



## “El trabajo femenino en la post convertibilidad. Argentina 2003-2007”<sup>1</sup>

*Marta Novick, Sofía Rojo y Victoria Castillo  
(compiladoras)*

por **Laura Pautassi\***

Presentar un estudio sobre el trabajo femenino en Argentina es siempre una buena noticia. Las razones son múltiples: permite conocer en profundidad la situación de la inserción laboral de las mujeres a partir del análisis de los comportamientos sectoriales; contribuye a visibilizar las condiciones en que se produce dicha inserción y de qué manera se construyen las trayectorias laborales; favorece el conocimiento de las representaciones sociales construidas en torno al empleo femenino y por ende colabora a desterrar mitos y aproximar evidencia empírica acerca de la realidad actual del mercado laboral. Al mismo tiempo, pone en descubierto las prácticas empresarias en torno a las trabajadoras y a los trabajadores. Finalmente, constituye una herramienta indispensable para el diseño de políticas laborales y de políticas públicas en general.

Estos objetivos, entre otros, fueron definidos por el proyecto “Políticas laborales con enfoque de género”, llevado a cabo por la Unidad Mujer y Desarrollo de la CEPAL conjuntamente con la Agencia Alemana de Cooperación Técnica (GTZ), en seis países de la región durante los años 2000 a 2006, a partir de la utilización de una metodología participativa, flexible y sensible a las situaciones y ritmos nacionales, buscando fortalecer el proceso de institucionalización del enfoque de género en la formulación de políticas en el ámbito laboral en cada uno

de los países. El mismo puede ser considerado como el antecesor inmediato del proyecto que se refleja en el presente volumen, y que ha utilizado los principales hallazgos para abordar la situación del mercado laboral en la Argentina a partir del año 2003.

En el caso específico del análisis del empleo femenino en la Argentina de la post convertibilidad (2003-2007), debe añadirse el hecho de que indaga en las condiciones de empleo de las mujeres en un sector industrial (industria química cosmética) y en otros tres sectores pertenecientes a servicios (empresas productoras de *software*, agencias de publicidad y hotelería con servicios de restaurantes). Esta situación contribuye a ampliar y analizar el universo de conocimiento sectorial y regional, en tanto que cada estudio analiza las empresas localizadas en el ámbito del Gran Buenos Aires y en el Gran Córdoba, aplicando las categorías desarrolladas por el mencionado proyecto regional a las particularidades del caso argentino.

El foco del estudio está puesto en el análisis de las características de la inserción ocupacional de las mujeres en ramas de actividad que se caracterizan por una alta proporción de éstas y en donde es posible estudiar con mayor detalle la presencia de mecanismos de segregación genéricos en su forma de gestión y de funcionamiento sectorial, en términos de discriminación salarial y en el acceso a puestos medios y altos

253

\* Doctora en Derecho y Ciencias Sociales e Investigadora CONICET-Universidad de Buenos Aires.

<sup>1</sup> Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Agencia Alemana de Cooperación Técnica (GTZ) y Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina (MTEySS), Santiago de Chile, abril de 2008.

a nivel jerárquico. También se indaga acerca de las representaciones sociales vigentes en el universo analizado y relacionados con las estructuras de género en el ámbito laboral.

El libro consta de cuatro capítulos, en los que se realizará un recorte, considerando las principales características y asumiendo el riesgo de omitir algún aspecto del texto relevante, riesgo que por otra parte resulta inevitable. En primer lugar, se destaca que se haya realizado, en este estudio, un abordaje metodológico riguroso a partir de una triangulación de datos cuantitativos y cualitativos, lo que enriquece el análisis en particular en momentos en los cuales la producción estadística y el acceso a la información de calidad es un déficit importante en la Argentina actual.

Los hallazgos a los que arriba el proyecto, la metodología utilizada y las fuentes estadísticas consultadas, conforman una línea de trabajo y de indagación clara, contribuyendo a generar diagnósticos para la intervención global a partir de las realidades sectoriales al mismo tiempo que promueve la continuidad en los datos. En el segundo capítulo del libro –“Los efectos del nuevo patrón de crecimiento sobre el empleo femenino, 2003-2006” de Victoria Castillo, Valeria Esquivel, Sofía Rojo, Lucía Tumini y Gabriel Yoguel– se utilizan, como fuente de información, los datos del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial de la Argentina, que desarrolla un sistema de estadísticas a partir de los registros administrativos del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJP). Sería de extrema utilidad que estos datos fueran utilizados por el amplio espectro de decisores políticos, técnicos, académicos e investigadores en general. En rigor, sería una forma de promover el desarrollo de bases usuarias de modo de darle continuidad a las estadísticas del sistema procesadas de esta manera, desarrollando a la vez cortes por región y por grupos etáricos, de modo de poder ampliar el espectro de análisis y examinar la existencia de cambios recientes en el comportamiento del mercado laboral, en términos globales y sectoriales.

