



UNIVERSIDAD NACIONAL
de MAR DEL PLATA

FACULTAD DE HUMANIDADES
LICENCIATURA EN SOCIOLOGÍA

TESIS

*“Un estudio en torno al acceso a puestos de decisión y
liderazgo de las mujeres en la estructura socio- ocupacional
en Argentina. 2016-2020”.*

Autora: Martina Cottura

DNI: 38.145.754

Director: Dr. Eduardo Chávez Molina

Agradecimientos

La presente tesis es el apogeo de un largo camino de mucho aprendizaje y esfuerzo, así como el inicio de futuros desafíos.

Agradezco su paciencia y su dedicación, al Dr. Eduardo Chávez Molina, ya que me guio y acompañó durante todo el proceso en relación a la realización de la misma y de quien aprendí mucho.

A todas las profesoras y todos los profesores de la carrera, que colaboraron en la transmisión de sus propios saberes, enriqueciendo mi trayectoria académica en la Universidad Nacional de Mar del Plata.

A mi familia, especialmente, a Sandra, Adrián y Guido, por acompañarme de forma incondicional en este proceso, sin ellos no hubiera sido posible llegar hasta aquí.

A Sergio, por su compañerismo, tolerancia y optimismo.

A las amistades que me dio la vida y a aquellas que me dio la carrera, ya que fueron un gran pilar en este recorrido transitado.

Resumen

Si bien, en las últimas décadas se ha observado un aumento de la participación femenina en el mundo laboral, aún en la sociedad en la que vivimos persisten desigualdades de género frente a una aparente igualdad en el mercado de trabajo. Por ello, la presente investigación está orientada a analizar si existen cambios, en términos comparativos, en torno al acceso a puestos de toma de decisión y liderazgo de las mujeres y los varones en el mercado laboral durante el período 2016-2020.

Esto nos conduce a la principal pregunta de estudio: ¿se ha modificado el esquema de estratificación en torno al acceso a puestos de decisión y liderazgo mediado por las relaciones de género en el mercado laboral desde el año 2016 en comparación al año 2020 en Argentina? En este sentido, nos permite reflexionar en torno a las transformaciones en la estructura socio-ocupacional desde una perspectiva de género. La forma de abordarlo, será a partir de un análisis descriptivo, desde la utilización del enfoque cuantitativo, mediante el empleo de datos secundarios, proporcionados por la Encuesta Permanente de Hogares, implementando como estrategia analítica el esquema de Clases Ocupacionales basado en la Heterogeneidad Estructural.

Palabras claves: *mercado laboral -género- clases- puestos de decisión y liderazgo-estratificación social*

Índice

Introducción	5
Capítulo 1. Introducción a la investigación	12
1. Problema a investigar.....	12
2.Marco conceptual.....	14
2.a Definiciones sobre la noción de género.....	14
2.b Hacia la diversificación del concepto de “trabajo”	17
2.c El concepto trabajo desde la Economía Feminista.....	19
2.d Género y clase en los estudios de estratificación.....	22
2.e Segregación y discriminación ocupacional por razón de género.....	25
3.Antecedentes sobre la expresión “techo de cristal”	26
4.Movilización “Ni Una Menos” como protesta social.....	28
Capítulo 2. Cuestiones metodológicas	30
1. Las fuentes y técnicas de registro.....	30
2. Población y muestra.....	31
3. Periodo bajo análisis.....	32
4.El esquema de clase CObHE.....	32
4.a Aspectos teóricos del esquema CObHE.....	34
4.b Aspectos metodológicos del esquema CObHE.....	36
4. c Selección de variables para construir el esquema CObHE.....	37
5. Las variables seleccionadas para el análisis.....	39
Capítulo 3: Características del mercado de trabajo en Argentina	44
1. La participación de las mujeres en el mercado de trabajo.....	45
2. Las mujeres en espacios de toma de decisión y liderazgo.....	49
Capítulo 4: Análisis y Resultados	51
1.Composición de clase CObHE según sexo.....	51
2.Composición regional según clase CObHE -I y II- según sexo.....	53
3.Composición de clase CObHE según sexo y según edad	55
4.Composición de clase CObHE según sexo y según nivel educativo.....	56
5. Resultados de clase CObHE según monto de ingreso y sexo.....	58
Capítulo 5:	
Reflexiones finales.....	63
Bibliografía	69

Cuadros

Cuadro 1. Población entre 30 y 65 años. Según clase CObHE y según Sexo. Total Aglomerados. Segundo trimestre 2016 y 2020.....	52
Cuadro 2. Población entre 30 y 65 años. Según región según CObHE y según sexo. Total de Aglomerados. Segundo trimestre 2016.....	54
Cuadro 3. Población entre 30 y 65 años. Según región según CObHE y según sexo. Total de Aglomerados. Segundo trimestre 2020.....	54
Cuadro 4. Población entre 30 y 65 años. Según CObHE según sexo y edad por rangos etarios. Total de Aglomerados. Segundo trimestre 2016.....	56
Cuadro 5. Población entre 30 y 65 años. Según CObHE según sexo y edad por rangos generacionales. Total de Aglomerados. Segundo trimestre 2020.....	56
Cuadro 6. Población entre 30 y 65 años. Según CObHE según sexo y nivel educativo alcanzado. Total de Aglomerados. Segundo trimestre 2016.....	57
Cuadro7. Población entre 30 y 65 años. Según CObHE según sexo y nivel educativo alcanzado. Total de Aglomerados. Segundo trimestre 2020.....	58
Cuadro.8 Mediana de ingresos PPA según Clase CObHe/ Sexo. Total Aglomerados. Segundo trimestre 2016.....	61
Cuadro.9 Mediana de ingresos PPA según Clase CObHe/ Sexo. Total Aglomerados. Segundo trimestre 2020.....	61

Gráficos

Gráfico 1. Brecha de ingresos según composición CObHE- I, II, VI - según sexo. Total de aglomerados. Periodo 2016-2020.....	52
Gráfico 2. Media de ingresos PPA según Clase CObHE. Total de Aglomerados. Segundo trimestre 2016-2020.....	59
Gráfico 3. Brechas de participación según composición CObHE - I, II, VI- según sexo. Total Aglomerados. Periodo 2016-2020.....	62

Introducción

En el marco de las transformaciones que sucedieron en el mercado de trabajo argentino durante las últimas décadas, el aumento de la participación de las mujeres ha jugado un papel predominante. En el país, la inserción de las mismas en el mercado laboral estuvo moldeada por cambios económicos acontecidos en la década del '90. De acuerdo a Beccaria (2002), la participación de las mujeres en el mercado laboral se percibió a partir del incremento registrado de la población económicamente activa.

En consecuencia, en la segunda mitad de la década, acompañó un contexto creciente de desempleo, precarización de las condiciones de trabajo y expulsión de los ocupados. Por entonces, dicha situación no fue interpretada como un incremento que contribuyó a la “liberación de las mujeres”; sino que fue una situación que dio lugar al aumento de las tasas de participación de las mujeres, como estrategia de los hogares a modo de sustento, en términos de complemento de los ingresos familiares. En este sentido, Wainerman (2002) demostró que el aumento de los hogares constituidos con el doble proveedor/a se incrementó durante la crisis de 1994-1995 y durante los años 2000-2001, en un contexto de deterioro de las economías y de los mercados laborales.

De esta manera, las características en torno a la participación de las mujeres en dicho periodo, estuvieron vinculadas al hecho de que el ritmo de inserción tendió a ser más activo en los periodos de crisis. Por ello, durante esos ciclos, las mujeres aumentaron la oferta laboral como “trabajador adicional”. Teniendo en cuenta, que dicho carácter predominó en Argentina durante los años noventa, en concordancia con las transformaciones en la estructura del empleo (Lanari y Di Pasquale, 2008).

Asimismo, durante el periodo 1990-2010, se identifica un aumento sostenido de las tasas de actividad femenina. Sin embargo, y en particular en la década del '90, esta incorporación se dio en diversas formas de precarización laboral (Cutuli-Pérez, 2011)

Por consiguiente, ciertos estudios sobre el comportamiento del mercado de trabajo durante el periodo posconvertibilidad, desarrollan que el rol de los cambios en la regulación del mercado de trabajo, ha dejado un saldo de incremento respecto de la flexibilidad laboral, pero ha regularizado la precarización. Aunque, a simple vista, esto puede interpretarse como una mejora en el acceso y la igualdad en el derecho al trabajo, la tendencia muestra que ellas se ocupan en empleos de menor calidad que los varones.

Sin embargo, en el ámbito del hogar, las mujeres no han dejado de lado su rol como principales cuidadoras y ejecutoras de tareas domésticas (Lanari, 2011).

Por ello, se debe considerar la perspectiva que propone Corina Rodríguez Enríquez (2018), en torno a que en las sociedades mercantilizadas y monetarizadas, el acceso a un ingreso monetario es clave para acceder a los bienes y servicios que se necesitan y desean. Por lo tanto, se debe interpretar a la participación en el mercado laboral como aquella forma socialmente legitimada para acceder a dicho ingreso. No obstante, según la autora, la permanencia de una organización social del cuidado injusta, que atribuye una sobrecarga de trabajo no remunerado a las mujeres, continúa siendo un obstáculo central en su participación económica.

En efecto, durante el transcurso de los últimos años tanto en América Latina como en Argentina, el cruce entre las desigualdades de género y desigualdades económicas ha contribuido a la conformación de sociedades segmentadas y de grupos poblacionales con alternativas limitadas de vida (Rodríguez Enríquez, 2018).

Por lo tanto, la segregación de acuerdo al género, ha adquirido rasgos específicos ante un estilo de desarrollo marcado por la heterogeneidad estructural y que ello plantea implicancias para las brechas en los ingresos y la autonomía económica de las mujeres. En este marco, la autonomía puede ser entendida como la capacidad de las mujeres de generar ingresos propios y acceder a recursos necesarios para satisfacer sus necesidades de manera independiente (Alonso,2021)

En este sentido, el mercado de trabajo (remunerado) se inscribe como un espacio reproductor de relaciones asimétricas entre varones y mujeres (Pérez Orozco, 2012). Dicha concepción, tiene importantes efectos en los procesos de empoderamiento femenino, ya que su correlato es la falta de ingresos laborales, y por lo tanto la ausencia económica (PNUD,2019).

Aunque, es importante señalar que la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, no obedece exclusivamente a causas económicas, sino que ha sido acompañada por la ampliación de los niveles educativos a través de la incorporación de credenciales educativas más altas, así como la emergencia de nuevas estructuras familiares y la consolidación de valores que resaltan la autonomía y el “desarrollo personal”. (López,2006).

En este marco, se concibe que la equidad de género en torno al acceso a los espacios de decisión en el mercado laboral, es uno de los componentes centrales en la autonomía de las mujeres. Por ello, el presente trabajo pretende explorar la participación y acceso a puestos de decisión y liderazgo de las mujeres en la estructura laboral en Argentina, durante el periodo 2016-2020.

Esto nos conduce a la principal pregunta de estudio: ¿se ha modificado el esquema de estratificación en torno a las relaciones de género en los puestos de decisión y liderazgo en el mercado laboral desde el año 2016 en comparación al año 2020 en Argentina? En este sentido, nos permite reflexionar en torno a las transformaciones en la estructura socio-ocupacional desde una perspectiva de género¹.

Por ende, resulta necesario tener en cuenta el contexto en el cual se produce la investigación, enfatizando en el inicio de la ola verde en Argentina, como un hecho transversal que gestó una mayor visibilización de los movimientos y las luchas feministas en Argentina.

Teniendo, entonces, como punto de partida el inicio de la *ola verde* en Argentina, en torno a la gestación del primer movimiento de mujeres y diversidades, “Ni Una Menos, Vivas Nos Queremos”². Dicha convocatoria, tuvo su inicio el día 3 de junio del año 2015, como un hecho que cobró masividad, tanto en el país como en otras regiones del mundo.

Por lo tanto, se considera que dicha masividad marcó la agenda al interior del contundente movimiento feminista. La misma, se convocó en los alrededores del Congreso Nacional, y en ochenta ciudades de Argentina. Por el cual, se exigió políticas públicas y compromiso social para frenar la violencia femicida; así como se vislumbró la necesidad

¹ Se incorpora la perspectiva de género, aunque, entendiendo que aún en las estadísticas oficiales se reproduce el binarismo sexual y que por este motivo la presente investigación utiliza la división mujeres y varones.

² Aunque, es preciso señalar que el movimiento “Ni Una Menos” fue un hecho que consagró una mayor visibilización de los movimientos y las luchas feministas en Argentina en los últimos años, se debe tener en consideración anteriores reclamos históricos: tal como la lucha de las sufragistas por el derecho al voto, así como la lucha por el derecho al divorcio y a una patria potestad compartida, como una Ley de Educación Sexual Integral, la Campaña Nacional y Ley por el Derecho al Aborto Legal, Seguro y Gratuito y La ley de Identidad de Género, así como la creación de un Ministerio de Mujeres, Género y diversidad, con su correlato del diseño de políticas públicas con perspectiva de género, entre otras, condensando las luchas de más de un siglo de las mujeres y disidencias en Argentina.

de revelar el entramado de necesidades y urgencias en torno a la multiplicidad de reclamos de distintas violencias ejercidas contra las mujeres. (Belski,2021)³

De esta forma, dicha convocatoria generó mucha repercusión en la sociedad, en tanto se apropió de una demanda social, y se arraigó en una acción colectiva (Iribarren Martínez-Machado Terreno- Manzotti- Pérez, 2018). En este marco, según Brawer⁴, el movimiento “Ni una Menos”, se comenzó a forjar como aquel espacio que propició la reflexión en torno a que “no sólo hay que centrarse en la mejora de las leyes en relación a la igualdad de género, sino que también se debe profundizar el debate en relación a las prácticas cotidianas, con el fin de fortalecer la inserción comunitaria de las mujeres en los espacios de poder” (Chaina, 2020).

La misma autora, retoma un discurso de Brawer que concluye:

“la marcha de 2015 significó la eclosión de un movimiento histórico, un basta a la violencia contra las mujeres y un plantarse, un hacer visible lo que se estaba dando en las bases, en las calles.”⁵

Luego del primer encuentro masivo de “Ni Una Menos”, se continuaron forjando diversos espacios en torno a múltiples reclamos que buscan visibilizar la persistencia de las violencias que sufren las mujeres y disidencias. Uno de ellos, fue el 31° Encuentro Nacional de Mujeres en octubre de 2016, dicha convocatoria llegó a la cifra histórica de 70 mil asistentes reunidas durante un fin de semana en la ciudad de Rosario. También, resulta preciso considerar, que en el mismo año se convocó por diversas organizaciones un Paro Nacional, el día 19 de octubre del mismo año, tras el brutal asesinato de Lucía Pérez. En este sentido, dicho Paro articuló dos reclamos en torno a: la persistencia de la violencia machista en relación a la responsabilidad del Estado en ello; así como de visibilizar la situación laboral y económica de las mujeres trabajadoras bajo el gobierno

³ Belski, M. (2 de junio 2021). A 6 años del primer #Ni Una Menos: de dónde venimos y hacia dónde vamos. *Télam Digital*. <https://www.telam.com.ar/notas/202106/556189-opinion-mariela-belski-3ja-6-anos-del-primer-niunamenos-de-donde-venimos-y-hacia-donde-vamos.html>

⁴ Mara Brawer, es una política, psicóloga y educadora argentina. Fue elegida como Diputada Nacional por la Ciudad de Buenos Aires para el periodo 2011-2015.

⁵ Chaina, P. (28 de agosto 2020). Cinco años de Ni Una Menos: “La deuda permanente es con nosotras y nosotres”. *Página/12*. <https://www.pagina12.com.ar/269932-cinco-anos-de-ni-una-menos-la-deuda-permanente-es-con-nosotr>

de Mauricio Macri. Aunque, lo sugestivo del mismo, fue que se definió como una medida de enorme contundencia, suscitado no solo por colectivas feministas y organizaciones de izquierda, sino que impactó en espacios sindicales y en mujeres independientes en sus lugares de trabajo.

Por lo tanto, la participación de las mujeres y colectivos en la primera movilización de “Ni Una Menos, Vivas Nos Queremos” en los últimos años, constituyó un punto crucial que permitió tomar dimensión del estado actual de la violencia hacia las mujeres. En el cual se logró generar mejores estrategias para la implementación urgente y aplicación integral de la Ley N° 26.485 sancionada en el año 2009; considerada como aquella “Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollan sus relaciones interpersonales”⁶, reglamentada a través del Decreto 1011/2010, decretándose como aquella ley que amplió la definición de “las violencias contra las mujeres”.

Es así que, según Lobato (2021), a partir del desarrollo del Derecho Internacional de los Derechos Humanos de las Mujeres, muchos estudios jurídicos feministas acrecentaron el interés por identificar las violencias hacia las mujeres como una violación a los derechos humanos.

De esta forma, comienza a visibilizarse el carácter estructural de las violencias que padecen las mujeres. A partir de considerar que las mismas, tienen causas múltiples y complejas que se vinculan a cuestiones culturales, económicas y sociales profundamente enraizadas en la sociedad. Por lo tanto, se atribuye, que “la violencia contra las mujeres no puede ser concebida como hechos aislados, sino que es preciso entender el complejo entramado de relaciones de poder asimétricas en el que se inserta” (Hasanbegovic, 2017).

En efecto, según Lobato (2021), las violencias contra las mujeres en los diversos ámbitos del mercado laboral, muestran dinámicas segregacionistas que tienen su origen en la subordinación histórica de las mujeres. Por lo tanto, la autora, desarrolla que el énfasis se

⁶ Considerando el artículo 6 (inciso c), que establece las diferentes modalidades de violencia entre las que se encuentra la laboral, aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico (Lobato, 2021).

traslada a las lógicas desigualitarias de distribución del poder y a las relaciones asimétricas que se producen en los ámbitos laborales.

Entonces, en el marco de dichas discusiones, se intentará conocer si existen cambios en el esquema de estratificación en torno a las relaciones de género en el mercado laboral en Argentina, con el fin de abordar la problemática en torno al acceso a la toma de decisión y liderazgo de las mujeres a lo largo de los últimos años, intentando demostrar si el inicio de la ola verde incidió en la reducción de las brechas de género en el mercado de trabajo.

Al mismo tiempo, se considera que las dificultades que enfrentan las mujeres en el mercado laboral, no pueden ser explicadas únicamente por la estructura o dinámica del mercado, sino que también se debe tener en consideración las representaciones sociales del trabajo doméstico y en el mercado laboral, así como el rol de la mujer la división del trabajo al interior de los hogares y los estereotipos de género que regulan las prácticas sociales.

En este marco, la presente tesis se encuentra dividida en cinco capítulos. Por un lado, en el primer capítulo, se presenta el problema de investigación y los objetivos a alcanzar; así como el marco teórico y los antecedentes teóricos respecto de la problemática en estudio.

Por otro lado, en el capítulo dos, se menciona las orientaciones metodológicas. En función de considerar el enfoque cuantitativo como estrategia metodológica. Para el periodo bajo análisis, se tomarán ciertos datos secundarios pertenecientes a los segundos trimestres del año 2016 y del año 2020, proporcionados por la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) elaborados por el INDEC. Empleando como estrategia analítica el esquema de Clases Ocupacionales basado en la Heterogeneidad Estructural (CObHE).

En el capítulo tres, se desarrolla una breve caracterización sobre las transformaciones acontecidas el mercado laboral argentino a lo largo de los últimos años; a fin de develar cómo impactan dichos cambios en las relaciones de género y en la estructura de clases. En este sentido, se hará hincapié desde una mirada sociohistórica cómo dichos cambios impactan en la participación de las mujeres en el mercado laboral, especificando el acceso a puestos de decisión y liderazgo de las mujeres en el mercado laboral argentino durante los últimos años.

