



UNIVERSIDAD NACIONAL
de MAR DEL PLATA
.....
"2011 - Cincuentenario de la
Universidad Pública en Mar del Plata"



FACULTAD DE CIENCIAS
ECONÓMICAS Y SOCIALES

Informe Sociolaboral

del Partido de General Pueyrredon

Situación de las Mujeres Trabajadoras

Edición Especial

Marzo 2011

Grupo Estudios del Trabajo

GrupoEstudiosdelTrabajo@gmail.com

Dirección y Edición: María Estela Lanari

Coordinación: Eugenio Actis Di Pasquale

Colaboraron en este número:

Eugenio Actis Di Pasquale

Patricia Alegre

Eliana Aspiazu

Romina Cutuli

Viviana Ibañez

I.S.B.N. 978-987-1314-57-7

GrET

Presentación

Esta edición especial del *Informe Sociolaboral del Partido de General Pueyrredon* tiene como objetivo difundir información sobre la participación y situación diferencial de las mujeres en el mercado de trabajo. Asimismo, se estudia la limitación que impone la escasa oferta institucional de servicios de cuidado en la posibilidad de mejorar este escenario. En este sentido, se reconoce la influencia de la construcción social de género en estas discrepancias, entendiéndolo en relación a los rasgos que se han ido moldeando a lo largo de la historia de las relaciones sociales. Las diferencias en materia de género se construyen socialmente, y corresponden a la asignación subjetiva de identidades.

En las últimas décadas, como ha sucedido en otros ciclos de la historia, las mujeres incrementaron su participación en el mercado laboral, tanto desde el lado de la ocupación como en la búsqueda de trabajo. A simple vista, esto puede interpretarse como una mejora en el acceso y la igualdad en el derecho al trabajo; pero la tendencia muestra que ellas se ocupan en empleos de menor calidad que los varones, y que en el ámbito del hogar no han dejado de lado su rol de principales cuidadoras y ejecutoras de las tareas domésticas. En este sentido, el presente análisis da cuenta de esa realidad que es mucho más compleja que la somera descripción acerca de la participación.

En esta edición además de presentar datos recientes del desempeño laboral, se profundizan en otros tópicos que condicionan el trabajo femenino. Temporalmente se seleccionó período 2006-2010, para describir, en principio, el comportamiento de las tasas básicas de mercado de trabajo, y luego, la brecha de ingresos entre mujeres y varones junto con sus principales determinantes, como son la segregación horizontal, la vertical y la calidad del puesto de trabajo, entre otros. Las fuentes de datos utilizadas son: Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJP), Encuesta Permanente de Hogares del INDEC (EPH), Dirección General de Cultura y Educación (DGCyE), Centro de Investigación Estadística de la Municipalidad de General Pueyrredon (CIEM).

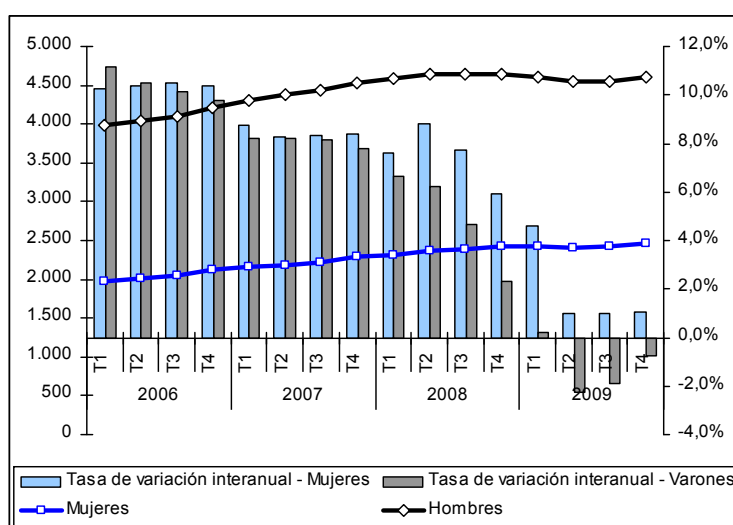
El fin último de este trabajo es que, identificando las inequidades entre mujeres y varones en el mercado laboral local, se generen insumos relevantes para contribuir a la definición de acciones tendientes a promover la igualdad y equidad en materia de género.

Participación en el mercado de trabajo

Es sabido que los condicionantes macroeconómicos¹ y las especificidades del medio local influyen en la construcción de las diferencias género entre las trabajadoras y los trabajadores de Mar del Plata, a las cuales se hacen referencia a continuación.

Otro parámetro que permite conocer la posición relativa del mercado laboral local es la comparación relativa respecto a lo que acontece en el total país. En este sentido, la cantidad de puestos de trabajo registrados ante el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJP) a nivel nacional brinda una primera aproximación de la brecha entre mujeres y varones en el mundo del **trabajo registrado**. En efecto, el número de puestos de trabajo registrados de los varones, prácticamente duplica al de las mujeres en todo el período (Gráfico 1). Esta diferencia se da solamente en el empleo privado y no así en el empleo público donde existe una aparente paridad entre sexos de puestos de trabajo registrados.

Gráfico 1. Puestos de trabajo declarados al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones por sexo (en miles) - Total País



Fuente: elaboración propia en base a datos del SIJP

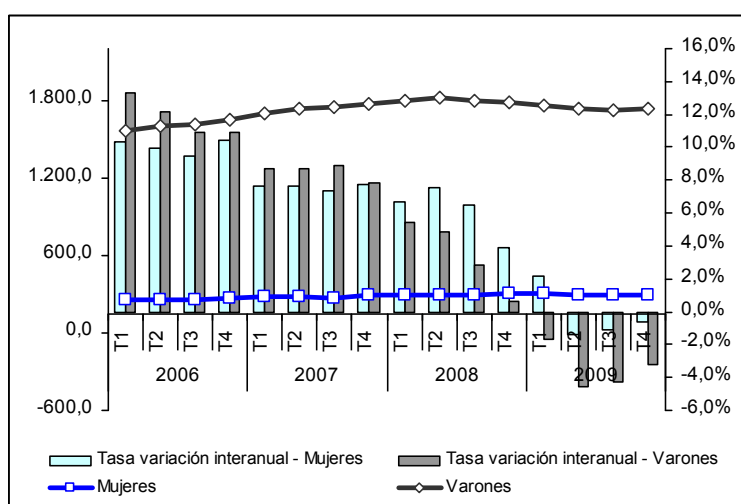
Nota: al momento de la publicación no se disponían de los datos por sexo para 2010.

