céfiro

ZÉPHYROS

REVISTA DE ECONOMÍA Y GESTIÓN

AÑO 5 NÚMERO 4

PRIMAVERA 2019

ISSN (impresa) 2408-4638
ISSN (digital) 2422-7692

Los tiempos do trabajo. Desigualdades do género y teorías explicativas [1]

Por Macarena D. Turrubiano [2] y Noemí B. Giosa Zuazua [3]

Introducción

La población argentina es de 45 millones y prácticamente se divide en partes iguales: el 49% son varones y el 51% son mujeres. Sin embargo, de cada 100 varones, 70 están activos en el mercado de trabajo, y de cada 100 mujeres, solo 50. La pregunta del millón: ¿Dónde están las 20 mujeres que faltan para igualar la tasa de actividad con los varones? ¿Qué están haciendo?

En este artículo nos proponemos exponer, en forma sintética y de divulgación, las principales teorías económicas que analizan estas desigualdades, definiendo e ilustrando los denominados estereotipos de género. Al inicio, cuantificamos algunas de las desigualdades de género en el ámbito laboral para el caso argentino.

El problema de la desigual distribución del trabajo entre varones y mujeres

La brecha entre mujeres y hombres que participan en el mercado laboral de Argentina se encuentra dentro de los rangos de los países de América Latina, que oscilan entre 15 y 30 puntos porcentuales (pp). En los países europeos el rango se ubica entre 10 y 15 pp. Noruega es el extremo, allí la tasa de actividad de las mujeres es de 62% y casi iguala a la tasa del 66% de los varones. Esta evidencia permite desnaturalizar las desigualdades de género en el mercado de trabajo.

La sociología laboral, la economía laboral y particularmente la economía feminista, en las últimas décadas se ocuparon de visibilizar estas desigualdades, que van más allá de la cantidad de hombres o mujeres que participan, pues también es desigual la forma en que participan: la tasa de empleo de los varones es mayor que la de las mujeres, y la tasa de desempleo es menor. Colocándolo en números, de cada 100 mujeres argentinas, 44 están empleadas

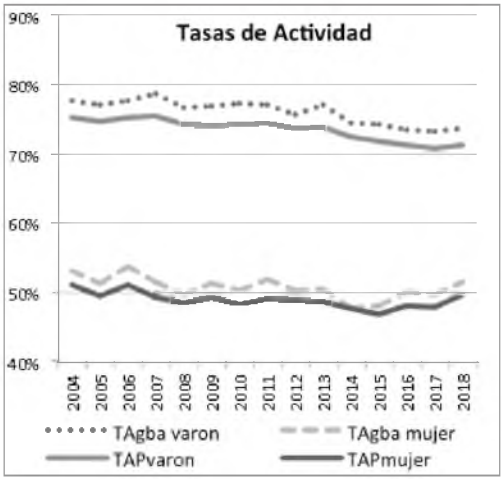
1 Este artículo es un resultado parcial del PICYDT: "Subcontratación y calidad del empleo privado. Un estudio para la reglón oeste del conurbano bonaerense" (PIEyA-01-2016), bajo la dirección de Noemí B. Glosa Zuazua y el Equipo de investigación integrado por: Mariana I. Fernández Massi, Natalia S. Bordón y Macarena Turrubiano, en el marco de su Plan de Trabajo: "Subcontratación y Genero: implicancias de la tercerización en la calidad del empleo de las mujeres", desarrollado por la becaria estudiante (EVC- CIN 2017/Beca UNM/2019.

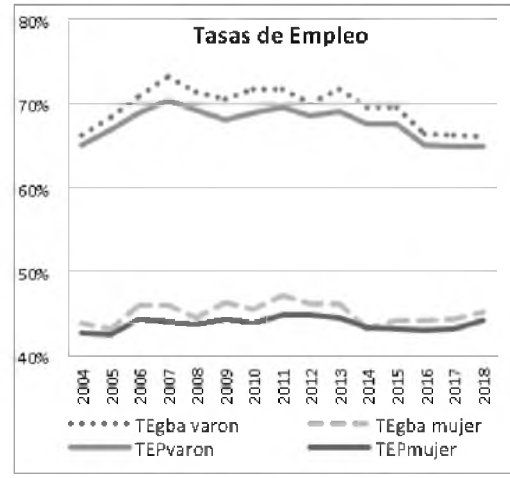
2 Estudiante de la carrera de Licenciatura en Economía UNM. Correo electrónico: macarena.turrubiano@gmail.com

