomando gente, nunca hubo nadie en la parte de recursos humanos, querían empezar a tener gente especializada en el tema y ahí arranqué yo. Así llegué acá y en principio querían tener alguien de recursos humanos para que colabore con administración y a los tres meses aprobaron o vieron que había que hacer un sector específico de recursos humanos (Darío, gerente de RRHH, química/cosmética).

La diferencia en las credenciales educativas de varones y mujeres que acceden a puestos gerenciales, ya sea mediante su promoción o directamente desde el momento de su contratación, se percibe con particular claridad en muchas de las empresas entrevistadas. Por ejemplo, una “gobernanta” que pasó a ser “gerente operativa” de un hotel es una psicoanalista, mientras el gerente de recursos humanos del grupo hotelero no completó sus estudios universitarios, y más bien se fue capacitando por medio de cursos y por la experiencia en el ámbito laboral.

Ellas son profesionales universitarias mientras que los varones accedieron a sus cargos por su experiencia laboral, desempeño en la empresa y sus contactos personales.

- En producción son ingenieras, la jefa de calidad es bioquímica, la jefa de compras es abogada, la jefa de administración es contadora. No se apuntó ni a un hombre ni a una mujer... El jefe de mantenimiento es alguien que no es ingeniero, es técnico pero no ingeniero, pero tiene muchos años de experiencia en el rubro. Tampoco es ingeniero pero es técnico y con muchos años, el jefe de nuestra segunda planta. Están más profesionalizadas las mujeres jefas que los hombres jefes (Darío, gerente de RRHH, química/cosmética).

3. El “techo de cristal”: evidencias empíricas y representaciones sociales

En la totalidad de las empresas consultadas los espacios de máxima autoridad y/o de toma de decisión o supervisión (propietarios, miembros de junta directiva, gerentes de una cadena de empresas, supervisores de producción, creativos de agencias de publicidad) están ocupados exclusiva o mayoritariamente por varones. Las autoridades de las empresas familiares están constituidas por parientes varones (padres, hijos, hermanos, primos).

Las empresas más pequeñas presentan mayor concentración de autoridad en una o pocas personas. Esto implica que, en términos generales, los/as empleados/as, con independencia de su sexo, encuentran en este tipo de estructuras un techo muy evidente para el acceso a cargos de máxima jerarquía. Aún cuando estos obstáculos puedan percibirse por todos los trabajadores y trabajadoras que han alcanzado ya su techo, la dimensión de género vuelve a constituir una variable relevante en relación a cuánto han podido o podrían ascender las mujeres en la estructura jerárquica. En ocasiones, los espacios de autoridad conforman círculos cerrados copados por hombres con poca predisposición a permitir el ingreso de mujeres, dando cuenta del modo en que el sesgo de género proviene del lado de la demanda.

- Acá los que ocupan los espacios de decisiones son los hombres, de hecho las cuatro cabezas son hombres. El techo bajo está marcado por una actitud hacia la gente que no es socia (...) El tema del crecimiento no tiene que ver con si es mujer o varón sino con una política de la empresa: el tema es que no hay espacio. Pero si lo hubiese pienso que se le daría más lugar al varón que a la mujer. (Luis, director de diseño, publicidad).

En algunos casos, directamente se señala que los espacios de toma de decisiones en el más alto nivel 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.

- Creo que la dirección no se bancaría a una mujer en mi puesto. Porque habría un grado de confrontación como muy alto. Pero también al revés: una mina no se bancaria estar acá porque a veces hasta hay situaciones muy duras, muy arbitrarias. Para los tipos es más fácil porque de última siempre queda la salida de agarrarse a trompadas. (Pedro, director creativo, publicidad).

En los sectores masculinizados, como el de software, la estructuración de género en los niveles más altos vuelve a asociarse con características de la oferta de trabajo, dando a suponer que de haber más mujeres especializadas en el sector de informática, éstas ocuparían cargos directivos a la par de los varones.

- Acá en la gerencia el predominio es hombres pero por ninguna cuestión en particular, sino porque hay más hombres... Hay gente formada profesionalmente y gente que no (Alfredo, ingeniero en sistemas, software).

Desde esta perspectiva, los problemas que se perciben como posibles causas de esta segregación se refieren a la oferta de trabajo. Además de la segmentación en las profesiones, otros obstáculos identificados tendrían que ver con rasgos entendidos como esencialmente masculinos como la ambición, el desapego, la capacidad para “vivir como loco” o, como en el caso citado más arriba, la rudeza de los varones, que les permiten permanecer en esos cargos. A su vez, las lógicas presentes en los altos cargos, expulsarían a las mujeres, quienes aparentemente serían más sentimentales o frágiles para ejercerlos, lo cual, a diferencia de los varones, las llevaría a priorizar la familia frente al trabajo.

- Hay empresas que el gerente está loco, tiene que vivir loco... el hombre es más desapegado, la mujer es más sentimental, prioriza otras cosas. Por naturaleza, el hombre y la mujer priorizan cosas diferentes.
- Entonces, capaz que la ambición del hombre... yo me comparo cuando yo tenía 20 y cuando una compañera mía tenía 20. La chica se quería recibir y ser mamá, y yo quería ser papá pero además quería crecer, esto y lo otro... Capaz que los hombres le damos más importancia al trabajo de la que tendría que tener. (Alfredo, ingeniero en sistemas, software).

Sin embargo, desde el mismo sector de servicios de software, los entrevistados aluden a una creciente presencia de mujeres en todos los niveles de jerarquía, particularmente en aquellas empresas que muestran un clima empresarial más dispuesto a acomodar las necesidades de las mujeres. Esto se asocia por lo general con la cultura propia de las multinacionales como empresas modernas, cuidadosas de una imagen políticamente correcta, que contribuye a potenciar la participación de las mujeres en los altos cargos.

De este modo, se observa que en las empresas que tienen políticas proactivas para la incorporación de mujeres en esferas de decisión, y un amplio espectro de rangos y niveles, la presencia de mujeres en cargos jerárquicos, de hecho, es mayor. En estos contextos el papel de las mujeres en los puestos superiores está legitimado a través de su buen desempeño, pero también de la constante demostración de sus capacidades.

- Las mujeres son muy capaces y están todo el tiempo demostrando que son capaces (Verónica, Investigación de mercado, química/cosmética).

Por el momento, en la Argentina, pareciera que esta orientación se observa casi exclusivamente en algunas empresas de capital extranjero. Sin embargo, como ya se ha señalado, en la mayoría de las empresas entrevistadas, las mujeres están presentes en los cargos intermedios, en una proporción igual o menor que los varones. Muchos de estos cargos tienen que ver con roles de coordinación y el armado y sostenimiento de las estructuras operativas. Para referirse a las personas que ocupan con alta eficacia estos puestos, no se escatima en elogios ni en el reconocimiento de cualidades prácticamente extraordinarias. Sin embargo, la posición sigue siendo de menor jerarquía y poder de decisión que los puestos gerenciales o directivos dentro de la estructura de la empresa.

- La que hace milagros es una mujer, que es la coordinadora, que realmente coordinar este manicomio: hay que estar. Después los demás sí son varones (Pedro, director creativo, publicidad).

Como se ha señalado, muchas de las entrevistadas que ocupan cargos de jerarquía media tienen mayores credenciales educativas que sus pares o superiores hombres. Ni el hecho de “hacer milagros”, ni sus calificaciones, ni siquiera sus altos niveles de rendimiento, les permiten romper el techo de cristal, cuando se encuentran en estructuras que de forma consciente o no, resultan discriminatorias en términos de género. Quizás, esas cualidades notables sean, simplemente, las que les habilitaron el acceso al lugar que ocupan.

- A nivel país, no siento que los puestos gerenciales se estén abriendo a las mujeres. Yo creo que es más discursivo que verdadero... Vas a ver las gerencias y te vas a encontrar con millones y millones de gerentas que son mujeres pero eso no quiere decir que tomen decisiones. Me parece que sigue siendo la misma relación que antes existía. Por supuesto si vos me hablás de hace cincuenta años, probablemente sí. Pero cuando te referís a este último tiempo, digamos tres o cuatro años, no me parece. Creo que si hay una cosa paulatina pero no es una cosa así llamativa. Las decisiones importantes siguen estando en poder de los hombres (Valentina, coordinadora general, publicidad).

I. Empleados proyectables, estructuras generizadas: imágenes de género en la segregación vertical

¿Por qué los varones ascienden más rápido y alcanzan a ocupar, en promedio, mejores puestos que las mujeres? ¿Cuáles son los motivos que nuestros/as entrevistados/as encuentran para justificar la persistencia de desigualdades en el ejercicio de cargos jerárquicos? ¿En qué medida los/as entrevistados/as entienden la menor participación de las mujeres en cargos jerárquicos en términos de discriminación? ¿Cuáles son las imágenes de género que justifican o cuestionan la persistencia de esta desigualdad?

Para acercarnos a la comprensión sobre la forma en que se configuran los procesos de discriminación en el acceso a cargos jerárquicos dentro del sector productivo, aún de forma inconciente, hemos indagado las representaciones de nuestros entrevistados/as acerca de qué condiciones hacen a un empleado como “proyectable” (Mauro, 2004).