También es posible constatar que la reciente crisis financiera internacional tuvo un impacto diferencial en el trabajo entre varones y mujeres. Si bien el empleo

¹ Ver Informe Sociolaboral N° 5, diciembre 2010: nulan.mdp.edu.ar/infosociolaboral.html

registrado de los varones disminuyó en términos interanuales en los últimos tres trimestres de 2009, no fue así para las mujeres dado que creció a tasas muy bajas respecto a igual período de años anteriores (Gráfico 1). Esto se debe a que las ramas de actividad más afectadas con la contracción del comercio exterior, en cuanto a la disminución del número de ocupados, fueron principalmente las productoras de bienes, donde existe una mayor proporción de varones. Es decir, mientras que la cantidad de mujeres con puestos de trabajo declarados en estos sectores no llega en promedio a 300 mil, en el caso de los varones supera a 1.700.000 y en el último trimestre, respecto a igual período de 2008 la caída representó casi 60mil puestos de trabajo menos para los varones y 2 mil para las mujeres (Gráfico 2).

Gráfico 2. Puestos de trabajo declarados al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (en miles) – Sectores productores de bienes, Total País

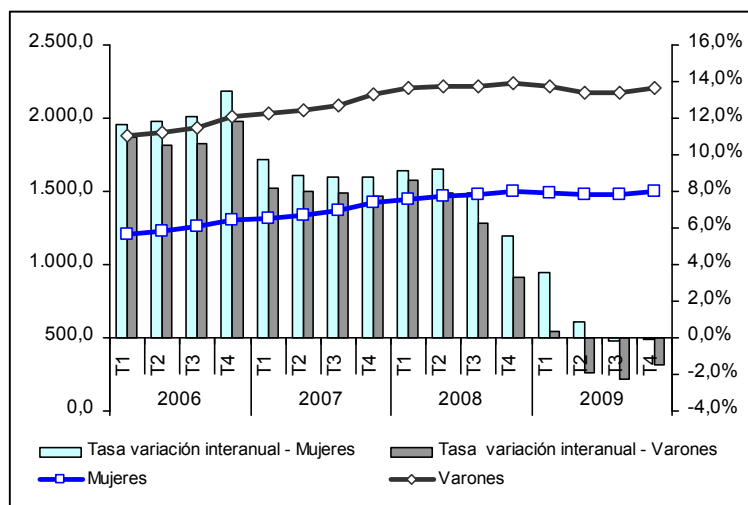


Fuente: elaboración propia en base a datos del SIJP

Nota: al momento de la publicación no se disponían de los datos por sexo para 2010.

En cambio, en los sectores productores de servicios, donde la brecha entre mujeres y varones es más reducida, el impacto fue menor debido a que la producción está dirigida principalmente al mercado interno. Pese a ello, los hombres registraron una baja de alrededor del 2% en la cantidad de puestos de trabajo declarados al SIJP (Gráfico 3). Situación que está en línea con la segregación de puestos de trabajo, sobre la cual se dará cuenta en párrafos siguientes, habida cuenta que son las mujeres las que mayoritariamente se emplean en estas ramas de actividad.

Gráfico 3. Puestos de trabajo declarados al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (en miles) – Sectores productores de servicios, Total País



Fuente: elaboración propia en base datos del SIJP

Nota: al momento de la publicación no se disponían de los datos por sexo para 2010.

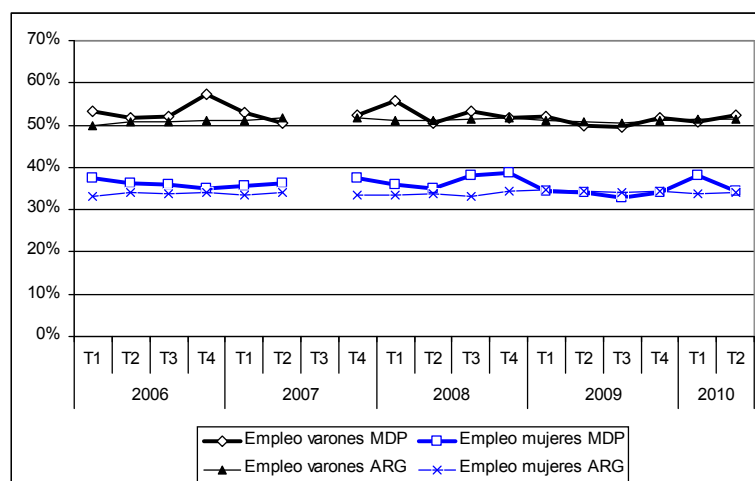
Si la observación considera además a quienes ocupan puestos de trabajo no registrado, la fuente información se amplía a los relevamientos de la Encuesta Permanente de Hogares, EPH. De este modo, la tasa de empleo revela que existe en el período de referencia una brecha de ocupación entre varones y mujeres de más de 15 puntos porcentuales en promedio.

A nivel nacional la tasa de empleo masculina presenta un quiebre en el cuarto trimestre de 2008, momento en que llega a su nivel más alto de la serie muy cercano al 52%. A partir de allí, la caída del empleo masculino en el III trimestre de 2009 representa 120.000 puestos de trabajo menos que un año atrás. El último dato disponible evidencia una recuperación de esa tasa, ubicándose nuevamente en el 52%, valor más que satisfactorio si se tiene en cuenta la evolución de los últimos años. Respecto a las mujeres, la tasa de empleo oscila alrededor del 35% sin manifestarse cambios importantes ante la crisis de fines de 2008. En virtud de ello, la brecha entre mujeres y varones se redujo como consecuencia de la caída del empleo masculino (Gráfico 4).

En cambio a nivel local, para ambos sexos se observa hasta 2008 inclusive un nivel de empleo más alto que el nacional, con picos que superan el 57% para el empleo masculino y un marcado crecimiento de la tasa de empleo femenina - 38,7%- en plena crisis mundial. A partir del trimestre siguiente ambas tasas convergen hasta los niveles nacionales, evidenciando la tasa femenina la mayor caída. Esto se traduce

en un crecimiento de la brecha, que se ve fugazmente reducida el I Trimestre de 2010 (Gráfico 4).

