

## Argentina:

La República Argentina está dividida en 23 provincias y una ciudad autónoma: Buenos Aires que la capital de la nación y sede del gobierno federal. Sus 40 millones de habitantes promedian índices de desarrollo humano, renta per cápita, nivel de crecimiento económico y calidad de vida, que se encuentran entre los más altos de América Latina. En la actualidad, la Argentina tiene una población aproximada de 40.134.425 de habitantes de los cuales 20.477.339 son mujeres, es decir, más del 50% de la población. De esa cifra, 13.187.635 tienen algún tipo de trabajo: formal o informal, y está conformada por 11.489.462 mujeres mayores de edad que tienen algún tipo de empleo y 1.698 173 a mujeres menores de edad que se inician en la vida laboral.

De acuerdo al Informe sobre Desarrollo Humano del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, compilado en base a datos de 2007 y publicado en 2009, la Argentina tiene un Índice de Desarrollo Humano (IDH) de 0,866. A nivel mundial, se sitúa en el puesto 49 dentro de los 182 estados que participan en el ranking, clasificado como un país de alto desarrollo humano.

Según el Banco Mundial, su PBI nominal es el 30º más importante del mundo, pero si se considera el poder adquisitivo su PBI total trasforma al país en la 23º economía más importante del mundo. Actualmente la Argentina está clasificada como un país de ingresos medianos altos o como un mercado emergente, también por el Banco Mundial.

Por su extensión, 2.780.400 km<sup>2</sup>, es el segundo estado más extenso de América del Sur, cuarto en el continente americano y octavo en el mundo, considerando solamente la superficie continental sujeta a su soberanía efectiva

La economía argentina se ve beneficiada por una gran riqueza y variedad de recursos naturales, una población con un buen grado de educación, un sistema de agricultura y una importante base industrial, que llegó a ser la más desarrollada de América Latina, pero que ha evidenciado cierto estancamiento relativo, a partir del último cuarto del siglo XX.

Según últimos datos oficiales del Banco Central de la República Argentina y el INDEC, en 2008 el producto bruto interno en valor nominal fue de 1.038.188 millones de pesos a

precios corrientes equivalente a 328.497 millones de dólares con un PBI per cápita nominal de 8.265 dólares. La economía en 2008 creció al 6,8%

## **INTRODUCCION A LA PROBLEMÁTICA DE GÉNERO EN ARGENTINA:**

- **Síntesis histórica de la participación social femenina en Argentina:**

Luego de la Segunda Guerra Mundial el Estado comienza a tener una impronta que gestaba acciones políticas tendientes a una mayor participación e intervención en la sociedad.

En la historia Argentina podemos mencionar puntos focales que acompañaron el crecimiento de la Nación y que suscitaron las bases de un Estado que busca mejorar la calidad de vida de los ciudadanos y la construcción de la ciudadanía concebida como la conjunción de derechos y deberes.

Así podemos mencionar las transformaciones históricas que se han generado. Uno de estos puntos focales que han permitido cierta equidad ha sido la sanción de la "Ley Sáenz Peña" del 10 de Febrero de 1912 donde se establece el voto secreto y obligatorio para todos los argentinos nativos masculinos y mayores de 18 años con el fin lograr mayor participación en la elección de la conducción y disminuir los fraudes electorales. Sin embargo, este derecho y obligación no contemplaba a la mujer como agente político de cambio. Hasta el momento la mujer tenía un rol pasivo desde la acción pública. Sus acciones estaban acotadas a la vida y cuidado del hogar y la crianza de los hijos. La vida social del género femenino se veía restringida a acciones relacionadas con los quehaceres domésticos o de acompañamiento a las figuras masculinas que tenían un rol protagónico en materia de finanzas, economía y conducción de los pueblos.

A nivel mundial la mujer comenzaba a tener un rol más protagónico que implicaba participación social, política, inserción en los ámbitos laborales y de los distintos niveles de la educación y estas acciones y transformaciones sociales repercutieron también en la sociedad argentina donde se comienzan a gestar dichos cambios.

Sin embargo, la lucha de la mujer por reivindicar su lugar en el mundo y en la sociedad, en Argentina no llega sino el 23 de Septiembre de 1947, momento que marca un antes y un después en la historia Argentina femenina. Tras la gran influencia de la militancia de Eva Duarte de Perón y durante el gobierno del Gral. Juan Domingo Perón se sanciona la Ley del Voto Femenino que garantiza a la mujer el reconocimiento como ciudadana y genera un espacio de participación como agente político de cambio.

Así el voto femenino busca completar una serie transformaciones atinentes a mejorar la calidad de vida y participación ciudadana.

La mujer entonces, comienza a luchar en la búsqueda de reconocimiento y respeto de derechos y cumplimiento de obligaciones en todos los ámbitos donde comenzaba a tener un rol cada vez más protagónico. Los movimientos políticos femeninos y fundamentalmente los movimientos feministas de los 60 y los 70 buscaban y luchaban por lograr la reivindicación de la mujer en la sociedad.

Sin embargo no es sino hasta el regreso de la democracia luego del último golpe militar argentino (24 de marzo de 1976) que se comienza a investigar y hablar públicamente de las posiciones sociales de hombres y mujeres y de los roles que cada uno de ellos ocupaba en la sociedad. Los primeros estudios e investigaciones de jerárquica importancia datan de esa fecha. Y la importancia de dicho acontecimiento es que hablar de "género" implica visibilizar las relaciones de poder entre hombres y mujeres. Relaciones que se construyen a lo largo del tiempo, con la influencia de acontecimientos históricos que promueven e incitan la generación de transformaciones que se gestan desde la misma evolución social.

Los vínculos entre hombres y mujeres y la participación de cada uno de ellos en los distintos ámbitos de la sociedad son gestados y producidos desde la cultura en la cual se encuentran inmersos y a la cual contribuyen cíclicamente para su sostén y continuidad en el tiempo. Dichas pautas culturales condicionaron por muchos años el rol femenino. Actualmente la lucha continúa como proceso social de reconocimiento a la mujer, y en una búsqueda de respeto, valor y búsqueda de equidad en los derechos como trabajadoras.

Con el inicio del gobierno del Sr. Dr. Néstor Kirchner en el 2003 Argentina comienza a representar un nuevo posicionamiento en materia política, económica, social, cultural y en materia de Derechos Humanos. Dicho gobierno parte una situación de crisis con altos índices de pobreza: cerca de un 50% de la población, fragmentación social y pérdida de valores incorporados en la ciudadanía.

La temática de la inclusión social se relaciona de manera estrecha y directa con el crecimiento económico, la equidad social, territorial y de género, la universalidad de los derechos sociales, la existencia de mecanismos jurídicos y de políticas acordadas para que las personas puedan, efectivamente, ejercer sus derechos<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> VI Informe CEDAW "Sobre el cumplimiento de la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer presentado ante el CEDAW"- 2004-2007

La adopción de una política de Derechos Humanos como eje central de la gestión del Estado tuvo como su necesario correlato una activa política de promoción de la igualdad y la equidad entre varones y mujeres, tanto a nivel nacional como internacional.

- **La actual problemática de Género en Argentina:**

### **El Rol laboral femenino:**

A lo largo de la historia en periodos de crisis, guerras, expansiones o decadencias, la mujer ha tenido cierto protagonismo en el mundo del trabajo. Luego de la Segunda Guerra Mundial, ha comenzado un proceso de conquista de terrenos cada vez más amplios que exigen un reconocimiento de sus propios derechos y una situación de igualdad con el hombre en los planos jurídico, laboral y cultural en general.

En Argentina, desde las últimas décadas se han suscitado diferentes y numerosos cambios en la composición de la fuerza de trabajo:

- ha aumentado el número de mujeres empleadas,
- se han incorporado al mercado laboral trabajadores extranjeros y de otras etnias
- se ha modificado la extensión del horario laboral, las personas permanecen mas tiempo en sus trabajos
- hubo importantes modificaciones en el sector productivo- industrial: incorporación de nuevas tecnologías que reemplazan la mano de obra
- han aumentado los contratos temporales en relación con los índices de contratos a tiempo indeterminados.

Todas estas cuestiones hacen que la situación laboral de la mujer y del hombre sea mucho más insegura, inestable y los ingresos más inconsistentes, pronunciando aún más las desigualdades. Se suma a estos efectos, una situación laboral que trasciende lo femenino y masculino, afectando los diversos sectores de la sociedad, donde mantener un empleo es cada vez más difícil, y donde la realidad de la pobreza e indigencia alarma a todos los argentinos.