Tal como se ha expuesto en otros diagnósticos realizados en América Latina, el estudio demuestra a partir de un análisis de la dinámica en estas cuatro ramas, las formas en que operan

los mecanismos de discriminación de género de manera independiente al desarrollo tecnológico y la localización territorial, esto es, operan por encima de las dinámicas territoriales y sectoriales, como una suerte de mecanismos “implícitos” al desarrollo productivo y de servicios. Asimismo, se comprueban ciertos mecanismos amortiguadores vinculados con la negociación colectiva: a mayor incidencia de la negociación colectiva, se presentan menores disparidades de género, rememorando lo señalado por Robert Castel en cuanto a que el discurso de la incorporación de las mujeres al mundo laboral se instala precisamente cuando el actor sindical pierde peso, y el trabajo -como elemento privilegiado para el establecimiento del vínculo social- también se encuentra devaluado, a la vez que el comportamiento del mercado es afectado por la presencia cada vez más notable y demandante de las mujeres, quienes ejercen presión sobre él e interpelan la eficiencia y los objetivos de las políticas.

“La perspectiva sectorial del estudio muestra que, con diferentes matices, las desigualdades de género están presentes en la mayoría de los sectores económicos. Esto demuestra que la integración de la perspectiva de igualdad de género a través de la política no puede ser hecha en sectores aislados” (p. 5). Nuevamente, el estudio destaca la necesidad de desarrollar intervenciones específicas en cada sector contemplando las formas en que en cada uno de ellos adquiere la desigualdad de género. De allí que en algunos casos, será necesario implementar políticas activas que permitan el ingreso de mujeres a sectores con baja presencia femenina, como ha sucedido en el área del *software*, mientras que, en otros casos, resulta necesario discutir las condiciones de trabajo que puedan determinar diferenciales en la carrera, considerando como común denominador los hallazgos, tanto a nivel cuantitativo como cualitativo, que dan cuenta de la necesidad de promover políticas de conciliación del trabajo productivo con responsabilidades familiares, las que deberían ser diseñadas para trabajadores varones y mujeres. Es interesante ver cómo la supuesta “neutralidad” de las prácticas empresariales, asumidas de este modo por los empresarios, sólo se aplica en políticas de conciliación para trabajadores varones. Al mismo tiempo, la neutralidad aludida no es tal en tanto

las escasas prácticas y disposiciones de conciliación son aplicadas sólo a mujeres, dando cuenta del imaginario que los hijos y las hijas son solamente “responsabilidad de las mujeres”.

En igual dirección, el estudio alerta sobre los límites del crecimiento económico en relación con la persistencia de mecanismos de discriminación por género, los que incluyen una presencia mayoritaria de mujeres en la informalidad, la existencia de un “techo de cristal” para el acceso a los cargos de conducción, como también una cultura organizacional que promueve la segregación horizontal, además de la persistencia de la discriminación salarial, que a excepción de la hotelería, se ubica en una brecha del 30% aproximadamente. En otros términos, un nuevo marco de regulación en el mercado de empleo, si no es acompañado por políticas específicas que reviertan las discriminaciones de género, no produce efectos en las relaciones laborales ya que por sí solo no reduce la discriminación por género y mucho menos puede actuar sobre las representaciones sociales empresariales al respecto.

En rigor, el estudio evidencia que el supuesto discurso en la modernización de las estructuras laborales contrasta con la persistencia de prácticas poco objetivas en términos de mecanismos de selección del personal, de ascenso y evaluación, con la permanencia de un imaginario –se traduce en prácticas concretas y cotidianas– que permea por género las competencias, atribuyendo además mayor valor a las masculinas. Al respecto, Marta Novick señala en el primer capítulo del libro –“Las preguntas del estudio y su contexto”– que *“la existencia de mecanismos de selección 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”* (p. 18).

Los hallazgos de cada uno de los estudios dan cuenta de la persistencia de situaciones de discriminación y segregación por razones de género, situación que adquiere un dramatismo mayor en tanto se trata de condiciones de inserción asalariada formal, con altos niveles educativos y que

se encuentran protegidas por la legislación laboral y se les aplican descuentos en la seguridad social, es decir son las trabajadoras mejor insertas dentro de la pirámide laboral. Resta destacar condiciones altamente desfavorables en relación con las trabajadoras no registradas, quienes no cuentan con niveles de calificación suficientes, las trabajadoras del servicio doméstico y quienes pertenecen a hogares en situación de pobreza o son destinatarias de un plan de transferencias de ingreso condicionada.