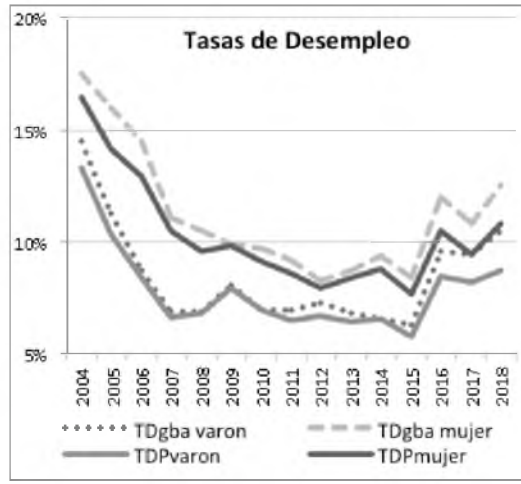
3 Docente UNM. Licenciada en Economía UBA, Magister en Economía UNICAMP (Brasil). Correo electrónico: noemi.giosa.zuazua@gmail.com

en puestos del mercado de trabajo, y de cada 100 varones, están empleados 65. A su vez, de cada 100 mujeres que están en el mercado de trabajo, 11 están desempleadas, y de cada 100 varones, solo 9 están sin empleo (Gráfico 1).

Gráfico 1: Tasas básicas del mercado de trabajo urbano para mujeres y varones (%). Total país y Gran Buenos Aires. 2004 – 2018







Fuente: elaboración propia en base a Bases Usuarias EPH - INDEC

Las brechas de género en las tasas de actividad, de empleo y de desempleo, se mantuvieron prácticamente constantes a lo largo de los últimos 15 años. Más allá de las oscilaciones cíclicas, aparece solo una leve tendencia decreciente en las brechas de actividad, por menor participación de los varones (Gráfico 1).

Existe cierto consenso entre las teorías económicas, de que la desigual participación en el mercado de trabajo se deriva de la forma en que varones y mujeres distribuyen su tiempo de trabajo. Las mujeres aplican parte de su jornada a los trabajos en el cuidado de los miembros del hogar: cocinar, lavar, limpiar la casa, ocuparse de la escuela de los hijos, sacar los turnos en los médicos, comprarles ropa, llevarlos a jugar a casa de amigos, atender a los familiares enfermos. Son los denominados trabajos de reproducción social que se realizan al interior de los hogares. Los varones, por el contrario, aplican la mayor parte de su tiempo a los trabajos productivos, aquellos que se desarrollan en puestos que ofrece el mercado de trabajo.

Esta distribución desigual del tiempo de trabajo afecta la vida laboral de las mujeres de distinta forma que la de los varones. El testimonio que sigue, de una trabajadora en una empresa de Ecuador, expresa las tensiones que aparecen en la vida laboral de las mujeres, al combinar trabajo reproductivo y trabajo productivo:

> [Yo trabajaba como técnica del área legal en una empresa de Ecuador. Mi jefe me encargó la dirección y hubo comentarios de que yo no estaba capacitada para esta función que era muy dura, ya que el puesto había estado ocupado por un hombre. Era un cargo demandante y siempre se trabajaba hasta muy tarde. En esa función sufrí estrés por la carga de trabajo. Había mucha demanda de trabajo, pero además mi jefe estaba a prueba por haber colocado en la dirección a una mujer. Cuando fui madre se complicó. Las condiciones que tienen los puestos de poder, no son sensibles a las necesidades y derechos de las mujeres. Era difícil la responsabilidad con mis hijos: tenía que dejarles lista la comida y las cosas del colegio, para poder trabajar. Ningún compañero hombre dejó de asistir a una reunión por cosas de la casa, mientras que las mujeres sí]. (Sobrevivientes, 21/11/17).

Las teorías económicas se diferencian por los fundamentos con que explican esta desigual utilización de los tiempos de trabajo que hacen mujeres y varones. Algunas teorías desarrollan fundamentos que las naturalizan, y en este sentido las justifican, otras elaboran análisis críticos, señalando relaciones asimétricas de poder entre géneros.

A continuación expondremos algunas desigualdades específicas que se observan en el mercado de trabajo, que tienen connotaciones de género, y que han sido clasificadas dentro de la literatura feminista con el concepto de "segregaciones". Luego ofrecemos una presentación sintética de las principales teorías económicas que analizan y explican estas desigualdades.

La segregación en el mercado de trabajo

Algunas de las inserciones desiguales de mujeres y varones en el mercado de trabajo responden a fenómenos que son denominados por la literatura como Segregación o Discriminación. Se entiende por tal, a la situación en la cual dos personas que realizan la misma tarea son tratadas de manera diferente, como consecuencia de la existencia de jerarquías en alguna de las características observables, en este caso, en función del sexo (MTEySS, 2018). Respecto a la segregación, se identifican tres tipos diferentes pero vinculadas entre sí: la horizontal, la vertical, y la de ingresos.