Esta problemática que vive la familia argentina, ha impulsado con más fuerza un desarrollo que generación a generación la mujer viene gestando. En la búsqueda por reivindicar su posición social se ha encontrado con una situación que la trasciende y la obliga a modificar parte de sus rutinas que se conforman transculturalmente.

El rol de la mujer sufrió transformaciones en las últimas décadas:

- I. Han salido del hogar para colaborar con los ingresos en el sostén económico de la familia
- II. Han sufrido adaptaciones a sectores donde anteriormente no estaban presentes: sector financiero, turismo, agroindustria, industria, etc.
- III. Han debido relegar el contacto y vínculo con sus hijos en pos del crecimiento y sostén económico
- IV. Han debido formarse para poder tener acceso a empleos además de ser objetivo de crecimiento personal

Estas transformaciones también ha tenido consecuencias en los distintos sectores del ámbito laboral, generado polarizaciones que oscilan entre puestos altos, que requieren de mujeres formadas universitariamente o altamente especializadas, y mujeres que requieren una escasa formación o nula para desempeñarse laboralmente. Si bien este último es un grupo minoritario, debe tenerse muy presente puesto que luego de la crisis del 2001 y sus consecuencias en la economía argentina, este grupo ha aumentado, como consecuencia del crecimiento cuantioso de los sectores más vulnerables, así como el ingreso de personas del extranjero, en especial de: Bolivia, Paraguay y Perú, en busca de nuevas realidades en un país que parecía proponer flexibilidad y crecimiento.

Sumado este contexto que se consolida sobre la base de la complejidad social y laboral atravesada por la desigualdad de oportunidades y derechos y obligaciones cumplidas de hombres y mujeres, se pesquiza una gran dificultad que trasciende el acceso al empleo. Y es que aún logrando ese acceso, la desigualdad remunerativa impera en las relaciones laborales: las mujeres reciben ingresos más bajos o poseen un tipo de contrato informal, no teniendo entonces el derecho de una protección legal laboral.

Hay aún otros factores que estigmatizan el vínculo de la mujer y el trabajo, Si bien las mujeres van ganando un espacio por el que desde hace tiempo luchan, aún hay pautas culturales que no se modifican y adecuan al nuevo rol de la mujer. Se hace referencia al hecho de que aún no se distribuyen las tareas del hogar y el cuidado de los hijos. Aún, cultural y socialmente son tareas atribuidas con exclusividad a la figura femenina, dando cuenta de que las pautas culturales serán base de procesos más profundos que llevarán su consecuente prolongado tiempo para lograr la concientización, aceptación y modificación de estas conductas.

### **Desempleo Femenino en Argentina:**

*“El desempleo entre las mujeres es casi el doble que entre sus pares. Asimismo, la inserción de muchas mujeres en el mercado laboral continúa siendo inestable e informal. El trabajo doméstico representa el 31% del trabajo femenino en el sector privado, cifra que supera el 40% en las provincias del Noreste argentino. En paralelo, la brecha salarial entre mujeres y varones, sigue en aumento: en 2006, el ingreso de las mujeres alcanzaba solo al 70 % del ingreso de los varones”<sup>2</sup>*

La República Argentina es un país conformado por 23 provincias y tiene la particularidad de concentrar la mayor cantidad y variedad de fuentes de empleo en la provincia de Buenos Aires. Es descrita como un país macrocefálico puesto que tiene una alta concentración económica y poblacional en el Gran Buenos Aires [12.046.799 habitantes] -aglomerado urbano formado en torno a la ciudad de Buenos Aires- lugar donde se encuentra la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, capital de la nación y sede del gobierno federal. Detalle de gran importancia, puesto que posee una gran concentración de poder económico y político que permite un fuerte desarrollo en todos los sectores.

Estos datos no son insignificantes, porque Buenos Aires además de contar con diversidad de posibilidades laborales, es la provincia con mayor población de toda la Argentina: 15.052.177 habitantes.<sup>3</sup> Por lo tanto es la provincia donde se puede ver con mayor claridad los avances, recesiones y conflictos en todos los ámbitos y sectores.

En nuestro caso, este dato nos permite analizar con mayor precisión las dificultades en el sector laboral y fundamentalmente la problemática femenina de la inserción, mantenimiento y crecimiento en el sector laboral.

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. En un contexto de tasa de actividad estable, la tasa de desempleo cayó de manera sustantiva alcanzando un dígito luego de más de diez años de desempleo elevado.

En todas las regiones el nivel de desempleo femenino es superior al de los varones, pero en algunas de ellas, como el NOA y la Patagonia, el mayor desempleo masculino ha contribuido a mitigar la diferencia. En la región Metropolitana, donde la participación

---

<sup>2</sup> Informe sobre Género y Derechos Humanos (2005-2008). Vigencia y respeto de los Derechos de las Mujeres en Argentina. ELA- Equipo Latinoamericano de Justicia y Género 2005- 2008

<sup>3</sup> INDEC- a través de <http://es.wikipedia.org/wiki/Argentina>

laboral y el nivel de desempleo de las mujeres son superiores al de otras regiones, la brecha de las tasas de desempleo por género también ha resultado mayor. El NEA en cambio, registraba la situación opuesta porque allí las tasas de actividad y de desempleo de las mujeres son inferiores a las observadas en las otras regiones.

En el año 2006, las mujeres argentinas, que representaban una proporción mayoritaria de la población (52,4%), eran solamente el 43,1% de la PEA<sup>4</sup>, el 41,1% de los ocupados y sólo el 30,5% del empleo privado registrado. En términos de brechas de género, 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%.

### **El mercado de trabajo Femenino en Argentina:**

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 femenina en Argentina son altos y se debe 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, sin embargo continúa presentando una importante brecha respecto de los varones.

Los niveles actuales de participación de las mujeres en el mercado de trabajo son elevados en términos históricos, 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.

La participación de las mujeres en el mercado de trabajo constituyó en una herramienta para disminuir la incertidumbre de sus hogares ante la inestabilidad en la inserción laboral de los hombres. Sin embargo la inserción de la mujer está caracterizada por la intermitencia en la participación en el mercado de trabajo y frecuentes episodios de desempleo.

---

<sup>4</sup> Población económicamente activa (PEA)

En un contexto general de reducción, precarización del empleo y caída del salario real, se produjo una incorporación creciente de mujeres de los hogares de ingresos bajos y medianos.

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 que convocó mayoritariamente a mujeres con hijos menores, incorporando a un número significativo de ellas a la PEA.

Esta expansión de la demanda laboral para las mujeres 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.

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] 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.<sup>5</sup>

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

### **Inserción laboral de las mujeres:**

---

<sup>5</sup> Informe sobre Género y Derechos Humanos (2005-2008). Vigencia y respeto de los Derechos de las Mujeres en Argentina. ELA- Equipo Latinoamericano de Justicia y Género 2005- 2008



La feminización de las ramas de servicios es elevada. Algunas duplican la tasa de feminidad del conjunto de la economía: **Enseñanza y Servicios sociales y de la salud**; en otras la participación del empleo femenino es incipiente: **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,

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.

Sin embargo, en el período 1996-2006 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.

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.

En el **sector industrial** 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.

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

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: **SEGMENTACIÓN VERTICAL-TECHO CRISTAL**.

Dicho Fenómeno “**TECHO CRISTAL**” se ubica en el extremo superior de la estructura ocupacional, es imaginario, invisible a los ojos pero alude a “las dificultades de las mujeres para prosperar en sus carreras o superar determinados umbrales ocupacionales”<sup>6</sup>.

Se analizan las diferencias en los patrones de inserción laboral de varones y mujeres según categorías de ocupaciones jerárquicamente estructuradas en las ramas de actividad seleccionadas

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. 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.

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

---

<sup>6</sup> Dra. Laura Pautassi, ¡Cuánto Trabajo Mujer!- El género y las relaciones laborales, CI 2007

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.

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.

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.

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. Aquí también nos encontramos con otro fenómeno y es el de '**PISO PEGAJOSO**': el cual da cuenta que *"en los espacios inferiores se refiere, por su parte a la concentración de las mujeres en puestos de trabajo de poca calificación y movilidad, con bajas remuneraciones y escaso acceso a la capacitación laboral"*.

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.

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. 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.

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.