Luego, el capítulo cuatro, se orienta al análisis de los resultados. Se divide, entonces, por un lado, según la composición de clase a partir del esquema CObHE en relación a ciertas variables sociodemográficas seleccionadas a partir del registro de la EPH, tal como: sexo, edad, nivel educativo alcanzado y región. Por otra parte, se tendrá en consideración los resultados de clase según el esquema de clase CObHE según sexo y monto de ingreso total individual, pertenecientes a la misma base de datos.

Por último, en el capítulo cinco, se propone una síntesis en relación al recorrido establecido en la investigación en torno a los principales hallazgos y reflexiones a partir de los resultados obtenidos. Por otro lado, se considera ciertas recomendaciones como futuras líneas de investigación, con el fin de que contribuyan a la profundización analítica en relación a la problemática en estudio.

Capítulo 1: Introducción a la investigación

1.1 Problema a investigar

La presente tesis pretende explorar la participación y acceso a puestos de decisión y liderazgo de las mujeres en el mercado laboral argentino en el año 2016 en comparación al año 2020. Aunque, se reconoce que la problemática del acceso a puestos de decisión de las mujeres, se inscribe dentro de una estructura social mayor que reproduce la discriminación de género en el mercado de trabajo. A partir, de considerar que “los sectores más feminizados se encuentran en el sector doméstico siendo así 98,5 %, la enseñanza el 75,6 % y los servicios sociales y de salud el 69,3 %. Mientras que en los sectores más masculinizados, las mujeres representan en el ámbito de la construcción un 3,1 %, en el transporte 8 % y en las comunicaciones 8,7 %.” (Castro, 2021)⁷.

Por lo tanto, puede decirse que dentro del mercado laboral existe una reproducción del sesgo hacia la feminización de las tareas de cuidado. Entendiendo, que las diferencias con los varones, no se expresan únicamente en el acceso al mercado laboral sino también en el tipo de actividades (menos dinámicas y peores pagas) y el tipo de puesto y posición jerárquica a los cual acceden las mujeres, según un informe de la Universidad de Avellaneda (Castro, 2021).

En este marco, la pregunta que guiará, entonces, a la investigación en curso es la siguiente: ¿se ha modificado el esquema de estratificación en torno a las relaciones de género en los puestos de decisión y liderazgo en el mercado laboral, desde el año 2016 en comparación al año 2020, en Argentina?

Teniendo, por entonces, como objetivo general: analizar los cambios en el esquema de estratificación en torno al acceso a puestos de decisión y de liderazgo de acuerdo a las relaciones de género en el mercado laboral en Argentina, durante los periodos 2016-2020.

⁷ Castro. (24 de junio 2021). El lugar de la mujer en el mundo del trabajo. *Página/12*. <https://www.pagina12.com.ar/350217-el-lugar-de-la-mujer-en-el-mundo-del-trabajo>.

A partir de ello, los objetivos específicos a alcanzar serán a partir de:

- Conocer el grado de inserción de las mujeres en la composición del mercado laboral.
- Indagar si existen cambios en torno a la segregación ocupacional por razón de género -la segregación vertical y segregación horizontal- y discriminación salarial en la estructura socio-ocupacional.
- Explorar posibles cambios en el esquema de estratificación en torno a la segregación vertical respecto al acceso a puesto de decisión y liderazgo de las mujeres en la estructura ocupacional en Argentina.

Por ello, se partirá de la premisa de que el esquema de estratificación en torno al acceso a los puestos jerárquicos y de decisión, conlleva a dar cuenta de una menor participación de las mujeres respecto de los hombres en los mismos. Sin embargo, se debe tener en cuenta, que en los últimos años, se ha observado un destacado incremento acerca de la lucha y visibilización de los movimientos feministas, pudiendo incidir en el logro de impactar en las estrategias de compartir o equiparar poder de las mujeres y los hombres en el mercado laboral en Argentina, desde el 2016 en comparación al año 2020; reduciendo así, las desigualdades de género que persisten en el mercado de trabajo.

Por otro lado, de ser posible la continuación y profundización de la temática en cuestión, sería enriquecedor para futuros trabajos: indagar sobre las trayectorias laborales de las mujeres y hombres de diversas edades, a partir de dilucidar si existen diferencias generacionales en torno al acceso a puestos de decisión y liderazgo en el mercado laboral en Argentina a lo largo de los últimos años.

A medida que se considera, que para vislumbrar los procesos de producción y reproducción en torno a las desigualdades de género en el mercado laboral es necesario entrever las construcciones sociales de género sobre las mujeres (Castro, 2021)⁸. A partir, de considerar ciertas investigaciones, que se ocuparon de desarrollar que las nuevas generaciones son destinatarias de valores y patrones tradicionales de género, pero que

⁸ Castro. (24 de junio 2021). El lugar de la mujer en el mundo del trabajo. *Página/12*. <https://www.pagina12.com.ar/350217-el-lugar-de-la-mujer-en-el-mundo-del-trabajo>.

simultáneamente tienden a reconvertir esas imágenes, que devienen de dos factores: el proceso histórico en el que están sumergidas y el espacio en el que se desenvuelven (Muñiz Terra, L.; Roberti, E.; Deleo, C.; Hasicic, C.,2013).

2. Marco conceptual y antecedentes

A continuación, se realiza cierta revisión bibliográfica en torno a la elaboración de los conceptos teóricos centrales para la investigación, a fin de direccionar las dimensiones del análisis para alcanzar los objetivos en torno a la problemática en estudio.

2.a Definiciones sobre el concepto género

Al precisar la perspectiva de género como un eje transversal en torno a la problemática en estudio, se debe partir de considerar que la categoría género ha sido ampliamente debatida por los feminismos en las ciencias sociales.

La categoría género tiene como antecedente a Simone De Beauvoir, quien desarrolla en “El Segundo Sexo”⁹, una primera aproximación en relación a las características humanas consideradas como “femeninas”, como aquellas cualidades que son adquiridas por las mujeres mediante un complejo proceso individual y social, en vez de su derivación biológica. Es aquí que, De Beauvoir, escribió la frase célebre en 1949: “*No se nace mujer, se llega a serlo*”. En este sentido, su reflexión otorgó un nuevo campo en torno a la problemática de la igualdad entre los sexos y encuadró el campo de investigación académica feminista posterior (Lamas, 2013).

Aunque, luego de los años '70 -ya instalada la segunda ola del movimiento feminista-, desde las ciencias sociales y desde el feminismo anglosajón, se señaló la necesidad de repensar las perspectivas de análisis en torno al género. Es así que, se instalaron ciertos debates en el feminismo, en dicha década, a partir de establecer cierto cuestionamiento en torno a la relación sexo-género. En este contexto, se reconoce el texto clásico de Gayle Rubin (1986), “El tráfico de mujeres: notas sobre la economía política del sexo”¹⁰. En el mismo, la autora trató de explicar la causa de la subordinación y la exclusión de las

⁹ De Beauvoir, S., *El segundo sexo*, Siglo Veinte, Buenos Aires, 1962.

¹⁰ Rubin, Gayle (1986) El tráfico de mujeres: notas sobre la "economía política" del sexo. *Nueva Antropología*, vol. VIII, núm. 30. Distrito Federal, México. 95-145

mujeres en la vida social y política. Centrando su interés en la segregación generada por la división sexual del trabajo y su consecuencia en la separación de los ámbitos públicos / privados. En este sentido, según Lamas (2013), Rubin propone una nueva forma de analizar la opresión de las mujeres, a partir de la denominación del sistema “*sexo-género*”, entendido como aquel “conjunto de disposiciones por el que una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana, y en el cual se satisfacen esas necesidades humanas transformadas” (Rubin, 1986, p. 97). Por lo tanto, se puede afirmar que en su aproximación se percibe una de las principales problemáticas del debate feminista: la complementariedad del género respecto del sexo, en vez de desplazar a este último (Adan, 2006).

Hacia finales de los años ‘80, se comienza a criticar los enfoques de diversas corrientes feministas que delimitaban su análisis al estudio de las mujeres. Alejándose de dichas visiones, se intentó hacer hincapié en las relaciones sociales que se entablan dentro de la sociedad y las instituciones. En este aspecto, Scott (1993), es quien expone al *género* como una *categoría analítica* cultural y relacional. La misma destaca, dos definiciones: por un lado, comprender al género como una categoría que se basa en la diferencia sexual, en tanto desarrolla que “un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias percibidas entre los sexos”. Por otro lado, la autora entiende al género como “una forma primaria de relaciones significantes de poder” (Scott, 1993, pp.34-35), en virtud de profundizar que las relaciones entre mujeres y varones se basan a partir de una jerarquía de poder, que deviene de representaciones simbólicas centradas en la diferencia sexual; en tanto reconoce que los mismos se inscriben desde los procesos sociales más fundamentales. Por lo tanto, desarrolla que las transformaciones en la organización de las relaciones sociales se articulan siempre en torno a cambios en las representaciones de poder.

Además, según Riveiro (2016), resulta imprescindible el aporte de Michel Foucault para comprender el posterior desarrollo del concepto género. A partir de considerar, los aportes de Butler (2007), quien señala que “la “sexualidad” [Foucault] es un sistema abierto y complejo de discurso y de poder que genera el término equivocado de “sexo” como parte de una táctica para esconder, y mantener relaciones de poder” (Butler, 2007, p.198). Por lo tanto, la autora describe que el sexo no aparece como algo que se evidencia como desnaturalizado e históricamente construido, sino que surge como producto de las relaciones de poder denominadas sexualidad.

A su vez, Butler propone desarticular el “orden obligatorio” entre sexos biológicos, géneros sociales y culturales, en concordancia con los deseos heterosexuales. Por lo tanto, se considera el desarrollo de su principal hipótesis en torno a “que el sistema binario de género sostiene de manera mimética la idea de la relación entre sexo y género”. En este sentido, debe entenderse al sexo como lo pre-discursivo, como el resultado del aparato de construcción cultural nombrado por el género. Entonces, según la autora, las relaciones de género no pueden ser entendidas fuera de las relaciones de poder que organizan la sexualidad (Riveiro,2014).

Por lo tanto, Femenías (2003) describe que Butler abandona la noción de género, entendida como un modo de organización de normas culturales pasadas y futuras, sino que debe entenderse como un modo de situarse uno mismo, en términos de que lo único que hay son cuerpos construidos culturalmente. Por ello, Butler describe que ya no habría forma de distinguir entre sexo y género, sino que ambos serían un continuo. A partir de comprender que existe una producción discursiva que hace aceptable la relación binaria.

En este sentido, la autora propone que la articulación de una identidad de género como “verdadera” es lo que Butler denomina una “ficción reguladora”: una ficción en términos culturales que se encarga de mantener el dominio social hetero-normativo y patriarcal. A su vez, argumenta que no solo el género se debe interpretar como desnaturalizado e históricamente deconstruido, sino que también lo es la sexualidad. En tanto, la sexualidad era comprendida como algo dado biológicamente, en realidad es también resultado de relaciones significantes de poder.

Entonces, al iniciarse en estos debates se puede entender al género como un concepto que se encuentra en constante transformación, pero que no ha perdido su capacidad de interpelar a las teorías y las interpretaciones de los datos (Riveiro, 2016).

A partir de los diversos debates, anteriormente desarrollados, se debe considerar, entonces, a las desigualdades de género como aquellos diferenciales socialmente construidos, que se circunscriben a partir de una posición relegada de las mujeres en relación a los hombres, en el marco de una heterosexualidad obligatoria (Gómez Rojas y Riveiro, 2011).

2.b Hacia la diversificación del concepto “trabajo” desde una mirada histórica

Al tratar de obtener mayor precisión en la medición de la actividad laboral de las mujeres en el mercado, emerge la posibilidad de ampliar el horizonte conceptual desde una perspectiva histórica en relación a comprender el concepto de trabajo en clave de género, asumiendo que pensar el trabajo desde las mujeres conlleva a una multiplicidad teórica en torno al trabajo (Cutuli, 2014).

Por ello, la autora, desarrolla que hacia la década del '80, el concepto de trabajo comienza a atravesar una crisis de identidad. De tal manera, que para Gorz (1995), la reducción de la esfera del trabajo, entendida como aquella que había comenzado a interpretarse a partir del aumento del ritmo de la mercantilización en los diversos espacios en la vida de las personas, se estaba comenzando a forjar una pérdida de centralidad del mismo. En dicho contexto, Robert Castel (1997), argumenta que el trabajo daba lugar a la pertenencia social, entendido como aquel tipo de trabajo: continuo, estable, asociado a derechos. Aunque, en tal época, se consideró que dicha interpretación conceptual del mismo, se encontraba en crisis; por consiguiente, Cutuli (2014), retoma a Ruberty (1999), quien desarrolló que “las sociedades de pleno empleo”- de integridad de varones ocupados-, se convertían en una utopía difícil de lograr, mientras que parte de la sociología europea suscitaba que la misma llegaba a su fin.

En este marco, la autora reconoce que los sociólogos y filósofos que estudiaron al trabajo, se centraron únicamente en cuestionar su “centralidad” en torno a la historicidad del concepto, entendido como trabajo universalizado y homogeneizado en relación al proceso de industrialización. Entonces, Cutuli (2014), describe que el debate sobre el “fin del trabajo”- tanto en términos antropológicos como históricos- conlleva a una problematización del concepto que se construye y deconstruye únicamente en género masculino.

No obstante, de acuerdo a la autora, el feminismo académico resaltó que el concepto del trabajo asociado al mercado, invisibiliza la relevancia económica y social del trabajo que realizan la mayoría de las mujeres. A partir de comprender que el mismo, no había sido reconocido ni conceptual ni socialmente. Ya que, según la misma, se encontraba ausente en las estadísticas y privado de la remuneración y derechos sociales, como son las tareas domésticas y de cuidado.

Por ello, la misma autora, desarrolla que en tiempos de “sacralización del trabajo”, de acuerdo a Himmelweit (2005), “no era de extrañar que el feminismo haya encontrado reconocimiento en el carácter productivo de las tareas que habían sido tradicionalmente asignadas a las mujeres, una reivindicación política” (Cutuli,2012: 27).

Por lo tanto, la autora describe que pensar el trabajo desde las mujeres nos conduce a una diversidad conceptual sobre el mismo, ya que al incorporar la perspectiva de género al debate sobre el “fin del trabajo”, conlleva a “incluir a las mujeres como sujeto e incluir una mirada de género, permite identificar apropiaciones y cuestionamientos al concepto de trabajo desde un actor de inclusión(reconocimiento) reciente en el mundo del trabajo” (Cutuli,2014: 56). Debido a que la mayoría de las trayectorias laborales de las mujeres, se encuentran atravesadas por condiciones de precariedad e irregularidad; ya que las mismas se hallan sobrerrepresentadas en dichos indicadores.

En consecuencia, según la autora, la inclusión de las mujeres como colectivo trabajador tomo dos vertientes principales. Por un lado, el estudio de las mujeres en el mundo productivo, que tiene varias décadas de profundización en Argentina. En el cual, destaca el estudio de la mujer obrera y de las profesiones generizadas; con el fin de visibilizar que dicho universo había sido pensado, construido y explicado en términos masculinos; contribuyendo así a fomentar la invisibilización de las mujeres en el mundo del trabajo (Wainerman & Rechini de Lattes,1980). Por ello dichos estudios, se abocaron al análisis en torno a la construcción histórica de los roles de género a través de discursos y políticas que producían y reforzaban la división sexual del trabajo.

Por otro lado, se consideran aquellos estudios que se preocuparon por problematizar, desde un plano de debate teórico-metodológico, en relación a aquellas interpretaciones que omitían el aporte social del trabajo no remunerado, que en su mayoría era realizado por las mujeres. Por ello, desde la misma, el principal foco no estuvo dado por indicar cómo se apartó a las mujeres del mundo de la producción, aunque peses a ello se encontraban presentes, sino “en construir un nuevo concepto de trabajo y en generar nuevas herramientas metodológicas consecuentes con esa producción teórica” (Cutuli,2014:62).

Asimismo, Cutuli (2014) retoma la idea de que la maternidad, en diversos estudios, se evidencia, también, como un quiebre en la carrera laboral de las mujeres (Jelin & Feijoó,

1980). A partir de considerar que la escasa oferta de servicios públicos de cuidado y de distribución de cuidados, conlleva a que las mismas sean las principales responsables del cuidado de sus hijos y que, por lo tanto, se encuentran con la situación de adaptarse a las posibilidades de empleo en relación a cuidados privados-domésticos o se ven forzadas a retirarse del mercado laboral.

Entonces, al problematizar la ampliación del concepto de trabajo para el análisis en las ciencias sociales, realizado por los estudios de género y el feminismo, conlleva a interpretar a dicho concepto en su totalidad y contribuye a visibilizar las desigualdades de género, que persisten en nuestras sociedades.

2.c El concepto trabajo desde la perspectiva de la Economía Feminista

En el marco de las discusiones teóricas, anteriormente nombradas, se busca ampliar la mirada desde una perspectiva de género en torno a la noción de trabajo, a partir de los aportes que propone introducir la Economía Feminista (EF).

La economía feminista, se reconoce como aquel enfoque económico, que establece una crítica a los paradigmas tradicionales, en torno al sesgo androcéntrico en los conceptos y en los marcos analíticos que utilizan. Surge particularmente ya en la década del 60, al incorporarse al análisis económico las cuestiones relacionadas con las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Por lo tanto la EF, incorpora al estudio de la economía el análisis de las relaciones de género. Ya que, se caracteriza por incluir tanto las actividades para el mercado, como para la reproducción de los individuos y familiares.

Entonces, resulta pertinente incorporar la perspectiva de la economía feminista (EF), como aquella corriente heterodoxa, que busca visibilizar las dimensiones de género en la dinámica económica y sus implicancias para la vida de las mujeres. Considerando, que dicha perspectiva no representa un todo homogéneo, sino que engloba a investigadoras e investigadores de diversas escuelas económicas, así como incorpora una perspectiva interdisciplinaria vinculada a otras disciplinas como la sociología, la historia o la antropología.

Es así que, se reconoce a la lectura feminista como aquella corriente que ha contribuido extensamente a los estudios de las desigualdades, a partir de desarrollar sobre las brechas

de género en distintas dimensiones de la vida (económica, política y social), explorando los nudos de la reproducción de esas desigualdades y en sus interseccionalidades.

Teniendo en cuenta, que los feminismos vienen exponiendo y visibilizando el rol clave del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado para sostener la vida y el sistema, desde pioneras tales como Laguía y Dumoulin (1975) y Federici (1975), quienes comenzaron a forjar la idea de nombrar dichos conceptos, así como buscaron señalar las dimensiones de opresión; que permitió interpelar a las visiones económicas convencionales, así como incorporar ciertas visiones actuales en torno a la valorización de la contribución monetaria de este trabajo a la formación de valor económico (Gómez Luna, 2008).

En efecto, las economistas feministas han sostenido, que históricamente, tanto los neoclásicos como los marxistas, han considerado a la división sexual de la economía y de la sociedad desde una visión biologicista que se encuentra determinada, adquiriendo un punto de vista neutral al género (Carrasco, 2000).

Por ello, dicha corriente (EF), adopta dos dimensiones básicas que permite comprender la posición económica subordinada de las mujeres: las formas de la participación en el mercado laboral y las características que adopta la organización social del cuidado. Que contribuyen a la reflexión a partir de ciertos debates que se reactualizan continuamente: desde los debates sobre el trabajo doméstico instalado en la década del 70, hacia el actual desarrollo que da lugar a la economía de cuidado, que busca entender el rol económico sistémico del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, entendiéndolo como principal obstáculo en torno a la participación económica plena de las mujeres (Rodríguez Enríquez; Marzonetto; Alonso, 2021).

Siguiendo a las autoras, quienes describen que la esencialidad de los cuidados para el funcionamiento del sistema económico y social combinándose con la división sexual del trabajo, sigue concentrando desproporcionadamente a las mujeres, y en particular a las mujeres de menores recursos.

