



**DIA INTERNACIONAL DE LA MUJER:
APORTES PARA ROMPER EL “TECHO DE CRISTAL”**

EQUIPO DE TRABAJO

ANA RAMERI

AGUSTINA HAIMOVICH

MORA STRASCHNOY

COORDINACION

CLAUDIO LOZANO - TOMAS RAFFO

8 de Marzo 2013

Frente a un nuevo 8 de marzo, que conmemora el Día Internacional de la Mujer, ponemos a disposición el presente material donde analizamos la particular situación de la mujer trabajadora en nuestro país, así como el *papel que cumplen las distintas políticas públicas en mantener y convalidar la desigualdad de género vigente*.

A continuación se presentan una serie de indicadores en materia de empleo, ingresos y nivel educativo desagregados por género a fin de propiciar un análisis al respecto que ponga en evidencia de qué forma el género y los roles sociales construidos en función del mismo participa en la configuración de desigualdades. Para comenzar interesa mostrar los indicadores básicos relacionados al mercado de empleo desagregados por género.

Cuadro N 1: Cantidad y porcentaje de mujeres y varones en el total urbano. II trimestre 2012

Categoría	Género		Total
	Varón	Mujer	
PEA	54,8%	38,1%	46,2%
Ocupado	51,1%	35,1%	42,8%
Desocupado	6,7%	7,9%	7,21%
Inactivo	45,2%	61,9%	53,8%
Subocupación	7,0%	12,6%	9,4%
Subocupación Demandante	5,3%	8,7%	6,7%
Subocupación No Demandante	1,8%	4,0%	2,7%

Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC

Del cuadro se observa que mientras el 61,9% de las mujeres son inactivas, en el caso de los hombres lo son el 45,2%. Es decir que existe una diferencia de casi 17 puntos porcentuales, explicados en gran medida porque es bajo tal categoría que se computan estadísticamente a las mujeres encargadas de las tareas de cuidado¹. De forma similar debe ser analizado el índice de subocupación no demandante que es la denominación que reciben aquellos/as trabajadores/as con una ocupación laboral menor a 35 horas semanales que no demandan trabajar más. *Son mayormente las mujeres quienes como estrategia para conciliar el trabajo productivo y reproductivo buscan empleos con una carga horaria menor*. Los trabajos de media jornada suelen ser en mayor medida informales, lo cual constituye parte de la explicación de los motivos por los cuales las mujeres sufren en mayor medida la informalidad laboral. Como muestra el cuadro que se expone a continuación existe una diferencia de casi 7 punto porcentuales entre el porcentaje de asalariados informales varones (31,5%) y el de mujeres (38,0%).

¹ Pautassi, Laura: “Al compás de la nostalgia. Género y relaciones laborales en el cono sur” En: *Iberoamericana. Nordic Journal of Latin American and Caribbean Studies*, vol, XLI: 1-2, 2011, 41-74.

Cuadro N° 2 Asalariados informales según género. II trimestre 2012.

	Varones		Mujeres		Total	
	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%
Asalariados registrados	4.618.875	68,1%	3.384.519	62,1%	8.003.394	65,4%
Asalariados no registrados	2.126.054	31,5%	2.085.355	38,0%	4.211.409	34,4%
Total Asalariados	6.781.842	100,0%	5.454.339	100,0%	12.236.181	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a INDEC-EPH.

En el caso de las mujeres en edad reproductiva a las problemáticas generales que la informalidad supone *se agrega la carencia de la licencia por maternidad prevista en la Ley de Contrato de Trabajo y los tiempos necesarios para el amamantamiento*. Como consecuencia las mujeres o bien deben continuar trabajando inmediatamente luego de haber parido, sin contar con el tiempo necesario para la recuperación física, para amamantar con la periodicidad recomendada por las diversas instituciones de cuidado de la salud (Como la Organización Mundial de la Salud) y para establecer el lazo afectivo; o bien deben abandonar sus empleos sin ningún tipo de compensación económica, lo cual impacta de lleno en las condiciones de vida de las familias en plena expansión.