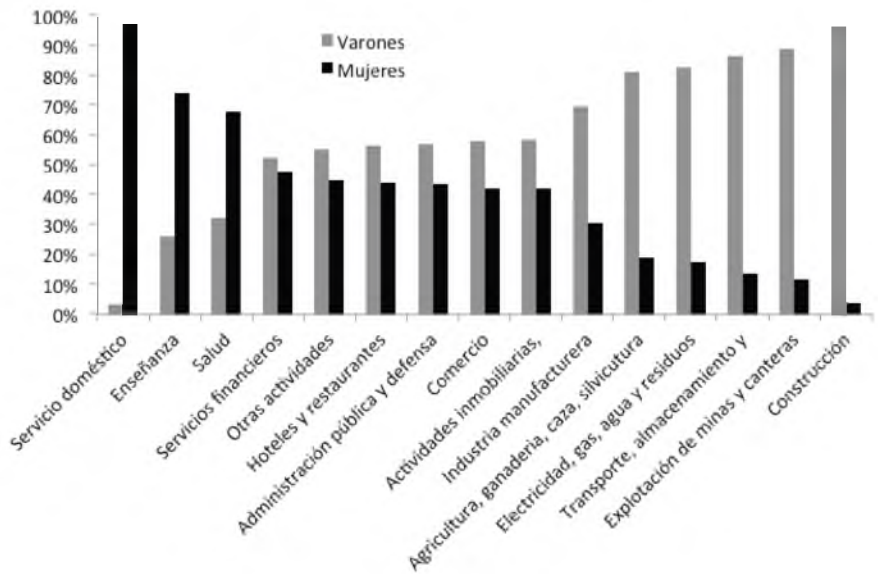
La segregación horizontal

Existe segregación horizontal cuando las mujeres y los varones se distribuyen de forma diferente en ocupaciones del mimo nivel. La tendencia a asociar a las mujeres con trabajos productivos similares a los trabajos de cuidado del hogar, resulta en una distribución del empleo dónde las mujeres se concentran en sectores tradicionalmente feminizados como servicio doméstico, educación, salud, alimentación (Espino, 2013). El testimonio que sigue fue publicado en el periódico El Diario de España, como parte de un conjunto de declaraciones de mujeres que expresan sus vivencias de discriminación laboral. El relato da cuenta de cómo impacta en la vida laboral de las mujeres los estereotipos sociales desarrollados en este sentido:

> [Cuando Laura se reincorporó al programa de radio en el que trabajaba, su jefa le preguntó: "¿Vas a seguir dando pecho o puedo contar contigo?". Ella contestó que iba a seguir dando pecho y que podían contar con ella, las dos cosas. Su jefa decidió condenarla al más absoluto ostracismo y no se dirigió a ella durante semanas. Además, la cambió a la sección de 'Corazón', básicamente porque había sido madre, y las secciones del programa que ella llevaba hasta ahora como economía, política, sociedad, eran temas serios]. (El Diario, 4/7/17).

En el Gráfico 2 se expone la desigualdad de género entre actividades: mientras las mujeres están sobre-representadas en actividades productivas que reproducen la división sexual del trabajo de cuidado como trabajo doméstico, enseñanza o salud, los varones se concentran en actividades de la industria, la construcción, actividades extractivas, o del transporte. La segregación se evidencia al comparar actividades que tienen niveles de calificación similares: las mujeres se concentran en el servicio doméstico, y los varones en la construcción, perfiles que exigen ambos baja calificación.

Gráfico 2: Participación de varones y mujeres por sector de actividad. Argentina – 2018



Fuente: elaboración propia en base a Bases Usuarias EPH – INDEC.

La segregación horizontal no es neutral con respecto al ingreso que las remunera. Los puestos productivos asociados a las actividades de cuidado como el servicio doméstico, remuneran a sus trabajadoras con menores salarios relativos que las remuneraciones de las actividades de la construcción.

La segregación vertical

Las mujeres están sub-representadas en cargos jerárquicos altos. Este fenómeno es denominado por la literatura especializada como segregación vertical, **y** refiere a una distribución desigual de mujeres y varones en la jerarquía ocupacional (Espino, 2013).

Bastan algunos ejemplos en la Argentina para ilustrarlo: la Bolsa de Comercio de Buenos Aires, la mayor bolsa de valores y principal centro de negocios y finanzas de Argentina, compone su Mesa Directiva por 13 miembros – hombres; la Asociación de Bancos Públicos y Privados de la República Argentina (ABPPRA), que asocia a bancos provinciales oficiales y mixtos, a los municipales, sociales y de inversión, compone sus autoridades con una comisión directiva de 17 miembros – hombres; la Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGT), la central sindical histórica de Argentina, compone sus autoridades con dos integrantes, hombres; la Central de Trabajadores Argentinos (CTA), que es la central obrera nacida de la separación de un grupo de la CGT en 1992, compone su comisión directiva por 3 hombres; la Sociedad Rural Argentina (SRA), asociación civil patronal que agrupa a grandes propietarios de tierras en la región pampeana, dedicados a la agricultura y a la ganadería, compone su comisión directiva por 18 miembros- hombres. Finalmente, la Unión Industrial Argentina (UIA), que asocia a todas las empresas que representan a la actividad industrial del país, compone su comité ejecutivo con 26 miembros, de los cuales 25 son hombres y una es mujer, elegida a mediados de 2019 como prosecretaria segunda. Es la primera mujer que integra la mesa de autoridades de la UIA en 130 años.