Entendiendo que dicho trabajo doméstico y de cuidados no remunerado se distribuye en los hogares, se destaca que el objetivo primordial es abastecer servicios a los miembros de la familia y la comunidad. Además, es “trabajo”, ya que se debe registrar como una actividad que tiene un costo de tiempo y de energía. No obstante, es “doméstico” a causa

de que se lleva a cabo desde fuera de la esfera mercantil y surge desde las obligaciones sociales o contractuales como el matrimonio. Por último, es de “cuidados” porque conlleva que al bienestar de las personas; y es “no remunerado”, puesto que no se recibe un pago por el trabajo realizado (Esquivel, 2009: 15).

Asimismo, Rodríguez Enríquez (2018), describe que dicha perspectiva viene expandiéndose con fuerza en América Latina; ya que, la misma se instala como aquella corriente que permite comprender los nudos de la reproducción de la desigualdad de género. La misma, desarrolla que la participación en el mercado laboral es la forma socialmente legitimada para acceder al ingreso, así como describe la persistencia de una organización social del cuidado injusta, que impone una sobrecarga de trabajo no remunerado a las mujeres. Por lo tanto, afirma que dicha situación, sigue siendo un obstáculo central en su participación económica.

Por lo tanto, la autora afirma que las mujeres continúan participando menos y en condiciones precarias en el mundo del trabajo remunerado. Reflexionando, que son los estereotipos de género quienes contribuyen a la actual distribución de las tareas de cuidado, generando barreras simbólicas que obstaculizan el acceso y permanencia de las mujeres en el mercado laboral.

En este marco, la EF se reconoce como aquella corriente que ha generado una contribución extensa al estudio de la participación económica de las mujeres, revelando los mecanismos de discriminación en el mercado laboral. Por lo tanto, pone en cuestión la mirada desde la perspectiva únicamente productiva, en torno al trabajo y a la desigual organización del cuidado. Asimismo, contribuye a profundizar y comprender sobre las consecuencias de la segregación ocupacional y la discriminación salarial, la división social y sexual del trabajo.

2.d Género y clase en los estudios de estratificación social

La creciente complejidad en los estudios de género, requiere ahondar en el conocimiento acerca de la relación que guarda con otras esferas sociales. En sentido, se considera aquí, el modo en que la relación entre género y la estructura de clases se incorpora en los estudios de estratificación social.

Resulta necesario, entonces, partir de ciertos autores pioneros en estudiar la temática de la estructura social tales como Marx (1851; 1885), Weber (1922) y desde una tercera perspectiva como el estructural funcionalismo, se puede ligar a Saint Simón y Auguste Comte, considerando Emile Durkheim y a los teóricos funcionalistas (Clemenceau, Fernández Melián, Rodríguez de la Fuente, 2016).

Por lo tanto, según Feito (1995) existe una amplia literatura que se ha preocupado por el análisis de la estructura social, por lo que el autor describe dos puntos que colaboran a definir dicho concepto. Por un lado, el primer punto se destaca por el *carácter temporal* de la estructura social, que refiere a los elementos estables de la sociedad. Por otro lado, el segundo punto alude al *carácter plural* de la estructura social, que se inscribe en los rasgos de grupos y sociedades, que excede a los aspectos individuales.

A su vez, Carabaña (1997) describe que existen tres dimensiones que componen la estructura social: la económica, la social y la cívico-política. Por ello, para el posterior análisis de clases se hará hincapié en torno a la dimensión socio-económica de la estructura social. Entendiendo que la estructura de clases es una forma específica de estratificación social.

De esta forma, la clase social se considera como el eje central que estratifica las actuales sociedades modernas (Compton, 1994). Asimismo, un sistema de estratificación basado en diferencias de clases constituye una estructura de distribución desigual de oportunidades, cuyas características varían de una sociedad a otra y a través del tiempo (Filgueira, 2007).

Entre los factores más importantes que inciden en el devenir de la estructura de clases destacan: los cambios en el estilo de desarrollo económico que afectan la estructura productiva y ocupacional, la expansión del sistema educativo, las diferencias en las tasas de fecundidad en los distintos estratos de clase, los flujos migratorios y las políticas públicas de redistribución de ingresos y derechos (Dalle, 2012).

Sin embargo, la clase no es el único determinante de las oportunidades de vida de los individuos (Aguilar; Pérez; Ananías; Mora y Blanco, 2016). Por ello, resulta necesario reflexionar sobre los diversos debates que se inscriben en torno al modo en que la relación de género y clase es incorporada en los estudios sobre estratificación social.

De esta manera, al estudiar la superposición entre las relaciones de género y clase sociales, se deben comprender como dos ejes de desigualdad social que contribuyen a la reflexión en torno a las consecuencias que acarrearán para el proceso de estratificación social (Ariza y de Oliveira, 1999).

En la década del '60, según Aguilar (2016), el movimiento feminista instaló un debate en torno a las implicancias teóricas y metodológicas del análisis de las mujeres en la estructura social. A partir de considerar que la tercera generación sobre los estudios en torno a la movilidad social y los estudios sobre estratificación, contribuyó a la reflexión sobre el modo en que el género es incorporado en dichos estudios. Siendo que ciertas autoras como Acker (1973) y Delphy (1982), introdujeron el debate de la incorporación de la mujer en dichos estudios, atribuyendo una falta total de definiciones acerca de las mujeres. Ya que, según Feito (1995), tradicionalmente las mujeres que estaban casadas y trabajaban extradomésticamente, no se encontraban incluidas en los análisis de estratificación.

En consecuencia, autores como Ariza y de Oliveira (1999) consideraron a la división sexual y social del trabajo y al sistema de parentesco, como los procesos centrales en la estructuración de la desigualdad de género. Asimismo, dichos autores desarrollaron que el vínculo central entre las desigualdades de clase y género, se encuentra en el mundo del trabajo.

Por otro lado, se considera que la mayoría de los estudios de estratificación social en Argentina, en un principio, incorporaron la dimensión de género mediante la variable sexo, entendido como un atributo que conlleva el individuo por sus características biológicas. Dentro de estas perspectivas se encuentran estudios como Sautú (1979), Rechini de Lattes (1980), Wainerman (1990, 1993).

Aunque, otros autores como Fraga, Castañeira, Krause, Riveiro y Rodríguez (2010), exigen repensar la importancia del género, no como atributo individual biológico, sino como un aspecto que estructura a la sociedad y que puede contribuir a los estudios sobre estratificación social. Por lo tanto, afirman, que las desigualdades de género se deben considerar como constitutivas y funcionales a la estructura social argentina contemporánea (Fraga y Riveiro, 2011).

Por lo tanto, al asumir al género y las clases sociales como dos ejes de desigualdad social que estructuran a la sociedad, se consideran optar por una mirada interseccional en torno a problematizar el entrecruzamiento de ambas categorías en el mercado laboral argentino, a fin de alcanzar los objetivos propios de la investigación.

Entonces, se reconoce que la perspectiva interseccional, permite responder sobre los distintos procesos sociales, que configuran posiciones y condiciones de vida diferentes; la misma, permite evidenciar que la estructura de posiciones de clases subyace a la segmentación por género y viceversa. A partir, de comprender cómo la posición social de género contenida en la estructura de clases afecta a la distribución de recursos, en sus diversas clasificaciones (Aguilar; Pérez; Ananías; Mora y Blanco, 2016). En este sentido, los mismos autores, destacan que dicho concepto, permite comprender cómo la clase y el género determinan conjuntamente el acceso diferenciado a oportunidades y recursos.

2.e Segregación ocupacional y discriminación por razón de género

Según, Ariza y de Oliveira (2000), las inequidades de género en el mercado de trabajo se encuentran en la división social y sexual del trabajo, en la segregación ocupacional y en la discriminación salarial. Por ello, surge la necesidad de entender a tales en el mercado de trabajo y explicarlas en su relación con los procesos de división intrafamiliar del trabajo.

Entonces, los autores, desarrollaron que el concepto de *segregación ocupacional* de acuerdo a las relaciones de género, permite analizar la estructura diferencial de oportunidades que los mercados ofrecen a hombres y mujeres. En este sentido, dicha segregación se puede considerar como un elemento estructural y estructurante del mercado de trabajo (Ibáñez Pascual, 2010)

Asimismo, Ariza y de Oliveira (1999) han destacado que la segregación determina la organización de los espacios sociales –ya sea en sentido vertical u horizontal– a partir de los atributos opuestos de lo “masculino” y lo “femenino”, otorgando a cada uno de ellos una valoración dispar, usualmente en menoscabo de los lugares designados a las mujeres. Se considera, entonces, que segregar es replegar a un determinado espacio para asegurar una distancia que es física a la vez que social, a fin de preservar una determinada jerarquía social (López, 2006).

La segregación horizontal, refiere a la distribución entre sectores de actividad, permite dar cuenta de las fuertes concentraciones de mujeres o de varones. demuestra que se produce en el reparto de varones y mujeres en distintas ocupaciones o ramas o sectores de actividad. De esta forma, se observan actividades feminizadas vinculadas a los servicios a la población, en general, y a los cuidados, en particular. Siendo así que, entre los sectores feminizados que han concentrado y continúan concentrando un porcentaje significativo del empleo femenino se encuentra: educación, salud y servicio doméstico. Resaltando, que “las mujeres suelen estar concentradas en actividades específicas, muchas de las cuales reproducen las tareas típicas del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, e incluso se aproximan a sus condiciones de precariedad.” (Rodríguez Enríquez; Marzonetto; Alonso, 2021).

Por otro lado, la segregación vertical, permite describir la distribución de las posiciones jerárquicas dentro de un mismo sector, que lleva a un acceso desigual a los recursos de poder. Considerando que usualmente alude a la concentración de las mujeres en niveles inferiores y los varones en niveles superiores de un mismo sector de actividad. (García de Fanelli, Gogna y Jelín, 1990), manifestando la consecuente subrepresentación de las mujeres a medida que se sube en las jerarquías ocupacionales (Rodríguez Enríquez; Marzonetto; Alonso, 2021).

La discriminación salarial, escenario que se presenta cuando hombres y mujeres con las mismas calificaciones son tratados de forma diferente, es decir, no se respeta el principio de “a igual trabajo, igual salario” (Wainerman, 1996).

Por ende, dichas conceptualizaciones permiten reflexionar en torno a cómo ha sido el impacto de las transformaciones ocurridas en los procesos de discriminación, que han dado lugar a la segregación ocupacional por razón de género, respecto de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y que, por lo tanto, tiene efecto en la autonomía económica de las mujeres.

2. Antecedentes en torno al “Techo de cristal”

La segregación vertical refiere a las limitadas oportunidades de ascenso laboral de las mujeres respecto de los varones. Dicha segregación, ha sido expresada a través de las metáforas de “techo de cristal” y “suelo pegajoso”.

En este sentido, la expresión “techo de cristal” fue nombrada por primera vez durante un discurso que dio Marilyn Loden en 1978. Mencionando, que en principio, dicha metáfora fue acuñada en una reunión del feminismo italiano. Luego, dicha expresión se popularizó en inglés a través de un artículo de Hymowitz & Schelldarte en 1986.

Según Heller (2003), luego, en la década del ‘90, dicha metáfora, fue descrita por algunas estudiosas de la sociología y la economía para referirse al trabajo femenino, particularmente en los países anglosajones; a partir de que comenzaron a preguntarse por qué las mujeres estaban sub-representadas en los puestos más altos de todas las jerarquías ocupacionales (Holloway, 1993; Davidson y Cooper, 1992; Morrison, 1992; Carr-Rufino, 1991; Lynn Martin, 1991).

En un primer momento, dicha expresión surgió al analizar las carreras laborales de las mujeres que obtenían altas calificaciones en sus trabajos por haber accedido a una formación educativa de nivel superior; pero en sus experiencias laborales se encontraban que en un determinado momento de sus trayectorias laborales se hallaban con la superficie invisible nombrada “techo de cristal”.

Por lo tanto, el concepto “techo de cristal” se utiliza para analizar cómo las mujeres que tienen una trayectoria laboral y un nivel de calificación alto en sus lugares de trabajo, en un determinado momento se encontraban con un freno. En este sentido, se interpretó que dicha barrera es el resultado de una cultura patriarcal androcéntrica que da lugar a una discriminación de género que atraviesan las mujeres en sus espacios laborales, generando obstáculos para acceder a cargos de alta dirección.

Según Heller (2003), quien retoma a Powell (2002), explicar que en ciertos estudios pioneros sobre “techo de cristal”, comenzaron a desarrollar que a nivel individual las mujeres no poseían las cualidades necesarias para acceder a dichas posiciones: falta de ambición y confianza en sí mismas con relación a sus pares masculinos y escasa experiencia en roles de liderazgo. A su vez, otros temas centrales fueron la vinculación

con las “responsabilidades familiares”, que incluyen estereotipos relacionados con la “falta de compromiso” de las mujeres y las “dificultades” para construir redes de trabajo, que facilitan construcciones de poder dentro de las organizaciones.

Otras barreras fueron identificadas con respecto a los sistemas sociales de género, donde las organizaciones y sus funciones fueron diseñadas por varones, para varones y son ellos quienes definen los roles laborales (Shein, 2001). Dichas cuestiones, se encuentran presentes, en su mayoría, en los procesos de estructuras corporativas determinados por la cultura de la organización en torno al reclutamiento, selección, promoción y desarrollo de carrera (Page,2007).

Asimismo, existen factores situacionales, como la sobrecarga de responsabilidades familiares en las mujeres, que puede limitar su compromiso con la organización. No obstante, muchas veces, se termina penalizando a las mujeres con hijos/as y a aquellas que solicitan licencia por maternidad. Igualmente, según Heller (2013), también se encuentra presente los estereotipos del entorno familiar y educativo que conlleva a la distinción entre lo “femenino” y lo “masculino”.

En contraste con los estudios que focalizan su atención en los individuos y las organizaciones, se inscribe la perspectiva del entorno que toma en consideración un aspecto más amplio, teniendo en cuenta las variaciones del mercado, las dinámicas laborales en relación con el tamaño de las firmas, sectores de actividad y sus especificidades en torno al género.

Asimismo, la expresión “piso pegajoso” complementa a la de “techo de cristal”, se refiere a la concentración de mujeres en los segmentos más precarios del mercado laboral (Pérez P, 2008).

Por lo tanto, puede afirmarse que en torno a las múltiples miradas sobre las dificultades de las mujeres para acceder a niveles jerárquicos, la expresión “techo de cristal”, permite describir las barreras invisibles que limitan el acceso a las mujeres a puestos directivos. Considerando, que las barreras que se destacan, principalmente, son las responsabilidades familiares, las culturas empresariales hostiles y el prejuicio “masculino” de jefes y gerentes.

2.h Movilización “Ni una Menos” como protesta social

A raíz del femicidio de una adolescente en Santa Fe, que dio a lugar cierta conmoción a través de un tuit en la red social, surgió la convocatoria “Ni Una Menos, Vivas Nos Queremos” el día 3 de junio de 2015. La cual se articuló como una manifestación simultánea de alrededor de 400.000 personas, en 240 localidades argentinas, a través de distintos grupos de periodistas, artistas y activistas que promulgaron la movilización nacional (Laudano, 2019). La misma, desencadenó un marco de agotamiento colectivo de los femicidios y de los distintos tipos de violencias hacia mujeres y jóvenes que no encontraban respuestas estatales; proponiendo, entonces, un horizonte transformador que posibilite modificar las dinámicas que perpetúan las múltiples desigualdades de género en la vida cotidiana de las mujeres, que alcanza a los femicidios.

En este sentido, según Laudano (2019), los diferentes grupos y espacios feministas heterogéneos, impulsaron la visibilización pública de prácticas que históricamente eran interpretadas como privadas (politizando lo personal), generando la ampliación de sus discursos hacia nuevos públicos.

Por ello, dicho movimiento se inscribe como el inicio de la “ola verde”, ya que constituyó una experiencia fundante que demostró una mayor visibilización y masificación de las luchas de los movimientos feministas y de mujeres, durante los últimos años en torno a diversos reclamos. En tanto, se apropió de una demanda social y se enraizó en una acción colectiva (Iribarren Martínez, Machado Terreno, Manzotti, & Pérez (2018).

Las mismas autoras, desarrollan que resulta preciso retomar el documento que se escribió para la primera marcha de la movilización de “Ni Una Menos”, en el cual se explicitan las exigencias al Estado. Entendiendo la ausencia del mismo, en torno a la falta de interés por generar políticas de género que amparen los derechos de las mujeres; así como acentuaron su ausencia frente al aumento de femicidios ocurridos en los últimos años.

Además, las autoras retomaron la perspectiva que propone Melucci (1999), a fin de interpretar la movilización de “Ni Una Menos” como una acción colectiva que se encuentra enmarcada como una protesta social, entendida de modo relacional. Reflexionando, que la misma debe ser comprendida en vínculo con otras protestas/demandas y movimientos, e inserta en un sistema de relaciones en el cual interactúa también con el Estado.

Entonces, se considera a la movilización “Ni Una Menos” como una acción colectiva que debe ser entendida como una protesta social, permite dar cuenta de cómo ella se sostiene de otras demandas particulares, pero sobre todo de movimientos sociales que comparten la consigna. A su vez, se reconoce el Encuentro de Mujeres como el núcleo aglutinador que impulsó el “Ni Una Menos”, así como da lugar a su dimensión de acción social que se nutre con otras acciones sociales como las del movimiento de mujeres y el movimiento feminista argentino (Iribarren Martínez-Machado Terreno- Manzotti- Pérez, 2018).

En este sentido, dicho movimiento da lugar a una movilización de carácter identitario y solidario. Debido a que la misma, se inscribe en el marco de una serie de acciones públicas heterogéneas de protesta en línea y en la calle, frente a una lucha histórica llevada a cabo por los movimientos de mujeres y feministas, que contaron con el apoyo de medios periodísticos, junto con partidos políticos, estudiantes, docentes, organizaciones barriales, de derechos humanos, culturales y artísticas (Laudano, 2015). En este sentido, “Ni Una Menos” generó un peso simbólico que excede a la movilización, volviéndose una insignia en la sociedad argentina.

Por último, resulta enriquecedor mencionar que la masificación de dichos movimientos frente al reclamo en torno a la persistencia de las desigualdades y violencias de género en las esferas de la vida cotidiana de las mujeres, permite poner en cuestión la relación entre la idea de justicia y género. Por ello, dicha relación, según Nancy Fraser (2006), debe orientarse a un “reconocimiento crítico”, en torno a que el criterio de igualdad- como criterio normativo- ha de contribuir a que las diferencias deben ser celebradas como expresiones valiosas; pero impugnando entre las diversas diferencias que contribuyan a rechazar normativamente a aquellas que colaboran a la opresión, desigualdad y subordinación.

Unidad 2: Cuestiones metodológicas

En este capítulo se abordará, entonces, las estrategias metodológicas que permitirán alcanzar los objetivos de la investigación. Partiendo de que esta etapa incluye la elección del enfoque, las fuentes y las técnicas de registro, la delimitación de la población, y la muestra, el periodo de análisis, así como se mencionará las dimensiones conceptuales y metodológicas del esquema de clasificación social seleccionado en la investigación, denominado Clases Ocupaciones basado en la Heterogeneidad Estructural propuesto por el Dr. Eduardo Chávez Molina. Por último, se definirán las variables seleccionadas para el análisis en estudio.

En este sentido, el enfoque de la investigación es de carácter cuantitativo, lo que permite responder a la dimensión estructural de la realidad social, a partir de realizar un análisis descriptivo en torno a la problemática en estudio.

1. Las fuentes y técnicas de registro

A fin de responder a los objetivos propios en estudio, se investigará a partir de ciertos datos secundarios. Considerando que, dichos datos, se caracterizan por no haber sido elaborados para responder a los propósitos específicos del presente trabajo, sino que corresponden “al registro de una observación realizada (...) en contextos de producción diferentes a los cuales se los pretende inscribir en una oportunidad determinada.” (Scribano y De Sena, 2009: 105)

Los datos secundarios empleados aquí, son pertenecientes a la base de usuarios de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), que corresponde a estudios realizados de forma conjunta por los organismos públicos tal como es el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC)⁰ y las Direcciones Provinciales de Estadística en Argentina. Teniendo en cuenta, que la EPH es un programa nacional de producción permanente de indicadores sociales cuyo objetivo es conocer las características sociodemográficas y socioeconómicas de la población (INDEC,2020).