## **Brecha salarial:**

### **¿Qué es la brecha salarial?**

---

<sup>7</sup> Dra. Laura Pautassi, ¡Cuánto Trabajo Mujer!- El género y las relaciones laborales, CI 2007

Se denomina “Brecha Salarial” a “*la diferencia entre la remuneración media bruta por hora de hombres y mujeres asalariados, como porcentaje de la remuneración media bruta por hora de los hombres*”<sup>8</sup>.

En la mayoría de los países, la brecha salarial de género se ensancha con la edad. Y, contrariamente a lo que se pudiera asumir, cuanto mayor es el nivel educativo mayor es la brecha, lo cual quizás se deba a cierta discriminación en el lugar de trabajo, a la segregación profesional o a que una proporción mayor de mujeres que de hombres trabaja a tiempo parcial (a menudo con salarios más bajos) o por debajo de su nivel educativo, por verse obligadas en muchos casos a combinar el trabajo con las responsabilidades familiares<sup>9</sup>.

### **Brecha Salarial en Argentina:**

En Argentina, 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). 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.

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. 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

---

<sup>8</sup> <http://www.misalarario.org/main/mujerestrabajando/la-brecha-salarial-de-genero>

<sup>9</sup> [http://www.cta.org.ar/base/IMG/pdf/CSI\\_informe\\_desigualdad\\_de\\_genero-2.pdf](http://www.cta.org.ar/base/IMG/pdf/CSI_informe_desigualdad_de_genero-2.pdf)

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, 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.

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.<sup>10</sup>

En la actualidad la República Argentina cuenta con una serie de organismos estatales que se encargan de regular las relaciones laborales y garantizar los derechos de las mujeres en el ámbito laboral así como en todos los lineamientos que abarcan las políticas de género.

Algunos de ellos son:

- ❖ Consejo Nacional de la Mujer (CNM): tiene por objetivo prioritario lograr la institucionalización de las políticas de género y la transversalidad de las mismas en las distintas áreas del Gobierno Nacional, de los gobiernos provinciales y locales y la instalación en la comunidad del conocimiento de los derechos de las mujeres y las políticas de equidad. El CNM integra el Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales de la Presidencia de la Nación. Dicho consejo tiene por función articular las políticas públicas sectoriales de acuerdo a los lineamientos estratégicos del Poder Ejecutivo Nacional.

---

<sup>10</sup> Informe sobre Género y Derechos Humanos (2005-2008). Vigencia y respeto de los Derechos de las Mujeres en Argentina. ELA- Equipo Latinoamericano de Justicia y Género 2005- 2008

- ❖ Consejo Federal de la Mujer y el Directorio: son instancias constitutivas del CNM
  - ✓ El Consejo Federal de la Mujer está integrado por representantes provinciales. Se promueve la institucionalidad de las áreas mujer de las respectivas jurisdicciones, por parte de los poderes ejecutivos y legislativos provinciales y mediante asistencia técnica brindada a las áreas para fortalecer sus capacidades políticas y de gestión para el desarrollo de programas y proyectos destinados a la igualdad y la equidad de género.
  - ✓ El Directorio complementa como actividad destinada a la transversalidad de las políticas de género, la firma de convenio de cooperación con organismos gubernamentales y no gubernamentales para la realización de actividades conjuntas destinadas al cumplimiento de las disposiciones de la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación de la Mujer.
- ❖ Consejo para las Políticas de Género (Ministerio de Defensa)
- ❖ Observatorio de la Discriminación, que conjuntamente con el Comité Federal de Radiodifusión y el Instituto Nacional contra la Discriminación, la xenofobia y el racismo realizan un monitoreo sobre la discriminación de género y el tratamiento que los medios hacen de la violencia de género. El observatorio no tiene poder sancionatorio, pero cita a los responsables del producto mediático cuestionada, se les informa del análisis y se los insta a su modificación.
- ❖ Grupo interinstitucional y multidisciplinario (a instancias del CNM) para sensibilizar y capacitar para erradicar la discriminación por género y por discapacidad. El objetivo es sensibilizar sobre la temática a organismos gubernamentales y no gubernamentales, maestros, padres y coordinadores de grupos de personas con discapacidad

**Líneas de Intervención del Estado:**

**TRABAJO:** Mujer, Equidad y Trabajo (MET).

Acciones:

- Talleres de Formación y replicación a destinatarias directas
- Capacitación en Derechos Provisionales
- Promoción del Microcrédito

**VIOLENCIA:** Programa de Sensibilización, Asistencia Técnica y Capacitación sobre la Violencia hacia las mujeres.

Acciones:

- Talleres sobre violencia familiar
- Seminario sobre violencia familiar
- Registro unificado de casos de Violencia
- Red de Oficina de derivación, orientación y seguimiento de víctimas de violencia
- Orientación y Derivación de víctimas de Violencia

**PROFAM:** Programa de Promoción del Fortalecimiento de la Familia y el Capital Social

Acciones:

- Encuentros regionales- capacitación
- Gestión de Proyectos

**PFM:** Programa Federal de la Mujer Fortalecimiento Institucional y Apoyo a Iniciativas Locales

Acciones:

- Encuentros Regionales- capacitación
- Gestión de Proyectos.

## **Buenos Aires, La Provincia**

### **Contexto Demográfico:**

La Provincia de Buenos Aires se ubica en la región centro-este y es una de las 23 provincias que componen la República Argentina. Tiene una extensión de 307.571 km<sup>2</sup>, por lo que es la más extensa del país, ocupando el 11,06 % de su superficie total. Tiene una población de 15 millones de habitantes<sup>11</sup> con lo cual, es una de las provincias más pobladas de Argentina, ocupando más de un 37,70 % de su población total.

Está conformada por parte del Gran Buenos Aires (GBA) con más de 9.290.000 habitantes, más lo que se considera el *interior* con 5.568.000 habitantes

Alrededor del 96,4% de la población de la provincia, equivalente a 13.324.241 habitantes, reside en áreas urbanas. Del resto, 202.582 viven en localidades de menos de 2.000 habitantes, las cuales se consideran población rural agrupada, y 300.380 son la denominada población rural dispersa. Un 33,8% de los habitantes de la provincia no son provenientes de la misma. 3.918.552 son migrantes internos, provenientes de otras

---

<sup>11</sup> INDEC, Proyección de crecimiento demográfico medio a Enero de 2009, de acuerdo a censo 2001



provincias del país, y 758.640 son extranjeros. De dichos extranjeros, el 58% proviene de países limítrofes de la Argentina, principalmente Paraguay, Bolivia y Uruguay, mientras que un 42% es originario de otros países, en especial Italia y España

La población de la provincia de Buenos Aires está dividida en 6.725.879 hombres y 7.101.324 mujeres de acuerdo al censo 2001. De los cuales en edad laboral se encuentran 4.264.754 hombres y 4.422.407 mujeres, teniendo en cuenta que la edad laboral es clasificada de acuerdo a una franja etárea de entre 15 y 65 años.

Con un total de mujeres solteras sin pareja de 1.554.206 correspondiente al 28,71% de la totalidad de las mujeres de la provincia de Buenos Aires<sup>12</sup>, y solteras, en pareja de 601.545 correspondiente al 11,11% de la población femenina (sobre un total de 5412855).

Respecto a la población masculina, en la Provincia de Buenos Aires hay 1.751.466 hombres solteros sin pareja, que corresponde al 35,17% del total de la población masculina y una totalidad de 597.708 hombres con pareja que corresponde al 12 % de la población masculina (sobre un total de 4.980.301)

De acuerdo a las cifras difundidas por el INDEC, la tasa de crecimiento anual medio de la provincia fue del 11,3% entre 1991-2001, inferior a la tasa nacional de 12,5% en el mismo periodo.

En términos de la tasa global de fecundidad, que expresa el número probable de hijos de una mujer al terminar su edad fértil fue de 2,25 hijos por mujer en 2007 en la provincia.

Existe una variación entre 2,09 de los partidos del primer cordón del Gran Buenos Aires y 2,32 entre los partidos del segundo y tercer cordón. El análisis de la fecundidad por edad de la madre permite observar que el pico de fecundidad en la provincia se da entre los 20 y 24 años, mientras que en el 1er.Cordón el máximo de fecundidad se mantiene entre los 30 y 34 años.

## **La Problemática de Género en la Provincia de Buenos Aires:**

### **Una Visión social**

La inserción al mercado laboral de la mujer en la Provincia de Buenos Aires está íntimamente relacionada con los efectos macrosociales y macroeconómicos que acompañaron y gestaron las diversas movilizaciones sociales,

---

<sup>12</sup> Población de 14 años o más. Fuente: INDEC. Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2001.