En el caso argentino, también lo evidencian algunos indicadores: en 2017, el 45% de las y los asalariados ocupaban cargos de jefatura; en el conjunto de las mujeres, solo el 30%. A la misma fecha, el 43% del total de ocupados ejercían puestos de dirección, y en las mujeres solo el 31% (MTEySS, 2018). El testimonio que sigue sobre la demanda judicial que hicieron las ingenieras de la empresa Google, a la corporación, ilustra este problema:

> [Luego de que Twitter Inc. y Microsoft Corp Inc. fueran demandadas en 2015 por sus ingenieras, por recibir menores compensaciones económicas, Google se convirtió en otra de las empresa del grupo Silicon Valley que entró en la vorágine de demandas vinculadas al rubro de la tecnología. "Google ha sido muy consciente del problema durante años, pero lo perpetúa promoviendo a las mujeres con menos frecuencia", aseguraron las ingenieras. Ellen Pao fue la primera empleada en llevar a Google a juicio. Pao afirmó que "existía una atmósfera sexualmente cargada donde los hombres acosaban a sus compañeras de trabajo, que no las habían ascendido y que las habían despedido por su género". A pesar de que perdió el juicio, el caso animó a otras mujeres a hablar. Desde entonces, los juicios se han sucedido uno tras otro]. (MQT, 26.12.18)

La segregación vertical tampoco es neutra en materia de ingresos, pues arroja diferencias salariales entre varones y mujeres. Estas diferencias aportan para explicar las brechas de ingreso por género.

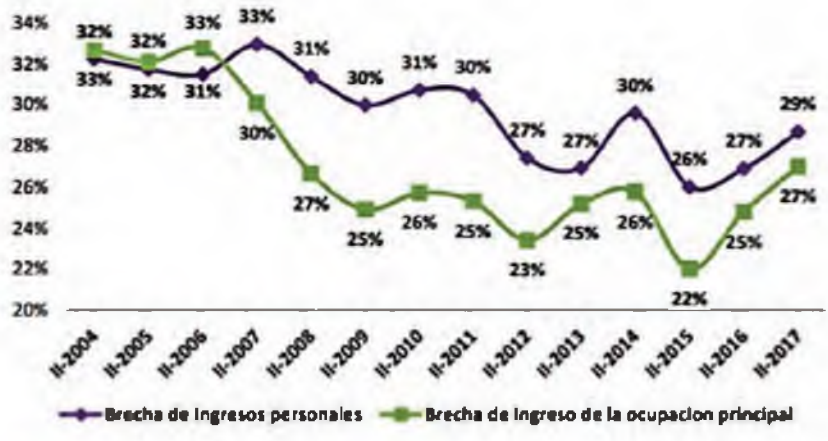
La segregación salarial y la brecha de ingresos

Las desigualdades de ingreso también muestran segregación. Esto ocurre cuando mujeres y varones que desarrollan el mismo tipo de trabajo en puestos que exigen el mismo tipo de calificación, son remunerados de forma desigual: generalmente las mujeres cobran menos que los varones. El testimonio de las trabajadoras de Wal-Mart y su demanda judicial, ilustra este problema:

> [En el 2001, Betty Dukes denunció que la compañía estadounidense Wal-Mart la había discriminado por ser mujer. Luego de seis años de trabajo diligente y responsable, la empresa le impidió acceder a cursos de formación laboral que le habrían permitido aspirar a puestos superiores con mayor remuneración. Esto violaba el Título VII del Acta de Derechos Civiles de los Estados Unidos. Como consecuencia, seis mujeres iniciaron una demanda ante el juzgado federal de San Francisco, señalando que la compañía les pagaba menos que a los hombres por realizar el mismo trabajo, y que recibían menos promociones a pesar de que debían esperar más tiempo para conseguirlas. Gracias a que más de 100 mujeres dieron sus testimonios sobre "una cultura denigrante" al interior de esta empresa, se probó que -pese a representar dos tercios de la planilla de la compañía- las trabajadoras ganaban 14% menos que sus pares masculinos]. (MQT, 26/12/2018).

Los diferenciales de ingreso entre varones y mujeres se nutren también de los distintos tiempos de trabajo que componen la jornada –las mujeres se ocupan en trabajos productivos de media jornada y aplican más tiempo a los trabajos de reproducción-. La brecha de ingresos se nutre también de la segregación horizontal, porque los trabajos feminizados suelen ser peor remunerados, y de la segregación vertical, porque las trabas para ascender en la carrera profesional, limita las posibilidades de incrementar los ingresos de las mujeres, en comparación a los hombres. Del conjunto de estas diferencias resulta la brecha de género en los ingresos. En el Gráfico 3 se expone el indicador para Argentina.