El análisis de los datos a fines a la problemática en estudio, se realiza mediante el uso del Paquete Estadístico SPSS, como aquel sistema diseñado especialmente para el análisis de

datos sociales. Por ello, en primera instancia, dicho programa permite visualizar la matriz de datos de la base de usuarios de la Encuesta Permanente de Hogares del periodo bajo análisis. Para la posterior codificación de las variables, que serán explicitadas en uno de los siguientes apartados, con el fin de generar cuadros y gráfico estadísticos para su posterior análisis de los resultados.

2. Población y muestra

La Encuesta Permanente de Hogares es una encuesta por muestreo. Por lo tanto, las características de la muestra que se tiene en cuenta, dependen de ciertas cuestiones metodológicas descritas en la Encuesta Permanente de Hogares.

La EPH se basa en una muestra probabilística, estratificada, en dos etapas de selección. La misma, está distribuida a lo largo del período respecto del cual se brinda información (el trimestre) y el relevamiento se desarrolla durante todo el año. Teniendo en cuenta, que las proyecciones de la población y las estimaciones de población residente en viviendas particulares de los aglomerados que cubre la EPH, han sido elaboradas ajustándolas a las proyecciones de población, nacional y provinciales, obtenidas a partir del Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010. Por lo tanto, las estimaciones de población de los aglomerados EPH se ajustan a las áreas correspondientes a los dominios que conforman la actual MMUVRA para dichos aglomerados, atendiendo a las revisiones de completitud espacial y verificación cartográfica. (INDEC,2020).

Entonces, las unidades de análisis son las mujeres y los hombres que se encuentran en la edad de consolidación laboral, traducido en el rango etario de los 30 hasta los 65 años, a fin de responder a los objetivos propios de la investigación.

Se selecciona el total de los 31 aglomerados a fin de responder a la problemática en estudio que releva la EPH. Si bien, al seleccionar dicha totalidad, se da cuenta de la heterogeneidad regional existente en Argentina; resulta pertinente reconocer que se pierde especificidad pero posibilita apoderarse de cierta generalidad con respecto a los resultados del análisis, para alcanzar los objetivos anteriormente nombrados.

Siendo así que la ponderación de los casos para el segundo cuatrimestre del año 2016, se considerará a partir del N° Total de la Muestra: 24.951. Por otro lado, el segundo cuatrimestre del año 2020, se analizará en torno al N° total de la Muestra:15.819.

3. Períodos bajo análisis

El período bajo análisis que se toma de la base de datos de individuos de la EPH, perteneciente al segundo trimestre del año 2016 y el segundo trimestre del año 2020. La misma se ha publicado como base de Microdatos bajo carácter trimestral. Esta selección, se encuentra influenciada por la disponibilidad de los datos. La misma, permite mantener la comparabilidad de datos entre los trimestres a analizar.

Por consiguiente, se considera que en el marco de la revisión integral de los programas existentes en el INDEC; a partir de enero de 2016, se evaluaron la definición y la cobertura geográfica de los 31 aglomerados incluidos en la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), así como las proyecciones de población utilizadas para su estimación. (INDEC,2020).

Uno de los años bajo análisis, tal como es el segundo trimestre del año 2020, se encontró atravesado por la coyuntura de la enfermedad de coronavirus (COVID -19). Por ello, se debe considerar que si bien el modo de relevamiento de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) ha sido históricamente presencial, debido a dicho contexto, el operativo de campo de la encuesta durante dicho año, se realizó en el contexto del decreto N° 297/2020, que estableció el aislamiento social, preventivo y obligatorio.

Por lo tanto, se tuvo que acordar ciertas consideraciones metodológicas, (...) “para mantener la comparabilidad con trimestres anteriores se optó por mantener los cuestionarios trabajados hasta el momento sin agregar ni modificar ninguna pregunta. Además, si bien cambió el modo de relevamiento por la encuesta telefónica, se mantuvo el esquema de rotación del diseño de la muestra, el cual se aplicó en el trabajo de campo. Por ello, los datos fueron presentados con la advertencia de que, no contaban con la calidad con la que habitualmente la EPH presenta sus resultados”. (INDEC, 2020).

4.a Esquema de clasificación social basado en la Heterogeneidad Estructural para el estudio de estructura de clases

En primera instancia, se debe considerar que al hablar de “esquema de clasificación social”, se circunscribe a aquellos esquemas clasificatorios basados en la ocupación como

aspecto central, como elemento de presentación de la estructura económica” (Carabaña,1997).

Dichos esquemas, nos permiten acercarnos a la representación de la estructura social, aunque nunca muestran de forma acabada la complejidad de relación entre roles y acciones. Asimismo, retomando a Crompton (1994) es relevante recordar que “los esquemas de clase son constructos sociales diseñados por sociólogos”. (Clemenceau, Fernández Melián, Rodríguez de la Fuente, 2016). No obstante, los esquemas clasificatorios permiten dar cuenta de las características laborales de las personas en tanto tipo de ocupación, autoridad, categoría, carácter y calificación.

La mayoría de los estudios comparativos internacionales de estratificación y movilidad social se basan en esquemas de clases concebidos para los países industrializados. Uno de estos esquemas, el esquema EGP, desarrollado por Erikson, Goldthorpe y Portocarero (1979), se ha convertido en un estándar para el estudio de estratificación y movilidad social. Aunque, ciertos autores como Marques Perales y Chávez Molina (2018) consideran que este esquema (EGP), puede no reflejar heterogeneidades en las relaciones laborales que se han agravado en los últimos años producto de la flexibilización, precarización y pauperización de los contratos (formales o tácitos), donde las ocupaciones asalariadas y autónomas están segmentadas en sectores de alta y baja productividad, con condiciones de trabajo y remuneraciones desiguales, como sucede en los países de la región latinoamericana.

En efecto, entonces, a fin de responder a los objetivos propios de la investigación, como estrategia analítica se utiliza el esquema de clases ocupacionales basado en la Heterogeneidad Estructural (CObHE) propuesto por Eduardo Chávez Molina. Como aquel esquema que posibilita clasificar las unidades de análisis en estudio (Clemenceau, Fernández Melián, Rodríguez de la Fuente, 2016).

El esquema de clases ocupacionales basado en la Heterogeneidad Estructural, se inscribe como aquel esquema de clases novedoso para el análisis de estratificación en América Latina. Considerando que dicho esquema posibilita ligar los procesos de desigualdad social con el carácter heterogéneo de la estructura económica.

4.b Aspectos teóricos del esquema CObHE

Entre los autores que han fundado la teoría sobre la Heterogeneidad Estructural en Latinoamérica, encontramos a Raúl Prebisch, Celso Furtado, Aníbal Pinto, Armando Córdova y Héctor Silva Michelena, Samir Amin y Osvaldo Sunkel. Dicha teoría surge en el contexto de la crisis de los '30 del siglo XX, en tanto comenzó a desarrollarse con fuerza hacia la mitad del siglo, con el acontecer de los procesos de industrialización que fueron generándose en América Latina. (Clemenceau; Fernández Melián; Rodríguez de la Fuente, 2016)

Asimismo, destacar que el enfoque de la teoría Heterogeneidad Estructural, permitió desarrollar un esquema particular para comprender los procesos de estructuración en las sociedades latinoamericanas. Ya que según los autores, la conceptualización de Heterogeneidad Estructural da lugar a cierta inquietud con respecto a los estudios en torno a estratificación y movilidad social a nivel mundial, acerca de la distinción entre trabajadores manuales y no-manuales, cuestionando a qué se debe dicha desigualdad/diferenciación.

Si bien existen diversos matices respecto de la conceptualización de la Heterogeneidad Estructural, el núcleo central que comparten es en torno al diagnóstico sobre el desempeño de las economías periféricas frente a la de los países centrales. Vinculando los problemas del subdesarrollo interno a factores externos de cada país. Los países periféricos son vistos como en clara desventaja respecto de los países centrales, producto de las enormes desigualdades en sus respectivas estructuras económicas. Mientras que, en los países centrales, las economías se encuentran altamente desarrolladas, industrializadas, tecnificadas y diversificadas productivamente. Lo que da lugar a una altísima productividad en el trabajo. Dando lugar, a economías más homogéneas estructuralmente.

En cambio, en los países periféricos las economías tienen un nivel de desarrollo menor, presentan obstáculos estructurales que dificultan la plena modernización. Teniendo en cuenta que tienen un nivel de tecnificación e industrialización menor, y un nivel de productividad menor respecto de los países centrales.

Dichas desigualdades, se traducen al interior de estos países en grandes desigualdades entre regiones, coexisten sectores económicos con alta productividad frente a sectores

con escasa o nula productividad, y con una insuficiente articulación entre ellas. Dando lugar a que la convivencia entre dichos sectores trae consecuencias, en tanto “los sectores de alta productividad al ser escasos no logran absorber el grueso de la población económicamente activa de estas economías, mientras que se ve volcada a los sectores de una economía aún no modernizados”. Por lo tanto, la estructura social se organiza y segmenta fuertemente en sectores modernos y no-modernos. (Clemenceau; Fernández Melián; Rodríguez de la Fuente, 2016)

Continuando con los mismos autores, quienes sostienen que la heterogeneidad puede dimensionarse en tres claves: la distribución del ingreso, la evolución de los estratos productivos (estratos modernos vs. creciente marginalidad) y la concentración espacial (grandes urbes y periferia interna).

Entonces, la heterogeneidad estructural repercute muy fuerte en la estructura social al estratificar: pequeños sectores tecnologizados, con alta productividad relativa y dinamizadores del conjunto de la economía frente a grandes sectores escasamente productivos, que utilizan grandes cantidades de mano de obra y formas de producción extensiva.

En este sentido, dicha situación da lugar a una estructura social heterogénea y una desigualdad de tipo estructural. Resultando que el origen de la desigualdad repercute en la calidad y productividad de los puestos de trabajo. La estructura de oportunidades obtiene dicho carácter desigual, dando como resultado clases ocupacionales que se relacionan con las ventajas derivadas del sector de actividad en el cual se insertan. A su vez, los estratos sociales y económicos adquieren una dinámica relacional produciendo relaciones de poder asimétricas, generando desigualdad social.

Entonces, la teoría de la HE posibilita el análisis en torno a las sociedades latinoamericanas en los estudios sobre estratificación. Por ello, Chávez Molina (2013) realiza una propuesta de estructuración social en base a la teoría de la Heterogeneidad Estructural.

4.c Aspectos metodológicos del esquema CObHE

Por lo tanto, para el análisis de los estudios sobre estratificación social en las sociedades latinoamericanas, a partir del desarrollo en el apartado anterior, sobre la teoría basada en la Heterogeneidad Estructural, aquí se tendrán en cuenta los aspectos metodológicos que reúne el uso del esquema de clases basado en Clases Ocupacionales basado en la Heterogeneidad Estructural.

En primer lugar, se debe considerar que la variable “ocupación” tiene un papel importante en los estudios de estratificación, ya que diversas corrientes teóricas han desarrollado que la desigualdad social tiene como origen la división social del trabajo (Sacco y Riveiro,2016). Teniendo en cuenta, que la ocupación se mide de manera distinta según diferentes clasificadores. (Chávez Molina, Bernasconi, Rodríguez de la Fuente, 2020).

Dicha variable, es la clave que permite dar cuenta de los componentes que se fijan en la estructura social y los componentes que se mueven en la misma, porque en ella se basan los esquemas de clasificación social (las clases sociales ocupacionales). Asimismo, Chávez Molina, Bernasconi, Rodríguez de la Fuente (2020) retoman a Emmanuelle Barozet (2007) quien precisa que “dicha variable es significativa, ya que el trabajo define roles sociales fundamentales de las personas y abre o cierra: el acceso al bienestar, al consumo y a una serie de bienes o cualidades escasos (autoridad, poder)”.

Además, se debe tener en cuenta diferentes aspectos que permitieron desarrollar esta perspectiva analítica. A partir de reconocer las variables que reflejan las condiciones de clase y que permitan dar cuenta de las condiciones de heterogeneidad (Chávez Molina,2013).

En este sentido, la construcción del esquema CObHE, se codifica a partir de la correspondencia del CNO (Clasificador Nacional de Ocupaciones) con la CIUO-08 (Clasificador Internacional Unificado de Ocupaciones), como el nexo que permite generar dicho esquema de clases ocupacionales (Chávez Molina - Bernasconi - Rodríguez de la Fuente, 2020).

Siguiendo a los autores, la Clasificación Nacional de Ocupaciones, desarrollado por el INDEC, se inscribe como un sistema clasificatorio de ocupaciones, destacado por su utilidad en poder jerarquizar las ocupaciones para luego poder medir clases sociales o

estratos socioeconómicos. Y, por otro lado, el Clasificador Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO), es elaborado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como un esquema que pretende ser universal, si bien la variable “ocupación” puede diferir entre los diversos países.

4.d Variables para construir el esquema Clases Ocupacionales basado en la Heterogeneidad Estructural

Entonces, las variables que se deberán tener en cuenta para construir el esquema serán: los grupos ocupacionales basados en el CIUO 08, la categoría ocupacional, el tamaño del establecimiento, la jerarquía ocupacional que se adquiere del tercer dígito del CNO y la rama del clasificador de actividades económicas sociodemográficas.

Considerando que los siguientes cuadros nos permite reconocer sobre qué variables se deberán tener en cuenta para la construcción del esquema de clase CObHE:

Grandes grupos CIUO-08
1. Directores y gerentes
2. Profesionales científicos e intelectuales
3. Técnicos y profesionales de nivel medio
4. Personal de apoyo administrativo
5. Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados
6. Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros
7. Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios
8. Operadores de instalaciones, máquinas y ensambladores
9. Ocupaciones elementales
10. Ocupaciones militares

Categoría ocupacional		
Patrones	Cuenta propia	Asalariados

Tamaño del establecimiento			
1. de 1 ocupados	2. de 2 a 5 ocupados	3. 6 a 10 ocupados	4. 11 y más ocupados

Jerarquía ocupacional 3° dígito del CON			
Directivo	Jefe	Cuenta propia	Asalariado

Rama CAES		
Primaria 1-9	Secundaria 10-40	Terciaria 45 y +

Fuente: Chávez Molina - Bernasconi - Rodríguez de la Fuente, 2020

Entonces, siguiendo la propuesta de Chávez Molina (2013), se debe considerar el agrupamiento de ocupaciones, que definen a los diversos grupos de acuerdo a la

calificación de las tareas y a la calificación de quienes ocupan esos puestos. A partir de considerar los siguientes atributos:

- Teniendo en cuenta el control del capital y los medios de producción, permitiendo diferenciar a propietarios y no propietarios, y por otro lado a quienes tiene el control y la gestión del capital en las unidades económicas.
- Por otro lado, el control de la fuerza de trabajo, que implica la magnitud del dominio del capital, permitiendo separar “patrones” de “empleados” y “cuenta propia”.
- El tercer aspecto hace referencia al control de las calificaciones altamente calificadas, donde predominan no solamente las características educativas, sino también las tareas de alta complejidad.
- Como el alcance de las regulaciones públicas en relación al vínculo capital y trabajo. Empleo en blanco en relación al empleo en negro, sin beneficios ni seguros.
- Por último, un aspecto central en el que se debe hacer hincapié es en que dicho esquema se construye a partir de la combinación de la variable categoría ocupacional con la variable tamaño del establecimiento como variable “proxy”. Como aquella variable, que permitiría disgregar entre estos sectores altamente productivos (modernos) frente a los escasos o nulumamente productivos (no-modernos).

Consiste, entonces, en alcanzar los procesos nodales de la configuración de una estructura social heterogénea con accesos diferenciales marcados por este tipo de desigualdad, el de la inserción productiva de los agentes (Clemenceau; Fernández Melián; Rodríguez de la Fuente, 2016).

Asimismo, se debe tener en cuenta la perspectiva que propone la CEPAL, en tanto considera que existen grandes diferencias entre las pymes y microempresas, frente a las medianas y grandes empresas. Es así que, las primeras son grandes demandantes de fuerza de trabajo, menos productivas y exportadoras que las segundas, que demandan menor fuerza de trabajo pero que tienen una alta productividad y son grandes exportadoras (CEPAL, 2010).

A su vez, se tendrá en cuenta el siguiente cuadro basado en el esquema CObHE , realizado a partir de la versión de Chávez Molina (2013), quien realiza la propuesta de estructuración social con base en la teoría de la HE y sus respectivas categorías:

Clases y categorías

Clase	Subtipos	Modo de remuneración
I. Empresarios y altos ejecutivos	Propietarios y socios gerentes de empresas grandes o medianas. Gerentes y administrativos de empresas grandes o medianas, Altos funcionarios del sector Público	Utilidades. Sueldos y bonificaciones relacionadas con las utilidades
II. Trabajadores de elites	Profesionales asalariados con formación universitaria en la administración pública y en las empresas privadas grandes y medianas	Sueldos relacionados con conocimientos escasos
III. Pequeña burguesía	Profesionales y técnicos independientes y microempresarios con personal supervisado directamente	Ganancias, beneficios, honorarios.
IV. Trabajadores no manuales Sector regulado y/o moderno	Técnicos asalariados con formación vocacional y empleados de oficina. Proletariado asalariado especializado y no especializado	Sueldo sujeto a regulaciones
V. Trabajadores manuales sector moderno y/o regulado	Técnicos, operarios, con contrato y salarios regulados, en establecimientos de más de 20 ocupados.	Sueldo sujeto a regulaciones
VI. Trabajadores no manuales Sector no regulado y/o no Moderno	Administrativos sin contrato, y/o en establecimientos de menos de 20 ocupados. Vendedores de tiendas, administrativos no calificados, ambulantes y familiares no remunerados	Salarios no regulados
VII. Trabajadores manuales Sector no regulado y/o no Moderno	Obreros asalariados sin contrato, vendedores ambulantes y familiares no remunerados	Salarios no regulados

Fuente:Chávez Molina (2013)

5. Las variables seleccionadas para el análisis

Al momento de estudiar la participación de las mujeres en torno al acceso a los puestos de decisión y liderazgo a partir del esquema de Clases Ocupacionales basado en la Heterogeneidad Estructural, durante el período bajo análisis, se tiene en claro que el proceso de selección y definición de las variables no establece un simple procedimiento técnico, sino que se inscribe como un momento de crucial de reflexión teórica.

Por ello, se debe considerar que las variables seleccionadas nos permiten aprehender esa porción de la realidad que queremos conocer. En este sentido, a través de ellas, construimos nuestro objeto de estudio, damos entidad a nuestras unidades de análisis. Así como nos permiten organizar y manipular el material recolectado y así dar respuesta a

nuestros interrogantes. Por ello, su elección y construcción constituye una de las etapas decisivas de la investigación (Bazzano-Montera, 2016).

Entonces, a fin de responder a los objetivos de investigación mencionados en el primer capítulo, la selección de las variables queda delimitada en torno a poder dar cuenta de la composición de clase y los resultados de clase según el esquema analítico de clase CObHE, en relación a ciertas variables sociodemográficas seleccionadas de la Encuesta Permanente de Hogares.

Se dividirá, entonces, según la Composición de clase a partir del esquema de CObHE en relación a ciertas variables sociodemográficas seleccionadas a partir del registro de la EPH, tal como: sexo, edad, nivel educativo alcanzado y región. Por otro lado, se tendrá en consideración los Resultados de Clase según el esquema de Clase CObHe según sexo y monto de ingreso total individual- resulta de la base de datos de individuos de la EPH.

5. a Composición de clase CObHE según sexo

En primera instancia, se partirá de analizar la composición de clase CObHE según la variable sexo, a fin de dilucidar comparativamente las segregaciones verticales por razón de género en los períodos bajo análisis.