En el 2001, con la profunda crisis económica y laboral que sufría el país, en el mercado de trabajo, 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 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)<sup>13</sup>.

La permanencia en los empleos actualmente continúa siendo lábil y los contratos laborales temporales han aumentado en relación con los índices de contratos a tiempo indeterminado, por lo que la inestabilidad laboral dificulta la proyección futura de crecimiento personal, construcción de una familia, adquisición de bienes, etc.

Ante la situación laboral, insegura, inestable y con sueldos que no alcanzan a cubrir las necesidades básicas, la labilidad laboral de las condiciones contractuales y la incorporación de trabajadores extranjeros, la mujer agudiza su proceso de inserción laboral. En Buenos Aires, se evidencia con mayor claridad este proceso puesto que es la provincia con mayor desarrollo y oportunidades laborales.

Asimismo se incorpora al mercado laboral personas extranjeras y de otras etnias, que por su sola condición de no pertenecer al país o formar parte de otra cultura, así como también la situación económica del país de origen y las condiciones legales en el país hospitalario, han generado en los empleadores, un aprovechamiento desmesurado donde el pago de la mano de obra es muy por debajo de la media de un argentino, generando de este modo, una disminución de costos de producción general pero con una consecuente imposibilidad de acceso al trabajo de hombres y mujeres, jóvenes y adultos argentinos.

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 estas dificultades suscitadas en el ámbito laboral y social, la mujer comienza a tomar un rol más protagónico para la economía del hogar. El crecimiento femenino en el sector laboral no solo fue auspicio de una reivindicación de la posición femenina sino que el nuevo rol era de contribuyente a la economía familiar.

---

<sup>13</sup> El Trabajo Femenino post- convertibilidad (2003-2007). Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)

En la Provincia de Buenos Aires, se evidencia aún más claramente este movimiento por el amplio desarrollo económico y mayores posibilidades de acceso al empleo. Se observa entonces un fuerte proceso de expansión de la fuerza de trabajo femenina con un considerable aumento de la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo; y con una presencia que tiende a ser cada vez más permanente; ya sea por decisión personal o como resultado de presiones económicas.

El auge de la inserción laboral de la mujer llevó a que su desempeño, inicialmente en sectores relacionados con la docencia, administración pública, limpieza y el desempeño como profesional, las que eran universitarias. Sin embargo en la diversidad de sectores que conforman el ámbito laboral, aquellos en los cuales se insertaba laboralmente la mujer eran lugares no dotados de poder donde había una gran tendencia a la subordinación más que al liderazgo y conducción. Un sistema que inicialmente fue pensado por hombres y donde la mujer no tenía un espacio de desempeño era una de las condiciones que truncaban su crecimiento.

La apertura de canales y caminos a empleos en otros sectores, fue influenciada por la concepción de que la mujer era/ es "Mano de obra barata". Aprovechando las desventajas que la mujer tenía y aún hoy tiene en el ámbito laboral, los distintos sectores, fueron incorporando personal femenino que permitía ubicar a iguales puestos que los ocupados por los hombres pero con costos más bajos, puesto que los sueldos entre hombre y mujer aún no gozan de paridad. Así la mujer se inserta en otros sectores, como el financiero, turístico, agroindustria, industria general, etc.

A pesar de esta ampliación y aunque no haya paridad en la relación laboral hay muchos sectores en los cuales la presencia femenina resulta extraña y a los cuales el acceso es casi seleccionado. Uno de los ejemplos más importante es el del Sector Público, donde a pesar de la Ley de Cupo, las mujeres todavía deben enfrentar importantes barreras externas e internas para su plena participación en los cargos públicos. Mientras que en el Congreso Nacional las mujeres superan el 30% de las bancas, en solo 12 legislaturas se cumple la Ley de Cupo. En lo que a los Poderes Ejecutivo y Judicial se refiere, la situación es todavía más alarmante: en tan solo el 10% de los municipios de la Argentina gobiernan mujeres y en las cortes supremas provinciales y nacionales sólo hay un 20% de mujeres.

Actividad Femenina: una comparación de género.

La provincia de Buenos Aires tiene una población femenina de 5.412.855<sup>14</sup> y una población masculina de 4.980.301 que conforman la totalidad de la población en edad laboral.

El crecimiento de la mujer y expansión en los diferentes sectores que ha venido realizando durante las últimas décadas se ve reflejado no solo en los datos estadísticos sino en la lucha constante por la reivindicación de la posición femenina misma. Sin embargo no se puede dejar de mencionar que aún hoy, la mujer en el ámbito laboral se ve condicionada por las pautas culturales que hacen de la posición femenina una convergencia de factores que limitan el crecimiento y estancan la expansión del género en el ámbito social.

La tasa de empleo de las mujeres de la Provincia de Buenos Aires es de un promedio de 43.63 con una tasa de actividad correspondiente al 49.45, mientras que la tasa de empleo masculina es de 68.5 y la de actividad es de 74. Se evidencia claramente las diferencias en el acceso al empleo de ambos sexos.

Con estos datos desarrollamos una de las problemáticas femeninas a la hora de encontrar y acceder al empleo: la libertad vivida como transgresión.

Culturalmente la mujer siempre ha tenido una posición dependiente del hombre, donde la salida siempre estaba condicionada por la estructura y dinámica familiar. Históricamente, a los hombres se los induce a trabajar para atender a sus familias, mientras que las mujeres se las acusa de abandonar esa misma familia por un salario complementario. Los hombres “entran en carrera”, las mujeres por el contrario “desertan el hogar”. Por lo tanto, con el fin de disminuir la tensión provocada por el conflicto frente a la libertad vivida como transgresora, mantienen relaciones de dependencia económica. Aun en los tiempos modernos, donde las mujeres se han enfrentado a la compleja situación de acceder – por voluntad o por necesidad- al trabajo remunerado, el acceso al dinero por iniciativa y trabajo propio es sentido como transgresor. Aun las mujeres desconocen la estrecha relación existente de las relaciones de dependencia y la violencia doméstica: trabajar remuneradamente es uno de los pocos factores protectores de la violencia en el ámbito doméstico familiar<sup>15</sup>,

---

<sup>14</sup> Mujeres de 14 años y más, según Dirección Provincial de Estadística de la Provincia de Buenos Aires

<sup>15</sup> Dra. Laura Pautassi, ¡Cuánto Trabajo Mujer!- El género y las relaciones laborales, CI 2007

además es una fuente de seguridad, desarrollo de la autoestima, la autorrealización y el fortalecimiento de las relaciones de sociabilidad.

Esta situación se suma a la situación real de mercado laboral que afecta a hombres y mujeres pero especialmente a las mujeres, generando también un acompañamiento y reconfirmación de pautas culturales. Si bien las mujeres, en ciertas actividades consiguen trabajo más fácil que los varones, puesto que están dispuestas a aceptar condiciones de trabajo más precarias y con menor remuneración, también como expresiones de necesidad y como falta de confianza, autoestima y autovaloración como agente activo y laboral. Asimismo, las problemáticas laborales femeninas encontradas en muchos sectores de la provincia de Buenos Aires, más específicamente en el Gran Buenos Aires, están relacionados con: empleos no asalariados, inestabilidad temporal, empleos sin cobertura social ni de normas legales, con baja productividad e ingresos.

También se observó que caracteriza al empleo femenino respecto del masculino, menores ingresos vinculados menor cantidad de horas trabajadas en promedio, la sobre-representación en ocupaciones de menores ingresos y la sub-representación en posiciones de altos niveles jerárquicos. 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 (MTE y SS, 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

Otro fenómeno de máximo interés corresponde al acceso al empleo según la franja etárea. En la Provincia de Buenos Aires la tasa de empleo de las mujeres de menos de 29 años es de 36.33 mientras que la de los hombres es de 54.55. Sin embargo, la tasa

de empleo para el grupo etáreo femenino de 30 años y más es de 58.8 mientras que el masculino es de 88.3. Estos datos nos indican que la mujer ingresa más tardíamente que el hombre, y mientras ellos logran estabilizarse laboralmente, la mujer inicia en el sector.

Estos datos, se condicen con otra de las estigmatizaciones laborales acusadas por las mujeres es la dificultad que encuentran a la hora de buscar empleo, Siendo jóvenes muchas veces son consultadas sobre la planificación familiar que tienen, si tienen hijos o no siendo, estos uno de los ítems que también condiciona el acceso a diversos puestos.