Gráfico 3: Brecha de género en ingresos de la ocupación principal e ingresos personales (2004-2017)



Fuente: CEPA (2018)

La literatura consensuó la explicación general de la desigual inserción de varones y mujeres en el mercado de trabajo, asumiendo que es el resultado de aplicar diferente cantidad de horas a los trabajos reproductivos y productivos. Lo que no han consensuado las teorías son las explicaciones y las determinaciones entre ambas esferas laborales.

Las teorías y sus explicaciones

En la literatura económica se identifican tres abordajes teóricos que buscan explicar las causas de estas desigualdades. Son: la teoría neoclásica del Capital Humano, las teorías segmentacionistas, y las teorías socio-sexuales. Exponemos las características principales de cada una y los aspectos que son debatidos o cuestionados.

La teoría del capital humano

La teoría del capital humano tiene su raíz teórica en la escuela neoclásica. Supone que los agentes involucrados en el mercado de trabajo, es decir los empleadores y trabajadores, son agentes racionales que buscan maximizar bienestar o ganancias, en concreto, buscan maximizar eficiencias. Para ello juega un rol fundamental las dotes personales, como también las preferencias de los trabajadores y trabajadoras, y la maximización de beneficios y reducción de costos para los empresarios (Anker, 1997).

Por el lado de la oferta de trabajo, esta teoría considera que las mujeres poseen menor experiencia y calificación, lo que indicaría una menor productividad y seria la explicación de las remuneraciones más bajas con respecto a los varones. Por el lado de la demanda de trabajo de las empresas, la teoría neoclásica afirma que los empleadores suelen considerar que el empleo femenino conlleva mayores costos laborales indirectos por los niveles de ausen-

tismos, licencias por maternidad, entre otros motivos. Sumado a esto, las empresas tienden a contratar menos mujeres por su supuesta menor productividad y nivel de estudios en comparación a los hombres, lo cual volvería a estos últimos más atractivos para la contratación.

Los teóricos del capital humano como Gary Becker, consideran que el reparto desigual de las tareas domésticas proviene de la especialización de uno de los miembros de la familia en estas tareas, mientras que el otro lo hace en el mercado de trabajo. La teoría considera que esta decisión se basa principalmente en las ventajas comparativas que cada uno de los individuos posee para distintas actividades, siendo las mujeres vistas como más capaces para la producción dentro del hogar por sus características biológicas (Espino, 2012).

En síntesis, las desigualdades de género en el mercado de trabajo son resultado de elecciones de optimización que realizan las personas. La teoría supone que las personas toman decisiones de forma libre y autónoma. Al interior de los hogares, mujeres y varones distribuyen el tiempo de trabajo y su especialización en base a decisiones tomadas bajo esos supuestos. Los menores ingresos laborales de las mujeres, es consecuencia entonces de su menor capacitación y productividad, por haber decidido especializarse en tareas de cuidado.

Algunas de las críticas a las interpretaciones de la teoría del capital humano argumentan que los cambios revelados en las últimas décadas en los mercados de trabajo ponen en cuestión las explicaciones neoclásicas. Como sostiene Anker (1997), el lanzamiento de una mayor cantidad de mujeres al trabajo productivo, junto a un avance en sus calificaciones, al incremento en la edad en que las mujeres deciden ser madres, y a la disminución del tiempo de trabajo necesario para realizar las tareas reproductivas, según la teoría del capital humano debieran ser la expresión de cambios en la funciones de optimización intra-hogar. Sin embargo, la teoría neoclásica del capital humano no logra explicar por qué a pesar de existir estos cambios, las condiciones del mercado laboral para las mujeres no se han modificado.

La teoría de los mercados segmentados

Esta teoría considera que el mercado laboral en sí mismo se encuentra segmentado, de forma independiente a la desigualdad por género. Ello significa que existen barreras a la entrada para que trabajadores de segmentos inferiores logren ingresar a segmentos superiores. La teoría incluye variantes: la hipótesis del mercado de trabajo dual, que divide entre el sector primario y el secundario; la segmentación basada en la heterogeneidad estructural que divide en mercados del sector formal e informal. En todos los casos, el primer segmento es aquel que cuenta con mejores condiciones laborales en lo que refiere a remuneraciones, seguridad laboral, oportunidades de ascenso, relaciones laborales sindicalizadas. El segundo segmento cuenta con puestos de menor estabilidad, poca protección, salarios y condiciones de trabajo insatisfactorias.