Por esto, se debe recalcar que ante la forma de registro presente en las bases de datos a utilizar, se toma sexo como el indicador observable, a partir de las categorías: varón y mujer. Especificando que dichas categorías biológicas se analizan en términos de vínculo relacional (y en este caso particular, de las relaciones de género). Teniendo en cuenta, que la transversalización de la perspectiva de género en el análisis que se propone, posibilita el conocimiento de los determinantes sociales de las desigualdades a discernir, a partir de dar cuenta del dinamismo de las relaciones entre mujeres y varones a partir del esquema analítico empleado.

5.b Composición según clase CObHE según sexo por región

Se busca analizar si existen diferencias regionales en torno a la segregación vertical, a partir del análisis de la composición de sexo por región según clase CObHE, teniendo en cuenta el total de los 31 aglomerados urbanos. Si bien, se reconoce la existencia de heterogeneidades regionales, situación que genera perder especificidad pero incide en

ganar generalidad. Las regiones quedaran delimitadas como las siguientes categorías de análisis:

- Región Gran Buenos Aires: Ciudad Autónoma de Buenos Aires y partidos del Gran Buenos Aires.
- Región Cuyo: Gran Mendoza, Gran San Juan, Gran San Luis.
- Región Noreste (NEA): Corrientes, Formosa, Gran Resistencia, Posadas.
- Región Noroeste (NOA): Gran Catamarca, Gran Tucumán-Tafí Viejo, Jujuy-Palpalá, La Rioja, Salta, Santiago del Estero-La Banda
- Región Pampeana: Bahía Blanca-Cerri, Concordia, Gran Córdoba, Gran La Plata, Gran Rosario, Gran Paraná, Gran Santa Fe, Mar del Plata, Río Cuarto, San Nicolás-Villa Constitución, Santa Rosa-Toay.
- Región Patagonia: Comodoro Rivadavia-Rada Tilly, Neuquén-Plottier, Trelew, Río Gallegos, Ushuaia-Río Grande, Viedma-Carmen de Patagones

5.c Composición de clase CObHE según sexo y según edad generacional

A fin de alcanzar los objetivos de la investigación, se parte de analizar la composición de clase CObHE según sexo y edad. Se tiene en cuenta que la edad que interesa aquí a investigar, se selecciona, ya que se considera que la misma permite observar aquella población que se encuentra con una mayor asistencia educativa y podría estimarse un proceso de consolidación laboral, traducido en el ciclo de la vida desde los 30 años hasta los 65 años. Pudiendo analizarse aquí, si existen diferencias generacionales haciendo hincapié en las segregaciones verticales por razón de género en los periodos bajo análisis, estableciendo dos grupos etarios: de 30 a 47 años, y por otro lado de 48 a 65 años.

5.d Composición de clase CObHE según Sexo y según nivel educativo alcanzado

Considerando que la educación tiene impacto sobre los salarios y los puestos de trabajo a los que las mujeres pueden aspirar; sobre la actitud de las mujeres frente al trabajo, la carrera y la familia; y sobre las normas sociales que determinan los roles de las mujeres tanto dentro como fuera del hogar. (Marchionni y Gasparini, 2015).

Por entonces, la adquisición progresiva en niveles educativos tiende a modificar la estructura y dinámica del grupo familiar y del rol doméstico, es una realidad que cualquiera sea el status ocupacional de las mujeres, la situación familiar –entendida en

términos de ausencia/presencia de un compañero e hijos- también determina sus posibilidades de desempeñar un rol laboral. (Jasín, 2018)

A su vez, resulta enriquecedor para el análisis la composición de clase CObHe según la variable sexo y según la variable Nivel Educativo:

- Primario incompleto (incluye educación especial)
- Primario completo
- Secundario incompleto
- Secundario completo
- Superior universitario incompleto
- Superior universitario completo
- Sin instrucción
- Ns/ Nr

Se recodificará en las siguientes categorías:

- Nivel básico: incluye hasta el secundario incompleto
- Nivel intermedio: de secundaria completa a universitario incompleto
- Nivel superior: universitario /terciario completo y más

5.e Resultados de clase CObHE según sexo y según Monto de Ingreso Total Individual

Los resultados de la clase CObHE según sexo y según ingresos, nos permite dar cuenta si existe la segregación horizontal en el esquema de estratificación, así como dilucidar si existe discriminación salarial entre hombres y mujeres en el mercado laboral en Argentina a partir de la comparación entre los segundos trimestres en el periodo a analizar, 2016-2020.

Incorporando que la relación entre ingresos y clases sociales, según Chávez Molina y De la Fuente, no pueden comprenderse a los ingresos como una consecuencia de una mera desigualdad; sino que más bien, debe ser entendido como resultado de un proceso que se origina en la distribución y redistribución desigual de condiciones y oportunidades de clase (Chávez Molina y De la Fuente, 2021:12).

Por ello, para alcanzar los resultados de clase se partirá de la relación entre el esquema de clase CObHE y las variables seleccionadas: sexo y monto del ingreso total individual (sumatorio de ingresos laborales y no laborales), relevadas por la Encuesta Permanente de Hogares en los trimestres bajo análisis.

Es así que, para poder realizar la comparación, se debe homogeneizar la media de ingresos entre los segundos trimestres del año 2016 y 2020, a partir de la utilización del indicador económico Paridad de Poder Adquisitivo (PPA) también conocida como PPC (Poder de compra) o PPP por sus siglas en inglés. Se considera, que dicho indicador permite homogenizar los ingresos a partir de considerar al dólar estadounidense como moneda de referencia nacional (Kozlowski, 2015).

Capítulo 3:

Características del mercado de trabajo

Resulta significativo, tener en consideración las principales características que reúne el mercado de trabajo en Argentina a lo largo de los últimos años, con el fin de poder contribuir a la visibilización sobre cómo impactan los cambios macroeconómicos y sociales en las relaciones de género y en las estructuras de clases.

Es así que, en gran parte, el mundo de trabajo ha sufrido transformaciones devenidas por los procesos de globalización y de reestructuración productiva; generando nuevas formas de percibir el trabajo. En este sentido, se considera que dichos cambios han propiciado una serie de tendencias generadas por un desgaste gradual y sistemático de las coordenadas sociales que daban cuenta del funcionamiento del mercado laboral a mediados del s. XX.

De esta manera, se evidenció que luego de la crisis del modelo fordista como modo de producción capitalista, se procedió mundialmente a un conjunto de reformas neoliberales y de diversos procesos de racionalización de las empresas, que devino en procesos de reorganización productiva a fin de aumentar los niveles de eficiencia y productividad.

Aunque, según López (2006), dichas reformas propiciaron transformaciones en el mercado laboral argentino que encuentra sus orígenes hacia finales de la década del setenta. Sin embargo, en los comienzos de los años noventa sus dimensiones comienzan a ser más preocupantes. Teniendo en cuenta, que en dicha década, se implementó una medida significativa, que impulsó la consolidación de las reformas neoliberales, como fue la intervención a partir del ajuste estructural aplicado en el año 1991 en el “Consenso de Washington”.

En consecuencia, dichas intervenciones se caracterizaron por generar una creciente apertura internacional de la economía y la sustitución del Estado como asignador de recursos: reducción del sector público, privatización de empresas estatales y por lo tanto, restricción de los derechos colectivos.

Por lo tanto, dicha situación, devino en transformaciones en la organización del trabajo y en las reformas laborales que dieron lugar a la flexibilización y precarización laboral. En

este sentido, dichos procesos originaron una reconfiguración económica y sobre el uso de la fuerza de trabajo, propiciando que el sector servicios obtuviera mayor relevancia respecto del sector industrial. Es así que, dicho contexto promovió que se originaran nuevos empleos, aunque se generaron altos índices de desocupación y de subocupación, ocasionado por un profundo proceso de desindustrialización. (Muniz Terra, 2016). Entonces, dicha situación ha dado lugar a un panorama que ha modificado las condiciones de vida de la población, generando transformaciones en la estructura social argentina.

1.La participación de las mujeres en el mercado de trabajo

En este marco, se debe reconocer que tal situación, anteriormente nombrada, ha generado cambios en la oferta laboral femenina. Por ello, según Marchionni y Gasparini (2015), resulta adecuado reflexionar sobre cómo tales transformaciones en el mercado de trabajo han afectado a la participación de las mujeres en el mercado laboral, a lo largo de los últimos años.

Sin embargo, según Cutuli (2014), ya se había comenzado a identificar una mayor participación de las mujeres casadas y con hijos en el mercado laboral, durante el impacto de las transformaciones en la esfera mercantil en las décadas del '70 y '80. Aunque, sin renunciar al papel de madre y esposa que les había sido “nombrado”, las mujeres comenzaron a hacerse más visibles en el mundo del trabajo remunerado (Wainerman,2007).

Asimismo, resulta pertinente considerar los estudios que retoman Cutuli y Pérez (2011), de las autoras tales como Elizabeth Jelin y María del Carmen Feijóo (1980), en torno al desarrollo de uno de los primeros análisis en vincular las trayectorias laborales a los ciclos vitales femeninos reconociendo que : el matrimonio, el nacimiento y crianza de los hijos y las hijas, constituían momentos de quiebre en la vida laboral, al menos hasta la década del '80, fenómeno que no se comprobaba en los trabajadores varones.

Luego, según Muñoz Terra (2016), el importante proceso de desindustrialización ocurrido durante la década del '90, trajo la puesta en práctica de una serie de políticas de reestructuración por parte de las grandes empresas, tal como la incorporación de estrategias organizacionales disímiles y la implementación de nuevas lógicas productivas tales como la externalización, terciarización y subcontratación.

Es así que, dichas estrategias, generaron en los noventa, la pérdida de empleo y las barreras para acceder a empleos de calidad fueron avaladas por las sucesivas reformas laborales que intensificaron la rotación de la fuerza de trabajo y restringieron la negociación salarial. Estas reformas dieron el puntapié a una creciente inseguridad y deterioro de los ingresos. El alto desempleo, la inestabilidad y la pérdida de ingresos debilitaron las capacidades individuales y colectivas para acceder a una participación plena en distintas esferas de la vida económica y social (Cortés,2013).

Por lo que se demostró una fuerte presencia de las mujeres en el mercado laboral, aunque, teniendo en cuenta que dicho incremento se asoció como una estrategia de supervivencia, frente al aumento de desempleo y /o deterioro de los salarios reales del “jefe varón”, propio la incorporación de más miembros del hogar en el mercado laboral (Cerutti,2000; Castillo. Esquivel, Rojo, Tumini y Yoguel,2008). En este sentido, dicho crecimiento no logró modificar la tradicional inserción desventajosa de las mujeres en el mercado de trabajo, ya que se encontró representada por altos índices de precariedad, informalidad e ingresos laborales menores que los varones (Faur, 2004).

Asimismo, uno de los cambios más relevantes en el mercado de trabajo durante la década del 90, se vincula en relación al avance del sector servicios por sobre los otros sectores de actividad y sobrerrepresentación de las mujeres de acuerdo a patrones de segregación femenina. Por ello, es posible observar que las ramas que generaron empleo en dicha década, se redujeron al comercio (21,1 %), al empleo doméstico en hogares privados (17,9 %), a la enseñanza (16,1 %) y a los servicios sociales y de salud (16%). Aunque, en dichos años, se observó la incorporación de mujeres de clase media con mayores niveles de educación a actividades como la administración, las finanzas y los seguros. (Actis Di Pasquale y Lanari, 2008).

Por lo tanto, durante los años anteriormente mencionados, se generó una profundización de inserción ocupacional diferencial entre mujeres y varones (Actis Di Pasquale y Savino, 2019). Asimismo, se menciona, un estudio en el que se analizó el déficit de Trabajo Decente desde el enfoque de género, que describe que en Argentina durante el periodo de precariedad de esos años, se encuentra que los cambios acontecidos en el mercado trabajo afectaron en mayor nivel a las mujeres, por más que las mismas se encontraban en rémoras históricas en relación al acceso a capacitación formal y en las posibilidades de

encontrarse en ámbito de participación, que tradicionalmente estaban acotados a la presencia de varones (Actis Di Pasquale y Lanari, 2008).

No obstante, en dicho contexto, el aumento de la participación de las mujeres casadas en el mercado de trabajo dio lugar a la necesidad de buscar nuevas formas de conciliar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico (Cutuli- Pérez ,2011).

Por consiguiente, existe un relativo consenso respecto a que, luego de la crisis del 2001-2002, las políticas económicas y laborales implementadas en la Argentina durante la primera década del s. XXI, marcan un cambio respecto a la orientación aperturista de los años noventa.

Continuando con los siguientes periodos de 2003- 2011, en ciertos estudios sobre comportamiento del mercado de trabajo durante el periodo postconvertibilidad, se ha enfatizado en el rol de los cambios en la regulación del mercado de trabajo, particularmente en torno al impacto de la re-regulación de las relaciones laborales y de la negociación colectiva sobre la regularidad y aumentos en el empleo así como sobre aumentos en los ingresos (Muñiz Terra,2016).

Siguiendo un estudio oficial sobre la situación laboral de las mujeres, Contartese y Maceira (2005) constatan que en el 2005 la tasa de actividad (TA) estimada por la EPH fue del 55,7 % para las mujeres comprendidas en la edad de trabajar, relación que alcanzó el 67,3 % entre las que tenían mayor educación y el 44,7 % entre las que adquirirían menor nivel educativo, 3,6 pp. Menos que el 2003, situación influenciada por la reactivación económica que trajo aparejada una mayor inserción en el mercado laboral de los jefes varones .

Asimismo, siguiendo con los autores, a pesar de los contratiempos impuestos por los años 2008-2009, la política económica apuntaló a un escenario laboral de ocupación elevada y creciente equiparación salarial. Asimismo, a pesar de los mayores niveles de educación y de intervención en la vida ciudadana, la estructura de ocupación continúa privilegiando a los varones. Aunque, se evidenció efecto, perduran los obstáculos que a la calidad del trabajo impuesto por el régimen de precarización de los años noventa. Además, se considera que pese a las transformaciones que promovió el nuevo patrón de crecimiento, los beneficios que conllevan a la generación de nuevos puestos de trabajo, alcanzan más a los varones que a las mujeres; debido a que las ramas de actividad que emergen la

creación de vacantes, son típicamente masculinas, como lo es la industria (Lanari y Di Pasquale, 2008).

Igualmente persistieron diferencias en la distribución de las categorías de empleo según estratos de ingreso y género, continuando la concentración del trabajo en el servicio doméstico y el empleo no registrado de mujeres del segmento de bajos ingresos, y en el trabajo por cuenta propia y el empleo no registrado entre varones del mismo segmento de ingresos. Las mujeres y varones de hogares de altos ingresos se concentraban en el sector público y en el empleo registrado en el sector privado (Cortés, 2013).

Sin embargo, según Muñiz Terra (2016), en las últimas décadas, el aumento de la participación femenina se articuló, además con un mayor acceso de las mujeres a mejores niveles educativos, derivando en la adquisición de credenciales formativas cada vez más altas. Por ello, las dimensiones educativas y laborales, han sido la base de la fuerte expansión de la participación femenina en el mercado de trabajo; proceso que fue propiciado por la lucha femenina desplegada para alcanzar la inserción ocupacional equitativa en el mundo del trabajo, en el que la desigualdad de género se encontraba y se encuentra presente.

De esta forma, se realiza hasta aquí, una breve caracterización que posibilita comprender los procesos de cambio que se han generado en el mercado de trabajo en Argentina, a lo largo de las últimas décadas. Entendiendo que los mismos, colaboran a comprender y profundizar la participación de las mujeres en la estructura socio-ocupacional durante el periodo 2016-2020.

Se considera que las transformaciones socioeconómicas durante tal periodo, se deben a que se encontraron diversas distinciones gubernamentales, durante las últimas décadas. En este sentido, las mismas se caracterizan por ser gestiones de gobierno de políticas contrapuestas, así como se reconoce que han transformado las condiciones de vida de determinados segmentos poblacionales (Chávez Molina y De la Fuente, 2021).

Según dichos autores, los cambios que se observaron desde 2016 en adelante, durante el periodo de restauración neoliberal (2016-2019), se vislumbraron a través de ajustes en relación a las tarifas de servicios públicos, despidos y retrocesos salariales que no se encontraron acompañados con el ritmo de inflación del país, como la devaluación monetaria, entre otros. Los mismos, consideran que dicha situación tuvo efectos

inmediatos que dieron lugar a procesos de precarización en aquellos trabajadores/as asalariados/as. Situación, que generó un aumento de inestabilidad macroeconómica, que continuó agravándose durante la pandemia. Entendiendo, que dicha situación contrajo profundo desafíos en la nueva gestión de gobierno.

Acceso a puestos de decisión y liderazgo de las mujeres en el mercado laboral en Argentina

Se desarrolla una breve caracterización sociohistórica en torno al acceso a puestos de decisión y liderazgo de las mujeres en la estructura laboral en Argentina a lo largo de los últimos años.

Los análisis que se han encargado en destacar la discriminación laboral hacia las mujeres, desarrollaron que las evidencias fueron demostrando que con igual educación o experiencia laboral las mujeres son víctimas de discriminación laboral y alcanzan a ocupar puestos inferiores respecto de los hombres.

Precisamente Sautú (1979) comenzó a desarrollar que en Argentina, tanto en 1970 como en 1980, las mujeres de niveles más altos de educación desempeñaban ocupaciones de status inferior a la de los varones. Siendo así que las mujeres con educación universitaria o superior, tenían menos posibilidades que los varones de acceder a las posiciones más jerarquizadas en las altas autoridades políticas, altos puestos ejecutivos. Siendo que las de niveles medios de educación el logro ocupacional era más parejo entre ambos sexos.

En el ámbito público, según el Observatorio de Políticas de Género (2021), la sanción de la Ley de 24.012 de Cupo Femenino en la Argentina, se encuentra vigente desde hace treinta años atrás. El principal objetivo de la ley, es garantizar la equidad de derechos, ampliar los lugares de discusión política y promover la participación efectiva de las mujeres en el ámbito parlamentario nacional. La misma, posibilitó que las mujeres lograran ocupar el 30% de los cargos electivos.

Asimismo, al considerar que las mujeres han ido ganando paulatinamente espacios de poder en la Argentina. La temprana sanción de dicha ley, impuso a los partidos políticos un mínimo de 30% de mujeres en sus listas; la misma ha generado que las legisladoras pasaran de ser menos de un 5% en 1983 a casi un 40% en el Congreso Nacional en la actualidad. Sin embargo, el mayor número de mujeres en puestos legislativos o en el

Poder Ejecutivo Nacional, no significa en sí mismo un compromiso por la igualdad entre mujeres y varones (ELA, 2020).

No obstante, según dicho Observatorio, en el año 2020, se ha observado que a mayor cargo jerárquico, la reducción total de mujeres es del 22 %. Describiendo que el acceso a los altos cargos en el Estado Nacional continúa siendo masculinizados, ya que pocas mujeres han sido asignadas para tales roles. Dicho acceso se considera en torno a los altos cargos en los directorios de Autoridades Superiores, en las Empresas Nacionales como Rectores en las Universidades Nacionales; en el cual los varones representan el 81%, mientras que las mujeres solamente el 19% sobre el total de dichas instituciones públicas.

A su vez, Natalia Gherardi (2021), basándose en una investigación de ELA (2020), afirmó que “pese a la existencia de leyes de cupo y de paridad de género, a lo largo de los últimos 10 últimos años, hubo pocos cambios en la representación de las mujeres en instancias de decisión.”.

Por otro lado, en el ámbito sindical, también se introdujo la Ley N° 25.674, conocida como la “Ley de Cupo Sindical Femenino”, como una medida que contribuiría a reducir las desigualdades en Argentina. Dicha ley, busca garantizar la presencia de mujeres en cargos electivos, como mínimo del 30%, y la participación en las mesas de las comisiones negociadoras. Pero, actualmente, son pocas mujeres que están a cargo de las principales responsabilidades del sindicato, aún incluso en actividades feminizadas. (ELA,2020). Por otra parte, desarrollan que en el ámbito civil continúa siendo el espacio en el cual las mujeres acceden a los puestos más altos de decisión.