En términos generales, se encuentra que, desde la perspectiva de los/as trabajadores/as entrevistados, los criterios que hacen a un empleado “proyectable” se asocian principalmente con cuestiones de actitud, y en segundo plano con habilidades, que sin duda son importantes pero no parecen ser el factor fundamental que diferencia al empleado con mayor capacidad de crecer.

Los/as entrevistados/as destacan el carácter humanista de las empresas que focalizan en los valores individuales de las personas. Al hacerlo, asumen en buena medida, la responsabilidad íntegra de los trabajadores/as en ser o no promovidos/as, como si se tratara exclusivamente de una condición que se sustenta en características personales, y que poco tendría que ver con posiciones estratificadas por clase y género, o con las representaciones que cotidianamente las sustentan.

- Obviamente se enfoca en los *skills*, pero yo creo que se le da más prioridad a la personalidad... que tengas una personalidad aguerrida, que vayas para adelante, que puedas manejar un grupo, que seas vital, con fuerza, con ganas, que tires para adelante... A las competencias le dan un poquito más de bolilla que a los *skills* al momento de decidir a quién promocionar. Si hay una persona excelente en *skills* y otra que tiene mejor las competencias, se prefiere eso. (Lucía, ingeniera química, química/cosmética).

Más allá de la idoneidad y preparación para ejercer su cargo, las cualidades de un empleado proyectable mencionadas por los/as entrevistados/as incluyen:

- Responsabilidad, compromiso, confianza, honestidad
- Ver un poquito más allá, tener inquietudes, pensamiento propio
- Poder negociar
- Posibilidad de tomar decisiones ante situaciones de emergencia
- Capacidad de enfrentamiento
- Personalidad aguerrida
- Capacidad de liderazgo
- Motivación, iniciativa, productividad

Estas cualidades no aparecen, en los discursos de los/as entrevistados/as como configuradas en términos de género. Sin embargo, interpretadas a la luz de lo que los propios informantes consideran atributos masculinos y femeninos, las características de los proyectables se asocian más con capacidades consideradas masculinas como capacidad de liderazgo, y de tomar decisiones de manera objetiva, práctica y expeditiva. Mientras que las representaciones

acerca de lo propio de las mujeres, orientadas al detalle, a “lo pequeño”, a “lo particular” frente a “lo general”, podrían redundar en ciertos obstáculos en sus posibilidades de proyección, aun cuando sus capacidades y eficacia se encuentran, en estos tiempos, fuera de discusión.

- Yo creo que la mujer es más obsesiva con el trabajo, busca más la perfección. El hombre es por ahí más práctico, es enemigo de lo perfecto y trata por ahí de encontrarle algunas soluciones más salomónicas a los temas. Las mujeres son más perfeccionistas. No digo que sea malo ni bueno, a veces se necesita esa personalidad para determinados trabajos.... Creo que el hombre tiende a ver los temas no por arriba sino más general, la mujer, en cambio, direcciona más las cosas. (José, gerente de administración y finanzas, publicidad).

Desde otra perspectiva, se observa que el hecho de tener oportunidades de proyección, no depende exclusivamente de actitudes personales, sino también del modo en el cual se participe en la estructura de la empresa, vale decir: de la posición de origen en la cual el trabajador o trabajadora se encuentra y en la relevancia que ese espacio tiene para la organización donde se desempeña. Con lo cual, la segregación ocupacional y la segmentación de "territorios", analizada con anterioridad define también perspectivas de carrera y proyección diferenciales para varones y mujeres, construyendo techos invisibles pero por momentos rígidos para su promoción, más allá de la personalidad o de la capacidad de cada mujer.

- Creo que (un empleado es proyectable) por el trabajo que pueda hacer. Y por lo que ocupe esa persona en la unidad de negocios que se hagan dentro de la empresa. (...). Una empresa de publicidad tiene más que ver con un tema creativo en muchos casos, entonces los puestos vinculados con lo creativo tienen un poco más de proyección. Y la parte administrativa o el sector administrativo no tienen mucha proyección, no pueden tener mucha proyección (Andrea, coordinadora de medios, publicidad).

Vale decir, aun cuando las características de los sujetos pueden saltar a simple vista como las más evidentes para acceder a determinadas oportunidades de promoción, ya sea en forma de un ascenso dentro de la estructura de la empresa o de un incremento de ingresos y responsabilidades dentro de un mismo puesto, existen otras dimensiones que tienen un peso mayor a la hora de seleccionar directivos en una empresa. Por un lado, la segregación de puestos que se observa en las distintas instancias de los procesos productivos legitima la distribución de los espacios más valorados y rentables para los varones. Por otro, las representaciones sociales acerca de las cualidades que se destacan en mujeres y en hombres, juegan un papel fundamental. En términos simbólicos, la continua asociación de lo pequeño o de los detalles con lo femenino, tan extendida a lo largo de nuestras entrevistas, permite hilvanar algunas hipótesis que contribuyen a comprender las representaciones sociales que operan para el mantenimiento de la segregación vertical. De este modo, las organizaciones empresariales, a través de un conjunto de dispositivos formales e informales, van configurando un escenario en el cual, para las mujeres, la posibilidad de ser promovidas les exige mayores requisitos de formación y actitud que a los varones.

Finalmente, también se observa que la posibilidad de llegar a un cargo gerencial en la carrera profesional y permanecer en ese nivel, cambiando de firmas y de sectores, y aún estando a merced de las sucesivas crisis que atravesó el país, surge exclusivamente en los relatos de algunos varones. Para las mujeres, el camino de acceso a cargos gerenciales es mucho más sinuoso. En cierto sentido, la carencia de estructuras organizacionales que reconozcan la especificidad de las responsabilidades familiares de manera plena, que puedan adecuarse así a las necesidades de las mujeres, pero también la escasez de políticas laborales y culturales que promuevan una mayor vinculación de los varones en el papel de crianza, en términos de corresponsabilidad de las tareas familiares, domésticas y de cuidado de niños, es un tema pendiente. Sin duda, este tema juega

también de forma significativa en la exclusión de la segregación horizontal y vertical que hemos visto en las empresas estudiadas, y también en la persistencia del “techo de cristal”.

- No hay carreras adecuadas a lo femenino digamos, ¿no?, que respete los tiempos, son carreras bien masculinas... Lo que pasa no es que la compañía no quiera que lleguen, de hecho llegan, hay mujeres en niveles muy altos, pero creo que se produce la selección más naturalmente, tomado sociológicamente, ¿no? No es que alguien diga: “la mujer no puede llegar”, sino que las condiciones de trabajo son difíciles, para una mujer con hijos... (Verónica, investigación de mercado, química/cosmética).

4. Los trabajadores y trabajadoras: trayectorias laborales

Las trayectorias laborales de varones y mujeres entrevistados muestran algunas diferencias en relación a los motivos que originan sus entradas y salidas del mercado de trabajo. En general, los contextos de recesión han tenido un impacto importante en la mayor parte de los/as entrevistados/as, tanto varones como mujeres. Sin embargo, en el caso de las mujeres, sus trayectorias ocupacionales dan cuenta también de una mayor asociación con los ciclos de vida familiar y conyugal, hecho que se encuentra prácticamente ausente en el caso de los varones entrevistados, cuya participación económica aparece con total independencia respecto de su vida familiar.

I. Razones por las cuales trabajan

Una primera indagación para explorar los tránsitos en relación con el mundo del trabajo, ha sido la búsqueda del significado que hombres y mujeres otorgan a su propio trabajo. Se observan distintos entramados en relación con: a) la necesidad de obtención de un ingreso como base principal para su propio sostén y el del hogar, y b) la apreciación del trabajo como fuente de realización personal y autonomía. Podemos identificar las siguientes categorías.

a. Ingreso único y/o principal o imprescindible

El modelo cultural de provisión económica como responsabilidad principal de los varones se observa atravesando las representaciones de todos los entrevistados de sexo masculino, y de algunas de las mujeres. Todos los hombres entrevistados se presentan como el principal proveedor económico en su hogar. Por otra parte, y particularmente entre quienes son profesionales, aparece con frecuencia la mención que el trabajo les gusta o les produce placer, al poder desarrollarse en el campo que han elegido, lo que sucede tanto entre varones como entre mujeres.

Entre los hombres entrevistados, encontramos algunos casos en los que sus parejas no trabajan o han salido del mercado laboral, hecho que se señala como parte de una estrategia compartida (“priorizamos otras cosas”) que facilita la organización familiar, respondiendo a la división dicotómica de roles de género que permite que las mujeres puedan dedicarse de forma exclusiva a la casa y a la crianza de los hijos e hijas. Esto es valorado por ellos mismos como una “suerte” para la dinámica familiar, en tanto el ingreso que ellos aportan es suficiente, y las mujeres parecen naturalmente dotadas para ejercer ese rol “mejor que los varones”. La imagen de la especialización diferencial de papeles de género, surge así en el discurso de nuestros entrevistados.

- Mi mujer es profesional, es licenciada en administración y analista de sistemas pero hace unos años que no trabaja... con las chicas priorizamos otras cosas y ella no está trabajando. Cuando las niñas eran más chiquitas y era muy difícil todo, yo trabajaba hasta muy tarde. La actividad siempre fue muy poco estructurada y entonces era necesario que alguien ordenara un poco la casa. Con la casa me refiero a todo, el

cuidado de los chicos, y todo lo que una mujer sabe hacer mejor que nosotros (...). Siempre priorizamos mi trabajo. (José, gerente de administración y finanzas, publicidad).