Para mostrar la segregación entre "ocupaciones masculinas y femeninas", una adaptación de estos segmentos coloca a las mujeres participando de ocupaciones con menores salarios y peores condiciones laborales, frente a las ocupaciones de varones que gozan de mayores remuneraciones y estabilidad. Así, teniendo en cuenta la naturaleza de los empleos del sector primario, es de esperarse que haya menos mujeres participando en él. A su vez, los varones cuentan con carreras laborales con menos interrupciones, lo que hace que las empresas los prefieran para los empleos del sector primario por valorar la experiencia y la fidelidad a la empresa (Anker, 1997).

Según el autor citado, otra de las teorías económicas que explica la división del mercado de trabajo es la discriminación por razonamiento estadístico. Esta teoría tiene como supuesto que existen diferencias de productividad,

aptitudes y experiencia entre los distintos sectores de trabajadores que se consideran, en este caso, el sector de hombres y el sector de mujeres. Así, la teoría de la discriminación por razonamiento estadístico intenta fundamentar la decisión de los empresarios al momento de contratar. Según la teoría, a los seleccionadores de personal de las empresas les resulta menos costoso asumir los estereotipos que discrimina ocupar mujeres en actividades de baja productividad, y varones en las de alta productividad, bajo el supuesto de que las mujeres tienen menor productividad en promedio que los varones, que hacer una búsqueda amplia sin estereotipos, y analizar el perfil de todos, hombres y mujeres.

La crítica a estas teorías sostiene que si bien logran explicar la segregación vertical, es decir, la que se observa al interior de una empresa u ocupación, no esclarece la desigualdad sexual en las ocupaciones, es decir la segregación horizontal que se da en los mercados.

Las teorías socio-sexuales o feministas – La Economía Feminista

Estas teorías, a diferencia de las anteriores, consideran variables ajenas al mercado de trabajo y a las condiciones económicas, para explicar la segregación laboral. Identifican al patriarcado y al lugar que la mujer ocupa en la sociedad, como la principal explicación de las desigualdades de género existentes, entre ellas las que afectan al trabajo.

El patriarcado se define como una forma de organización social basada en una estructura de poder jerárquica, donde las mujeres se ven sometidas y subordinadas de diferentes formas a los hombres. En el marco de este concepto, la economía feminista adopta la noción de género, como representativa de la construcción social del hombre y de la mujer en el sistema capitalista. A partir de las diferencias biológicas, lo femenino queda subordinado socialmente a lo masculino. Estas relaciones de género son las que determinan la desigualdad, pues se trata de relaciones de poder. En otros términos, razonar y analizar en términos de género no supone solo dividir mujeres y hombres, se trata de situarlos y desentrañar las relaciones de poder que portan sus vínculos.

Otro aporte de la economía feminista para el análisis económico de las desigualdades en el mundo del trabajo, es visibilizar la existencia de otra fuerza de trabajo que permite que exista mano de obra disponible para el trabajo productivo en el mercado: es el trabajo de cuidado no remunerado. El ciclo productivo considerado por las teorías económicas ortodoxas solo tiene en cuenta el pago de salarios a cambio de la fuerza de trabajo que, combinada con el capital, producirá bienes y servicios. Estas teorías dejan de lado la forma en que esa mano de obra logra reproducirse día a día, para estar en condiciones de trabajar. Por ejemplo, un trabajador necesita cenar al llegar a su hogar, para lo cual alguien debe haber hecho las compras previamente; necesita tener la ropa limpia y lista para el día siguiente; necesita la vianda para almorzar en su trabajo; necesita que sus hijos y su hogar estén cuidados. Esto evidencia un trabajo que es necesario realizar para que las personas puedan reproducir su fuerza de trabajo y participar en el ciclo productivo. Este trabajo es realizado principalmente por las mujeres, y por no ser remunerado no es reconocido como tal. La economía feminista busca visibilizar el rol fundamental que este trabajo de cuidado tiene para el funcionamiento del sistema capitalista y para la determinación de la tasa de ganancia, dado que a pesar de no ser remunerado, es un trabajo que permite producir valor económico en sí mismo (Rodríguez Enriquez, 2017).

Cristina Carrasco, una de las teóricas de la economía feminista, plantea que existe una tensión entre la búsqueda de la maximización de beneficios por parte de las empresas, y la necesidad de mantener el cuidado de la vida humana por parte de los trabajadores y trabajadoras. Históricamente, las tareas de reproducción de la vida humana han sido resueltas principalmente dentro de los hogares, estableciéndose una división entre los lugares que ocuparían los

hombres y mujeres en el desempeño de las ocupaciones de la vida cotidiana. Así, los varones han sido vinculados a la esfera denominada "publica", que incluye las actividades sociales, políticas, económicas y mercantiles; en cambio las mujeres han visto restringida su participación a la esfera "privada" o doméstica, centrada en el hogar, y en los lazos emocionales y afectivos con la familia, careciendo de reconocimiento social, político y económico (Carrasco, 2001). Esto implica una invisibilización del rol de la mujer dentro de la producción económica. Sin embargo, si no fuera por el aporte del trabajo no remunerado de las mujeres para la subsistencia de la familia, la fuerza de trabajo necesaria para la producción no hubiera estado asegurada.