Para los empleadores es una argumentación frecuente que impide a la mujer el acceso al trabajo el considerar un “mayor costo laboral de la maternidad”. Esta posición ideológica señala que no es del todo conveniente para las empresas contratar mujeres, ya que cuando quedan embarazadas y toman su período de licencia por maternidad están obligados legalmente a contratar a una reemplazante y esto aumenta el “costo laboral” de la explotación. A ello agregan que las mujeres se “ausentan” más del puesto de trabajo debido a que asumen el cuidado de sus hijos/as cuando se enferman.

Otro fenómeno que sucede en las mujeres de esta franja etárea es que la mujer decide trabajar menos horas o interrumpe su participación durante sus años reproductivos, sin embargo, esta no es una elección libre, sino que está condicionada por los mandatos sociales que determinan las decisiones individuales de las personas de ambos sexos<sup>16</sup>.

Así es que podemos inferir que el hombre logra una estabilización y crecimiento durante ese período, mientras que la mujer tiene una mayor presencia en el mercado y es recién paso los 30 años cuando comienza a experimentar una vida laboral en crecimiento. Esto se infiere de los datos aportados por diferentes autores que indicarían que la vinculación de las mujeres al ámbito laboral estaría ampliamente relacionado a los efectos de construir una familia, crianza de los hijos y las actividades hogareñas, acompañando también culturalmente una labilidad laboral por contexto económico.

Si estos datos los cotejamos con la tasa de desocupación femenina y masculina, reconfirmamos estas dificultades halladas. La tasa de desocupación femenina general de la provincia de Buenos Aires es de 11.75, aumentando en la franja etárea de mujeres menores de 29 años y disminuyendo considerablemente a 8.63 en el grupo de más de

---

<sup>16</sup> Dra. Laura Pautassi, ¡Cuánto Trabajo Mujer!- El género y las relaciones laborales, CI 2007

30 años. Con lo cual se infiere que esta correspondencia da claras evidencias de que la edad reproductiva femenina, así como la focalización en la construcción de una familia y cuidados del hogar, son pautas culturales que aún hoy en día continúan siendo sesgo de las relaciones laborales femeninas.

Otro tema que resulta de máximo interés en la problemática de género, se encuentra asociado a la educación formal de la mujer y su vínculo con el acceso al empleo y crecimiento vertical- jerárquico dentro del mismo.

Por un lado, se observa las dificultades de acceso a empleos por parte de la población femenina más vulnerable, donde el 3,4% de un total de 5.291.947 no posee instrucción y el 12,8% tiene el primario incompleto. Estas mujeres en general se dedican a las tareas domésticas, por lo que no tienen acceso a un empleo o en su defecto nos encontramos que realizan actividades vinculadas a la limpieza de hogares, cuidado de enfermos y ancianos, o actividades a fines a dichas tareas. Este tipo de trabajos, no son reconocidos ni desde la sociedad como tal ni desde el núcleo familiar. Ejemplo de dicha problemática encontramos en las tareas de “ama de casa”, donde independientemente del nivel de educación, el “trabajo reproductivo”<sup>17</sup>, es no remunerado y no reconocido. Sin embargo, esto también sucede con las mujeres que sí gozan de un empleo, las cuales además de realizar el “trabajo productivo”, realizan el “trabajo reproductivo”, que es el que demanda el mayor tiempo de las mujeres, dando lugar al fenómeno que se conoce como “doble jornada” [la productiva y reproductiva] ambas en un mismo espacio temporal.

Diferente es la posición de las mujeres que con estudio secundario completo, el 16,9 o terciario/universitario en curso que corresponde el 7,4 % o terciario universitario completo que es 8,9% de la población femenina. Estas personas cuentan con la difícil tarea de inicialmente encontrar empleo, en un medio laboral que exige a muy cortas edades amplias experiencias en la materia y que además estigmatiza a las mujeres en caso de tener hijos o aún estar planificándolos. Estas mujeres que logran incorporarse al mercado de trabajo, encuentran en muchos casos dificultades en el crecimiento verticalista de sus carreras o empleos. Este fenómeno conocido como techo cristal, no solamente impide que la mujer pueda acceder a cargos jerárquicos o de conducción, sino que la ubica en un lugar donde resulta dificultoso superar los umbrales ocupacionales. Así mismo mujeres, con iguales capacidades, nivel educativo alcanzado y

---

<sup>17</sup> El trabajo de la reproducción comprende las actividades destinadas a atender el cuidado del hogar y de la familia. Se le denomina «trabajo de la reproducción» para diferenciarlo del trabajo de la producción (de bienes y servicios), puesto que éste es el único reconocido, económica y socialmente como trabajo, en las sociedades industrializadas.

potencialidades en el ámbito del empleo remunerado no reciben un tratamiento igual, tanto al momento de ingresar al empleo como a lo largo de toda su trayectoria laboral.

Así mismo otro fenómeno que sucede es el de “Piso Pegajoso” en los espacios inferiores refiere, por su parte a la concentración de las mujeres en puestos de trabajo de poca calificación y movilidad, con bajas remuneraciones y escaso acceso a la capacitación laboral. Ambos fenómenos se cruzan por disponibilidad sesgada de tiempo que tienen las mujeres para desenvolverse en los ámbitos productivos; esto es, tienen menos tiempo “para vender” y más ocupaciones y responsabilidades que atender, particularmente en el ámbito de sus relaciones.<sup>18</sup>

Por lo que no solo el acceso al empleo depende del grado de formación alcanzado sino que a su vez, el hecho de ser mujer condiciona la continuidad del crecimiento en un empleo, en la carrera profesional y en la conjunción de dichos factores complejizado por las dificultades de acceso a cargos jerárquicos.

Pero hablar de género también implica necesariamente poner en visibilidad las relaciones de poder entre hombres y mujeres. Muchos hombres tienen doble o triple jornada laboral, pero van de un espacio a otro sin cambiar la lógica subjetiva con la que deben operar, por el contrario, las mujeres deben cambiar sus lógicas básicas cuando van de un mundo a otro. Sus sistemas de prioridades y parte de sus valores deben muchas veces invertirse cuando pasan de su trabajo público a su vida doméstica y viceversa.

En una investigación sobre las formas de profesionalización de las mujeres<sup>19</sup> realizada a fines de los años 80 pudieron delinearse dos modos muy diferentes de profesionalización: el de aquellas que habían puesto un eje fuerte de sus vidas en lo profesional y el de aquellas otras que se profesionalizaron “a medias”, en los ratos en que “los chicos están en el colegio”. Esta investigación también nos permite reafirmar y confirmar que la mujer, como tal, es una confluencia de roles y factores que caracterizan y condicionan la posición misma, donde aun tienen un fuerte peso las pautas culturales que hacen que la mujer padezca la culpa de los logros profesionales sintiendo como abandono la permanencia en un ámbito laboral fuera del hogar, aún habiéndose formado durante años para alcanzar un título o logrado un puesto de jerarquía. De todos modos, aún quedan masculinizados los puestos de poder y conducción, donde hay una búsqueda constante por tratar de continuar manteniendo una brecha entre género que no solo es salarial. La gran mayoría de los puestos de

---

<sup>18</sup> Dra. Laura Pautassi, ¡Cuánto Trabajo Mujer!- El género y las relaciones laborales, CI 2007

<sup>19</sup> Fernández, A.M., La mujer de la ilusión, Buenos Aires, Paidós, 1993



conducción, públicos y privados, en ámbitos como, salud, seguridad, finanzas y el político mismo, la representación masculina es enormemente mayor respecto de la femenina.