Gráfico 4. Tasa de Empleo específica por sexo para el Aglomerado Mar del Plata-Batán y Total País



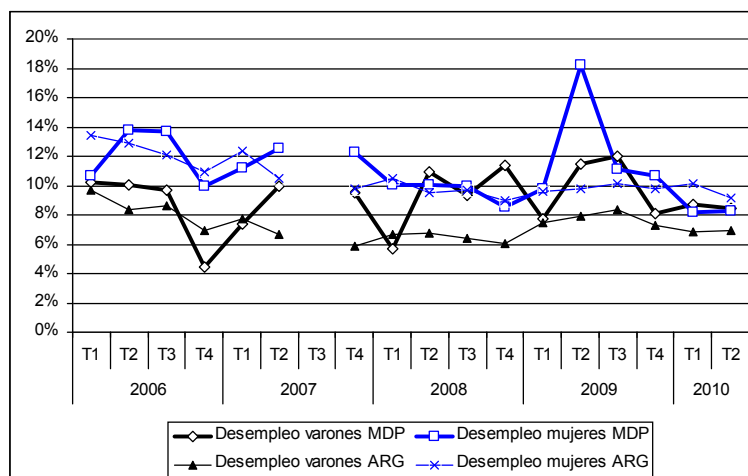
Fuente: elaboración propia en base a EPH

Por su parte, las tasas de desempleo específicas por sexo muestran que las mujeres son las que soportan la mayor carga del desempleo. A nivel nacional, ambas tasas presentan una tendencia decreciente hasta el cuarto trimestre de 2008 donde se presenta un punto de inflexión al alcanzar el 6% y el 9% para varones y mujeres respectivamente. A partir de ese momento, la desocupación fue creciendo hasta subir en el tercer trimestre de 2009 al 8% en el caso de los varones, con una leve caída en los últimos tres trimestres (Gráfico 5).

Por el contrario, en el aglomerado Mar del Plata-Batán las tasas de desempleo muestran fluctuaciones muy pronunciadas para ambos sexos, en parte explicadas por particularidades de la estacionalidad local y las características del relevamiento en el aglomerado. Ello lleva a que no pueda evidenciarse una clara tendencia en las series.

A diferencia de lo que sucede a nivel nacional, en Mar del Plata los datos muestran que, hasta mediados de 2008, la tasa de desempleo femenina era mayor que la masculina. Con posterioridad a esa fecha, el contexto macroeconómico que afectó a todo el universo de trabajadores, tuvo mayor impacto entre los varones. Los datos disponibles para 2010 muestran un cambio de esa tendencia con una aparente paridad de las tasas de desempleo para ambos sexos, ubicándose alrededor del 8% (Gráfico 5).

Gráfico 5. Tasa de Desempleo específica por sexo para el Aglomerado Mar del Plata-Batán y Total País

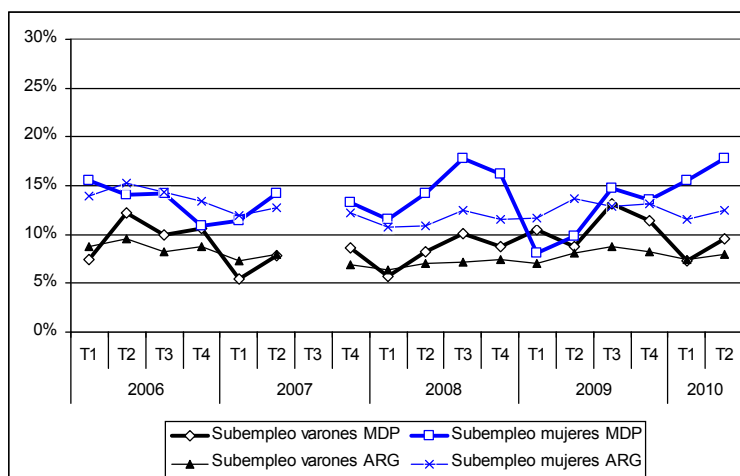


Fuente: elaboración propia en base a EPH

Por otro lado, las tasas de subempleo por insuficiencia horaria – trabajadores que se ocupan menos de 35 hs. a la semana y desean trabajar más horas-, en el aglomerado Mar del Plata – Batán, también presentan rasgos particulares.

En ésta variable a nivel nacional se observa claramente una brecha estable entre ambos sexos (mayor subempleo femenino y superior a los dos dígitos en todo el período). En cambio a nivel local la brecha es inestable y esos efectos son aun más marcados, cuestión que se manifiesta en el II trimestre de 2008 al alcanzar el subempleo femenino una tasa del 18%. Esto evidencia la respuesta contracíclica de las mujeres trabajadoras en épocas de crisis. Los cambios que se registran en 2009 y 2010, muestran nuevamente el comportamiento errático de la serie ya explicada en párrafos anteriores. (Gráfico 6).

Gráfico 6. Tasa de Subempleo específica por sexo para el Aglomerado Mar del Plata-Batán y Total País

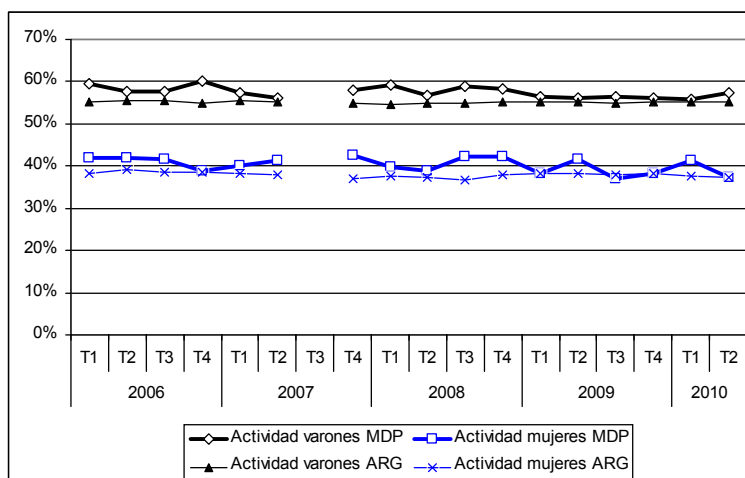


Fuente: elaboración propia en base a EPH

Frente al comportamiento del empleo y el desempleo, las tasas de actividad específicas exponen en el mercado de trabajo local un nivel de participación promedio mayor que en el nacional, tanto para mujeres como para varones. A su vez, se aprecia en ambos escenarios una marcada brecha de participación que oscila entre unos 15 a 20 puntos porcentuales menos para las mujeres, respecto de los varones (Gráfico 7).

Para el total país, la tasa femenina presenta leves oscilaciones alrededor del 37% y 38% producto de las variaciones del número de desocupadas. En cambio, entre los varones, la tasa de actividad se mantiene estable con las leves oscilaciones producto del contexto del 2008-2009 en donde disminuyó el número de ocupados y similar magnitud aumentó el de desocupados. En tanto en Mar del Plata, la tasa de actividad masculina descendió a partir de ese período a valores cercanos al 56%, mientras que la actividad de las mujeres presentó fluctuaciones de alrededor del 40% (Gráfico 7).