Por su parte, muchas entrevistadas mujeres también constituyen la única o la principal fuente de ingreso del hogar, y son principalmente mujeres separadas a cargo de sus hijos, de todas las escalas ocupacionales entrevistadas, o bien ejecutivas de grandes empresas que tienen ingresos superiores a los de sus parejas. Pese a ello, resulta significativa la persistencia de la representación social sobre el papel de provisión de recursos para el hogar como responsabilidad masculina.

b. Ingreso complementario e imprescindible

La gran mayoría de las mujeres entrevistadas se ubica en esta categoría. Según sus perspectivas, su ingreso no es suficiente para sostener el hogar pero es complementario del de su pareja u otro miembro del grupo familiar y considerado igualmente imprescindible. En estos relatos, que surgen sólo por parte de las mujeres, aparece la consideración de hogares de doble provisión. No se ubica el ingreso de ninguno de los miembros del hogar como más relevante que el otro, sino como complementarios. No obstante, en algunas de estas situaciones las mujeres señalan que preferirían trabajar menos y dedicarse más a sus hijos, pero su realidad económica no se los permite.

- Yo considero que mi sueldo es tan fundamental como el de mi marido. Son complementarios. La verdad es que me gusta el trabajo que hago, pero no trabajo por hobby, lo necesito. Si pudiera elegir y mi marido ganara mucho más yo creo que dejaría de trabajar. Me gustaría quedarme un poquito más con mi hija que es lo que más deseo (Solange, recepcionista, hotelería).

c. Ingreso suplementario

Algunas de las mujeres que viven en pareja, no perciben su ingreso como imprescindible sino más bien como un extra que permite afrontar gastos adicionales, por fuera de las necesidades básicas y los gastos fijos de la economía familiar. En algunos relatos aparece con fuerza el modelo de responsabilidad masculina en la provisión económica, lo que se expresa en una subvaloración del propio trabajo, por ejemplo en una empleada de baja calificación que realiza extensas jornadas laborales y recorre largas distancias para llegar a su trabajo, por el cual obtiene un ingreso superior a los \$1000 (mil pesos argentinos, lo que en los sectores populares sin duda representa un aporte no menor en la economía del hogar):⁵⁷

- Yo soy como una ayuda, no soy la que mantengo la casa en sí. Es él el que mantiene la casa, si se necesita para algo yo ayudo, pero en sí no se cuenta con mi sueldo, sólo si hace falta algún mueble o algo para las nenas. (Mariela, mucama, hotelería).

Entre las mujeres profesionales que ubican su ingreso como prescindible, nuevamente se percibe una fuerte impronta del imaginario acerca del aporte del varón como el eje de la economía familiar y del aporte de las mujeres como algo optativo o secundario, que permite “un mejor pasar”.

- En realidad una trabaja por el tema económico. Si bien podríamos vivir con lo que gana mi marido, creo que así tenemos muchas más posibilidades de hacer otras cosas, de ahorrar y de tener un mejor pasar. El tema de la realización personal también, porque a mi me mueve mucho seguir trabajando (Ingeniera química, industria cosmética).

⁵⁷ Aproximadamente US\$ 320 (trescientos veinte dólares).

Dentro de esta categoría, también encontramos mujeres jóvenes, solteras y sin hijos, que viven con sus padres y no aportan a la economía familiar. Ocupadas exclusivamente en cargos de baja jerarquía, estas jóvenes señalan una combinación de motivos para trabajar que incluyen la realización profesional, mantenerse activas, y para ir generando procesos de independencia y cubrir sus propios gastos.

II. Movilidad en el trabajo: razones e impactos

Los motivos de movilidad laboral entre los entrevistados son muy diversos, y presentan algunas diferencias según género. En el contexto argentino, las sucesivas crisis constituyen impactos particularmente significativos en el mercado de empleo, que se expresan claramente en las trayectorias de los/as entrevistados/as. Las cuestiones vinculadas a despidos, reestructuración de firmas, cierre de empresas, o merma de actividad privada en el ámbito de profesionales independientes, son comunes a ambos sexos, aunque la forma de reconvertirse presenta algunas particularidades según se trate de varones o de mujeres.

- Estuve ahí hasta que la empresa se cerró. La compró un grupo empresario y me dijo: “Bueno, usted tiene que despedir a todo el personal” y cuando terminé me dijeron “Bueno, ahora se va usted”. Claro, ya no quedaba nadie, me agradecieron por los servicios prestados, me pagaron lo que me correspondía y con esa plata me fui a vivir un año a Estados Unidos. Y me volví con algo de plata juntada y entré en una importante fábrica de colchones. Entré ahí como jefe del personal. Al tercer mes que estoy ahí, Erman González congela el plazo fijo, a la fábrica lo agarra con toda la guita en plazo fijo y cerró. Suspendieron al personal seis meses y me dijeron: “¿para que queremos al jefe de personal si tenemos la fábrica cerrada?”. Hacía tres meses que estaba y otra vez afuera. Yo me había ido cuando estaba Alfonsín, volví y estaba Menem, en el medio me agarró el cambio, la hiperinflación, saqueo en los supermercados. Volví, muere el ministro en el medio, no me acuerdo quién era, que le duró poquito a Menem, vino Erman y otra vez Argentina desde cero. Entonces otra vez entré en una casa de marroquinería en carteras, estuve como jefe de personal de fábrica... (Ricardo, gerente de RRHH, hotelería).

Además de las situaciones vinculadas con la coyuntura macro-económica, tan claras en el relato citado, para las mujeres las entradas y salidas del mercado laboral están ligadas también a otro tipo de crisis como separaciones y divorcios, frecuentemente potenciadas por situaciones de crisis económica. La urgencia por garantizarse un sustento económico puede conducir a transformaciones inesperadas en las trayectorias de laborales de las mujeres.

- Me volqué a esto en el año que ocurrió la crisis del 2001, yo trabajaba en ese momento con pacientes privados, era psicoanalista y tenía mi consultorio y la crisis estalló y me quedé con pocos pacientes, al mismo tiempo me separé y no me cerraban los números y tuve que buscar algo que me permitiera compensar como pudiera los gastos. Más lo que representa una separación y después un divorcio...y bueno tuve la posibilidad de entrar acá en otro puesto. Estuve casi cinco años trabajando como ama de llaves y el año pasado a partir de noviembre hubo modificaciones en la empresa, la gerente operativa ascendió y a mí me ofrecieron este puesto, capacitación mediante (Liliana, gerente operativa, hotelería).

En el siguiente caso, se observa el modo en que la crisis impacta en el hogar de la entrevistada, particularmente entre los varones, y ello supone que se deba reforzar el trabajo de las mujeres, en cualquier condición. Así lo relata María, quien trabajaba en el servicio doméstico en casas particulares, y en el momento de la entrevista se desempeña como mucama de hotel:

- Trabajé hasta los seis meses de embarazo y ya estaba muy gorda y no podía trabajar más, lo que pasa que si o si tenía que trabajar porque en casa, en ese tiempo, estoy hablando de 1995 que nació la mas chica, nadie tenía trabajo, había muy poco trabajo, en mi casa estaba mi hermano, mi tío, todos sin trabajo y yo tenía que salir a trabajar...entonces trabajé hasta los seis meses. Después mi marido ya había conseguido trabajo. Y yo ahí ya no podía trabajar, estaba muy gorda (Susana, mucama, hotelería).

En cuanto a las decisiones personales relacionadas con las trayectorias profesionales, se perciben otras diferencias entre varones y mujeres. Entre los varones se encuentran más experiencias de salidas del mercado asalariado para probar proyectos independientes o free lance.

- Después me fui y me puse una consultora por mi cuenta, de asesoramiento, de liquidación de sueldo, para que vos tengas una idea yo ganaba seis mil pesos por mes y mi primera factura fue de doscientos cincuenta pesos, de un mes a otro. Y empecé...entonces cuando salía un aviso en el diario que pedían liquidador de sueldo y yo ponía mi currículum, si me llamaban yo trataba de presentarme como tercero y así fui logrando algunas empresas (Ricardo, gerente de RRHH, hotelería).

A diferencia de los varones, que en todos los casos relatan sus decisiones sobre idas y vueltas en el terreno laboral en clave estrictamente personal, para las mujeres, la posibilidad de dejar de trabajar o probar proyectos por cuenta propia, conforma una alternativa que sólo puede considerarse cuando el bienestar económico está resuelto en el hogar.

El camino inverso, el cambio de free-lance a trabajo asalariado, se asocia principalmente con no haber tenido suficiente éxito en el trabajo por cuenta propia. En estos casos el factor principal para lograr una reubicación exitosa es el capital social acumulado en la trayectoria laboral: empleadores anteriores, conocidos del rubro, colegas, amigos.

- Luego de quebrar mi cuarta productora, tenía crisis de todo tipo, personal, laboral, financiera, económica y familiar. Y bueno, pasé por acá y dije ¿Ustedes necesitan algo?, y hace dos años que estoy (Pedro, director creativo, publicidad).

III. Trayectorias “ordenadas”

En general la movilidad en las ocupaciones se produce dentro del mismo sector del mercado, o bien, manteniendo la especificidad del oficio o la profesión, excepto en las situaciones de giros inesperados que obligan a reconvertirse y cambiar de rubro.