### **Políticas provinciales en materia de género:**

Para fines del año 2007 existen Áreas Mujer Provinciales en 22 provincias y en la ciudad Autónoma de Buenos las que se encuentran organizadas institucionalmente bajo distintas firmas: consejos provinciales, subsecretarías y direcciones. Asimismo, existen un número importante de Áreas Mujer Municipales. Una de las preocupaciones del Consejo Nacional de la Mujer es la creación y fortalecimiento de oficinas de la mujer a nivel provincial y municipal, en tal sentido el funcionamiento del Consejo Federal de la Mujer, con la participación de todas las provincias, representa el compromiso de los gobiernos provinciales y la posibilidad del desarrollo de los programas y proyectos con perspectiva de género. Todos los programas desarrollados por el CNM tanto nacionales como los con financiamiento internacional incorporan el fortalecimiento institucional de las áreas mujer de todo el país y buscan la formación de redes de las cuales las mismas son articuladoras en sus respectivas jurisdicciones. Estos mecanismos provinciales son las contrapartes necesarias a nivel provincial y local para hacer efectiva la transversalización de las políticas públicas con perspectiva de género con equidad en todo el territorio nacional

Desde el Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales, el PEN impulsa políticas integrales destinadas a recuperar el trabajo como columna vertebral del desarrollo con equidad, fundado en una educación universal y de calidad, y del acceso a la salud para toda la población, considerando las familias como las unidades primeras de solidaridad y transmisión de cultura y valores, recuperando el concepto de que el Estado debe ser garante del pleno ejercicio de la titularidad de derechos, terminando con la noción de que las personas son beneficiarias de programas y planes, quebrando una relación asimétrica y promoviendo diferentes formas de organización social. Se parte de una nueva concepción de la política social que no tiene un corte sólo asistencial, sino que busca garantizar un salto cualitativo y de equidad territorial con la generación de proyectos cooperativos y emprendimientos sociales con impacto directo sobre la gente y amplia participación de las mujeres. El Ministerio de Desarrollo Social de la Nación, en coordinación con las jurisdicciones provinciales, sustituyó 50 programas atomizados por 3 líneas fundamentales de trabajo

**Plan Nacional Familias por la Inclusión Social.** Promueve la protección integral de la salud, la educación y el desarrollo de capacidades.

**Plan Nacional de Desarrollo Local y Economía Social Manos a la Obra** promueve el fortalecimiento de ámbitos productivos financiando y asistiendo experiencias locales, especialmente, a titulares del Plan Jefes y Jefas de Hogar. Desde fines del año 2006 se ha incorporado el Programa Nacional de Promoción del Microcrédito, en cuyo directorio se integra el Consejo Nacional de la Mujer, que promueve la inclusión de mujeres y capacita a capacitadoras de las Áreas Mujer Provinciales y de organizaciones sociales mediante el Programa Mujer, Equidad y Trabajo

**Plan Nacional de Seguridad Alimentaria** creado por la Ley 25724 brinda condiciones para el cuidado de la salud y la provisión de una alimentación adecuada y de calidad.

A partir del año 2006 Centros Integradores Comunitarios (CIC), espacios orientados a construir un modelo de gestión integral de las políticas sociales en los ámbitos locales de las comunidades más necesitadas. Actualmente funcionan en todo el territorio nacional 236 CICs. Dentro de estos centros el Consejo Nacional de la Mujer desarrolla talleres de sensibilización y capacitación en Promoción de Derechos de las Mujeres (salud, violencia, trabajo, discapacidad, desde una perspectiva de género)

### **Berazategui, Quilmes y Florencio Varela: “La Prueba Piloto”**

#### Reseña Territorial<sup>20</sup>.

La Región objeto del programa en la Provincia de Buenos Aires está conformada por los municipios de Florencio Varela, Berazategui y Quilmes, localizados en el noreste de la provincia de Buenos Aires. Estos partidos forman parte de los 24 que el INDEC define como “partidos del Gran Buenos Aires” en sentido administrativo; sin embargo cabe diferenciar el partido de Quilmes cuya superficie y población integra totalmente el aglomerado y los partidos de Berazategui y Florencio Varela cuyas superficies y población lo integran parcialmente. Esta región queda comunicada con otras regiones y en parte articulada por las rutas provinciales N° 18, 14, 36 y 53 y las rutas nacionales N° 1 y 2, con trazados radial concéntricos hacia la ciudad de Buenos Aires al igual que los principales servicios de ferrocarril. En forma anular estas rutas se comunican con caminos principales. Cabe mencionar el servicio ferroviario conocido como Vía Circuito

---

<sup>20</sup> Fuente: DGE de la Pcia. de Buenos Aires.

que comunica las principales localidades de los tres partidos de la región educativa llegando hasta Avellaneda, Almirante Brown y Lomas de Zamora y terminando en Constitución; y la ruta provincial N° 4, pasando por los límites entre los partidos de Quilmes y Florencio Varela, también permite la comunicación con los partidos mencionados. Como nodo principal se destaca el sector donde limitan los tres partidos y donde se da el cruce de las principales vías de comunicación que presenta la región.

Cabe indicar también que al formar estos partidos parte del aglomerado, la conectividad interna de la región estaría garantizada por la red de calles y avenidas; sin embargo debe señalarse que se estima que gran parte del sector sur del partido de Florencio Varela y de Berazategui, al no formar parte del aglomerado presentarían ciertas dificultades de acceso y conectividad.

En cuanto a la jerarquía urbana los tres partidos presentan situaciones distintas. El partido de Quilmes sólo presenta población urbana correspondiente al aglomerado; el partido de Berazategui presenta, además, población rural dispersa pero no presenta ningún centro o localidad de población rural agrupada; y el partido de Florencio Varela presenta las tres situaciones: población urbana del aglomerado, un centro o localidad de población rural agrupada por tener menos de 2000 habitantes y población rural dispersa en un número significativo.

Desde el punto de vista de la actividad económica, son partidos que se caracterizan por una importante radicación industrial, ya sea en las principales localidades o bien extendiéndose a lo largo de las principales vías de comunicación. El partido de Quilmes se destaca por las industrias metal-mecánicas, la metalúrgica de repuestos, la cervecería, las industrias papelera, cerámica y plástica. El partido de Berazategui por la industria de envases de vidrio, la maltería, la producción de fibras textiles artificiales, nylon, papel celofán, rayón, como también los laboratorios de medicamentos, industrias químicas e industrias alimenticias. En Florencio Varela junto a las actividades industriales también aparecen actividades primarias agropecuarias. Junto a esto también los usos residenciales, comerciales y de servicios.

Los totales de población presentan valores que oscilan para los partidos de la región, entre 280.000 y 500.000 habitantes aproximadamente entre el valor menor y mayor. Las densidades de población, como es de esperarse por la ubicación de los partidos en el contexto provincial en relación con la aglomeración de la ciudad de Buenos Aires, son muy altas. Dentro de estos altos valores hay diferencias internas en la región entre

Quilmes, con poco más de 4000 habitantes por km<sup>2</sup>; y Berazategui y Florencio Varela con valores de menos de la mitad que el anterior.

Los porcentajes de población urbana para la región el valor provincial, dado que como mencionamos, son partidos cuya superficie y población forman parte del aglomerado del Gran Buenos Aires, ya sea en forma total como el caso de Quilmes con un 100% de población urbana o en forma parcial como en el resto de los partidos donde los guarismos igualmente son elevados superando el 97%.

La tasa de crecimiento intercensal regional supera significativamente el valor provincial. Al interior de la región se observa una disparidad entre los partidos; Florencio Varela presenta el valor más alto para éste indicador (36,88%) y Quilmes el más bajo (1,48%) en relación a los demás partidos y al promedio tanto provincial como regional.

El porcentaje de población en hogares con Necesidades Básicas Insatisfechas -NBI- para la región es significativamente superior al valor provincial. Se destaca el partido de Florencio Varela con la cifra más elevada de este indicador (30,12%).

Con respecto a la tasa de analfabetismo regional esta sí presenta valores similares a los provinciales. El partido de Florencio Varela es el que presenta las cifras más altas en esta tasa (2,56%) El peso principal de la población analfabeta, al igual que en la provincia, recae en la población adulta femenina con el 54,2% del total de analfabetismo.

En síntesis, la región se caracteriza por:

- Una superficie de 503 km<sup>2</sup>;
- Los 3 partidos que la componen forman parte de los 24 partidos del Gran Buenos Aires;
- Conectividad externa con otras regiones y la Ciudad de Buenos Aires.
- Dificultades de acceso y conectividad en gran parte del sector sur del partido de Florencio Varela y Berazategui;
- Predominio de actividades industriales, comerciales y de servicios. Se destaca Florencio Varela con actividades primarias agropecuarias.
- Alta densidad de población;
- Alto porcentaje de población urbana. Se destaca el partido de Quilmes (100 %);

- Alta tasa de crecimiento intercensal, con valores superiores a los provinciales, excepto Quilmes (1,48%);
- Alto porcentaje de Población en Hogares con NBI, con valores superiores al provincial. Se destaca Florencio Varela (30,12%);
- Tasa de analfabetismo similar a la tasa provincial. Se destaca Florencio Varela con el valor más alto al interior de la región;
- Población analfabeta de mujeres, con el 54,2% del total de la población analfabeta;

### **Berazategui:**

El 36% de las mujeres de Berazategui tiene los estudios primarios completos, en tanto el 5% no los han podido finalizar. El 11% de las encuestadas afirman que han completado la secundaria, mientras que el 32% están en curso o no ha llegado a complementarlos. No se ha encontrado en este distrito mujeres que hallan llevado a cabo estudios terciarios, en tanto a los universitarios el 5% los han finalizado y el resto (11%) están en curso o no los han terminado.