Gráfico 7. Tasa de Actividad específica por sexo para el Aglomerado Mar del Plata-Batán y Total País



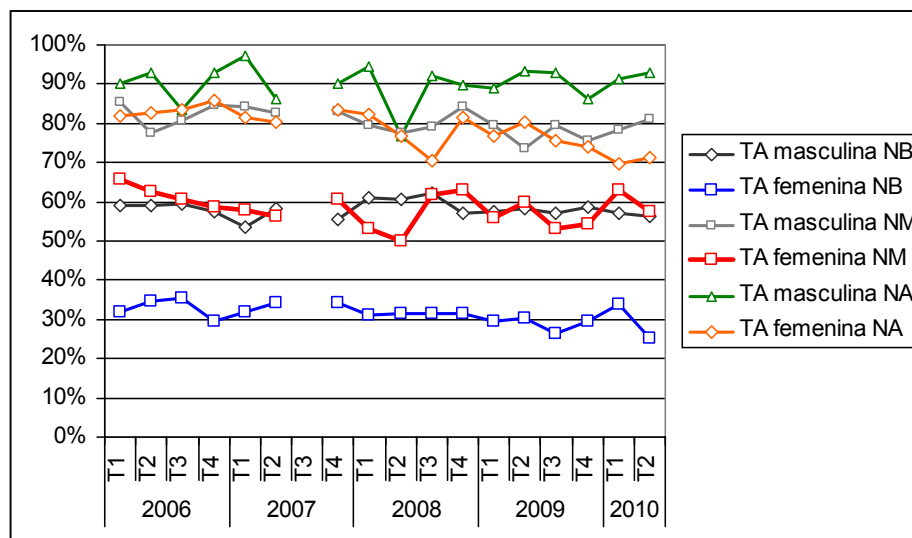
Fuente: elaboración propia en base a EPH

La educación como variable interviniente

Al distinguir las tasas de actividad de mujeres y varones según el nivel educativo que poseen se encuentran diferencias significativas. Para ambos sexos, a mayor nivel educativo más alta es la tasa de actividad y, en todos los niveles, los varones presentan una tasa de actividad más alta que las mujeres. Sin embargo, cuanto mayor es el nivel educativo la brecha por sexo es menor. Mientras que las mujeres de nivel educativo bajo tienen una tasa de actividad cercana al 30%, los varones con formación equivalente se ubican 30 puntos porcentuales más arriba. En contraste, en el nivel educativo medio alrededor del 60% de las mujeres son activas y los varones lo son en un 80%. Y finalmente, la tasa de actividad de las mujeres con nivel educativo alto asciende a 80%, mientras que la masculina fluctúa alrededor del 90% (Gráfico 8).

Cabe observar a tal efecto que si bien entre los varones también es posible identificar mayores tasas de actividad a medida que aumenta el nivel educativo, para las mujeres el acceso a la educación se presenta crucial para una inserción laboral diferencial, ya que un nivel educativo alto les abre un abanico de posibilidades.

**Gráfico 8. Tasa de Actividad específica por sexo según NIVEL EDUCATIVO
Aglomerado Mar del Plata-Batán**



Fuente: elaboración propia en base a EPH

Referencias: **TA**: Tasa de Actividad; **NB**: Nivel Educativo Bajo (Sin Instrucción + Primaria Incompleta + Primaria Completa + Secundaria Incompleta); **NM**: Nivel Educativo Medio (Secundaria Completa + Superior o Universitario Incompleto); **NA**: Nivel Educativo Alto (Superior o Universitario Completo).

Participación femenina según franja etaria

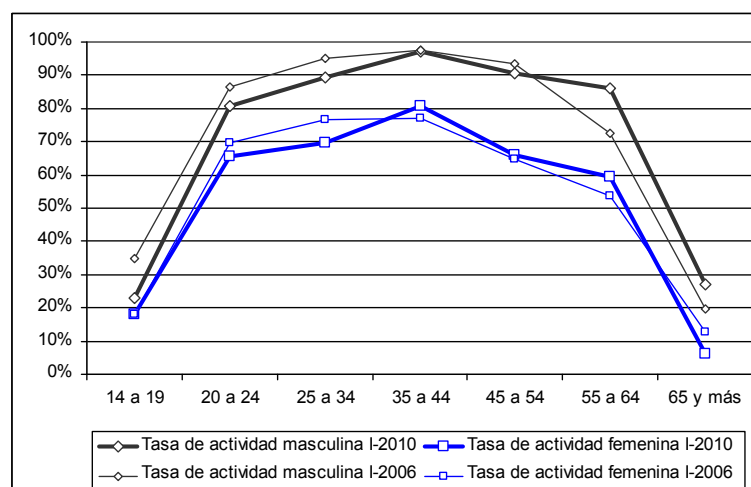
La participación laboral de las mujeres desagregada por grupos de edad tradicionalmente reflejaba una curva descendente a partir de la edad reproductiva, momento en que abandonaban el mercado para dedicarse a las tareas domésticas y de cuidado. Esta tendencia en Argentina se ha ido modificando en las últimas décadas del siglo XX, logrando asemejarse a la conducta participativa de los hombres.

En la ciudad de Buenos Aires, por ejemplo, recién en 2003 la tasa de actividad de las mujeres alcanzó su nivel máximo en la misma franja etaria que lo hacen los varones -35-44 años-. En Mar del Plata, esta tendencia se refleja por primera vez en el año 2010, cuando la tasa de actividad de las mujeres entre 35 y 44 años supera a la de 25 a 34 años. Es decir, que cada vez menos mujeres abandonan el mercado en el momento de la maternidad, y podemos suponer que algunas de las que lo hacen, luego regresan a él (Gráfico 9).²

² Existen hipótesis respecto al comportamiento de esta variable cuando se la relaciona con el nivel educativo y el nivel de ingresos. Sin embargo, no se puede hacer inferencia de ello en virtud del tamaño de la muestra.

La tendencia al corrimiento de la edad pico de participación en el mercado demuestra que en la renovación generacional, se reducen el abandono definitivo y transitorio del mercado en las edades reproductivas. La diferencia de 20 puntos entre las tasas de actividad de las mujeres de 35-44 y las de 55-64, se iría acortando en las próximas generaciones, en tanto se mantenga la tendencia de no renunciar al trabajo remunerado al momento de la maternidad.