A continuación se analiza la precariedad laboral desde una perspectiva más amplia, que incorpora además de los trabajadores/as no registrados/as, los/as desocupados/as y los/as trabajadores/as familiares sin remuneración, a aquellos/as trabajadores/as del sector formal contratados por tiempo determinado, como así también a aquellos/as que perciben ingresos inferiores al salario mínimo por hora.

Este análisis pone en evidencia, en primer lugar un alto nivel de precarización laboral para toda la PEA en su conjunto, y en segundo una mayor desigualdad entre varones y mujeres: Mientras el 46% de la fuerza laboral masculina esta precarizada en el caso de las mujeres lo está el 50,5%, es decir que existe entre ambos una diferencia de 4 puntos porcentuales. Esta distancia crece abruptamente cuando se analiza la precariedad por ausencia de contratación laboral o modalidad precaria. El 29,8% de los varones se encuentra en tal categoría y el 38,2% de las mujeres. Es decir que existe una diferencia de casi 10 puntos porcentuales que da cuenta de la mayor situación de vulnerabilidad que experimentan las mujeres.

Un panorama distinto se observa cuando se analiza la precariedad por ingresos. Son en este caso los varones quienes experimentan en mayor medida la explotación laboral. Esta situación puede ser explicada a razón de que el salario se calcula en su relación con la cantidad de horas trabajadas, siendo los hombres quienes trabajan más horas ya que las mujeres tienen a su cargo en mayor medida el trabajo reproductivo. Motivo por el cual a pesar de que las mujeres ganan significativamente menos que los hombres, como se verá a continuación en detalle, los varones por la cantidad de horas trabajadas se encuentran en mayor medida por debajo del Salario Mínimo Vital y Móvil.

Cuadro N° 3: Fuerza laboral precarizada según modalidad y género. II Trimestre 2012.

	Varones		Mujeres		Total	
	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%
Fuerza Laboral Total	9.978.602	100,0%	7.382.338	100,0%	16.703.211	100,0%
Fuerza Laboral Precarizada	4.615.011	46,2%	3.727.172	50,5%	8.412.559	50,4%
Por ausencia de contratación laboral o modalidad precaria	2.976.858	29,8%	2.817.558	38,2%	5.855.881	35,1%
Desocupados	669.328	6,7%	583.015	7,9%	1.252.344	7,5%
Asalariados No Registrados	2.129.814	21,3%	2.081.595	28,2%	4.211.409	25,2%
Trabajadores Familiares	39.216	0,4%	63.599	0,9%	102.815	0,6%
Asalariados Registrados con tiempo de finalización en su contrato	138.500	1,4%	89.349	1,2%	289.313	1,7%
Por precarizac. en los ingresos (ganan por debajo del salario mínimo)	1.638.153	16,4%	909.614	12,3%	2.556.679	15,3%
Cuenta Propia	981.934	9,8%	581.335	7,9%	1.563.488	9,4%
Asalariados Registrados (permanentes)	656.220	6,6%	328.279	4,4%	993.191	5,9%

Fuente: Elaboración propia en base a INDEC-EPH.

Como ya se adelantó, el análisis de los ingresos según género pone en evidencia una importante desigualdad entre varones y mujeres. En promedio la diferencia es del 32%, lo que en términos nominales constituye una diferencia de \$1.100, es decir que mientras los varones ganan en promedio \$3.700, las mujeres \$2.800. La diferencia se mantiene dentro de cada una de las categorías laborales. Siendo la menor diferencia la que existe entre patrones (10,7%) y la mayor entre los asalariados no registrados (57,5%).

Cuadro N° 4: Ingresos promedios según categoría laboral por género. II Trimestre 2012.