Del total de las mujeres encuestadas en los diferentes talleres<sup>21</sup> resulta que el 32% se encuentran desempleadas, un 28% se encuentran empleadas y un 14 % reciben algún tipo de asistencia del estado<sup>22</sup>. Estas últimas mujeres consideran los planes asistenciales como un empleo.

De las mujeres que trabajan, el 73% aluden que lo hacen por necesidad económica. Dentro de estas mujeres, el 45% dice que ayudan al marido, motivo que nos llevan a reflexionar sobre los puntos expuestos: hombres y mujeres, culturalmente, adjudican al hombre la característica de proveedor de los recursos necesarios para el sostén del hogar. El 28% restante, son madres solteras, que realizan “trabajo productivo” con el fin de obtener los ingresos necesarios para darle bienestar a su/s hijo/os.

Por sobre la totalidad de mujeres que trabajan, también se encontró que solo el 7% trabaja por desarrollo profesional, intelectual y un 20% lo hace por placer y crecimiento personal.

---

<sup>21</sup> Total de 100 mujeres por cada taller. “Taller Femenino” –Berazategui-Quilmes y Florencio Varela. Agosto 2009

<sup>22</sup> Plan Jefas y Jefes de hogares

Los sectores donde se desempeñan laboralmente las mujeres empleadas del Municipio de Berazategui se distribuyen del siguiente modo:

- ✓ 5% producción
- ✓ 5% servicios
- ✓ 12% actividades en fundaciones, asociaciones civiles, etc.
- ✓ 15% educación
- ✓ 5% salud
- ✓ 21% estado municipal
- ✓ 31% otros

Dentro del rango “otros”, el cual posee el porcentaje más elevado, se encontró la siguiente disgregación de trabajos informales:

- 25% cuidado de niños
- 8% revendedoras de productos por catálogo
- 8% empleadas domésticas y/o limpieza de hogares
- 51% comedores comunitarios
- 8% producción de artesanías

Las condiciones laborales actuales de las mujeres empleadas del Municipio de Berazategui, son un claro ejemplo de la informalidad que padece el empleo femenino en América Latina, pero aún más en los sectores más vulnerable de la provincia de Buenos Aires, tal es el caso del Gran Buenos Aires. En el análisis de los datos arrojados por las entrevistas realizadas en los talleres, se obtuvo que un 77% de las mujeres empleadas se encuentran sin contrato laboral, con lo cual no solo hablamos de informalidad sino de una falta de reconocimiento como sujeto de derecho, donde prevalecen los principios económicos por sobre las obligaciones del empleador de garantizar que los derechos de las trabajadoras se cumplan, aprovechando desmesuradamente la necesidad de obtener un empleo y tener ingresos de la población femenina actual.

Sólo el 23% de la totalidad de las mujeres berazateguenses empleadas se hallaban en condiciones laborales “bajo relación de dependencia”.

Cuando se indagó respecto de la carga horaria que cada una debía cumplir en sus actuales empleos nos encontramos con que el 33% de las mujeres empleadas trabajaba un promedio de 20 hs semanales, el 17% debía cumplir con 30 hs semanales, un 8% 40 hs laborales y un 42% 40 hs por semana. Con lo cual se pone en evidencia que los horarios que tuvieron un porcentaje elevado y considerable correspondían a 20 hs y 40

hs semanales. Las mujeres que dieron testimonio respecto del motivo de su carga horaria laboral adjudicaban, trabajar pocas hs. Por motivos familiares, en general hijos y cuidados de hogar, así como también por las características de sus empleos: en el caso de las mujeres que se dedicaban a la limpieza y cuidado de niños/enfermos no podían emplearse por más tiempo diario, puesto que ese había sido requisito de admisión y ante el temor de no conseguir otro empleo fueron aceptadas dichas condiciones.

Asimismo, las mujeres que declararon trabajar 40 hs por semana, adjudicaron su horario a la necesidad de incrementar sus ingresos o acceder a un sueldo digno, puesto que trabajar con una menor carga horaria les implicaba ingresos que no les permitían cubrir los gastos mensuales.

Y cuando se les preguntó si cambiarían de empleo, el 67 % respondió que sí y explicitaron que los motivos eran: mejorar ingresos, tener contrato, regular horarios, etc mientras que un 33% respondió negativamente argumentando que poseer otro tipo de empleo les generaría dificultades para articular el trabajo (trabajo productivo) con las tareas del hogar y cuidado de sus hijos (trabajo reproductivo)

Quienes no se encuentran empleadas, aluden que los motivos son: un 20 % por edad avanzada (mujeres de más de 35 años) que han sido discriminadas en reclutamientos laborales por tener más de 35 años y poseer poca experiencia o nula. Las mismas adjudicaron que los motivos de su letargo en la inserción al ámbito laboral estaban asociados a la construcción de una familia y a la dedicación de la crianza de sus hijos.

Otro 20% de las mujeres encuestadas del partido de Berazategui, alude que les resulta muy difícil tomar la responsabilidad de un empleo puesto que tenían hijos y no disponían de alguna persona que se encargue de su cuidado. Asimismo, dejarlos en una guardería o contratar a una niñera, además de desconfianza, les implicaba un gasto que no les permitía, analizando costo-beneficio ver un crecimiento económico que justificara dejar a los hijos al cuidado de otra persona y estar tantas horas fuera del hogar.

Un 21% consideran que han tenido dificultades por falta de experiencia laboral y la mayoría, un 39% de dicha población femenina consideran que se ve imposibilitado el acceso al empleo por no haber podido finalizar sus estudios formales, encontrándose entonces con empleos tipo: limpieza de hogares o en general, portería de escuelas, ventas por catálogo, etc. Que no les permitían obtener un reconocimiento legal, ni aportes jubilatorios, ni beneficios sociales, por lo que no lo consideraban como empleos deseados, aunque reconocían que en sus condiciones "al menos tenían trabajo".

Cuando se les consultó a las mujeres sobre las preferencias laborales o sobre donde les gustaría desempeñarse, respondieron:

- 51% les gustaría desempeñarse en algún oficio o tener una profesión
- 7% en proyectos de desarrollo social, para contribuir a una sociedad más justa
- 28% en cualquier trabajo que fuese estable en el tiempo y con contrato
- 14% en talleres, fábricas o empresas

Cuando se les consultó sobre si tenían conocimiento de sus derechos como trabajadoras, el 74% contestó afirmativamente, pero que o no luchan por ellos por miedo a perder el empleo o no eran contemplados por la informalidad que caracterizaba al empleo mismo, por lo tanto solo aceptaban que había derechos de los cuales no iban gozar hasta tanto no pudiesen cambiar de empleo. El 26% restante respondió negativamente argumentando no saber donde dirigirse o donde buscar para informarse

### **Quilmes:**

Del total de las mujeres que participaron en los talleres en la localidad de Quilmes, nos encontramos que el nivel educacional de la población femenina correspondía ha: un 29% completo sus estudios primarios, un 17% no tenía sus estudios primarios completos. Un 21% de las mujeres han completado sus estudios secundarios, un 20% han comenzado un terciario del cual el 43% ha finalizado y el 57% lo había abandonado y un 13% había comenzado estudios universitarios de las cuales solo un 10% había obtenido el título, un 58% había abandonado por dificultades laborales o familiares y un 32% estaban en curso.

Del total de las mujeres encuestadas, se obtuvo que un 40% de las mujeres se encuentra desempleada, mientras un 49% tiene algún tipo de empleo y un 11% recibe algún plan social del estado.

De las mujeres que trabajan el 46% lo hacen por necesidad económica para contribuir a los ingresos económicos familiares o para sostener propios gastos, un 27% los hace para tener una independencia económica de su pareja y/o familia, un 20% los hace por placer y crecimiento personal y solo un 7% lo hace para desarrollo profesional, intelectual y social.