Ahora bien, al insertarse la mujer en el mercado laboral, su rol como responsable de la reproducción no desapareció ni fue repartido con los hombres. Por el contrario, las mujeres debieron enfrentar la dificultad de conciliar su vida laboral y su vida privada, resultando en una doble participación o una "doble presencia/ausencia" por estar, y a la vez no estar, en ninguno de los dos lugares que pretendía ocupar (Carrasco, 2001).

La doble jornada se observa en los indicadores del Cuadro 1, que muestra la cantidad de horas que mujeres y varones ocupan en trabajos de cuidado no remunerado. Independientemente de que su situación ocupacional sea ocupada o no ocupada, las mujeres aplican aproximadamente el doble de horas por día que los varones en estos trabajos. Cuando la extensión de horas de trabajo remunerado se amplía, el tiempo de trabajo no remunerado se reduce en las mujeres, si bien no se altera en los varones, que siempre, en promedio, dedican 3.5 horas al cuidado del hogar.

Cuadro 1: Distribución de los tiempos de trabajo doméstico no remunerado entre varones y mujeres. Argentina. Total país. Tercer trimestre 2013.

Trabajo doméstico remunerado	Varones	Mujeres
	Tiempo promedio (horas por día)	Tiempo promedio (horas por día)
Total	3,4	6,4
No ocupados	3,2	6,8
Ocupados	3,5	5,9
Hasta 34 horas semanales	3,5	6,5
De 35 a 45 horas semanales	3,3	5,2
45 horas semanales	3,4	4,9

Fuente: elaboración propia en base a Encuesta sobre Trabajo no remunerado y uso del tiempo – INDEC – Tercer trimestre de 2013

Manifestando su perspectiva crítica, la economía feminista utiliza conceptos específicos para identificar estereotipos de género en el mercado de trabajo: suelo pegajoso y techo de cristal, entran en la matriz de análisis de esta escuela de pensamiento para dar cuenta de los fenómenos de segregación laboral.

Según define Burin (2003): "Se denomina techo de cristal a una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que les impide seguir avanzando. Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos, ni códigos visibles, que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que están construidos sobre la base de otros rasgos que justamente por su invisibilidad son difíciles de detectar".

Con el término "suelo pegajoso" se alude a las fuerzas que suelen empujar y mantener a las mujeres, atrapadas en la base de la pirámide económica, debido a la sobrecarga de trabajo doméstico y de cuidados, como a las responsabilidades y cargas afectivas y emocionales que en el ámbito doméstico recaen de manera predominante sobre las mujeres. Esto dificulta o impide el desarrollo de una carrera laboral, y por tanto, sus posibilidades de ascenso en los escalafones ocupacionales de alcanzar puestos directivos en las empresas. De esta forma, las mujeres solemos quedarnos estancadas en los "escalones más bajos" de una imaginaria escalera profesional (Espino, 2013).

Así, uno de los objetivos principales de la economía feminista es "incorporar las relaciones de género como una variable relevante en la explicación del funcionamiento de la economía y de la diferente posición de los varones y las mujeres como agentes económicos y sujetos de las políticas económicas" (Rodríguez Enriquez, 2012, 24). La explicación de las desigualdades en el mundo del trabajo es tratada desde un abordaje heterodoxo, que pondera las relaciones de poder asimétricas como la raíz causal de las diferentes inserciones de mujeres y varones.

Sin embargo, estas relaciones no son estáticas, se han ido modificando a lo largo del tiempo y de los cambios generacionales. Para la economía feminista, esto expresa que las desigualdades pueden ser revertidas por medio de la deconstrucción de los estereotipos de género, que son reproducidos por las instituciones, la educación, la publicidad, los medios de comunicación, entre otros. Según sostiene Rodriguez Enriquez (2017), la economía feminista pretende, no solo ser un abordaje teórico y académico, sino también desarrollar propuestas de políticas públicas que conlleven mejores condiciones laborales y de vida para las mujeres, como es el caso de una mayor presencia del Estado en el cuidado de los niños o ancianos, la ampliación de licencias parentales, políticas de transformación cultural que desarmen los estereotipos de género, políticas de supervisión a la discriminación salarial, entre otras.

Reflexiones finales

Este artículo recoge evidencias cuantitativas, testimonios, y explicaciones teóricas que exponen las desigualdades laborales entre mujeres y varones.