Entre los profesionales, de todos modos, no han sido tantos los casos como el de José, que mostraron un desarrollo de carrera relativamente previsible, en el cual la especialización en una determinada habilidad profesional les garantizó la permanencia y promociones satisfactorias continuas en su campo, y en donde las sucesivas crisis parecen no haber impactado especialmente, al menos, por lo que surge de su relato.

- Mi actividad en sus comienzos fueron varios años en empresas constructoras y al tiempo se fue el jefe mío y ahí me dieron la oportunidad de ocupar una pequeña jefatura. Y ahí fui creciendo pasé a ser gerente. De ahí pasé a otra empresa constructora ya como gerente. Y si uno fue progresando no sólo en los cargos sino también con más responsabilidad, más conocimiento, capacitándose y participando en comisiones de trabajo. Después me pasé a publicidad. Uno va tratando de progresar cada vez más en lo suyo. Fui recibiendo estímulos tanto desde el punto de vista económico como del de trabajo (José, gerente de Administración y finanzas, publicidad).

En el otro extremo de la pirámide ocupacional, las trayectorias de quienes ocupan cargos de menor calificación (mucamas de hotel, operarias de cosmética) muestran una importante permanencia en el sector del mercado y en la función. En el caso de las mucamas de hotelería, resulta interesante dar cuenta que se trata por lo general de mujeres que trabajaron con anterioridad en el servicio doméstico. Desde ese punto de vista, la movilidad en términos positivos de sus trayectorias consistió en ingresar a una empresa para realizar el trabajo de limpieza en forma más profesionalizada y en condiciones formales de contratación. Por otra parte, se observa la existencia de una particular especialización en el rubro, lo que permite a las mucamas de hoteles de lujo pasar de un establecimiento a otro.

Por otra parte, las trayectorias más estables en el tiempo, sin modificaciones en la posición ni en la empresa, se observan en casi todos los niveles más bajos de la muestra de mujeres entrevistadas, en posiciones que pueden denominarse como “*dead-end jobs*” o puestos “sin futuro”. La perspectiva posible es cambiar de una empresa a otra, en el mismo sector y sin diferencias sustantivas en cuanto a la posición que desempeñan.

IV. La tensión entre familia y trabajo en las trayectorias laborales de las mujeres

Un motivo de movilidad laboral exclusivo de las mujeres es la salida del mercado luego de la maternidad. La fuerte impronta de las representaciones sociales acerca de lo que significa ser “una buena madre” influye sobremanera en estas decisiones, que parecen impedir la posibilidad de conciliar responsabilidades laborales y familiares, aún cuando ambas esferas se perciban como espacios de placer y realización personal. Algunas mujeres perciben a estas esferas como “opuestas”.

- Yo dejé de trabajar 12 años después de haber tenido a mis hijas...

La verdad me costó mucho tomar la decisión de ser madre porque yo quería hacer lo que hice que era tener un hijo y estar con mi hijo. Porque no me quería perder sus primeros años. Por otro lado crea un conflicto porque cuando alguien ha estudiado algo que le gusta que quiere trabajar y proyectarse a nivel personal y esa oposición entre estar con mi hijo y estar en todo lo que quiero estar presente y a su vez me gusta tener lo otro, y que no todo el mundo maneja de la misma manera porque hay gente que lo maneja muy bien y puede hacer ambas cosas y hay gente que no. En mi caso particular a mi me costaba mucho pensar en eso... como madre porque quería ser madre cien por ciento. En ese momento estaba muy bien económicamente y decidí que si podía quedarme a estar con mi hija lo iba a hacer (Valentina, coordinadora, publicidad).

En el caso de Valentina, la reinserción en el mercado de trabajo se da en una coyuntura que conjuga crisis económica y conyugal con el ciclo de vida familiar: el hecho que sus hijas ya estaban más grandes, y ello le ofrecía una mayor autonomía para participar en el mundo laboral.

- Me parece que cuando volví a trabajar tenía que ver con algo que ya se estaba planteando y que era que ya había problemas, crisis económica, líos en mi matrimonio y las chicas empezaron a crecer. En realidad estaba todo concatenado porque las chicas estaban más grandes, más independientes. Entonces hay una edad en la que yo empecé a ver que me había alejado de mi actividad laboral y me daba cuenta que me iba a costar mucho reinsertarme si no volvía rápidamente y empecé a tirar líneas y que sé yo. Además había una necesidad económica porque se había planteado un tema de crisis en la pareja y en lo económico y eso influyó en que volviera a trabajar, en el año 2002. (Valentina, coordinadora, publicidad).

Las mujeres son las principales cuidadoras de los hijos/as, fundamentalmente durante los primeros años de vida. En este contexto la necesidad de combinar responsabilidades familiares y laborales está más presente en las mujeres que en los varones. Como hemos señalado, la maternidad, pero también cuestiones familiares como separaciones o divorcios tienen un fuerte impacto en las trayectorias laborales de las mujeres, e incluso pueden llegar a transformarlas significativamente. En los varones, los mismos sucesos no tienen mayor impacto sobre sus respectivas historias laborales.

- Lo que pasa es que cuando tenés un hijo la mujer es como que está incondicional las 24 horas con el bebé y pienso que eso puede demorar o retardar el crecimiento a nivel laboral de ella... puede demorar cualquier cosa porque primero está el hijo. Para el varón pienso que un poco menos, porque uno delega también en la mujer que se ocupe del hijo. Pero también hay un tiempo que te saca a vos, tiempo laboral de estar con otra gente... Yo estoy tratando de salir de acá a las siete para estar más con la nena. Tampoco puedo dedicarle todo el tiempo porque llego a casa y tengo otras cosas que hacer... (Luis, director de diseño, publicidad).

Cuando su situación económica se los permite, muchas mujeres disminuyen su carga de trabajo luego de la maternidad: se reincorporan a sus empleos con un horario reducido, extienden sus licencias por maternidad,⁵⁸ o abandonan por completo su empleo. Estas formas de acomodar su rol de madres y trabajadoras de acuerdo a las distintas posibilidades, aparecen planteadas como “elecciones”. Sin embargo estas opciones se dan en el marco de fuertes tensiones derivadas de los mandatos de género y de escasas alternativas ofrecidas por servicios públicos.

- Antes de tener a mi nene, eran las diez de la noche pero yo estaba en pie acá y después de acá me iba a la facultad. Yo laboraba re contra *full time*. Me iba a las ocho de la mañana y por ahí llegaba a las doce de la noche a mi casa. Después que nació mi hijo, ya es como que bueno, mis prioridades también cambiaron... Me tomé la licencia, volví con reducción horaria y... ya no me interesaba estar en búsqueda y selección porque era mucha presión, mucho tiempo, mucho horario de trabajo y yo prefería hacer algo más tranquilo. Económicamente si yo trabajara full time, quizás ganaría lo mismo que mi esposo. Pero la verdad es que a mí personalmente no me llena trabajar veinte horas por día, como lo hacía antes. Prefiero pasar más tiempo con mi hijo. O sea, tampoco quiero resignar mi profesión, mi carrera, quiero tratar de mantener un equilibrio entre las dos cosas que es... ¡imposible! (Mercedes, responsable de RRHH, Software).

Las mujeres que son el principal sostén del hogar, y no pueden “elegir” cambiar su ritmo de trabajo y adecuarlo a las necesidades familiares, están permanentemente sujetas a la tensión de tener que cumplir el doble rol. En estos casos se antepone el cumplimiento de los compromisos laborales, y las demandas familiares se resuelven recurriendo a terceros, habitualmente mujeres de la familia.

- Tengo problemas con la nena de 11 porque yo no hago tiempo a llegar a buscarla al colegio... Los días que tengo franco si, la puedo llevar, acompañarla...pero es el reproche de ellos de siempre de decirte...”no estás en un acto”. Lamentablemente no puedo estar (Susana, mucama, hotelería).

⁵⁸ La mayoría de las entrevistadas optaron por la excedencia luego de la licencia reglamentaria por maternidad. Esto es más frecuente en mujeres que pueden prescindir de su ingreso durante esos meses, ya que el período de excedencia no contempla compensaciones económicas por parte de la legislación laboral.

Entre las mujeres, las responsabilidades de la vida familiar atraviesan sus carreras laborales y profesionales de modos muy distintos que en los varones. Los hombres, al menos en la organización de su tiempo, asignan prioridad a la vida laboral, a diferencia de las mujeres que muchas veces atrasan o detienen sus carreras laborales para responder a las necesidades familiares.

- Las tres que somos madres que trabajamos acá, las tres trabajamos horario reducido, y cuando se enferman nuestros hijos no venimos (Mercedes, responsable de RRHH, software).

Los/as entrevistados/as reconocen que las mujeres son quienes suelen ausentarse o pedir permisos para atender cuestiones vinculadas a sus hijos. Sin embargo, los temas de conciliación entre el trabajo y la familia, lentamente, están permeando también las dinámicas de trabajo de los varones. Así, un entrevistado de cargo gerencial del sector software, cuyo cuerpo de técnicos es predominantemente masculino, expresó que los varones separados que tienen hijos también se ausentan o se retiran antes cuando deben atender necesidades familiares. Es interesante notar que se refiere específicamente a hombres separados, lo cual reafirma la idea de que la atención de las necesidades de los hijos sería una responsabilidad de la mujer que el varón asume ante su ausencia en el hogar.