Categorías		Varones	Mujeres	Total	Diferencia
Patrón		\$ 4.785,2	\$ 4.323,0	\$ 4.656,6	10,7%
Cuenta propia		\$ 2.833,7	\$ 2.071,9	\$ 2.569,5	36,8%
Obrero o empleado	TOTAL	\$ 3.937,3	\$ 2.959,1	\$ 3.499,7	33,1%
	Registrado	\$ 4.735,4	\$ 3.916,8	\$ 4.391,9	20,9%
	No registrado	\$ 2.239,0	\$ 1.421,4	\$ 1.834,1	57,5%
Trabajador familiar sin remuneración		\$ 0,0	\$ 0,0	\$ 0,0	0%
Total		\$ 3.728,5	\$ 2.829,1	\$ 3.348,6	31,8%

Fuente: Elaboración propia en base a INDEC-EPH.

El panorama sobre las diferencias laborales según género se completa cuando se analiza la cantidad y porcentaje de trabajadores varones y mujeres según categoría. El caso más llamativo es el de los patrones donde mientras el 5,1% de los varones (474 mil) pertenecen a tal categoría, sólo el 2,7 (182 mil) de las mujeres se encuentra en esa misma situación. *Asimismo, se observa que son las mujeres mayoría dentro de la categoría de trabajadoras familiares sin remuneración.*

Cuadro N° 5: Cantidad de trabajadores/as según género por categoría ocupacional. II Trimestre 2012.

Categorías		Varones	Mujeres	Total
Patrón		474.113	182.786	656.899
Cuenta propia		2.031.481	1.078.433	3.109.914
Obrero o empleado	TOTAL	6.762.141	5.474.040	12.236.181
	Registrado	4.618.875	3.384.519	8.003.394
	No registrado	2.129.814	2.081.595	4.211.409
Trabajador familiar sin remuneración		39.216	63.599	102.815
Total		9.304.085	6.803.681	16.107.766

Fuente: Elaboración propia en base a INDEC-EPH.

Cuadro N° 6: Cantidad de trabajadores/as según género por categoría ocupacional. II Trimestre 2012.

Categorías		Varones	Mujeres	Total
Patrón		5,1%	2,7%	4,1%
Cuenta propia		21,8%	15,9%	19,3%
Obrero o empleado	TOTAL	72,7%	80,5%	76,0%
	Registrado	68,3%	61,8%	65,4%
	No registrado	31,5%	38,0%	34,4%
Trabajador familiar sin remuneración		0,4%	0,9%	0,6%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a INDEC-EPH.

Lo visto brevemente en relación a los ingresos y cantidad de trabajadores/as por categoría, son algunos de los indicadores que ponen en evidencia el fenómeno denominado como *“techo de cristal”*. Término con el que se hace referencia a la existencia de *barreras socioculturales invisibles pero concretas* que impiden a las mujeres ascender a pesar de estar capacitada para hacerlo. Entre dichos obstáculos se identifica la necesidad de las mujeres para desplegar estrategias de conciliación entre trabajo productivo y reproductivo que en muchos casos las llevan a elegir

trabajos part time o de menor jerarquía a fin de tener disponibilidad física y mental para ejercer junto con sus roles de trabajadoras, el de madres, amas de casa y esposas. Esta situación se da en tanto que la inserción de la mujer en el mercado de empleo no fue acompañado de una redistribución compensatoria de las tareas domésticas y de cuidado, lo que dio origen al concepto de la “doble o triple jornada femenina”. El mismo hace referencia a las múltiples tareas que asume en el día la mujer.

Como consecuencia mientras las mujeres disponen del tiempo extralaboral para el cuidado de sus hijos con el desgaste físico y emocional que tal tarea supone, los varones cuentan con mayor disponibilidad para el trabajo y para continuar con su formación.

En línea con lo que se viene argumentando, se presenta a continuación un cuadro que muestra que existe una significativa brecha de ingresos entre varones y mujeres a igual nivel educativo. La misma se encuentra en torno al 45,8% y 43,2% para los casos de primaria completa y secundaria incompleta, respectivamente, y su menor diferencia se observa en el caso de superior universitario completa con el 26%.

Cuadro N° 7: Ingresos según máximo nivel educativo alcanzado y género. II Trimestre 2012.