Entonces, a partir de lo expresado en este capítulo, puede decirse que en la Argentina los efectos de las tendencias demográficas, económicas y de patrones de género inciden sobre la participación laboral y en la estructura del empleo e ingresos de las mujeres. Por ello, los diversos estudios en torno a la situación de las mujeres en el mercado laboral a lo largo de los últimos años en Argentina expresados hasta aquí, permite ampliar el horizonte con el fin de enriquecer la interpretación de los resultados en el próximo capítulo.

CAPÍTULO 4: Análisis y Resultados

En el presente capítulo, se desarrolla el análisis de los resultados a partir de observar los cuadros y gráficos estadísticos expuestos, con el fin de alcanzar los objetivos propuestos.

1.1 Composición de clase CObHE según sexo

En primera instancia, se partirá de contrastar los períodos bajo análisis en base a la composición de clase CObHE según la variable sexo, a fin de dilucidar en términos comparativos si existen segregaciones verticales por razón de género en la estructura socio-ocupacional.

Para caracterizar el acceso a puestos de decisión y liderazgo en la estructura socio-ocupacional, se debe tener en cuenta, según el esquema CObHE, a aquellas mujeres y aquellos varones que pertenezcan a la Clase I, ya que la misma abarca la participación de: aquellos/as propietarios/as y directivos/as, gerentes/as y funcionarios/as de dirección en establecimientos de más de 10 personas. Así como, se considera a la Clase II, ya que comprende en la estructura socio-ocupacional a: los/as propietarios/as y directivos/as, gerentes y funcionarios/as de dirección, en establecimientos que emplean menos de 10 personas.

Por lo tanto, se considera, por un lado, la observación del (**Cuadro 1**), según la composición al interior de cada clase CObHE desagregado por sexo en los periodos bajo análisis. En el cual, se vislumbra que si existen diferencias sustanciales en torno a la segregación vertical según las relaciones de género en el mercado de trabajo en Argentina durante ambos segundos trimestres 2016-2020. Asimismo, se tiene en cuenta el (**Gráfico 1**), en el cual se evidencia las brechas de participación durante el periodo bajo análisis, en relación a los resultados del cuadro anteriormente mencionado.

Es así que, al comparar ambos trimestres de acuerdo a los resultados observados de la Clase I y la Clase II, se puede afirmar que continúa persistiendo el “techo de cristal”, ya que se evidencia una mayor participación de los varones respecto de las mujeres en torno al acceso a puestos de decisión y liderazgo en la estructura socio-ocupacional.

Aunque, se puede deducir que desde el segundo trimestre del 2016 en comparación al segundo trimestre del año 2020, la brecha de participación en torno a dicho acceso según

las relaciones de género, se redujo en la Clase I a la mitad, pasando de una brecha del 26% del segundo trimestre del año 2016 respecto de la brecha del 13% en el segundo trimestre del año 2020. Mientras que en la Clase II, si bien la brecha de participación es mayor respecto de la Clase I, decayó un 9 %; mientras que en el año 2016, la brecha alcanzaba el 49%, en el año 2020 la brecha abarcó el 40 %.

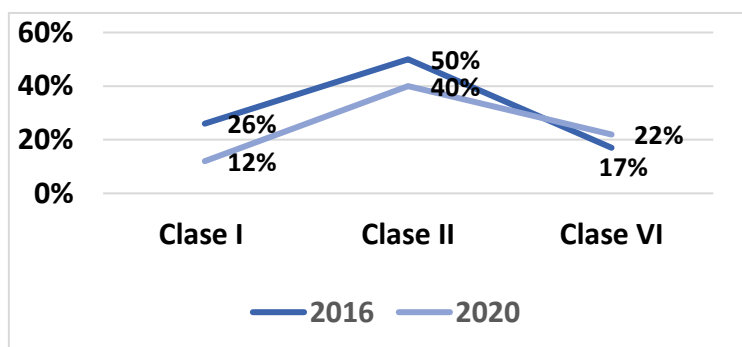
Por otro lado, al observar y comparar los resultados en la Clase VI- que reúne a aquellos/as trabajadores de servicios de menos de 5 empleados-, se observa que se encuentra sobrerrepresentada por mujeres. Por lo tanto, se corrobora que continúa persistiendo el “piso pegajoso”. Debido a que la brecha de participación es del 17 % a favor de las mujeres en el segundo trimestre del 2016, mientras que dicha brecha se acentúa en el segundo trimestre 2020, alcanzado un 22% de diferencia respecto de los varones.

Cuadro 1. Población entre 30 y 65 años. Según clase CObHE y según Sexo. Total Aglomerados. Segundo trimestre 2016 y 2020

CObHE	2t 2016		2t 2020	
	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones
Clase I	37,20%	62,80%	43,50%	56,50%
Clase II	25,40%	74,60%	30%	70%
Clase III	48,30%	51,70%	47,70%	52,30%
Clase IV	55%	45%	56,10%	43,90%
Clase V	20,40%	79,60%	20,70%	79,30%
Clase VI	58,60%	41,40%	60,50%	39,50%
Clase VII	53,60%	46,40%	54,10%	45,90%
Clase VIII	36,50%	63,50%	40,30%	59,70%
Total	44,60%	55,40%	46,20%	53,80%

Elaboración propia. Fuente de datos INDEC (2016 y 2020), Encuesta Permanente de Hogares

Gráfico 1. Brecha de participación según composición de clase CObHE- I, II, VI- según sexo. Total de aglomerados. Segundo trimestre 2016-2020.



Elaboración propia. Fuente de datos INDEC (2016-2020). Encuesta Permanente de Hogares

1.2 Composición regional según Clase CObHE -I y II- según sexo

A continuación, se presentan los cuadros que permitirán observar en términos comparativos, si existen cambios en torno a la composición de las regiones según clase CObHe y según sexo en los periodos bajo análisis. Con el objetivo de indagar si existe segregación vertical en las diferentes regiones mediado por las relaciones de género, en el segundo trimestre del año 2016 y segundo trimestre del año 2020; por lo que se delimitará a la observación del esquema de clase CObHE en torno a la Clase I y la Clase II.

Al comparar los resultados de los segundos trimestres 2016 y 2020, se observa en la Clase I, que Gran Buenos Aires es la región que mayor diferencia porcentual presenta en torno a participación a favor de los varones respecto de las mujeres. Ya que en el segundo trimestre del 2016, se observa una diferencia porcentual del 33,2 % de participación a favor de los varones respecto de las mujeres. Diferencia que se incrementa en el segundo trimestre del 2020, debido a que se observa una brecha de participación del 46,6 % a favor de los varones respecto de las mujeres. Podemos decir, entonces, que en dicha clase la brecha de participación en la región del Gran Buenos Aires, aumentó un 23,4 % a favor de los varones respecto de las mujeres en el segundo trimestre 2020 en comparación al segundo trimestre del 2016.

En cambio, en la misma clase, se observa que la región de Cuyo se muestra una mayor participación de las mujeres respecto de los varones. Ilustrando que el segundo trimestre del 2016, se evidencia una diferencia porcentual del 31,8 % a favor de las mujeres respecto de los varones. Asimismo, en el segundo trimestre del 2020, se observa una mayor participación de las mujeres, con una diferencia del 30,8 %.

Por otro lado, al prestar atención a la composición de las regiones al interior de la Clase II, se evidencia una diferencia porcentual similar a favor de los varones respecto de las mujeres en la mayoría de las regiones. Aunque, Gran Buenos Aires es la región que se observa mayor participación de varones respecto de las mujeres. Se considera, entonces, que en el segundo trimestre del 2016, se evidencia una diferencia de participación del 57 % a favor de los varones en proporción a la participación de las mujeres. En cambio, en el segundo trimestre del 2020, dicha participación se reduce levemente al 45,4 % a favor

de los varones. Considerando, que la brecha se reduce 11,6 puntos porcentuales en dicha región en el 2020, en comparación al 2016.

Por lo tanto, se distingue que en la composición de la mayoría de las regiones en el interior de la Clase I y la Clase II, se concentra una mayor participación de los varones respecto de las mujeres en ambos periodos, aunque en el 2020, ciertas diferencias comienzan a disminuir. Sin embargo, se evidencia que aún persiste mayoritariamente la inequidad regional en torno al acceso a puestos de decisión a favor de los varones respecto de las mujeres, en las Clases I y II respecto de la estructura socio-ocupacional en Argentina.

Cuadro 2. Población entre 30 y 65 años. Según región según CObHE y según sexo. Total de Aglomerados. Segundo trimestre 2016.

Región/CObHE	Clase I		Clase II	
	Mujer	Varón	Mujer	Varón
GBA	33,40%	66,60%	21,50%	79%
NOA	38,10%	61,90%	33,50%	66,50%
NEA	49%	51%	25,10%	74,90%
Cuyo	65,90%	34,10%	24,50%	75,50%
Pampeana	56,60%	43,40%	29,50%	70,50%
Patagonia	56,60%	43,40%	21,20%	78,80%
Total	37,20%	62,80%	25,40%	74,60%

Elaboración propia. Fuente de datos INDEC (2016), Encuesta Permanente de Hogares.

Cuadro 3. Población entre 30 y 65 años. Según región según CObHE y según sexo. Total de Aglomerados. Segundo trimestre 2020

Región/CObHE	Clase I		Clase II	
	Mujer	Varón	Mujer	Varón
GBA	26,70%	73,30%	27,00%	73%
NOA	47,80%	52,20%	23,10%	76,90%
NEA	57%	43%	32,30%	67,70%
Cuyo	65,40%	34,60%	26,50%	73,50%
Pampeana	39,40%	60,50%	35,90%	64,10%
Patagonia	34,40%	65,60%	36,00%	64,00%
Total	43,50%	56,50%	30,00%	70,00%

Elaboración propia. Fuente de datos INDEC (2020), Encuesta Permanente de Hogares.

1.3 Composición de clase CObHE según sexo y según edad por rangos etario

Aquí se pretende analizar la composición de clase CObHE según sexo y según edad por rangos etarios. En el cual, se establece dos grupos etarios: de 30 a 47 años y de 48 a 65 años. Con el fin de demostrar, si existen cambios respecto de las diferencias generacionales, en torno al acceso a puestos jerárquicos de acuerdo a las relaciones de género en la estructura socio-ocupacional, durante el periodo bajo análisis.

Por lo tanto, al comparar y analizar los resultados en los (**Cuadros 4 y 5**), en relación a los segundos trimestres del año 2016 y 2020; se ilustra que en ambos años existen diferencias generacionales en torno a dicho acceso.

En primer lugar, en la Clase I, se observa una participación levemente mayor en las mujeres de 30 a 47 años respecto de las mujeres de 48 a 65 años en ambos trimestres. Sin embargo, la brecha de participación aumenta a 15 puntos porcentuales a favor de las mujeres de 30 a 47 años en el segundo trimestre del año 2020. Mientras que en la Clase II, se evidencia una mayor presencia de mujeres de 48 a 65 años, en ambos trimestres.

En cambio, en relación a la participación de los varones en torno al acceso a puestos de decisión y liderazgo según rangos etarios es diferente respecto de las mujeres en la Clase I y II. Debido a que en el segundo trimestre del año 2016, tanto en la Clase I como en la Clase II, se observa mayor participación de los varones de 48 años a 65 años. Mientras que el segundo trimestre 2020, dicha situación se modifica. Se observa en la Clase I una mayor participación de los varones de 48 a 65 años, mientras que en la Clase II, se observa una mayor participación de los varones de 30 a 47 años.

Cuadro 4. Población entre 30 y 65 años. Según CObHE según sexo y edad por rangos etarios. Total de Aglomerados. Segundo trimestre 2016.

CObHe/sexo	Mujer		Varón	
	30 a 47 años	48 a 65 años	30 a 47 años	48 a 65 años
Clase I	51,50%	48,50%	43,70%	56,70%
Clase II	48,40%	51,60%	43,10%	56,90%
Clase III	64,00%	36,00%	54,70%	45,30%
Clase IV	62,50%	37,50%	63,70%	36,30%
Clase V	67,70%	32,30%	62,90%	37,10%
Clase VI	67%	33,30%	64%	36,00%
Clase VII	67%	41,10%	63%	37,10%
Clase VIII	59%	40,90%	46,40%	53,60%
Total	62,10%	37,90%	58,70%	41,30%

Elaboración propia. Fuente de datos INDEC (2016), Encuesta Permanente de Hogares.

Cuadro 5. Población entre 30 y 65 años. Según CObHE según sexo y edad por rangos generacionales. Total de Aglomerados. Segundo trimestre 2020.

CObHe/sexo	Mujer		Varón	
	30 a 47 años	48 a 65 años	30 a 47 años	48 a 65 años
Clase I	59,00%	41,00%	45,40%	54,60%
Clase II	47,20%	52,80%	53,80%	46,20%
Clase III	64,20%	35,80%	59,50%	40,50%
Clase IV	61,30%	38,70%	60,00%	40,00%
Clase V	63,70%	36,30%	67,70%	32,30%
Clase VI	68%	32,2%	71%	29,50%
Clase VII	52%	47,90%	68%	35,30%
Clase VIII	61%	39,50%	55,20%	44,80%
Total	51,80%	48,20%	57,80%	42,20%

Elaboración propia. Fuente de datos INDEC (2020), Encuesta Permanente de Hogares

1.4 Composición de clase CObHE según Sexo y Nivel Educativo alcanzado

Al observar los (Cuadros 6 y 7) en ambos trimestres, se busca describir la composición de clase CObHE según sexo y según nivel educativo alcanzado, a partir de dilucidar si existe relación entre el acceso a cargos jerárquicos mediado por las relaciones de género según el nivel educativo alcanzado.

Para ello, se observa que en la Clase I, tanto los varones como las mujeres, el mayor porcentaje de nivel educativo alcanzado se encuentra en el Nivel Superior. Aunque, en

dicho nivel, las mujeres ocupan un porcentaje más elevado siendo del 80,8 % en el segundo cuatrimestre del 2016, situación que aumenta 2,3 puntos porcentuales, obteniendo un 83,1 % en el segundo cuatrimestre del 2020. Mientras que los varones en el segundo trimestre del 2016 en el Nivel Superior representan el 66,5 %, situación que desciende 3 puntos porcentuales en el segundo trimestre del 2020, alcanzando el 63,5%.

En cambio, en la Clase II, al comparar ambos trimestres, se observa que las mujeres continúan reuniendo un mayor porcentaje en el Nivel Superior, en el segundo trimestre del 2016 se evidencia una brecha del 45,1 %, mientras que asciende 4,3 puntos porcentuales en el segundo trimestre del 2020, obteniendo el 49,4 %. En cambio, los varones se encuentran sobrerrepresentados en el Nivel Intermedio en ambos años; en el año 2016 abarcan el 42,9 %, mientras que en el segundo trimestre 2020 se observa un descenso de representación del 37,5 % en dicho nivel.

Por lo tanto, en base a los resultados obtenidos en el periodo analizado, se afirma que mayormente el acceso a cargos jerárquicos en relación a las mujeres se encuentra determinado por haber alcanzado el nivel superior de educación, en ambos años. Aunque, se observa mayor concentración de mujeres en dicho nivel, en la Clase I respecto de la Clase II. En cambio, los varones que pertenecen a la Clase I, se observan que el acceso a dichos cargos deviene, en su mayoría, por haber alcanzado el nivel educativo superior; mientras que en la Clase II, se evidencia mayor concentración en el nivel educativo intermedio.

Cuadro 6. Población entre 30 y 65 años. Según CObHE según sexo y nivel educativo alcanzado. Total de Aglomerados. Segundo trimestre 2016.

CObHe/sexo	Mujer			Varón		
	Nivel básico	Nivel Intermedio	Nivel Superior	Nivel básico	Nivel Intermedio	Nivel Superior
Clase I	1,20%	15,70%	83,10%	8,30%	28,70%	63%
Clase II	21,30%	29,20%	49,40%	34,10%	37,50%	28,40%
Clase III	3,50%	23,10%	73,40%	10,50%	26,30%	63,20%
Clase IV	6,90%	33,90%	59,10%	12,80%	45,80%	41,40%
Clase V	44,20%	51,50%	4,40%	49,7 %	43,70%	6,60%
Clase VI	23%	51,90%	25,10%	30%	50,10%	20,30%
Clase VII	60%	37,40%	2,60%	60%	37,20%	2,90%
Clase VIII	40%	51,40%	8,50%	55,00%	39,70%	5,30%
Total	30,80%	37,60%	31,70%	39,80%	40,70%	19,50%

Elaboración propia. Fuente de datos INDEC (2016), Encuesta Permanente de Hogares

Cuadro7. Población entre 30 y 65 años. Según CObHE según sexo y nivel educativo alcanzado. Total de Aglomerados. Segundo trimestre 2020.

CObHe/sexo	Mujer			Varón		
	Nivel básico	Nivel Intermedio	Nivel Superior	Nivel básico	Nivel Intermedio	Nivel Superior
Clase I	6,90%	12,30%	80,80%	4,60%	28,80%	67%
Clase II	17,70%	37,20%	45,10%	30,50%	42,90%	26,60%
Clase III	7,40%	28,90%	63,70%	7,50%	44,90%	47,50%
Clase IV	8,30%	33,10%	58,60%	15,20%	43,60%	41,20%
Clase V	48,60%	44,60%	6,80%	56,90%	36,60%	6,50%
Clase VI	27%	51,00%	21,80%	30%	49,00%	20,90%
Clase VII	69%	28,40%	2,80%	68%	29,60%	2,50%
Clase VIII	50%	42,10%	7,70%	60,20%	32,90%	7,00%
Total	31,20%	36,40%	32,40%	42,10%	38,20%	19,70%

Elaboración propia. Fuente de datos INDEC (2020), Encuesta Permanente de Hogares

1.5 Resultados de clase CObHE según sexo y según monto de ingreso total individual

Los resultados de clase CObHE según sexo y según monto de ingreso total individual, nos permite dar cuenta si existen cambios en torno a la percepción de ingresos mediado por las relaciones de género en la estructura socio-ocupacional, en términos comparativos en los segundos trimestres 2016 y 2020. A partir de reconocer, si se observan modificaciones en el periodo bajo análisis en torno a la permanencia de la segregación horizontal y de discriminación salarial entre mujeres y varones.

En líneas generales, resulta pertinente realizar el análisis según los resultados según cada clase CObHE, a fin de observar cómo se distribuyen los puestos en el mercado laboral en Argentina, a partir de considerar las medias de ingresos a partir del concepto Paridad de Poder Adquisitivo (PPA), que nos permitirá homologar y comparar los ingresos entre ambos trimestres.

Observando el (**Gráfico 2**), que corresponde a los segundos trimestres 2016-2020, la mediana de ingresos por clase según CObHe, se evidencia una redistribución desigual del ingreso entre las clases en ambos trimestres.