5. Las empresas: gestión de recursos humanos

I. Mecanismos de reclutamiento de personal

El reclutamiento de personal incluye mecanismos formales e informales. Muchas empresas utilizan en una primera instancia, un sistema de bolsa de trabajo interna por medio de la cual se solicita a los empleados que recomienden postulantes para los cargos vacantes a partir de sus redes familiares y sociales. De hecho la gran mayoría de nuestros entrevistados/as accedieron a sus empleos a través de familiares o conocidos que ya formaban parte de las empresas.

En una segunda instancia las empresas recurren a avisos clasificados en diarios y sitios web, o los servicios de agencias de empleo eventual, y consultoras en recursos humanos que hacen el reclutamiento y seleccionan los perfiles solicitados por el cliente (más común en el campo de técnicos de software).

En el caso de hotelería, debido a los picos estacionales de ocupación, se recurre a las agencias de empleo temporario para asignar empleados extra durante la temporada alta. Eventualmente algunos de los empleados temporarios podrán acceder a cargos permanentes.

Algunas empresas que emplean profesionales o técnicos de alta calificación tienen programas de desarrollo de jóvenes profesionales y realizan el reclutamiento a través de universidades y centros de formación.

Para cargos de mediana y alta jerarquía la principal vía de acceso son las recomendaciones personales, vínculos con los directivos, o haber prestado servicios a la empresa en forma independiente o como parte de una empresa contratada). También la pertenencia a asociaciones profesionales o empresariales puede contribuir a abrir caminos.

Por el contrario, carecer de contactos que puedan recomendar a una persona para un cargo determinado implica una búsqueda individual que suele hacerse distribuyendo el currículum en diversas empresas o respondiendo a avisos. Estas estrategias por lo general demoran en rendir frutos.

- Yo me recibí en el 2000 en la Universidad de Morón y empecé a repartir mi currículum. Al principio lo hacía de forma personal y ya después los empecé a enviar por mail. Hice una lista enorme de hoteles, realmente quería trabajar de esto que era lo que me había gustado y lo que había estudiado y me costó mucho conseguir, no tenía ninguna recomendación, no tenía a nadie conocido en hotelería y he hecho la lista muchas veces. En el 2003 que me llamaron por currículum no por otra cosa, porque no conocía a nadie acá adentro. (Solange, recepcionista, hotelería).

En los niveles más bajos es común encontrar mujeres que por su formación están sobrecalificadas para sus cargos. Básicamente se trata de mujeres que tienen estudios terciarios (diseño gráfico, maestra jardinera) que están empleadas en cargos de baja calificación (mucama, administrativa, operaria). Estas situaciones surgen especialmente cuando la persona carece de redes que la puedan conectar con empleos vinculados a su formación de base, o ante la urgencia económica que no permite prolongar la búsqueda de empleo.

Por otro lado, la sobrecalificación representa para las mujeres, cierta “ventaja” para acceder a puestos bajos con mucha competencia.

- Cuando terminé la carrera de diseño necesitaba trabajar y empecé como mucama en el Alvear. Encontré un aviso en el diario, se presentaron 800 personas, entrevistaron 400, quedaron creo que 40, y de 40 quedaron 10. Yo fui la primera y después entraron más (Corina, mucama, hotelería).

También encontramos sobrecalificación en los niveles medios. Es el caso de una psicoanalista, que en el momento de la crisis del 2001 frente a una merma considerable de la actividad de su consultorio privado, se empleó como ama de llaves en un hotel, aquí sí, gracias a disponer de redes de gente conocida.

II. Gestión de la maternidad

a. La maternidad en el momento del ingreso

En diversas oportunidades, los/as entrevistados/as refieren al tema de la familia y la maternidad como parte del origen del trato desigual de las mujeres en el mundo del trabajo. En ocasiones, se menciona el tema simplemente en términos de información y “transparencia”, en otros se da cuenta de que la maternidad resulta un factor de discriminación para el acceso a ciertos puestos administrativos, como por ejemplo, los de secretaría.

- Si en el momento de hacer una entrevista te preguntan si estás casada, si tenés proyecto de tener familia, si te vas a casar, a cargo de quién están los chicos, yo creo que hay una diferencia desde el vamos. (Liliana, gerente operativa, hotelería).
- A mi me molesta mucho cuando hago una entrevista y veo tu currículum, recién después me entero que tenés un hijo y nunca me lo pusiste (Ricardo, Gerente de RRHH, Hotelería).

En una de las empresas entrevistadas, se ha encontrado que para un determinado cargo (de secretaria, en este caso) se solicitaba expresamente un perfil femenino, joven, soltera y sin hijos.

b. El embarazo

Durante el período de embarazo, algunas las empresas reasignan o modifican las tareas de determinadas trabajadoras (mucamas, operarias) como una forma de evitar posibles complicaciones.

- Cuando están embarazadas, ya en algunos meses los somniers ya son muy pesados para ellas, por ahí las mandan a la lavandería a que ayuden al chico que está en la lavandería a embolsar la ropa de los huéspedes. Se les cambian las tareas porque meter las sábanas abajo, agacharse, ese trabajo pesado.... (Mónica, Gerente de RRHH, Hotelería).

c. Licencia por maternidad

Las empresas analizadas respetan los períodos de licencia por maternidad y la hora de lactancia correspondientes por ley, y también se muestran dispuestas a acomodar las necesidades de las mujeres ya sea reprogramando o disminuyendo los horarios, suspendiendo o reduciendo la necesidad de que la trabajadora viaje.

No obstante, solamente en una de las empresas multinacionales entrevistadas, se ha encontrado una política de recursos humanos especialmente destinada a facilitar la conciliación entre el trabajo y las responsabilidades de crianza de las mujeres con hijos pequeños que incluye:

- Reinserción part-time luego de la licencia por maternidad para las mujeres que no optan por excedencia.
- A las empleadas cuyas responsabilidades incluyen viajes internacionales se les brinda la posibilidad de viajar con sus hijos hasta los 2 años de edad.
- Guardería en planta con amplios horarios de atención.

Estos beneficios son exclusivos para las empleadas mujeres. La justificación de este recorte se basa por un lado en que las mujeres amamantan a sus hijos y la guardería en el lugar de trabajo facilita la continuidad de la lactancia una vez que la mujer reinicia su trabajo. Por otro lado, este criterio tiene que ver con poner un límite al cupo de niños en la guardería. Pero también desde la empresa se entiende que es la mujer quien se ocupa de los hijos y por lo tanto los hijos de los empleados hombres no necesitarían el beneficio de la guardería ya que “se supone que los cuida la madre”

- Acá se asume que el hijo es de la madre, y tenés que demostrar que no está la madre para que sea del padre (Lucía, Ingeniera química, química/cosmética).

III. Capacitación: estrategias empresariales y personales

En cuanto a las políticas de capacitación de los/as trabajadores/as, se perciben diferencias importantes entre las empresas, relacionadas especialmente con el tamaño de la empresa, con el sector productivo al que pertenecen y, muy especialmente con el tipo de capital que moviliza.

De las ocho empresas visitadas, fueron cinco las que señalaron ofrecer cursos de capacitación a sus empleados/as.

Las empresas medianas y grandes entrevistadas suelen brindar capacitaciones al personal, focalizadas en diferentes aspectos según el rubro y el cargo y en función de mejorar la operatividad y satisfacer necesidades de la demanda. Las empresas de producción como química/cosmética brindan capacitaciones periódicas sobre temas del proceso de producción (manejo de equipamiento, mecanismos de seguridad) y estándares de calidad. En el rubro hotelería se pone énfasis en el aprendizaje de idiomas en todos los cargos que tienen contacto con el huésped. En el rubro software los cargos técnicos requieren de actualizaciones continuas en las diferentes herramientas que se utilizan en el mercado, que por lo general se dan en centros de formación especializados.

Las capacitaciones pueden ser dentro o fuera de la empresa y en horario laboral o extra-laboral. Los cursos de idioma para el personal de hotelería se ofrecen por lo general después del horario de trabajo, lo que se traduce en una extensión de la jornada laboral. Por sus responsabilidades familiares y la distancia entre sus hogares y lugares de trabajo, las mujeres de los cargos inferiores pocas veces pueden acceder a estas capacitaciones.

- Siempre están dando cursos de control de calidad para mejorar la empresa, incluso nos pagan cursos de inglés, cursos de portugués. Siempre están tratando de ayudarnos y que nosotros progreseemos. Y todo depende de vos, no te obligan. Yo hasta ahora no he podido hacer los cursos porque siempre están mis hijas de por medio y me cuesta mucho, pero siempre ellos me han dicho e inclusive me han dicho si quiero venir con las niñas, que no es problema, pero yo no vivo cerca, la señora que me las cuida también tiene una familia detrás y es como abusar demasiado... Incluso acá ya me dijeron que trate de hacerme un tiempito porque es importante para mí... Todos los cursos son fuera del horario de trabajo y a mi me cuesta mucho. Eso lo hablé mucho con la gerente de recursos humanos porque ella en su momento me dijo ¿Por qué no hacés el curso? Y le dije “tengo que ir a mi casa a ver a mis hijas” (María, mucama, hotelería).