De las teorías presentadas, dos de ellas vinculan las desigualdades de género en el mercado de trabajo con las decisiones tomadas al interior de los hogares sobre cómo distribuir el trabajo entre mujeres y varones. La teoría del capital humano considera que las desigualdades son el resultado de decisiones de optimización, tomadas en un contexto de autonomía y libertad: las mujeres por cualidades biológicas, son más eficientes en el trabajo de cuidado; los varones que se capacitan, son más eficientes en el trabajo productivo. En el otro extremo, la economía feminista sostiene que estas decisiones se encuentran situadas en un sistema económico y cultural patriarcal, que

determina vínculos de género de subordinación de la mujer en relación al varón: la sociedad y el sistema capitalista colocaron a las mujeres en los trabajos de reproducción no remunerados, y por tanto reductores de poder, y a los hombres en los trabajos remunerados, detentores de poder económico.

Sin embargo, en las últimas décadas se producen cambios culturales y en los mercados de trabajo, con participación creciente de las mujeres, que aumentan sus niveles de estudio y calificación, y deciden aplicar más tiempo de su jornada diaria al trabajo productivo. Aparecen entonces brechas de género en el tipo de actividad, en la duración de la jornada, en las posibilidades de ascenso profesional, o en el nivel salarial, que con el transcurso del tiempo parecen no reducirse. Las desigualdades afectan la calidad de vida de las mujeres que ven ampliada su jornada laboral, compuesta de horas de trabajo productivo, y horas de trabajo de cuidado en mayor proporción que los varones.

Frente a esta realidad transformada, la teoría del capital humano muestra inconsistencias para explicar brechas que ya no se fundamentan en menor capital humano. Por su lado, la economía feminista coloca la raíz de estas brechas en un poder desigual que, entre otras cosas, restringe la posibilidad de alcanzar una distribución equitativa de los tiempos de trabajo entre géneros. Desde esta perspectiva, el análisis del mercado de trabajo considerando la noción de género como una de las relaciones de poder dentro de la sociedad actual, parece arrojar más respuestas al momento de preguntarnos por las causas de las brechas que no se cierran.

En este sentido, y con miras a avanzar en los estudios sobre desigualdades vinculadas al trabajo, identificamos un área de vacancia para operacionalizar de forma integrada, uno de los conceptos ejes de la economía feminista, que es el tiempo asignado al trabajo de cuidado. Existen algunas encuestas llamadas de uso del tiempo que lo miden, pero son relevamientos esporádicos, que además no permiten un análisis integral de la jornada ampliada de trabajo de las personas.

Aceptando la hipótesis de que la forma en que se distribuye el trabajo reproductivo determina el acceso al trabajo productivo, y que esta determinación no es neutral entre los géneros, entonces los datos microeconómicos de encuestas que además de informar las condiciones socio-económicas y las características de las ocupaciones productivas de mujeres y varones, informen la cantidad de horas asignadas al trabajo de reproducción; el acceso a servicios de cuidado para niños, niñas y ancianos; y el acceso a políticas de conciliación en sus ámbitos laborales, permitirían el análisis empírico de dicha hipótesis. En este sentido, la propuesta es aplicar el concepto de trabajo en sentido amplio, que indague de forma simultánea las características de los dos componentes de la jornada de trabajo de varones y mujeres: el trabajo reproductivo y el trabajo productivo.

Referencias

Anker (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. En Revista internacional del Trabajo, vol. 116, núm. 3.

Carrasco (2001). La sostenibilidad de la vida humana: ¿un asunto de mujeres? En revista “Mientras Tanto” Nro. 82, otoño-invierno 2011, Icaria Editorial, Barcelona.

CEPA (2018): https://centrocepa.com.ar/informes/43-mas-precarizadas-y-con-menores-salarios-la-situacion-economica-de-las-mujeres-argentinas.htmldiario 4/7/2017: Basado en hechos reales: historias de Discriminación laboral https://www.eldiario.es/pikara/Basado-hechos-Historias-discriminacion-laboral_6_661493858.html

Espino (2012). Perspectivas teóricas sobre género, trabajo y situación del mercado laboral argentino. En La economía feminista de América Latina, una hoja de ruta sobre los debates actuales en la región.

Infonews, 8/03/17: http://www.infonews.com/nota/306332/desigualdad-laboral-en-argentina-las-mujeres)

MTEySS (2018). Mujeres en el mercado de trabajo argentino.

MQT, 26/12/2018. Cinco casos emblemáticos de discriminación por género en las empresas http://mqt.pe/2018/12/26/cinco-casos-emblematicos-de-discriminacion-de-genero-en-las-empresas/

Rodríguez Enriquez (2012). La cuestión del cuidado: ¿El eslabón perdido del análisis económico? En Revista CEPAL 106 - abril 2012.

Rodríguez Enriquez (2017). Economía y género: implicancias para la agenda de desarrollo latinoamericano. Breve introducción a la economía feminista.

Sobrevivientes(21/11/17:-https://www.planv.com.ec/historias/sociedad/mujeres-trabajadoras-cinco-testimonios-la-cara-oculta-del-machismo