En el segundo trimestre 2016, se considera a la Clase I, como aquella clase que registra un mayor poder adquisitivo monetario. También, se percibe una diferencia considerable respecto de la Clase II y Clase IV. Evidenciando que la Clase IV percibe una media

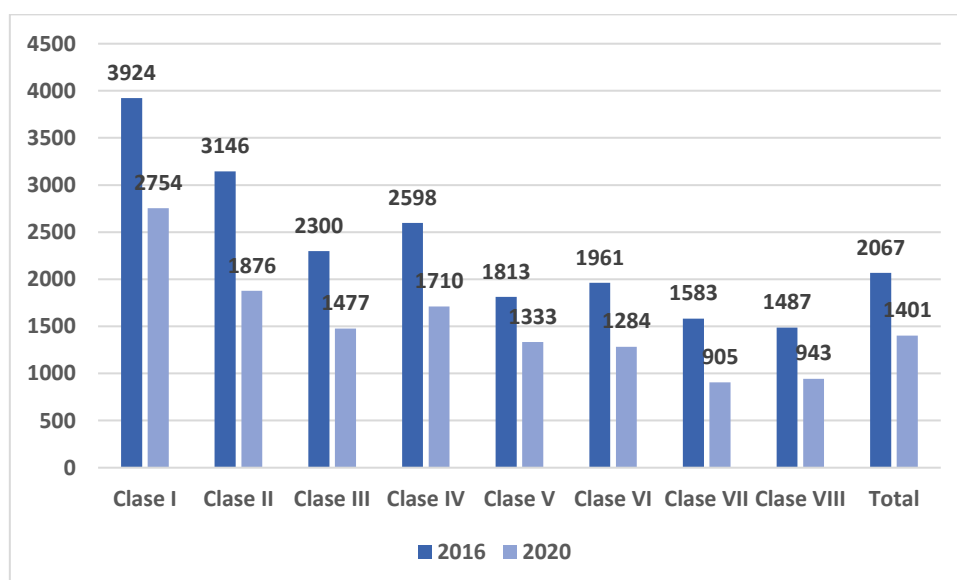
superior respecto de la clase III. Por lo tanto, se asume que entre los sectores de la economía existe una retribución heterogénea de los recursos.

En cambio, se ilustra que durante el segundo trimestre 2020, la media de ingresos por clase COBHE, ha descendido notablemente respecto de la media de los ingresos del segundo trimestre de. Teniendo en cuenta, que la Argentina se enfrentó al contexto del COVID-19, reflejando efectos negativos y significativos respecto al deterioro del empleo, de los salarios y de las condiciones de vida en general.

Aunque, también se observa una redistribución desigual en relación al ingreso entre clases. La Clase I, continúa siendo la clase de mayor poder adquisitivo monetario. Por otro lado, se observa una diferencia considerable respecto del resto de las clases. Sin embargo, en la Clase IV, que son los trabajadores calificados del sector servicios moderno, supera el ingreso de la población que pertenece a la Clase III, que son aquellos profesionales independientes.

No obstante, se corrobora que, al comparar ambos años bajo análisis, continúa persistiendo una retribución marcada por la asignación heterogénea de recursos entre los sectores de la economía.

Gráfico 2. Media de ingresos PPA según Clase COBHE. Total de Aglomerados. Segundo trimestre 2016-2020.



Elaboración propia en base a la fuente de datos INDEC (2016), Encuesta Permanente de Hogares.

En los (**Cuadros 8 y 9**) se observa la media de ingresos total individual según sexo al interior de cada clase CObHE durante el periodo bajo análisis. Mientras que en el (**Gráfico 3**), se vislumbra las brechas de ingresos de acuerdo a las relaciones de género, según los resultados de los cuadros anteriormente mencionados.

Por lo tanto, al analizar los resultados en los mismos, se evidencia que en la Clase I, tanto las mujeres como los varones, son quienes obtienen ingresos de mayor poder adquisitivo respecto del resto de las clases que conforma la estructura socio-ocupacional argentina en ambos años. Aunque, al interior de dicha clase, son los varones quienes perciben un ingreso más elevado respecto de las mujeres, evidenciando una brecha de ingresos del 5 % en el segundo trimestre 2016; situación que desciende levemente en el segundo trimestre 2020, considerando una brecha de ingresos del 4,37% a favor de los varones respecto de las mujeres.

Asimismo, en la Clase II, también se vislumbra que son los varones quienes perciben un mayor ingreso respecto de las mujeres. Debido a que se reconoce, que en el segundo trimestre del 2016, se observa una brecha de ingresos del 4 % a favor de los varones respecto de las mujeres. En cambio, en el segundo trimestre del 2020, se observa una disminución leve de la brecha de ingresos del 3,5 % a favor de los varones respecto de las mujeres.

También, se observa que en la Clase VI y VII, son aquellas clases que poseen menor poder adquisitivo, aunque, se evidencia que las brechas de ingresos, en las mismas, se encuentran a favor de los varones respecto de las mujeres en ambos trimestres. Especificando, que al interior de la Clase VI, en el segundo trimestre 2016, se observa una brecha de ingresos del 11,9 % a favor de los varones respecto de las mujeres, situación que desciende levemente en el segundo trimestre 2020, considerando una brecha de ingresos del 10 % a favor de los varones respecto de las mujeres. En cambio, en la Clase VII, en el segundo trimestre 2016 la brecha de ingresos fue del 11,3%, mientras que en el segundo trimestre 2020 la brecha de ingresos aumentó considerablemente, observando una brecha del 20 % a favor de los varones respecto de las mujeres.

Por lo tanto, al analizar los resultados de clase CObHE, se observa una distribución heterogénea de recursos económicos de acuerdo a las relaciones de género en ambos trimestres, así como se evidencia que si existe discriminación salarial respecto de los resultados de clase según sexo y según el monto de ingreso total individual en ambos trimestres.

En este sentido, en las clases altas- clase I y II- se observa que son los varones quienes perciben mayores ingresos respecto de las mujeres, aunque reconociendo que dichas diferencias de ingresos comienzan a disminuirse en el segundo trimestre del año 2020 respecto del segundo trimestre 2016.

Sin embargo, la discriminación salarial, también se evidencia al interior de las clases de menor poder adquisitivo como la Clase VI y la Clase VII, considerando que también son los varones quienes perciben mayores salarios respecto de las mujeres. No obstante, se recuerda que en la Clase VI, las mujeres eran quienes se encontraban sobrerrepresentadas en la misma y aún así perciben menos ingresos.

Cuadro.8 Población entre 30 y 65 años. Media de ingresos PPA según sexo según clase CObHE. Total Aglomerados. Segundo trimestre 2016.

CObHE / Media	Media de ingresos		PPA 2016
	Mujeres	Varones	
Clase I	3795	3990	3924
Clase II	3054	3177	3146
Clase III	2230	2367	2300
Clase IV	2611	2582	2598
Clase V	1716	1838	1813
Clase VI	1854	2106	1961
Clase VII	1479	1668	1583
Clase VIII	1470	1495	1487
Total	2075	2061	2067

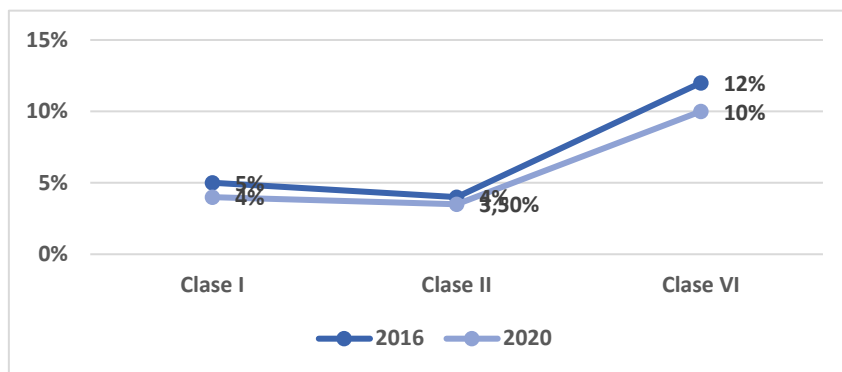
Elaboración propia. Fuente de datos INDEC (2016), Encuesta Permanente de Hogares

Cuadro.9 Población entre 30 y 65 años. Media de ingresos PPA según sexo según clase CObHE. Total Aglomerados. Segundo trimestre 2020.

CObHE /	Media de ingresos		PPA 2020
	Mujeres	Varones	
Clase I	2671	2799	2754
Clase II	1826	1891	1876
Clase III	1568	1394	1477
Clase IV	1706	1715	1710
Clase V	1448	1307	1333
Clase VI	1228	1367	1284
Clase VII	808	1012	905
Clase VIII	942	944	943
Total	1403	1399	1401

Elaboración propia. Fuente de datos INDEC (2020), Encuesta Permanente de Hogares

Gráfico 3. Brecha de ingresos según composición de clase CObHE- I, II, VI - según sexo. Total de aglomerados. Segundo trimestre 2016-2020



Elaboración propia. Fuente de datos INDEC (2016-2020). Encuesta Permanente de Hogares.

Capítulo 5: Reflexiones finales

Durante el desarrollo de la presente tesis, se pretendió explorar la participación y el acceso a puestos de decisión y liderazgo de las mujeres en la estructura socio-ocupacional en Argentina, durante el período 2016-2020. En este sentido, se consideró que dicha problemática, se inscribe dentro de una estructura social mayor desde la cual se reproduce la discriminación de género en el mercado de trabajo.

Desde este marco, se analizó los cambios en el esquema de estratificación en torno a la accesibilidad a puestos de decisión y liderazgo de acuerdo a las relaciones de género en el mercado laboral en nuestro país, en aquel periodo.

Asumiendo, al género y a las clases sociales como dos ejes de desigualdad social que estructuran a la sociedad argentina. Por ello, se optó por una mirada interseccional, que permitió comprender que dichas categorías determinan conjuntamente el acceso diferenciado a oportunidades y recursos (Aguilar; Pérez; Ananías; Mora y Blanco, 2016).

Asimismo, la elección del empleo del esquema analítico de Clases Ocupacionales basado en la Heterogeneidad Estructural, posibilitó comprender los procesos de desigualdad social con el carácter heterogéneo de la estructura económica acorde a la realidad latinoamericana existente. En tanto, se considera, que dicho esquema, permite comprender a las relaciones laborales que se han desmejorado en los últimos años. Debido a que las mismas se han transformado por la flexibilización, precarización y pauperización de los contratos (formales o tácitos); denotando que las ocupaciones asalariadas y autónomas se presentan segmentadas en sectores de alta y baja productividad, con condiciones de trabajo y remuneraciones desiguales (Marqués Perales y Chávez Molina, 2018).

Por lo tanto, para dar respuesta a los objetivos inicialmente planteados, se analizó los resultados de los cuadros y gráficos y se llevó a cabo un análisis descriptivo en relación a los resultados obtenidos; desde el cual se contrastó ambos el periodo en estudio. A partir de sus resultados fue posible, entonces, establecer las siguientes conjeturas.

A modo de síntesis, se entrevé que al observar los cambios en la estructura socio-ocupacional durante el periodo 2016-2020, los modos de inserción de las mujeres y los varones dan cuenta de la persistencia de segregaciones verticales (por niveles de

jerarquía), de segregaciones horizontales (por rama de actividad) y de discriminaciones salariales.

Por un lado, al analizar los resultados en torno a la composición al interior de cada clase CObHE desagregado por sexo, en el periodo bajo análisis. Se puede observar, que persisten diferenciales sustanciales en torno al acceso a puestos de dirección y liderazgo a favor de los varones respecto de las mujeres, en el mercado de trabajo en Argentina durante ambos segundos trimestres 2016-2020.

Aunque, se demostró que desde el segundo trimestre del año 2016 en comparación al segundo trimestre del año 2020, la brecha de participación según las relaciones de género se redujo en la Clase I a la mitad, recordando que dicha clase abarca a aquellos/as propietarios/as y socios/as gerentes de grandes o medianas empresas de más de 5 personas, altos funcionarios/as del sector público. En cambio, al observar la Clase II, que comprende a aquellos/as directivos/as de pequeñas y microempresas de menos de 5 personas, si bien la brecha de participación se encuentra a favor de los varones respecto de las mujeres; no obstante se evidencia que la diferencia es mayor respecto de la Clase I. Sin embargo, se observa que la brecha de participación comienza a reducirse, en ambas clases durante el periodo analizado.

Por lo tanto, se reconoce que en el segundo trimestre del año 2020, las brechas de participación comienzan a reducirse a favor de las mujeres. No obstante, se evidenció que persiste la segregación vertical, ya que se observa mayor participación de los varones respecto de las mujeres en ambas clases, en el periodo mencionado. Entendiendo que dicha segregación conlleva a visibilizar un acceso desigual a los recursos de poder, manifestando la consecuente subrepresentación de las mujeres a medida que se acceda a las jerarquías ocupacionales (Rodríguez Enríquez- Marzonetto-Alonso, 2021).

Sin embargo, en la Clase VI, que contiene a aquellas trabajadoras y trabajadores del sector servicios de menos de 5 ocupados/as, se observa un mayor porcentaje de participación de las mujeres, tanto en el segundo trimestre 2016 como en el segundo trimestre 2020. Situación que fue en aumento en relación a la brecha de participación a favor de las mujeres respecto de los varones, en la Clase VI en el año 2020. De esta manera, se corrobora la persistencia y el aumento del “piso pegajoso” en torno a la dinámica segregacionista en el mercado de trabajo en Argentina, donde las mujeres se encuentran

mayormente representadas en los segmentos más precarios del mercado laboral (Pérez, 2008).

Por otro lado, se observó que al analizar y comparar los resultados de ambos trimestres, en relación a la composición de las regiones según clase CObHE- I y II- y según la variable sexo. Se destaca, que en ambas clases y en ambos años, el Gran Buenos Aires es la región que abarca mayor presencia de varones respecto de las mujeres. Asimismo, si se tiene en cuenta la participación en torno a las relaciones de género en ambas clases, se corrobora que aún persiste mayormente la inequidad regional en el segundo trimestre 2020, aunque reconociendo que se evidencia que las brechas de participación regional comienzan a disminuirse, en torno al acceso a puestos de decisión y liderazgo de las mujeres en la estructura socio-ocupacional.

También, al analizar la composición de clase CObHE según sexo y según rango etario en el periodo mencionado, se demuestra que la participación de las mujeres en torno al acceso a cargos jerárquicos en la Clase I, se evidencia una mayor representación de las mujeres de 30 a 47 años. Esta situación aumenta en el segundo trimestre 2020. Mientras, que en la Clase II se observa una mayor participación de mujeres de 48 a 65 años en ambos periodos. Aunque, respecto de la participación de los varones se observó que en el segundo trimestre aquellos de 48 a 65 años se encuentran representados mayormente en la Clase I en ambos periodos. En la Clase II, en el segundo trimestre del año 2016 también son los varones de 48 a 65 años. En cambio, en el segundo trimestre 2020, la situación se modifica a favor de los varones de 30 a 47 años.

Acerca de la composición de clase CObHE según sexo y nivel educativo alcanzado, se vislumbra que tanto en la Clase I como en la Clase II, las mujeres que acceden a cargos jerárquicos son aquellas que alcanzaron el nivel de educación superior. Este aspecto demuestra, que la educación tiene un impacto en relación a los salarios y los puestos de trabajo a los que las mujeres pueden anhelar, determinando su actitud frente al trabajo, a la carrera y a la familia (Marchionni y Gasparini, 2015). Por su parte, los varones, en la Clase I, se encuentran representados mayormente en aquellos que accedieron a nivel de educación superior. En el caso, de la Clase II, la mayor presencia de varones se encuentra en torno al nivel educativo intermedio alcanzado.

Por último, se consideraron para el análisis, los resultados de clase CObHE según sexo y según monto total de ingreso individual. En tanto, se observó - en líneas generales- una distribución heterogénea de recursos y un descenso notable de ingresos en el segundo trimestre 2020, que se vio reflejado por los efectos negativos por la pandemia ocasionado por la enfermedad COVID-19, provocando efectos negativos y de deterioro de los salarios¹¹. Además, se percibe que los varones son quienes perciben mayores ingresos, tanto en la Clase I como en la Clase II, aunque reconociendo que las brechas de ingresos comienzan a reducirse a favor de las mujeres. En este aspecto, se debe considerar que la persistencia de la discriminación salarial no sólo permanece en las clases altas, sino que también se encuentra al interior de las clases de menor poder adquisitivo. Debido a que se observa, que si bien las mujeres se encuentran mayormente representadas en la Clase VI, son los varones quienes perciben mayores salarios; asimismo, se considera que dicha brecha se delimita a favor de ellos.

Asimismo, se vislumbra que se mantiene la segregación horizontal, al reconocer que pese a los cambios paulatinos ocasionados desde el año 2016 al año 2020, continúa persistiendo la concentración de mujeres en un número reducido de sectores. No obstante, se evidencia que la mayor presencia de mujeres se encuentra en la Clase VI, la misma contempla a aquellos/as que se encuentran en el sector servicios de menos de 5 trabajadores. Situación que se incrementa durante el segundo trimestre 2020. Así, como se observa que en dicha clase, las mismas perciben menores salarios en relación a los varones y en condiciones no regulares. Por lo tanto, dicha situación, permite entrever que los efectos, anteriormente nombrados, afectan mayormente a aquellas clases de menor poder adquisitivo, y más aún a las mujeres que pertenecen a dicha clase, en tanto, participan más y perciben menos ingresos.

Se plantea, entonces, que al analizar los resultados, se reconoce una desigual inserción en relación a las opciones laborales en la estructura socio-ocupacional en ambos años, marcadas por las relaciones de género y por las condiciones macroeconómicas existentes durante el periodo analizado.

¹¹ Asimismo, se reconoce que el amplio descenso desigual de los salarios desde 2016 hasta 2020, se encuentra afectado, no solo por la crisis ocasionada por la pandemia; sino que, también, se debe a la toma de decisiones en torno a las políticas macroeconómicas llevadas a cabo por la gestión del gobierno anterior- 2016-2019-(Chávez Molina y De la Fuente, 2021).

Aunque, una vez analizados dichos resultados, se puede corroborar la hipótesis descrita inicialmente en la investigación: al analizar los cambios del esquema de estratificación en torno al acceso a los puestos jerárquicos y de decisión de acuerdo a las relaciones de género, se da cuenta de una menor participación de las mujeres respecto de los hombres en los mismos. No obstante, dicha situación comienza a modificarse en relación a las brechas de participación en el mercado de trabajo en torno al acceso a posiciones jerárquicas, ya que las mismas comienzan a reducirse de forma paulatina a favor de las mujeres.

En este escenario, se debe tener en cuenta, que en los últimos años se ha observado un destacado incremento en la lucha y visibilización de los movimientos feministas y de mujeres, introducidos en el inicio de la “ola verde” a partir de la convocatoria “Ni Una Menos”; pudiendo repercutir positivamente en el logro de estrategias que viabilizan la posibilidad de compartir o equiparar poder entre las mujeres y los hombres en el mercado laboral en Argentina, desde el 2016 en comparación al año 2020. Aunque, teniendo en cuenta, que aún se observan desigualdades de género persistentes en la estructura socio-ocupacional.

Aun así, se observa que las mujeres se encuentran, en su mayoría, sobrerrepresentadas en trabajos atravesados por la inestabilidad y la precariedad; así como sus ingresos son menores en relación a los varones que pertenecen a la misma clase (VI).

A su vez, se considera que dichas desigualdades no pueden ser expresadas, únicamente, a partir de la dinámica o estructura que presenta el mercado de trabajo en Argentina. Sino que, más bien, se debe tener en cuenta las representaciones sociales tanto en el mercado de trabajo como del trabajo doméstico, en la división del trabajo al interior de los hogares, así como los estereotipos de género que regulan las prácticas sociales.

Es así que, la persistencia de las desigualdades de género en la estructura socio-ocupacional, en relación al análisis de las variables planteadas en el presente estudio, pone en evidencia la necesidad de seguir explorando en torno a dicha problemática. Considerando que la misma, se direccionó de forma incipiente y exploratoria, a analizar descriptivamente la composición y los resultados de clase de acuerdo a las relaciones de género, en torno a los cambios en el mundo del trabajo remunerado durante el periodo analizado.

Por ello, aquí se propone profundizar el enfoque que presenta la Economía Feminista, a partir de la cual discute la perspectiva únicamente productiva en torno al trabajo y la desigual organización del cuidado (Rodríguez Enríquez, 2018). Empleando el uso de datos secundarios provistos por la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo creada en el año 2021. Tal encuesta, tiene como objetivo cuantificar el uso del tiempo y la participación de la población en las distintas formas de trabajo: remunerado y no remunerado (INDEC,2021). Se considera que el mismo, permite ampliar el análisis en torno a comprender el nudo de producción-reproducción, entre el cruce de las desigualdades de género y las desigualdades económicas persistentes (Rodríguez Enríquez, 2018).