Más allá de las capacitaciones obligatorias u optativas que brindan las empresas, algunos/as entrevistados/as realizan capacitaciones por iniciativa propia ya sea postgrados, especializaciones o cursos de idioma, dependiendo del sector y el cargo que ocupan. Estas iniciativas que apuntan a ganar mayores calificaciones para crecer en el sector son más comunes en las mujeres que en los varones, y los testimonios dan cuenta del esfuerzo que esto muchas veces implica para ellas, frente a los diferentes obstáculos que se interponen.

- Hoy por hoy en hotelería, me he dado cuenta en estos años, que saber inglés no es la parte que te diferencia de los otros, todo lo contrario, es lo más fundamental, lo que te va a diferenciar es que sepas otro idioma...no importa si es alemán, portugués, francés. Es por eso que también, además de que me gustan los idiomas, empecé con el tema de francés sobre todo para poder diferenciarme de los demás, porque inglés tenemos que saber todos aquí.... Hace 8 años que estudio francés, ahora volví a retomar después de tener a la nena, voy los lunes de siete a diez de la noche, Si mi marido no llega justo para cuidar a la nena porque a veces no llega, se la dejo a mi mamá y él la pasa a buscar por ahí. Él realmente me apoyó mucho con esto porque yo no quería retomar por miedo a no llegar, y él me dijo dale, hacelo. (Solange, recepcionista, hotelería).

La capacitación no necesariamente implica una mejora en el nivel de jerarquía ni en los futuros ingresos de un/a trabajador/a dentro de la empresa en la cual se ocupa, pero claramente, le permite seguir siendo elegible para permanecer en dicho trabajo, en el contexto de un mercado laboral altamente competitivo. Prepara a los trabajadores y trabajadoras para mejorar sus habilidades en el sector y el puesto en el cual se ocupan y, por ende, mejora la imagen y la capacidad de generar ingresos por parte de la empresa. Desde ese punto de vista, la formación por fuera de la empresa, es vista como más estratégica por parte de quienes la realizan, ya que les abriría la posibilidad de acceder a mejores posiciones de trabajo, sea dentro o fuera de la empresa en la cual se encuentran.

En el caso de las mujeres, la capacitación es la variable que, hasta cierto punto, equipara otras desigualdades que se les presentan para su ingreso a ciertos puestos dentro del mercado de trabajo. Aun así, tampoco es suficiente para permitir a las mujeres igualar sus oportunidades de acceder a altos cargos ni a puestos de altos niveles de ingreso, los que habitualmente son ocupados por varones.

6. Culturas empresariales

En general las empresas entrevistadas, especialmente las más chicas, muestran ciertos grados de adaptabilidad a las necesidades personales de los/as trabajadores/as, de acuerdo con sus propios relatos. Los/as entrevistados/as aluden repetidamente a la metáfora de la pequeña empresa como una “gran familia”, que conoce, escucha, comprende, acompaña y ayuda a los/as empleados/as a resolver sus necesidades familiares y personales. Esta imagen, a su vez, da cuenta de la fragilidad de los dispositivos institucionales formales para responder a las necesidades de los/as empleados/as, lo que deja un lugar mucho más importante a la subjetividad y discrecionalidad para la resolución de conflictos o la atención de necesidades.

En todos los casos, se descuenta que del lado de los/as trabajadores/as, el reconocimiento y/o atención a sus necesidades por parte de la empresa debe sostenerse con un fuerte compromiso como contrapartida. Se destaca entonces la adaptabilidad de las firmas más como un intercambio, en base a la buena fe de ambas partes, que como un derecho. Otro hallazgo de la investigación fue el hecho de encontrar referencias a las empresas en términos de género. Las empresas dejan de ser abstracciones y se humanizan para ser vistas como “femeninas” o como “machistas” por parte de los propios trabajadores/as, en la medida que tomen o no en cuenta las necesidades y las voces de las mujeres.

I. Pequeñas empresas – grandes familias

En las empresas pequeñas, los mecanismos para atender las necesidades personales de los trabajadores suelen ser más informales. La proximidad y el contacto permanente entre supervisores y supervisados permite un conocimiento de las situaciones personales de cada empleado. En general no existen políticas específicas establecidas, y los permisos o licencias se resuelven de acuerdo a cada circunstancia (soluciones “*ad hoc*”) más allá de lo que disponen las regulaciones y leyes laborales.

- Tal vez porque somos pocos, 15 o 20 personas, algunas en forma *part-time* pero es un grupo chico de gente, es una empresa mediana chica, entonces hay un contacto directo entre los socios directores de la agencia y el resto del personal. Entonces, si hay algún problema se habla y se le encuentra la solución. En ese punto tratamos que la gente sienta que está en una organización en donde no es sólo el trabajo sino que la parte humana se resuelve. A mi me pasó en muchos casos donde gente tenía determinados problemas y hemos tratado de encontrarle siempre una solución. Puede ser que por problemas con los hijos y también con la familia las mujeres tengan más cuestiones a solucionar porque cargan con esas cosas. Pero se resuelven esos temas ya sea en el tema económico como en el tema de necesidad de no concurrir determinados días. (José, gerente de administración y finanzas, publicidad).

En muchas situaciones las empresas reacomodan los horarios de los trabajadores que deben ausentarse por motivos personales. Sin embargo, estos motivos pueden ser tan relevantes como la enfermedad de un hijo o problemas de salud de los padres, y también allí, el hecho de conseguir el permiso por parte de la empresa es visto como un favor que la empresa concede, más que como un derecho del trabajador o trabajadora.

- Mis hijas se agarraron hepatitis las dos y me dieron dos semanas para que esté con ellas. Sabían que las nenas estaban enfermas y que yo estoy sola, así que siempre se portaron bien no me puedo quejar, pasa que este es un hotel chiquito y es todo como una gran familia y paso más horas acá que en casa lamentablemente (Susana, mucama, hotelería).

II. Dispositivos institucionales en empresas medianas y grandes

Las empresas con mayor cantidad de empleados, tienen políticas más estructuradas a través de los convenios establecidos con los trabajadores, que implican una cantidad determinada de ausencias anuales para atender ciertas cuestiones como estudios médicos (tres días) enfermedad de un hijo (12 días) en el caso de las trabajadoras) o necesidad de cuidar o asistir a un cónyuge por motivos de salud (ocho días). En todos estos casos los trabajadores deben justificar las ausencias por medio de certificados médicos.

Finalmente, las empresas multinacionales, con un alto nivel de profesionalización, permiten formas de trabajo más flexibles y con un alto grado de independencia que se basan en el compromiso de los/as trabajadores/as para cumplir sus funciones. La posibilidad de “estar conectado” que ofrece la tecnología contemporánea, permite el trabajo desde el hogar en algunas circunstancias. Estas modalidades contribuyen a acomodar mejor algunas de las demandas familiares de los/as trabajadores/as. Sin embargo, esta es una posibilidad que se ofrece exclusivamente a los/as profesionales, ya que quienes realizan trabajo manual (operarios/as, por ejemplo) no podrían disponer de estos beneficios ya que para cumplir su función deben estar físicamente presentes en el escenario de la producción.

Estas empresas suelen tener también políticas de recursos humanos formalmente establecidas para atender a ciertas necesidades de los/as trabajadores/as. Estas incluyen por ejemplo los viernes flexibles (los viernes se trabaja medio día y los/as trabajadores/as deben acomodar sus horarios los demás días de la semana como para cumplir con sus objetivos). La flexibilidad es mayor para los cargos que demandan viajes internacionales frecuentes, y para quienes trabajan en equipos que responden a gerencias ubicadas fuera del país.

III. Empresas “masculinas” o “femeninas”

Como parte de las perspectivas que han caracterizado las diferentes culturas organizacionales, resultó llamativo encontrar cierta humanización de las empresas, para caracterizarlas como organizaciones atravesadas por el género.

Algunos de los/as entrevistados/as dieron cuenta de ciertos rasgos de las empresas que consideraron como “femeninas” o “machistas”. El machismo de la empresa se relaciona con no tomar en cuenta seriamente aportes del “pensamiento femenino”, o bien con no permitir el ascenso de las mujeres más allá de ciertos cargos, y se percibe como un déficit, aún en términos económicos para la empresa. Es curioso que también los signos que destacan a una empresa como masculina o femenina, se relacionan con los productos o servicios que trabaja la organización.

- A mí me parece que la Dirección es profundamente machista acá. Y eso se expresa en relación a que a veces falta una parte de un pensamiento femenino. Se expresa en eso. Ojo que por ahí no lo da una mujer tal vez sí pero tal vez no, a veces yo creo que lo da algún socio o yo, pero bueno eso no está. Y al no estar eso hay una falta de encanto que sufre esto como empresa. O sea lo sufre en términos concretos del negocio diría. (Pedro, director creativo, publicidad).

Mientras tanto, las empresas caracterizadas como “femeninas”, haciendo honor a los estereotipos de género, resultaron ser las del sector de la industria cosmética. El cuidado de la imagen personal continúa siendo vista como parte de una escena predominantemente femenina, aun cuando los varones estén prestando más atención a esta dimensión.

7. Consideraciones finales

Un viejo chiste del acervo popular señala que “las mujeres tienen que demostrar el doble para que se las valore la mitad”. En cierto sentido, la investigación desarrollada confirma esta idea, al tiempo que pone en evidencia las representaciones sociales que tornan a estos procesos invisibles, pero también los intersticios y espacios de transformación que se van produciendo y que invitan a trabajar por su profundización.