**Gráfico 9. Tasa de Actividad específica por sexo según franja etaria
Aglomerado Mar del Plata-Batán**



Fuente: elaboración propia en base a EPH

Por otro lado, en paralelo, se ha producido una notoria reducción de la natalidad en la última década. De acuerdo a los datos del CIEM, luego de alcanzar un pico en 2003, con un 17,6 se ha reducido progresivamente hasta un 15,2 en 2010. La reducción del número de hijos y por lo tanto del período de demanda más intensiva de cuidados, favorece también la rápida reinserción de las mujeres al mercado laboral. No debe olvidarse sin embargo, que las tasas de actividad femeninas, si bien altas en promedio, esconden la mencionada brecha educativa que se acentúa entre las mujeres.

En definitiva, el estudio de las brechas de participación en el mercado de trabajo deja en evidencia la desigualdad de oportunidades entre varones y mujeres, aunque resulta limitante a la hora de visibilizar la dedicación total al trabajo, entendido éste como un concepto que incluye al trabajo remunerado realizado en el mercado y al no remunerado dedicado en el hogar al cuidado y demás tareas domésticas. En este sentido, es que los procesos y mandatos culturales conforman roles de género

socialmente aceptados, y que asignan a las mujeres una gran cantidad de trabajo no remunerado cuya realización repercute en su participación en el mercado.

La oferta institucional de cuidado infantil y su importancia en la participación laboral de las mujeres

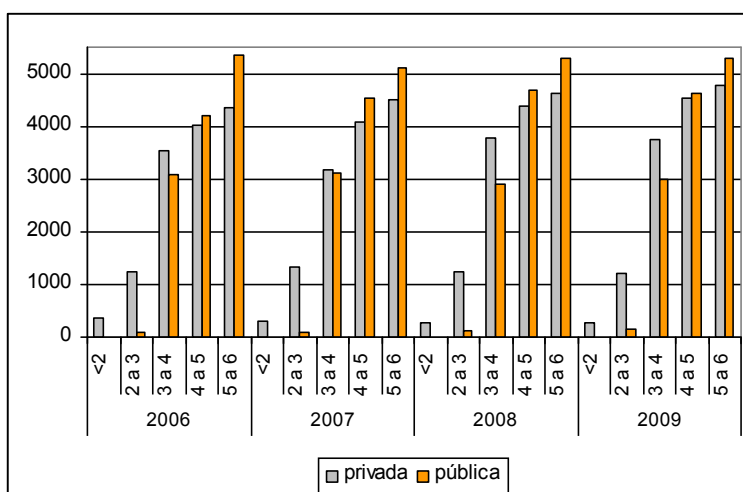
Como se sabe, el cuidado infantil constituye una forma de provisión de bienestar fundamental para la reproducción social. En los países latinoamericanos, esta provisión se realiza en gran medida de forma privada en el seno de las familias, y las mujeres son sus ejecutoras. En primer lugar las madres, pero también las abuelas, hermanas aún niñas y otras familiares, se ocupan de la atención primaria y del cuidado emocional, varias horas al día e incluso en exclusiva. En este apartado observaremos la oferta institucional de cuidado infantil, entendiéndola como una limitante central en la participación en el mercado de las mujeres, en particular a partir de la edad reproductiva.

En Mar del Plata, el fuerte componente privado de la oferta de cuidado infantil reproduce la desigualdad de género y de clase, ya que las mujeres más pobres son las que menos posibilidades tienen de delegar el cuidado de sus hijos mientras trabajan para el mercado, aspecto que se ve reflejado en la brecha existente entre las tasas de actividad de las mujeres por nivel educativo.

La Ley de Contrato de Trabajo (LCT) contempla la obligación de los empleadores de grandes empresas de proveer servicios de guardería cercanos al lugar de trabajo. Sin embargo, casi ninguna empresa cumple la normativa, sin ninguna penalización por parte del Estado. Las instituciones privadas oficiales que ofrecen servicios de cuidado para menores de dos años abarcan a una población ínfima, sin contar los altos costos que implica adquirir esos servicios.

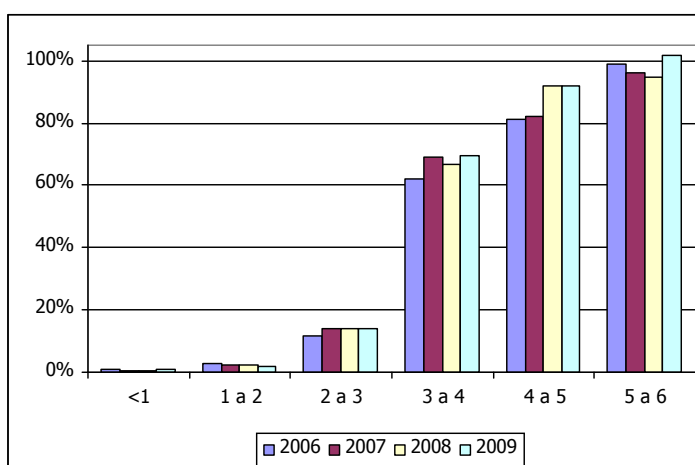
La cobertura estatal por parte de jardines de infantes provinciales y municipales, adquiere mayor representatividad en los últimos dos años del ciclo, haciéndose mayoritaria recién para las franjas de 4-5 y 5-6 años, que coincide con los dos últimos años de preescolar, incorporados recientemente a la educación obligatoria (Gráfico 10). En los últimos años se han alcanzado niveles de cobertura cercanos al 100% para esta población, aunque con fuerte participación de instituciones privadas (Gráfico 11). La oferta de cuidado infantil para menores de dos años es en su totalidad privada y se concentra en 19 instituciones. Las instituciones se encuentran en zonas céntricas y algunas residenciales de la ciudad, excepto una identificada en la zona del Puerto.

Gráfico 10. Población incluida en el sistema - Mar del Plata



Fuente: elaboración propia en base a DGCyE y CIEM.

Gráfico 11. Porcentaje de población incluida en el sistema de cuidado por edad Mar del Plata (2006-2009)



Fuente: elaboración propia en base a DGCyE y CIEM. (*)

(*) la población infantil ha sido estimada a partir de las tasas brutas de natalidad 2001-2009, que incluirían a la totalidad de la población con potencial de ser incluida en el sistema. Puede haber leves distorsiones entre ambas categorías, ya que la edad de escolarización se define por un ciclo diferente al calendario. En cada franja están presentes los niños nacidos entre el 1 de julio de un año y el 30 de junio del siguiente, mientras que en las tasas de natalidad, se incluyen los niños nacidos entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año.