Los sectores en los que se desempeñan laboralmente las mujeres de Quilmes son los siguientes:

- ✓ 31% Educación
- ✓ 15% Salud
- ✓ 39% empleadas de estado municipal



✓ 15% Otros

Dentro del rango "Otros" se encontró la siguiente disgregación de trabajos informales:

- 43% Empleadas domésticas y/o limpieza de hogares
- 39% Cuidado de niños
- 18% Cuidado de ancianos y enfermos

Las condiciones actuales de las mujeres del Municipio de Quilmes también son ejemplo de la informalidad de los empleos y la consecuente inestabilidad de los mismos. Aquí nos encontramos con que un 10% de las empleadas, son monotributistas por ser profesionales un 73% y un 27% por ser prestadoras de servicios esporádicamente o encubren alguna relación de dependencia. El 30% carecen de contrato fijo y el 60% de las trabajadoras se encuentran trabajando bajo relación de dependencia.

Cuando se preguntó acerca de la carga horaria de sus empleos nos encontramos con que un 9% trabaja 20 hs semanales, un 27% 30 hs semanales, un 9% 40 hs semanales mientras que el 55% de las empleadas trabaja más de 40 hs semanales. Cuando tuvieron que dar cuenta de los motivos por los cuales trabajaban esa cantidad de hs, aludieron a características de empleo informal, mientras que las mujeres que trabajan mas de 40 hs semanales adjudicaron: un 36% de ellas a características de los empleos y condiciones del empleador, mientras que un 60 % aludieron que era para poder incrementar sus ingresos y un 4% argumentaron que era por las responsabilidades que tenían en el desempeño de sus funciones.

Cuando se les preguntó si cambiarían de empleo un 83% respondió que estaría dispuesta y dieron cuenta de dicho cambio, argumentando que sería para mejora de la condición laboral e ingresos salariales, o para realizar actividades que estén relacionadas con los temas de su interés o formación; mientras que un 17% respondió negativamente, de las cuales un 83% aludió a las movilizaciones familiares que se generarían, así como dificultades para realizar las tareas del hogar y un 17% adjudico su negación puesto que se sentían a gusto con sus actuales empleos.

Quienes no se encontraban empleadas, aludieron que era por motivos vinculados al ejercicio de la vida familiar: los quehaceres domésticos y el cuidado de los niños constituyó un el 58% de los argumentos, considerando que era de su propio interés y el de su pareja que la madre esté en el hogar y se encargue de la crianza de los niños. El 12% contestó que tenían niños pequeños, pero que cuando sean más grandes volverían a ingresar al mercado laboral o buscarían un empleo por primera vez. Y un 30 %

adjudico que la independencia que buscaban generaba conflictos con sus parejas: un 79% contestó que su marido o pareja consideraba que los ingresos eran suficientes para costear los gastos del hogar, un 15% argumentó no saber donde dejar a sus hijos durante el horario de trabajo y un 6% de las mujeres respondió que su marido/pareja “no se lo permitía” porque la mujer debía estar en el hogar.

Cuando se les consultó a las mujeres sobre las preferencias laborales o sobre donde les gustaría desempeñarse, respondieron:

- 30% trabajar desempeñando algún oficio o tener una profesión
- 30% en proyectos de desarrollo social o acciones vinculadas a lo social
- 26% en cualquier trabajo que fuese estable en el tiempo y con contrato
- 14% en talleres, fábricas o empresas

Cuando se les consultó sobre si tenían conocimiento de sus derechos como trabajadoras, el 77% contestó afirmativamente, aunque el 53% de ellas considera que no lo suficiente para auto-garantizarse que se cumplan en el ámbito laboral y un 47% argumento que aún conociendo sus propios derechos era muy difícil gozar de ellos, considerando que si se los exigía al trabajador tenían miedo de tener problemas o ser despedidas de sus empleos.

### **Florencio Varela:**

La experiencia suscitada con las mujeres de Florencio Varela nos mostró que del total de las mujeres que participaron de los Talleres Femeninos, al momento de indagar respecto de los niveles educacionales se encontró que el 25% tiene solo primaria completa, el 13% finalizó estudios secundarios y el 33% los tiene inconclusos. El 17% completó estudios terciarios y el 8% culminó sus estudios terciarios. El 4% de la población femenina encuestada tienen nivel universitario. De dicho porcentaje universitario, el 8% obtuvo su título, mientras que 82% aún se encuentran en curso.

Del total de mujeres encuestadas, se obtuvo que el 50% de la población femenina carece de empleo, el 35% restante tiene algún tipo de empleo, y el 15% recibe algún plan del estado.

De las mujeres que trabajan el 68% lo hace por necesidad económica, aludiendo que la inestabilidad de laboral de su/s marido- pareja/s y los relativos aumentos hicieron necesaria la búsqueda de empleo. El 9% los hace por desarrollo profesional e intelectual y un 18% los hace por placer y crecimiento personal.

Los sectores en los que se desempeñan dichas mujeres son:

- ✓ 16% Producción
- ✓ 21% Educación
- ✓ 16% Comercio
- ✓ 5% Empleadas del estado municipal
- ✓ 42% Otros

Dentro del rango "Otros" se encontró la siguiente disgregación de trabajos informales:

- 25% Cuidado de niños
- 38% Comedores comunitarios
- 20 % Limpieza de hogares
- 17% Elaboración de artesanías

Las condiciones laborales de las mujeres del Municipio de Florencio Varela también, al igual que Berazategui y Quilmes, dan cuenta de la informalidad de los empleos de las mujeres puesto que el 11% de ellas son monotributistas, el 28% trabajan bajo relación de dependencia y el 61% no poseen contrato que regularice la relación laboral.

Cuando se indagó acerca de la carga horaria de sus empleos resultó que el 52% trabaja un promedio de 20 hs semanales, sólo es 5% 30 hs por semana, el 32% realizan 40 hs y el 11% trabaja más de 40 hs por semana. Cuando se preguntó acerca de las causas de la carga horaria, el 63% de las mujeres que trabajan 20 hs semanales respondió que no habían encontrado otra posibilidad en el ámbito laboral por el momento. Los puestos de más horario requerían mayor especificidad técnica o formativa. El 37% restante hacen mención a la articulación con los quehaceres del hogar. De las mujeres que trabajan 40 hs semanales se encontró que la argumentación general era por características de trabajo impuestas por los empleadores. Mientras que las mujeres que trabajan más de 40 hs, el 95% de ellas hacen mención a la necesidad de incrementar los ingresos; solo el 5% argumentó ser por deseo de ambición dentro del ámbito laboral.

Cuando se les preguntó si cambiarían de trabajo, el 70% respondió que efectivamente cambiarían de empleo, mientras el 30% restante no lo haría. Al momento de indicar los motivos por los cuales respondieron afirmativa o negativamente se obtuvo lo siguiente: de las mujeres que respondieron afirmativamente, el 52% lo harían por mejorar los ingresos, el 40% por mejorar las condiciones laborales y el 8% por las relaciones

laborales negativas que encontraban en sus actuales empleos. Algunos adjetivos fueron: competencia, rivalidad, falsedad, etc.

De las mujeres que respondieron negativamente, aludieron, un 32% para no tener que viajar a otros lugares aledaños, un 20% porque a pesar de algunos ítems como: regularización de pagos, aumentos de sueldo, rigurosidad con las faltas, se encontraban a gusto. El 38% por dificultades para conciliar las acciones laborales con los quehaceres domésticos y el 10% por dificultades para coordinar con los estudios formativos.

Respecto de las mujeres que no se encontraban empleadas, se obtuvieron los siguientes motivos: el 17% de las mujeres de Florencio Varela respondió que el motivo por el cual no tenían trabajo, era que eran consideradas de edad avanzada (edades de entre 35 y 65 años), el 49% adjudicó su no ingreso al mercado laboral porque debían quedarse en sus casas para cuidar de sus hijos. El 17% aludió ser motivo la falta de experiencia laboral y el otro 17% por tener estudios incompletos.

Cuando se le preguntó a las mujeres sobre sus preferencias laborales se obtuvo que el:

- 16% desempeñando algún oficio o ejercer una profesión
- 26% elaborar proyectos de desarrollo social o actividades afines
- 21% en cualquier trabajo fijo y estable
- 11% trabajo en talleres, fábricas o empresas
- 6% trabajo en comercio
- 20% cualquier empleo cercano a su domicilio

Cuando se les consultó si conocían sus derechos como trabajadoras, respondieron: un 85% de ellas que si los conocía, pero que era difícil que todos los respetaran, porque las dificultades para conseguir y mantener un empleo hacía que muchas veces uno aceptara el incumplimiento de algunos derechos por el temor de perder el trabajo. El 15% restante respondió no conocerlos en su totalidad aludiendo no haber sido tampoco advertida de sus derechos en el ámbito laboral, solo de sus obligaciones.