Nivel educativo	Varones	Mujeres	Total	Diferencia
Primaria Incompleta (incluye educación especial)	\$ 2.080,9	\$ 1.286,1	\$ 1.790,5	-38,2%
Primaria Completa	\$ 3.002,1	\$ 1.627,6	\$ 2.539,9	-45,8%
Secundaria Incompleta	\$ 2.965,4	\$ 1.683,6	\$ 2.558,1	-43,2%
Secundaria Completa	\$ 3.866,3	\$ 2.544,6	\$ 3.348,0	-34,2%
Superior Universitaria Incompleta	\$ 3.992,4	\$ 2.841,6	\$ 3.436,5	-28,8%
Superior Universitaria Completa	\$ 5.857,6	\$ 4.339,8	\$ 4.965,3	-25,9%
Total	\$ 3.728,5	\$ 2.829,1	\$ 3.348,6	-24,1%

Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC.

A su vez, se observa que mientras en los niveles educativos inferiores es mayor la proporción de varones, a medida que se asciende en la escala educativa tal distribución se va invirtiendo hasta llegar al superior o universitario completo con un 41,2% de varones y un 58,8% de mujeres. **Tales porcentajes ponen una vez más en evidencia la existencia del techo de cristal que le impide a las mujeres ascender por más que cuenten con mayor formación que los varones.**

Cuadro N° 8: Porcentaje de mujeres y varones según máximo nivel educativo alcanzado. II Trimestre 2012.

Nivel educativo	Varones	Mujeres	Total
Primaria Incompleta (incluye educación especial)	63,5%	36,5%	100,0%
Primaria Completa	66,4%	33,6%	100,0%
Secundaria Incompleta	68,2%	31,8%	100,0%
Secundaria Completa	60,8%	39,2%	100,0%
Superior Universitaria Incompleta	51,7%	48,3%	100,0%
Superior Universitaria Completa	41,2%	58,8%	100,0%
Total	57,8%	42,2%	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC.

La situación descrita se reproduce y refuerza gracias a la falta de infraestructura de cuidado y la legislación laboral vigente. En relación al primer punto existe a nivel nacional un importante déficit del sector público en guarderías, jardines de infantes y escuelas de doble jornada. Como consecuencia las posibilidades del cuidado son atravesadas por el poder adquisitivo de las familias reforzando aún más las diferencias sociales. Es decir, las familias de ingresos medios y altos contratan de forma privada escuelas de doble jornada y personal de cuidado lo cual les asegura una atención adecuada de sus hijos así como horas liberadas para el trabajo, la formación, los intereses culturales y las actividades lúdicas. Por su parte las familias de bajos ingresos o bien optan porque la mujer se dedique a las tareas de cuidado imposibilitando entonces la doble percepción de ingresos, o dejan los hermanitos menores a cargo de los mayores. Esta práctica, muy habitual en los sectores populares como estrategia laboral supone exponer a los niños/as a riesgos domésticos debido a la sobrerresponsabilidad que implica para los hermanos/as mayores; al tiempo que los priva de los momentos para el juego, estudio y asistencia a la escuela requeridos para el desarrollo infantil.

En relación a la legislación se observa que las leyes laborales reproducen la división tradicional de género en función de la cual se naturalizan las tareas de cuidado como propias y exclusivas de las mujeres. Tal situación sobrecarga a las mujeres, al tiempo que priva a los varones del derecho de cuidar a sus hijos, y a éstos también de disfrutar del cuidado de sus padres varones. Dos ejemplos concretos de lo sostenido son: el Art. 183 de la Ley de Contrato de Trabajo, el que refiere a la licencia por necesidad de cuidar a un hijo enfermo menor de edad a cargo. La opción se encuentra en principio establecida únicamente para la madre; y el Art. 158 que establece para los hombres licencia de únicamente de 2 días por nacimiento del hijo/a. Dejando a las mujeres dos días después del parto en soledad sin serle posible repartir las tareas de cuidado y negándole a los varones la

posibilidad de contar con el tiempo necesario para establecer el nexo afectivo con su hijo/a recién nacido/a. La legislación vigente resulta sumamente cruel para las madres, padres e hijos/as, al tiempo que reproduce los estereotipos sexistas.