La escasa oferta institucional incluye dificultades de accesibilidad geográfica, por la ubicación de las instituciones, problemas para obtener vacantes y altos costos del servicio. Debe tenerse en cuenta además, que la franja horaria abarcada por la mayoría de las instituciones públicas y privadas es de cuatro horas en turnos mañana o

tarde -8 a 12hs y 13 a 17hs, respectivamente-. La modalidad de media jornada, mayoritaria en todos los niveles educativos obligatorios, no es suficiente para resolver el cuidado en el tiempo de trabajo de los adultos a cargo – en particular de las madres, sobre quienes recae la obligación de “conciliar”-.

Cabe recordar además, que la ausencia de una política de cuidado que favorezca la conciliación entre familia y trabajo repercute no solamente en las posibilidades laborales de las mujeres sino en la calidad de los cuidados que reciben los menores. Un amplio abanico de situaciones de déficit de cuidado, es una de las principales consecuencias frente a una escasa previsión política. Niños que se quedan solos en sus hogares; al cuidado de niñas/adolescentes que pueden ser sus hermanas u otras que no viven en el hogar, y lo hacen a cambio de una magra remuneración; centros de cuidado improvisados por personas que ofrecen el servicio de manera informal y en lugares no adaptados para ese uso; son algunas de las situaciones en las que crecen los niños marplatenses, mientras se omite que el modelo de familia nuclear con una mujer cuidadora y un varón proveedor no sólo no es el único, sino que ni siquiera es ya el mayoritario.

En tal sentido, las nuevas políticas deberían ofrecer, además de un soporte institucional para el cuidado de los niños pequeños, mecanismos de distribución del cuidado que favorezcan la inclusión de los padres adoptivos o biológicos en el cuidado. Recordemos que actualmente, según la LCT, los padres biológicos tienen derecho a un permiso laboral de dos días –incluso menor al tiempo de internación habitual de una madre con su recién nacido- y los adoptivos ninguno. Ni siquiera en caso de muerte materna, la legislación laboral contempla que el padre deba/pueda hacerse cargo del cuidado de su hijo. La equidad de género, en definitiva, no se agota en el cuidado del niño en las ocho horas diarias de trabajo, en tanto todavía quedan por resolver las restantes dieciséis.

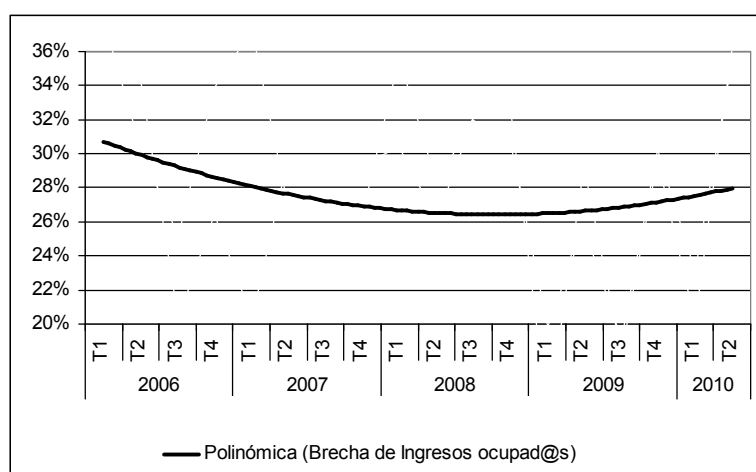
Análisis de la Brecha de Ingresos y sus determinantes

La brecha de ingresos entre mujeres y varones se lo considera como el indicador que devela todas las cuestiones que involucran a la problemática de género. En el aglomerado Mar del Plata-Batán, este indicador posee una tendencia³ descendente

³ Se presenta la tendencia y no los valores reales debido a las oscilaciones que presentan los datos producto del tamaño de la muestra.

hasta fines del 2008, la cual se vuelve ascendente en los últimos trimestres. En promedio los valores se encuentran entre el 26% y el 30%, lo que significa que las mujeres perciben ese porcentaje menor de ingreso respecto que los varones, o lo que es lo mismo que ganan entre \$70 y \$74 por cada \$100 que ganan los hombres (Gráfico 12).

Gráfico 12. Tendencia de la Brecha de Ingresos entre Mujeres y Hombres – Total ocupados - Aglomerado Mar del Plata-Batán



Fuente: elaboración propia en base a EPH

Esta brecha de ingresos se acentúa en la población con nivel educativo bajo y disminuye en el nivel educativo alto, pero no desaparece. El hecho que los varones perciban un mayor nivel de ingresos respecto a las mujeres advierte sobre la existencia de algunas o todas de los siguientes aspectos:

- una *segregación ocupacional* en el mercado de trabajo, que puede ser *horizontal* -donde las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas en sectores de baja productividad, preferentemente en servicios y comercio- o *vertical* –las posiciones jerárquicas más altas son ocupadas en mayor proporción por varones-;
- *diferencias en la división sexual del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado*, lo que implica que el mayor peso de estas responsabilidades cae en manos femeninas, y por lo tanto, si bien ellas le dedican en promedio menos horas al trabajo remunerado, en suma poseen sobrecarga en el uso del tiempo.

- una posible discriminación salarial, en el sentido que las diferencias salariales no se deben a la existencia de diferencias de productividad.

La segregación horizontal

Las características productivas de Mar del Plata sesgan las relaciones entre oferta y demanda de trabajo casi exclusivamente al sector servicios, el cual reúne a una mayor proporción de trabajadoras que trabajadores. Dentro de este sector, se encuentran concentradas en un número reducido de ramas de actividad que están relacionadas con tareas socialmente reconocidas como femeninas, tales como el cuidado y servicio doméstico. En este sentido, entre 2006 y 2010 se incrementó la segregación femenina hacia ramas como enseñanza, comercio, servicios sociales y de salud, y particularmente en hogares privados con servicio doméstico: estas cuatro ramas representan en el II trimestre de 2010 el 63% de las ocupaciones de las mujeres (Cuadro 1), mientras que cuatro años atrás reunían al 57% de las trabajadoras. Un dato relevante, es que esta concentración ocupacional se da con mayor intensidad en aquellas mujeres que poseen nivel educativo bajo. Los estudios universitarios completos les posibilitan tener acceso a una mayor variedad de posibilidades laborales.

Asimismo, una proporción importante de los trabajadores de un sector de la manufactura son de sexo femenino, particularmente en dos industrias que tienen relevancia dentro de la estructura productiva marplatense, como son la textil y la pesquera. Pese a ello, el porcentaje de mujeres en éstas respecto al total de ocupadas de Mar del Plata es menor al 4%.