Paradójicamente, el estudio demuestra cómo las mujeres que se encuentran más calificadas, y con frecuencia sobrecalificadas para el puesto que desempeñan, que destinan más tiempo en su formación a pesar de la falta de políticas de conciliación laboral con sus responsabilidades familiares no acceden a puestos de conducción sino que, además, sus trayectorias se ven permeadas por estas situaciones y por una cultura empresaria que forma parte del sistema de género y que contribuye a que mujeres y varones lo internalicen sin cuestionar sus supuestos. Nuevamente, uno de los datos que aparece recurrentemente destacado refiere a la brecha salarial, en tanto indicador de las desigualdades presentes en el mercado laboral, y cómo las mismas son débilmente percibidas por las propias trabajadoras. En rigor, el título universitario permitió el acceso de las mujeres, sobre todo de las jóvenes, pero este no les garantiza una carrera en igualdad de condiciones ni la misma calidad del empleo.

Tal como se analiza en el capítulo tercero –“*Gestión productiva y diferenciales en la inserción laboral de varones y mujeres. Estudio de cuatro ramas de actividad*” elaborado por Victoria Castillo, Marta Novick, Sofía Rojo y Lucía Tumini– las carreras y trayectorias femeninas en el sector no dependen sólo de la calificación profesional adecuada, sino de la posibilidad de participar en la cultura de las instituciones, pensada para trabajadores varones sin responsabilidades familiares. De esta manera, las formas de afrontar los conflictos entre las responsabilidades que se les atribuyen a las mujeres de forma exclusiva en el ámbito familiar con las obligaciones laborales varían según los niveles de ingresos, conformación de los hogares y tipo de ocupación que se desempeñe,

pero siempre son las propias mujeres las que deben sobrellevar el conflicto.

No existe una oferta pública de infraestructura de cuidado, siendo más notoria la falta de infraestructura privada a cargo de los empleadores, y las medidas que se han propuesto en dirección a distribuir dichas responsabilidades, como por ejemplo elevar los días de licencia parental al momento del nacimiento, no han tenido consenso para su aprobación. Si bien en cada uno de los casos analizados se destaca este importante déficit, no establece enfáticamente la urgencia en modificar esta situación.

A su vez, a lo largo de la obra, se visualiza cómo se apela, tanto en el discurso empresario como de los propios trabajadores a una supuesta neutralidad en las políticas laborales, cuando en los hechos se encuentran imaginarios vinculados a lo típicamente femenino y a lo típicamente masculino, prácticamente inamovibles. Estos aspectos se analizan en detalle, a partir de entrevistas cualitativas realizadas en el ámbito del gran Buenos Aires. En el último capítulo del libro –*“Grámaticas de género en el mundo laboral. Perspectivas de trabajadores y trabajadoras en cuatro ramas del sector productivo del área metropolitana de Buenos Aires”* a cargo de Eleonor Faur y Nina Zamberlin– ilustran cómo la mayor participación de mujeres en puestos operativos condice con la proyección hacia la escala jerárquica. Es decir, las imágenes y percepciones presentes desde la demanda, acerca de las características necesarias para ejercer “liderazgo” en la pirámide ocupacional, lejos de ser neutrales, aluden a los imaginarios construidos en

cargos directivos y atributos sobre lo “masculino”. A su vez, se comprueba que si bien estos atributos suelen fortalecerse desde el lado de la oferta, se visualiza una importante fisura en torno a manifestaciones de disconformidad por parte de los propios oferentes en el mercado laboral. En forma complementaria, hubiera sido importante profundizar en el análisis de historias laborales a partir de los mecanismos de acceso a la seguridad social, de modo de dar visibilidad a las desigualdades no sólo en la carrera, sino también como mecanismo de ingreso y egreso en la ocupación.

Las propuestas de políticas concretas, a nivel de políticas públicas pero también de estrategias empresarias, se extrañan a la hora de arribar a las conclusiones. Sería importante sin embargo, promover su utilización en aras del diseño de nuevas estrategias de diseño de políticas laborales respetuosas de la equidad de género, en tanto compromiso efectivo que ha suscripto Argentina de promover el trabajo decente y la equidad de género, en el marco de los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Por lo mismo, es indispensable promover un conjunto de acciones que no se dirijan solamente a los asalariados formales sino al conjunto de la población económicamente activa pero respetuosas de las diferencias entre varones y mujeres.

Resta destacar que el libro que se presenta es una importante herramienta que ojalá sea utilizada por decisores políticos, pero también por los empresarios y demás agentes del sector privado, con el fin de incorporar el enfoque de género de manera transversal en el conjunto de políticas laborales y de prácticas empresarias.