En primer lugar, la investigación muestra cierta cristalización de la segregación por género de ocupaciones, que se observa particularmente en los puestos más bajos de la escala ocupacional. Esta segregación suele justificarse por las diferencias corporales o culturales entre hombres y mujeres. Así, los trabajos que requieren fuerza física se concentran en los hombres, y aquellos que demandan atención a los detalles aparecen como más propicios para las mujeres. Aún cuando habría un sinnúmero de ejemplos que permitirían desestimar estas percepciones, en especial, las que vinculan “lo femenino” al hecho de ser detallista, el imaginario parece inamovible.

En segundo lugar, y particularmente en algunos sectores, como hotelería y publicidad, se ha observado que los varones disponen de mejores oportunidades para acceder a posiciones que tienen mayor proyección y prestigio dentro del sector. Los casos de recepcionistas de hoteles o de profesionales creativos en publicidad ilustrarían esta consideración. Mientras tanto, sectores altamente dinámicos como el de software, se encuentran mayoritariamente ocupados por varones, pero en este caso, opera la segregación desde el lado de la oferta. Son muchos más los hombres que estudian ingeniería en sistemas que las mujeres, y ello, inevitablemente, incide en la estructura de género del sector.

La diferencia en el acceso de varones y mujeres en los cargos medios y altos comienza a perfilar una tendencia que finalmente se cristaliza en la mayor dificultad de las mujeres de acceder a puestos jerárquicos. De este modo, el hecho que las mujeres participen predominantemente en los espacios operativos de las empresas estudiadas, les va limitando su proyección en la escala jerárquica. Estos procesos se acompañan, en todos los casos, con imágenes y percepciones presentes en el lado de la demanda, acerca de las características que se requieren para puestos de liderazgo que, mientras dicen ser neutrales en términos de género, dan cuenta de una particular asociación entre los atributos valorados para cargos directivos y los estereotipos vinculados a “lo masculino”.

Parte de la segregación se puede explicar desde el lado de la oferta, por la tesis de la socialización, pero otro tanto se debe asociar con la tesis de la construcción cotidiana del género (“hacer género”), que filtra también el lado de la demanda, y que opera en la discriminación en las contrataciones y promociones. Dicha discriminación se mantiene por las normas y las representaciones sociales, que atraviesan no sólo la perspectiva de los empleadores, sino también la de los propios trabajadores y trabajadoras. Sin embargo, existen algunas tendencias de cambio, y sobre todo, algunas manifestaciones de extrañeza o disconformidad en relación con esta estructura, particularmente, por parte de aquellas personas (en especial, de sexo femenino) que visualizan su existencia.

En tercer lugar, otro de los hallazgos de la investigación se relaciona con los niveles de calificación diferencial de varones y mujeres y la relativa autonomía de estas credenciales respecto a la escala jerárquica de las ocupaciones. En este sentido, se observan dos evidencias que sin ser idénticos, tienen relación con los mecanismos informales de trato desigual a varones y mujeres. Por un lado, encontramos varios casos de sobrecalificación de mujeres en relación con los puestos que ocupan. Vemos allí ejemplos como el de una diseñadora gráfica que trabaja como mucama de hotel; una psicoanalista que se desempeña como gerente operativa del rubro hotelería

y maestras jardineras trabajando como operarias o administrativas. Por otro lado, hemos observado que todas las mujeres entrevistadas que ocupan cargos gerenciales cuentan con nivel universitario, mientras los varones no necesariamente tienen esas credenciales y acceden a iguales o mejores puestos que ellas.

En términos generales, se observó que las credenciales educativas de las mujeres entrevistadas eran mayores que las de los varones que ocupan puestos similares o superiores. Las mujeres invierten más tiempo que los hombres en capacitarse, aún por su propia iniciativa y procurando balancear, con gran esfuerzo, su formación, su trabajo y la atención de sus familias. Sin embargo, al revisar la valoración relativa que los/as entrevistados/as realizan de las cualidades necesarias para la promoción en la escala jerárquica (en términos de ser o no un/a empleado/a “proyectable”) aparecen escasas referencias sobre la capacitación y la formación profesional. Esto presenta un obstáculo adicional para las carreras de algunas mujeres, que, si bien cuentan con grados de calificación relativamente superiores a los de los varones, se topan con estructuras en las cuales dicha ventaja no es siempre valorada.

En cuarto lugar, la discriminación de las mujeres en el acceso a altos cargos pocas veces resulta de una estrategia intencional de las empresas, sino que más bien, forma parte de representaciones culturales particularmente naturalizadas, y por ende, invisibles tanto para quienes tienen capacidad de decisión sobre la asignación de puestos y recursos, como para las propias mujeres. Entre las condiciones subjetivas que se identifican como necesarias para acceder a puestos jerárquicos, suelen destacarse una variedad de características que se asocian con la masculinidad (como la ambición, el desapego, la capacidad para “vivir como loco” o la rudeza).

Sin embargo, tomando algunas variables estructurales, se observa que el hecho de tener oportunidades de promoción dentro de una empresa, no depende exclusivamente de actitudes personales, sino además del modo en el cual se participe en la arquitectura organizacional de la empresa. Así, la segregación ocupacional y la segmentación de territorios laborales, definen –desde el lado de la demanda– perspectivas de carrera y proyección diferenciales para varones y mujeres, construyendo techos invisibles pero por momentos rígidos para la promoción de las mujeres, más allá de su personalidad o sus capacidades.

Por otra parte, se observa que, aún en esta situación de naturalización de la desigualdad de género en el mundo del trabajo, se encuentran tendencias de cambio, que van permitiendo a las mujeres, muy lentamente, en una pequeña proporción y a costa de enormes esfuerzos personales, acceder a cargos gerenciales.

En términos generales, se observa que la posibilidad de llegar a un cargo gerencial relativamente pronto en la carrera profesional y permanecer en ese nivel, cambiando de firmas y de sectores, y aún estando a merced de las sucesivas crisis que atravesó el país, surge exclusivamente en los relatos de algunos varones. Para las mujeres, el camino de acceso a cargos gerenciales es mucho más sinuoso, de acuerdo con lo que evidencian las distintas entrevistas. En algunos casos, el nivel de esfuerzo y empuje que desarrollan algunas pocas mujeres a lo largo de su carrera, si bien puede rendir sus frutos en el largo plazo, supone un esfuerzo muy marcado para aquellas que deciden dar esa pelea. Muchas más, quedarán en el camino. Esto no es un problema exclusivo de la oferta de trabajo, sino que responde en buena medida a las dinámicas de género que se visualizan en la demanda de trabajo, así como al contexto económico, institucional, político y cultural que responde con mayor o menor efectividad a las necesidades de las mujeres.

Aún cuando en el imaginario pareciera que las características de los sujetos con independencia de su sexo, serían las que inciden en el acceso a determinadas oportunidades de promoción, ya sea en forma de un ascenso dentro de la estructura de la empresa o de un incremento de ingresos y responsabilidades dentro de un mismo puesto, existen otras dimensiones que tienen un peso mayor a la hora de seleccionar directivos en una empresa. Así, puede leerse,

por una parte, que la segregación de puestos que se observa en las distintas instancias de los procesos productivos legitima la distribución de los espacios más valorados y rentables para los varones, y por otra, que las representaciones sociales acerca de los atributos diferenciales que se asignan según género, juegan un papel fundamental.

En términos simbólicos, la asociación de lo pequeño, de los detalles con lo femenino, que surge continuamente a lo largo de nuestras entrevistas, permite comprender las representaciones sociales que operan para el mantenimiento de la segregación vertical. De este modo, las organizaciones empresariales, a través de un conjunto de dispositivos formales e informales, van configurando un escenario en el cual, para las mujeres, la posibilidad de ser promovidas les exige una serie de requisitos no sólo de formación, sino también de actitud mucho mayor que para los varones. En pocas palabras: a ellas se les exigen cualidades prácticamente extraordinarias.

Por otra parte, las responsabilidades familiares, asignadas principalmente a las mujeres, operan en diversos sentidos en la desigualdad de condiciones de los trabajadores y trabajadoras. Aún cuando estas diferencias se relatan principalmente como “elecciones” tomadas por las propias mujeres, y en ese sentido, como una estrategia de la oferta de trabajo y no de su demanda, se ha observado que la maternidad y la responsabilidad de crianza también interviene en el comportamiento de la demanda, ya sea en el momento del ingreso al mercado de trabajo, como en el momento de la promoción.

Adicionalmente, la carencia de estructuras organizacionales que reconozcan la especificidad de las responsabilidades familiares de manera plena, que puedan adecuarse a las necesidades de las mujeres, pero también la carencia de políticas laborales y culturales que promuevan una mayor vinculación de los varones en el papel de crianza, en términos de corresponsabilidad de las tareas familiares, domésticas y de cuidado de niños, son temas pendientes (Faur, 2006). Esto da cuenta de un esfuerzo adicional que se requiere en la consideración de la maternidad (y la paternidad) como una función social, que aún cuando asigna responsabilidades importantes a las empresas, no puede restringirse exclusivamente al ámbito empresarial.

