

Las preguntas del estudio y su contexto

Marta Novick*

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 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 los 70, 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

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

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 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 3 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.¹

¹ 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.

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 particulares² como empleadas domésticas (véase MTEySS, BM, INDEC, 2007).

² 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 compite con otros tipos de trabajos.

Por otra parte, además de ser una ocupación feminizada en extremo, prácticamente la totalidad de quienes desarrollan esta actividad son mujeres.³ 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 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.

³ 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

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 capítulo dos 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 capítulo dos de este libro, partiendo de un enfoque estructural, en el que se 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 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.⁴ 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 los 80, 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

⁴ 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.

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 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.⁵

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

⁵ 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.

compatibilización de las 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 0 a 3 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 sobrecalificadas 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 sobreeducación 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.

Referencias

Abramo, L. (2005). "Incorporación de la dimensión de género en las políticas de empleo: experiencias y desafíos". *Revista de Trabajo* Año 1, No. 1, Nueva Época.

Beccaria, L. y N. López (1994): "Reconversión productiva y empleo en Argentina". *Estudios del Trabajo* No. 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* No. 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%20practicadas.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, No. 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.