Cuando se pasa del análisis de la legislación laboral al del diseño de los programas de transferencia condicionada de ingresos para quienes se encuentran por fuera del mercado de trabajo formal de empleo se observa un mayor rasgo sexista. Estas políticas establecen en Argentina y, prácticamente en toda América Latina, que las receptoras sean las “madres” para, según se espera, contribuir con el “empoderamiento” femenino. Estos diseños se basan en el supuesto de que la mujer hará un mejor uso de la prestación en favor de los hijos, al mismo tiempo que se reconoce que son ellas quienes resultan más vulnerables en el mercado de empleo.

Con relación a este punto, una vasta literatura pone en cuestionamiento el hecho de que las transferencias se otorguen a las “madres”, con el argumento de que esto significa una mayor carga para ellas. ¿De qué forma las políticas que establecen a priori la titularidad femenina esperan mejorar la situación de las mujeres si recargan sobre ellas el cumplimiento de las condicionalidades y, por ende, les dificultan el ingreso al mercado laboral?²

En esta línea es de interés hacer una breve referencia a la Asignación Universal pro Hijo (AUH), en dos sentidos contrarios. Por un lado, la misma supone más allá de los señalamientos ya realizados en otros materiales³ una mejora de la situación inmediatamente anterior en la que se encontraban las familias con hijo cuya condición laboral era de informales y desocupadas. Pero al mismo tiempo, al priorizar la titularidad (en 2010 el 88% de las transferencias de la AUH se encontraban en cabeza de las mujeres), *se reproducen y refuerzan los modelos que asocian de forma casi exclusiva a las mujeres con las tareas reproductivas*. Limitando de esta forma la posibilidad de que sea al interior de las familias donde se resuelva quién es el titular de la prestación como ocurre en el caso de las Asignaciones Familiares para trabajadores formales.

Sería deseable que se diseñen políticas que busquen propiciar la igualdad de trato y de oportunidades de género de los miembros de las familias a la vez que garantizar el reconocimiento y compromiso de hombres y mujeres respecto a la educación y el desarrollo de sus hijos, y de esta forma evitar la reproducción de estereotipos sexistas. El abogar por diseños de este tipo no supone desconocer que aún se encuentra en gran medida presente el modelo de familia tradicional el cual redundaría en que sean mayoritariamente las mujeres quienes realizan las tareas domésticas y quienes se responsabilizan en mayor grado por la crianza de los/as hijos/as; pero se considera que *es central que el Estado les brinde autonomía a las familias empoderándolas para tomar las decisiones en el seno del hogar*. Las tensiones resultantes del proceso de transformación deben ser acompañadas por una mayor participación del Estado y cambios legislativos que colaboren en el proceso, y no

² ARCIDIÁCONO, Pilar, CARMONA B., Verónica, PAURA Vilma, y STRASCHNOY, Mora: “La Asignación Universal por Hijo: ¿Una vía de transformación en la política social argentina?”. En PAUTASSI, Laura y GAMALLO, Gustavo (Coord.) ¿Mas derechos menos marginaciones? Políticas sociales y bienestar en argentina 2003-2009, Buenos Aires: Biblos, 2012

³ Lozano y otros (2011.), *Actualización de la cobertura “Asignación Universal por Hijo para la Protección Social” (AUH) y “Asignación Universal por Embarazo para la Protección Social” (AUE)*, Buenos Aires, YPyPP, junio; Lozano y otros (2012.), *Aumento o reforma del Sistema de Asignaciones Familiares*, Buenos Aires, YPyPP, junio

deben ser eliminadas a través de la negación de mayor autonomía de las mujeres bajo el pretexto de su protección. Políticas de éste tipo irían en línea con los principios establecidos por el Comité para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) que sostiene que: “Los Estados Partes están obligados a hacer frente a las relaciones prevalecientes entre los géneros y a la persistencia de estereotipos basados en el género que afectan a la mujer no sólo a través de actos individuales sino también porque se reflejan en las leyes y las estructuras e instituciones jurídicas y sociales” que nuestro país firmó y que como vimos, tiene todo un trayecto aún que recorrer.