En síntesis, la segregación ocupacional se observa en todos los niveles de ocupación y se relaciona también con brechas en los ingresos de hombres y mujeres. ¿Por qué los empleos femeninos pagan menos? Aún cuando esta variable no fue analizada en esta investigación, algunos hallazgos permiten trazar hipótesis para responder a esta pregunta. Por una parte, los empleos masculinos pagan más pues los puestos con niveles de liderazgo y responsabilidades mayores se reservan mayoritariamente para los hombres. Por otra, en cargos de menor jerarquía, también se observan sutiles manifestaciones de segregación en puestos que también tienen salarios diferentes y que van forjando trayectorias diferenciales entre varones y mujeres. Finalmente, en las representaciones de los/as entrevistados/as aún se evidencia un imaginario persistente acerca de los varones como principales proveedores del hogar, aunque el mismo aparece coexistiendo con otros modelos e imágenes de género.

A lo largo de la investigación, se ha observado también cierta debilidad en los mecanismos institucionales de gestión de recursos humanos, particularmente en las empresas chicas y en algunas de las medianas. La extendida metáfora acerca de las pequeñas empresas como “grandes familias” parece ofrecer un escenario contradictorio para las mujeres. Por un lado, les permite participar en ambientes en los que pueden darse a conocer y, en esa dinámica, hacer visibles sus talentos, capacidades y grado de compromiso con los objetivos de la organización en la que se desempeñan. Por otro, la carencia de dispositivos institucionales que contemplen las necesidades específicas de las mujeres, y que regulen con mayor grado de profesionalismo los mecanismos de acceso a la promoción en igualdad de oportunidades, ubica a las mujeres frente a

situaciones de discrecionalidad que, aún cuando permanezcan invisibles, perpetúan los mecanismos de particular exigencia que se les hace a las mujeres para validar su permanencia en los lugares a los que han accedido o para traspasar el “techo de cristal”.

Finalmente, debe recordarse que las empresas en las que se desarrolló esta investigación constituyen una pequeña aunque en cierto sentido, privilegiada muestra de las empresas del sector y del AMBA. Así, se ha accedido a quienes han tenido mejores oportunidades dentro de sus respectivas especialidades y sectores de ocupación. Aún en los niveles más bajos, esta pequeña muestra de entrevistados da cuenta de aquellos que “ganaron” en términos de haber accedido a un empleo en el sector formal de la economía. En el caso de las mujeres, entonces, se trata ya de personas que ponen día a día una cuota de empeño y esfuerzo particular. Leyendo sus historias laborales, visualizando su enorme capacidad de adaptación en contextos cotidianos y extraordinarios, observando el modo en que atravesaron y sobrevivieron a la crisis, podemos encontrar un complejo proceso en el cual vemos que, efectivamente, ellas demuestran día a día su capacidad para cumplir con sus responsabilidades laborales sin olvidar a sus familias. Muestran ser exponentes nítidos de las mujeres del siglo XXI. Auténticas malabaristas.

Bibliografía

- Acker, J. (1990) “Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations” en Kimmel, M. (2000) - edit- *The Gendered Society Reader*, Oxford University Press, New York.
- Castillo, V., Novick, M., Rojo, S. y Yoguel, G. (2006) “La movilidad laboral en Argentina desde mediados del decenio de 1990: el difícil camino de regreso al empleo formal” *Revista de la CEPAL* 89. Santiago de Chile, CEPAL.
- Connell, R. W. (1995) *Masculinities*, University of California Press, Berkeley.
- Connell, R.W. (1987) *Gender and Power: Society, the Person and Sexual Politics*. Cambridge: Polity Press.
- England, P. (2005) “Gender Inequality in Labor Markets: The Role of Motherhood and Segregation”, en *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, Summer, 2005 12(2):264-288, Oxford University Press.
- Esquivel, V. (2007). Informe final. Proyecto CEPAL/GTZ “Program modernization of the state, public administration and local and regional economic development” (mimeo).
- Esquivel, V., Yoguel, G., Castillo, V., Rojo, S., y Tumini, L. (2007) “Cambios en la composición por sexo del empleo registrado del sector privado 2002-2006: efecto del nuevo patrón de crecimiento sobre el trabajo femenino” Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social (mimeo).
- Esquivel, V. “Condiciones de vida y mercado de trabajo. Una perspectiva de género sobre los efectos de la crisis argentina” (mimeo).
- García de Fanelli, A., Gogna, M. y Jelin, E. (1989) “El empleo de cuello rosa en la Argentina: el caso de un banco estatal” Documento CEDES/24. Buenos Aires.
- Faur, E. (2004) *Masculinidades y desarrollo social. Las relaciones de género desde la perspectiva de los hombres*, Bogotá, UNICEF – Arango editores.
- Faur, E. y Gherardi, N. (2005) “El derecho al trabajo y la ocupación de las mujeres”, en *ELA, Informe sobre género y derechos humanos. Vigencia y respeto de los derechos de las mujeres en Argentina*. Equipo Latinoamericano de Justicia y Género Buenos Aires, ELA-Biblos.
- INDEC (2007) Encuesta Permanente de Hogares, Primer Trimestre 2007. www.indec.mecon.gov.ar
- INDEC (2006) Indicadores socioeconómicos de la población de 14 años y más en el total de 31 aglomerados, regiones y agrupamientos por tamaño; cuarto trimestre.

- Kanter, R. (1977) *Men and women of the corporation*, Basic Books, New York.
- Lerda, S. y Todaro, R. (1996) “¿Cuánto cuestan las mujeres? Un análisis de los costos laborales por sexo”. Centro de Estudios de la Mujer, Santiago de Chile.
- Macdonald, M.; Sprenger, E. y Dubel, I (1997) *Gender and organizational change. Bridging the gap between policy and practice*. Amsterdam. Royal Tropical Institute, The Netherlands.
- Mauro, A. (2004) *Trayectorias laborales en el sector financiero. Recorridos de las mujeres*. Serie Mujer y Desarrollo, N° 59. Unidad de Mujer y Desarrollo, CEPAL, Santiago de Chile
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (2005) *Diagnóstico sobre la situación laboral de las mujeres*, Buenos Aires, segundo trimestre de 2005.
- Pautassi, L.; E. Faur. y N. Gherardi (2004) *Legislación laboral en seis países latinoamericanos. Límites y omisiones para una mayor equidad*, Serie Mujer y Desarrollo N° 56. Santiago de Chile, CEPAL.
- Scott, J. W. (1986). “El género: una categoría útil para el análisis histórico”, en Lamas, M. (2000) *El género. La construcción cultural de la diferencia sexual*. México. PUEG/ Grupo Editorial Miguel Angel Porrúa (primera edición de 1996).
- Todazo, R. Abramo, L. y Godoy, L. (S/F) “Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios” Centro de Estudios de la Mujer, Santiago de Chile.
- Wainerman C. (2003) “La reestructuración de las fronteras de género”, en Wainerman, C. (comp.) *Familia, trabajo y género, un mundo de nuevas relaciones*. Buenos Aires, UNICEF-Fondo de Cultura Económica.
- West, C. y Zimmerman, D. (1990) “Doing Gender” en Kimmel, M. (2000) – edit- *The Gendered Society Reader*, Oxford University Press, New York.

Los Autores

Marta Novick. Socióloga. Subsecretaria de Programación Técnica y Estudios Laborales del MTEySS. Directora de la Revista de Trabajo Nueva Época, publicación de dicha institución. Investigadora del CONICET (Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas). Profesora titular de la Universidad de General Sarmiento y de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires. DEA en la Universidad de Paris VIII y otros estudios de post grado en la Universidad de Bologna.

Gabriel Yoguel. Lic. en Economía de la Universidad de Buenos Aires. Investigador docente del Instituto de Industria de la Universidad Nacional de General Sarmiento. Consultor de CEPAL.

Ana Sofía Rojo Brizuela. Lic. en Economía de la Universidad de Buenos Aires. Post grado en Economía Política en la Universidad Di Tella. Integrante del equipo del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial del Ministerio de Trabajo de la Argentina.

Victoria Castillo. Lic. en Economía de la Universidad de Buenos Aires. Integrante del equipo del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial del Ministerio de Trabajo de la Argentina.

Lucía Tumini. Lic. en Economía de la Universidad de Buenos Aires. Maestría en Economía y en Desarrollo Industrial con especialización en PYMES de la Universidad Nacional de General Sarmiento. Integrante del equipo del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial del Ministerio de Trabajo de la Argentina.

Valeria Esquivel. Lic. en Economía de la Universidad de Buenos Aires. Maestría en Economía, con especial referencia a América Latina en la Universidad de Londres. Investigadora docente adjunta en la Universidad Nacional de General Sarmiento. Consultora de Cepal.

Eleonor Faur. Socióloga, Especialista en Mujer, Género y Desarrollo (Royal Tropical Institute, The Netherlands) y en Derechos Humanos (IIDH/Costa Rica). Candidata Doctoral de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales – FLACSO/Argentina. Investigadora del Instituto de Altos Estudios Sociales de la Universidad Nacional de General San Martín. Oficial de Enlace del UNFPA en la Argentina. Consultora Cepal.

Nina Zamberlin. *Bachelor of Arts* en Estudios Internacionales y Sociología en Hamline University, St. Paul, Minnesota, Estados Unidos. Estudios de postgrado en el Programa de Becarios Residentes en Investigación Social en Salud Reproductiva y Sexualidad del CEDES (Centro de Estudios de Estado y Sociedad). Investigadora adjunta en el CEDES.