En cambio, si bien existen algunas ramas de actividad ocupadas casi exclusivamente por varones, como construcción, transporte, servicios de reparación, y el rubro clasificado como "otras industrias manufactureras", existe una dispersión del número de ocupados entre ramas de actividad que demuestra una concentración menor que en el caso de las mujeres. Es decir, que el abanico de posibilidades laborales de ellos es más amplio que el de ellas.

Cuadro 1. Estructura ocupacional por sexo según rama de actividad del Aglomerado Mar del Plata-Batán – II Trimestre de 2010

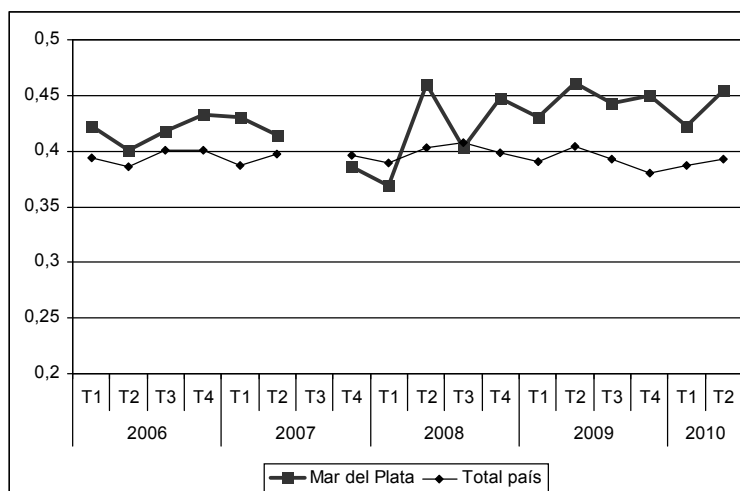
RAMA DE ACTIVIDAD	% Columna		% Fila		Total
	MUJERES	VARONES	MUJERES	VARONES	
Actividades primarias	0,3%	6,8%	3,5%	96,5%	10.900
Ind. Alimentos y bebidas	1,9%	5,3%	20,5%	79,5%	10.200
Ind. Textiles, confecciones y calzado	2,7%	1,1%	63,5%	36,5%	4.800
Ind. Productos químicos	1,2%	1,5%	37,2%	62,8%	3.600
Otras industrias manufactureras	0,0%	7,2%	0,0%	100,0%	11.100
Suministro de electricidad, gas y agua	0,6%	1,5%	20,8%	79,2%	3.000
Construcción	0,4%	13,6%	2,2%	97,8%	21.300
Comercio al por Mayor y menor	19,8%	16,4%	46,6%	53,4%	47.300
Restaurantes y Hoteles	4,1%	3,0%	50,1%	49,9%	9.100
Transporte y Servicios Conexos	1,7%	10,3%	11,0%	89,0%	17.700
Intermediación Financiera	2,0%	0,2%	85,7%	14,3%	2.600
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	8,1%	10,1%	36,6%	63,4%	24.500
Administración Pública y Defensa	3,0%	3,8%	36,1%	63,9%	9.100
Enseñanza	14,8%	2,4%	81,9%	18,1%	20.100
Servicios Sociales y de Salud	13,2%	5,7%	62,8%	37,2%	23.300
Otras Actividades de Servicios Comunitarios y sociales	10,5%	8,1%	48,4%	51,6%	24.100
Servicios de Reparación	0,5%	3,0%	10,6%	89,4%	5.100
Hogares privados con servicio doméstico	15,3%	0,0%	100,0%	0,0%	17.100
Total	100%	100%	42,0%	58,0%	264.900
	111.400	153.500	111.400	153.500	

Fuente: elaboración propia en base a EPH

Esta situación de segregación ocupacional es común en la mayor parte de las regiones, pero en el caso de Mar del Plata es superior a la del resto del país, tal como se puede apreciar a través del Índice de Segregación Ocupacional del Gráfico 13. Este indicador puede arrojar valores entre 0 y 1. Si fuera igual a cero, la proporción de mujeres y de varones en cada rama sería la misma, lo que representaría una situación de total igualdad en la distribución relativa de ocupaciones entre mujeres y varones. Pero si el valor es mayor que cero muestra el grado de asimetría del mercado de trabajo respecto a la existencia de ramas "masculinas" y "femeninas".

El análisis demuestra que mientras para el total país existe una suave tendencia a la baja del indicador con valores menores a 0,4 para los últimos trimestres, en nuestra ciudad ocurre lo contrario, ya que el índice de segregación en los últimos trimestres ha alcanzado valores superiores a 0,45.

**Gráfico 13. Índice de Segregación ocupacional – Total ocupados
Aglomerado Mar del Plata-Batán y Total País**



Fuente: elaboración propia en base a EPH

Nota: el Índice de Segregación se calcula a través de la sumatoria del valor absoluto de las diferencias de las proporciones de mujeres y varones en cada rama de actividad:

$$ISO = \frac{\sum_{i=1}^n |\text{proporción de mujeres en la rama } i - \text{proporción de varones en la rama } i|}{2}$$

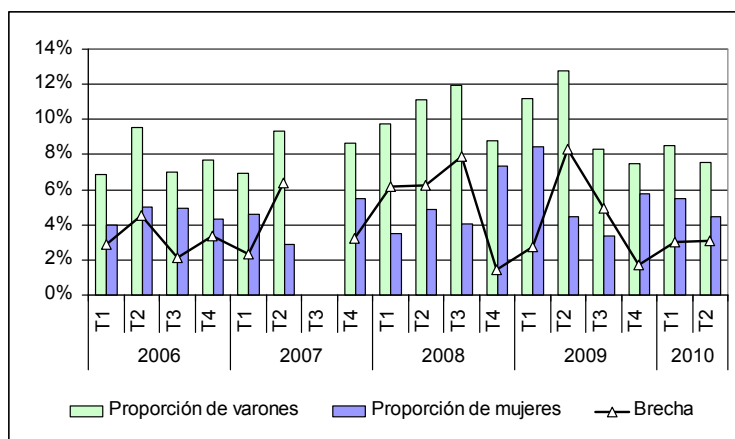
La segregación vertical

Esta característica alude a las diferencias en las jerarquías laborales y se presenta cuando mujeres y varones que trabajan en un mismo sector o rama de actividad ocupan posiciones diferentes: las mujeres las más bajas y los varones las más altas. De estas situaciones se han elaborado una par de conceptos que de manera metafórica se refieren a esta discrepancia ocupacional. El "*piso pegajoso*", advierte a la concentración de las mujeres en trabajos de poca calificación y remuneración con escasa movilidad ascendente. El "*techo de cristal*" apunta a la serie sistemática de impedimentos que se enfrentan las mujeres para ocupar altos cargos tanto públicos como privados.