Además, como ya se mencionó al principio de la investigación y una vez analizados los resultados anteriormente mencionados, de ser posible la continuación y profundización de la temática en futuros trabajos, sería enriquecedor complementarla desde el enfoque cualitativo, de manera tal que pueda indagarse sobre las trayectorias laborales de mujeres y varones de diversas edades, visibilizando si existen diferencias generacionales en torno al acceso a puestos de decisión y liderazgo durante los últimos años.

BIBLIOGRAFÍA

- Actis Di Pasquale, E; Lanari, E. (2008). Un avance en las políticas de empleo en Argentina desde lo focal al “Mainstreaming de género”. En: *Mujeres en el Mundo: Migración, genero, trabajo, historia, arte y política*. Laboratorio de Investigaciones en Estudios del Trabajo. Valencia, Venezuela. (25-42). ISBN: 978-980-12-3515-6.
- Actis Di Pasquale, E. y Savino, J. (29 de julio – 1 de agosto del 2019). *Participación y segregación ocupacional de mujeres y varones en Argentina (2003 y 2017): ¿evolución o estancamiento?* [Discurso principal]. Congreso Iberoamericano de Estudios de Género. Mar del Plata.
- Alonso, V. (2019) Desigualdades que persisten: Reflexiones en torno al trabajo y a la autonomía económica de las mujeres argentinas. En: *Bordes. Revista de Política, Derecho y Sociedad*. Universidad Nacional de José C. Paz 67-74. ISSN 2524-9290.
- Alonso, V.; Marzonetto, G.; Rodríguez Enríquez. (2021). *Heterogeneidad Estructural y de Cuidados: Nudos persistentes de la desigualdad latinoamericana*. Editorial Teseo, Buenos Aires, Argentina.
- Aguilar, O; Pérez.; Ananías, R.; Mora, C.; Blanco, O. (2016). Intersección entra la clase y el género y su efecto sobre la calidad de empleo en Chile. En: *Revista Cepal* No.120. Chile. Disponible en: <http://hdl.handle.net/11362/40793>.
- Argentina. Ley n. 26.485, Marzo 11 de 2009. Ley de Protección Integral A Las Mujeres. Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. Argentina. Disponible en: https://www.oas.org/dil/esp/ley_de_proteccion_integral_de_mujeres_argentina.pdf.
- Ariza, M. y de Oliveira O. (1999): “Inequidades de género y clase: algunas consideraciones analíticas” en *Nueva Sociedad*, N°164, noviembre-diciembre.
- Baxter, J. (1992): “Las mujeres y el análisis de clase: una perspectiva comparada”. En: *Política y Sociedad*, Vol.11, Madrid.
- Barozet, E. (2007). “La variable ocupación en los estudios de estratificación social”. *Documento de trabajo: Fondecyt 1060225*.
- Beccaria, L. y Mauricio, R. (2003). “Movilidad ocupacional en Argentina”. En: XXXVIII reunión anual de la Asociación Argentina de Economía Política, Mendoza.

- Belski, M. (2 de junio 2021). A 6 años del primer #Ni Una Menos: de dónde venimos y hacia dónde vamos. *Télam Digital*<https://www.telam.com.ar/notas/202106/556189-opinion-mariela-belski-3j-a-6-anos-del-primer-niunamenos-de-donde-venimos-y-hacia-donde-vamos.html>.
- Brizuela, S. y Tumini, L. (2008). *Inequidades de Género en el Mercado de Trabajo de la Argentina: Las Brechas Salariales*. Buenos Aires, Argentina.
- Butler, J. (2007). *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad*. Barcelona: Paidós.
- Castro. (24 de junio 2021). El lugar de la mujer en el mundo del trabajo. Página/12. <https://www.pagina12.com.ar/350217-el-lugar-de-la-mujer-en-el-mundo-del-trabajo>.
- Castañeira, M. (2009): Clase social y género: Un análisis de la estratificación social de las mujeres en Argentina. *Proyecto UBACyT Estímulo*, FSOC, UBA, Buenos Aires.
- Castañeira, Manuela, Fraga, Cecilia, Krause, Mercedes, Riveiro, Manuel y Rodríguez, Santiago (14 de Abril, 2010). *El género en los estudios de estratificación social. Algunas consideraciones teórico-metodológicas. [Discurso principal]*. Jornadas preparatorias para el II Encuentro Latinoamericano de metodología de las Ciencias Sociales. Red Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales y Centro de Investigaciones en Estadística Aplicada (UNTreF), Buenos Aires.
- Castel, R. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social, una crónica del salariado*. Barcelona: Paidós.
- Castillo, V., Esquivel, V., Brizuela, S., Tumini, L. y Yoguel, G. (2008), “Cambios en la composición por sexo del empleo registrado 2002-2006: efectos del nuevo patrón de crecimiento sobre el trabajo femenino. *Serie Trabajo, Ocupación y Empleo N° 7*: Buenos Aires, Argentina.
- Carrasco, C. (ed.) (2000). *Mujeres y economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*. Barcelona: Icaria Editorial. (pp 11-59).
- Carabaña, J. (1997). Esquemas y estructuras. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, (49), 67–91.
- Comisión Económica Para América Latina y el Caribe (2010). Heterogeneidad estructural y brechas de productividad: de la fragmentación a la convergencia. En *CEPAL: La hora de la igualdad*. Santiago: CEPAL.
- Crompton, R. (1994). *Clase y estratificación. Una introducción a los debates actuales*. Madrid: Tecnos.

- Cortés, Rosalía (2012). “Cambios y Continuidades en el Mercado de Trabajo en la Post-Convertibilidad: Impacto de Políticas y Propuestas”, FLACSO.
- Contartese, D. y Maceira, V. (2005). Diagnóstico sobre la situación laboral de las mujeres. Segundo trimestre de 2005. Trabajo, ocupación y empleo. Relaciones laborales, territorios y grupos particulares de actividad. Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, MTEySS.
- Cutuli, R. (2012). Medir es conocer: economía feminista y cuantificación del trabajo. *Observatorio Laboral Revista Venezolana Vol. 5, N° 9*. Universidad de Carabobo 23-41.
- Cutuli R. (2014) “El debate sobre “el fin del trabajo”. Una relectura en clave de género” Revista “Plaza Pública”. Tandil, Año 7 - N° 11 – ISSN 1852-2459.

- Chávez Molina, Franco Bernasconi y José Javier Rodríguez de la Fuente (2020). Propuesta de correspondencias entre CNO y CIUO. Sintaxis para SPSS, STATA y R).
- Chávez Molina, E. (2013). «Desigualdad y movilidad social en un contexto de heterogeneidad estructural: notas preliminares». En: *Chávez Molina, Eduardo (compilador) y Pla, Jéssica (colaboradora). Desigualdad y movilidad social en un contexto de heterogeneidad estructural: notas preliminares*. Buenos Aires.
- Chávez Molina, Eduardo; Rodríguez de la Fuente, José Javier (2021). Clases sociales y desigualdad en la Argentina contemporánea (2011-2019); En: *Instituto Argentino para el Desarrollo Económico; Realidad Económica*;(9-36).
- Clemenceau, L., Fernández Melián, M. C., & Rodríguez de la Fuente, J. (2016). Análisis de esquemas de clasificación social basados en la ocupación desde una perspectiva teórica comparada. Documentos de Jóvenes Investigadores.IIGG, 44.
- Dalle, P. (2012). Cambios recientes en la estratificación social en Argentina (2003-2011). Inflexiones y dinámicas emergentes de movilidad social. *Argumentos No 14. Revista de crítica social*. Instituto de Investigaciones Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, UBA.
- De Beauvoir, S. (1972). *El segundo sexo. Tomo 2. La experiencia vivida*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno.
- D’ Ancona, (1996). M. Ángeles, Metodología Cuantitativa: Estrategias y técnicas de investigación social. España, Síntesis.

- De Oliveira, O. Reflexiones acerca de las desigualdades sociales y el género Estudios Sociológicos, vol. XXV, núm. 75, septiembre-diciembre, 2007, pp. 805-812 El Colegio de México, A.C. Distrito Federal, México
- ELA (2011). *Sexo y Poder. ¿Quién manda en la Argentina?* Buenos Aires.
- Esquivel, V. (2007). “*Género y diferenciales de salarios en la Argentina*”, en Novick, M. y Palomino, H. (Coord.), *Estructura productiva y empleo. Un enfoque transversal*, Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Esquivel, V. (2009). *Uso del tiempo en la Ciudad de Buenos Aires*. Colección Libros de la Universidad N°33, Buenos Aires, Universidad Nacional de General Sarmiento.
- Esquivel, V., Faur, E., & Jelin, E. (2012). *Las lógicas del cuidado infantil: entre las familias, el Estado y el mercado*. Buenos Aires: IDES-UNICEF. Faur, E. (2009). *Organización social del cuidado infantil en Buenos Aires. 2005-2008*. Buenos Aires: FLACSO.
- Faur, Eleonor (2008). *Desafíos para la igualdad de género en la Argentina*. - 1a ed. - Buenos Aires: Programa Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD. Disponible en: https://www.undp.org/content/dam/argentina/Publications/G%C3%A9nero/undp_ar%20Desafiosigualdaddegeneroweb.pdf
- Esping-Andersen, G. (2000). *Fundamentos sociales de las economías postindustriales*. Barcelona: Ariel. Recuperado de <http://www.fes-web.org/uploads-private/res/files/res-01/12.pdf>
- Fraga, C. y Riveiro, M. (2011). La visibilización del género en los estudios de estratificación: el caso de las amas de casa. *Temas de Mujeres*, (7) 1-29.
- Fraser, N. (2006). *Redistribución y reconocimiento. Un debate político-filosófico*. Madrid: Morat
- Feito Alonso, R. (1995). *Estructura social contemporánea: Las clases sociales en los países industrializados* (1. ed.). Madrid: Siglo XXI de España Editores.
- Feito Alonso, R. (1995). Mujer y análisis de clases. *Revista española de investigaciones sociológicas*, (69), 149-172.
- Femenías, M. L. (2003). *Judith Butler: Introducción a su lectura*. Buenos Aires, Argentina: Catálogos.
- Filgueira, C. (2007). La actualidad de viejas temáticas: sobre los estudios de clase, estratificación y movilidad social en América Latina. En: *Franco, R., A. León y R.*

Atria. Estratificación y movilidad social en América Latina, CEPAL-GTZ. Santiago de Chile. (pp: 73-120).

- Foucault, M. (2016). *Historia de la sexualidad*, (Vol. La voluntad de saber). Buenos Aires: Siglo XXI editores Argentina.
- García de Fanelli. Ana M. (1989). Patrones de desigualdad social en la sociedad moderna: Una revisión de la literatura sobre discriminación ocupacional y salarial por género. *Desarrollo Económico*, 29(114), 239-264. doi:10.2307/346696
- García de Fanelli, A. M. (1991): “Empleo femenino en la Argentina: de la modernización de los 60 a la crisis de los 80” en *Desarrollo Económico*, Vol. 31.
- Giberti, E. (2007). *La familia a pesar de todo*. Buenos Aires: Noveduc.
- Gómez Rojas, G. & Riveiro, M. (2014). Hacia una mirada de género en los estudios de movilidad social: interrogantes teórico-metodológicos. *Boletín Científico Sapiens Research*, 4(1), 26-31.
- Gorz, Andrez (1995). *Metamorfosis del trabajo: búsqueda del sentido*. Sistema. Madrid.
- Hasanbegovic, C. (2017). Entre el texto y la realidad. Los estándares internacionales de derechos humanos ¿son de utilidad para las mujeres? *Revista Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales*, 14(47), 297-340.
- Heller, Lidia (2003) “*Mujeres líderes en la Argentina. Estudio comparativo en diferentes empresas.*” Informe Final para la Investigación dirigida y coordinada por la Prof. Maxfield. Boston.
- Himmelweit, S. (2005). El descubrimiento del trabajo no pagado. En *Rodríguez. y Cooper, J. (compiladoras): El debate sobre el trabajo doméstico*. UNAM. México, 251-276.
- INDEC. (2020). Bases de Microdatos - Novedades Metodológicas. Buenos Aires: República Argentina. Ministerio de Economía y Finanzas Públicas. INDEC Disponible en www.indec.mecon.gov.ar.
- INDEC. (2020). Encuesta Permanente de Hogares. Diseño de registro y Estructura para las bases de microdatos. Individual y Hogar. INDEC
- INDEC. (2020). Encuesta Permanente de Hogares. Diseño de registro y estructura para las bases preliminares Hogar y Personas. INDEC.

- INDEC (2021) Encuesta Nacional de Uso del Tiempo. Resultados preliminares. INDEC.
- Iribaren Martínez, J., Machado Terreno, A., Manzotti, R., & Pérez, C. (2018). Ni Una Menos: Análisis de la acción colectiva en el ámbito público. *Sociales Investiga*, 5(5), 126-134. Recuperado a partir de <http://socialesinvestiga.unvm.edu.ar/ojs/index.php/socialesinvestiga/article/view/165>.
- Kozlowski, D. y Weksler, G. (2015). Nota de clase: Cuentas Nacionales: Tipo de cambio de Paridad de Poder Adquisitivo. Material Didáctico Sistematizado.
- Jelin, E., & Feijoó, M. d. (1980). Trabajo y familia en el ciclo de vida femenino. Buenos Aires: Cedes.
- Kukurutz, A. y Ruiz, D. (2011) “Evolución de los ingresos femeninos. Impacto y consecuencias de la Asignación Universal por Hijo”, en ASET, Pensar un mejor trabajo. Acuerdos, controversias y propuestas. 10º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires, 3-5 de agosto de 2011.
- Lamas, Marta. (1999), “Usos, dificultades y posibilidades de la categoría género”. En: Revista Papeles de Población, N.º 21. México.
- Lanari, E. (2005). Trabajo decente. Significados y alcances del concepto. Indicadores propuestos para su medición. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social-Subsecretaría de Programación Técnica y Asuntos Laborales.
- Lanari, E. (2011). Informe sociolaboral del Partido de General Pueyrredón. Situación de las mujeres trabajadoras. Mar del Plata: UNMdP.
- Laudano, C (2019). #Ni una menos en Argentina: Activismo digital y estrategias feministas contra la violencia hacia las mujeres. EN: *G. Nathansohn y F. Rovetto (Orgs.). Internet e feminismos: olhares sobre violências sexistas desde a América Latina. Salvador: EDUFBA. pp. 149-173. En Memoria Académica. Disponible en: <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/libros/pm.3711/pm.3711.pdf>*
- León, Francisco. (2000), Mujer y trabajo en las reformas estructurales latinoamericanas durante las décadas de 1980 y 1990. CEPAL/GTZ. Santiago de Chile.
- Lobato, M. (2000). Entre la protección y la exclusión: discurso maternal y protección de la mujer obrera. Argentina: 1890-1934. *En J. Suriano, La cuestión social en Argentina: 1870-1943.* Buenos Aires: La Colmena. 245-276.

- Lobato, J. (2021). Abordaje de la violencia laboral contra las mujeres en la justicia ordinaria laboral argentina. *Revista de Estudios Socio-Jurídicos*, 23(1), 295-317.
- López, G. (2006). Segregación del mercado de trabajo en Argentina: Un abordaje de los cambios ocurridos en la relación entre educación y distribución del ingreso desde la perspectiva de género. Estudio para el período 1998- 2003. Informe final del concurso: Transformaciones en el mundo del trabajo: efectos socio-económicos y culturales en América Latina y el Caribe. Programa Regional de Becas CLACSO. 2
- Lynn, Martin (1991). The three levels of the glass ceiling: Sorcerer's apprentice to through the looking glass. Volume I, 8, September. www.cyberwerks.com/dataline/mapping/thethree.html.
- Maqueira, V. (2001). Género, Diferencia y Desigualdad. En: *Beltrán, Maqueira. Álvarez y Sánchez, Feminismos Debates Teóricos Y Contemporáneos*. Alianza Madrid.
- Marchionni, M.; Gasparini, L; Edo, M. (2019) Brechas de género en América Latina. Un estado de situación. Dirección de Investigaciones Socioeconómicas de CAF-Banco de Desarrollo de América Latina.
- Melucci, Alberto (2002) Acción colectiva, vida cotidiana y democracia. México: Centro de Estudios Sociológicos, El Colegio de México, 2002.
- Mora, C. (2019). Interseccionalidad y fronteras sociales: género y clase social en el mercado laboral chileno. *Estudios Públicos 156*. Chile (47-67).
- Muñiz Terra, L.; Roberti, E.; Deleo, C.; Hasicic, C. (2013). Trayectorias laborales en Argentina: una revisión de estudios cualitativos sobre mujeres y jóvenes. *Laboratorio (25)*, 57-79. En Memoria Académica. Disponible en: http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.8887/pr.8887.pdf
- Muñiz Terra, L. (2016). Narrativas femeninas sobre el mundo del trabajo: reflexiones en torno al trabajo de las mujeres en sectores masculinizados del mercado laboral. *Papeles de Trabajo (31)*, 65-78.
- Novick, Marta, Miravalles, Martina y Senén Gonzáles, Cecilia. (1997), "Vinculaciones inter-firmas y competencias laborales en Argentina. Los casos de la industria automotriz y las telecomunicaciones En: *M. Novick y M. A. Gallart (coord), Competitividad, redes productivas y competencias laborales*. Cinterfor Montevideo.
- Papadópulos, J., Radakovich, R. (2003) "Educación Superior y Género en América Latina y el Caribe".

- Pérez, I., y Cutuli, R. (2011). *“Trabajo, género y desigualdad: el caso de las empleadas domésticas en Mar del Plata, 2010-2011”*. La Plata: Ministerio de Trabajo de la Pcia. de Buenos Aires.
- Pérez, P. (2008). Desigualdades de género en el mercado de trabajo argentino (1995-2003). (UNLP, Ed.) *Trabajos y comunicaciones. Segunda época*, 8(34).
- Pérez Orozco A. (2014) *“Subversión feminista de la economía. Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida”*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- PNUD (2014). Género en el trabajo: brechas en el acceso a puestos de decisión.
- Recchini de Lattes, Z. (1980): “La participación económica femenina en Argentina desde la Segunda Posguerra hasta 1970”. En: *Cuadernos del CENEP, N°1*, Buenos Aires.
- Riveiro, M. (2014). Diálogos entre movilidad social y género: Un abordaje conceptual. *VIII Jornadas de Sociología de la UNLP, 3 al 5 de diciembre de 2014, Ensenada, Argentina. En Memoria Académica*. Disponible en: http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.4453/ev.4453.pdf
- Rodríguez Enríquez, Corina. (2018) Los aportes de la economía feminista a la agenda feminista en América Latina. En: *Aportes de la Economía Feminista desde Argentina*. Buenos Aires.
- Rubin, G. (1986). *El tráfico de mujeres: Notas sobre la “economía política” del sexo*. Nueva Antropología, 8(30), 95–145.
- Sautú, R. (1979): “Oportunidades ocupacionales diferenciales por sexo en Argentina: 1970-1980” en *Cuadernos del CENEP, N°10*, Buenos Aires.
- Scott, J. (1993). El género: una categoría útil para el análisis histórico. En M. C. Cangiano y L. DuBois (Eds.). En: *De mujer a género. Teoría, interpretación y práctica feminista en las ciencias sociales*. Buenos Aires, Argentina: Centro Editor de América Latina.
- . Trombetta, M. y Cabezón Cruz, J. Brecha salarial de género en la estructura productiva argentina. En: *Documentos de Trabajo del CEP XXI N° 2, noviembre de 2020, Centro de Estudios para la Producción XXI - Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación*.
- Wainerman, C., & Rechini de Lattes, Z. (1980). La medición del trabajo femenino. En: *Cuadernos del CENEP*. Buenos Aires.
- Wainerman, C. (1996). “¿Segregación o discriminación? El mito de la igualdad de oportunidades. En: *Boletín Techint*. 285

- Wainerman, C. (2002). *Familia, trabajo y género: Un nuevo mundo de relaciones*. México: Fondo de Cultura Económica.