Respecto a este último punto, en el Gráfico 14 se representa la proporción de mujeres y varones en puestos directivos públicos y privados en Mar del Plata. Cabe advertir que nos encontramos nuevamente con el impedimento de segmentar en pequeños grupos debido a que el tamaño de la muestra limita las posibilidades de hacer inferencias sin cometer errores. Pese a ello, la observación muestra que la proporción de mujeres en puestos directivos siempre es inferior al de los varones. En

los últimos trimestres, en promedio, el 5% de las mujeres ocupadas poseen un alto cargo jerárquico, mientras que para los varones ese valor es de alrededor del 8%.

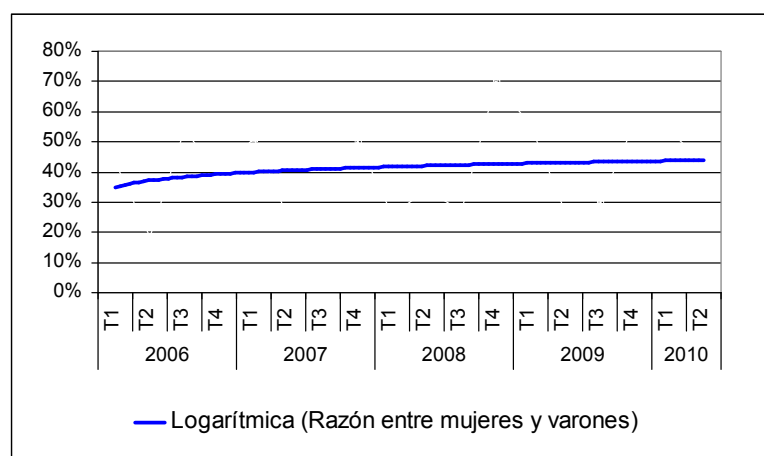
Gráfico 14. Proporción de mujeres y varones en puestos directivos públicos y privados - Aglomerado Mar del Plata-Batán



Fuente: elaboración propia en base a EPH

Esta situación analizada a partir de otro indicador, como es la razón (o cociente) entre mujeres y varones en puestos directivos (Gráfico 15) muestra una leve tendencia ascendente (línea azul). Ello representa que aunque aún la mayoría de estos cargos los ocupan varones, hay una mayor cantidad de mujeres en puestos directivos en 2010 que en 2006. El último valor del 43% representa que las mujeres ocupan 43 altos cargos por cada 100 de los varones.

Gráfico 15. Tendencia de la Razón entre mujeres y varones en puestos directivos públicos y privados - Aglomerado Mar del Plata-Batán

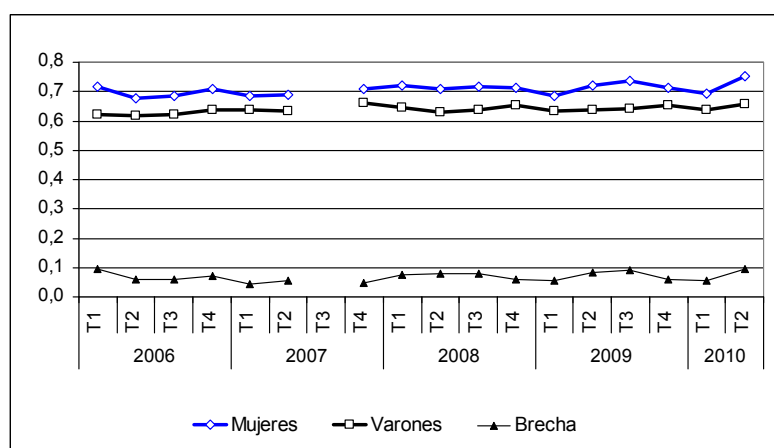


Fuente: elaboración propia en base a EPH

¿Diferencias de productividad?

Un dato para no ignorar, es que una de las peores situaciones de las mujeres en el mercado de trabajo se da en un marco donde el nivel de educación formal de ellas es superior al de los varones. Mientras que algunos argumentos aluden al menor capital humano de las mujeres como causa de la menor remuneración, el Gráfico 16 muestra que el mayor nivel educativo en todo el período lo tienen en promedio las mujeres.

**Gráfico 16. Índice de Nivel Educativo – Asalariados
Aglomerado Mar del Plata-Batán**



Fuente: elaboración propia en base a EPH

Asimismo, como dato adicional, si se combinan matemáticamente los valores del salario por hora y el nivel educativo alcanzado por cada sexo se observa que no se respeta el principio a "igual nivel educativo, igual salario". Es decir, de acuerdo a los cálculos realizados, el salario horario de las mujeres debería incrementarse alrededor de un 10% para que se corresponda con su nivel de educación formal, teniendo en cuenta el salario por hora que perciben los varones, de acuerdo a sus respectivos años de instrucción.

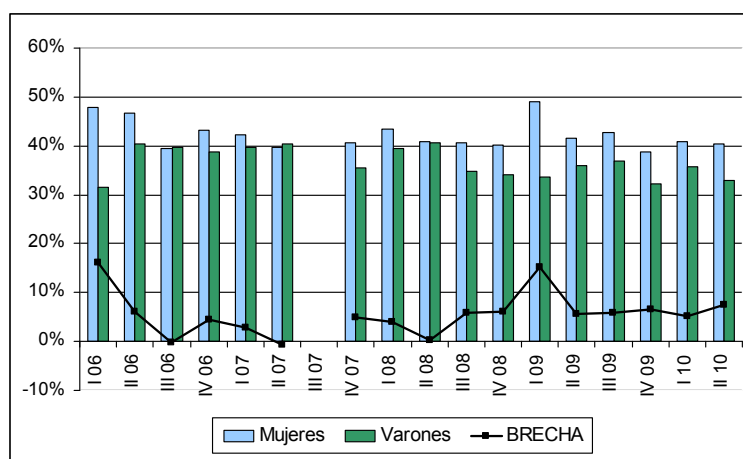
La calidad del empleo

Otra de las características que influye en los ingresos percibidos es la calidad del empleo. En este caso el indicador es la registración del empleo ya que ello nos sirve para dar cuenta de las cualidades del mismo, en tanto que la registración garantiza

derechos básicos como son los aportes al sistema de seguridad social⁴. En otras palabras y en un decir cotidiano, el hecho de que la relación laboral esté registrada marca la diferencia entre trabajar “*en blanco*” o trabajar “*en negro*”.

En Mar del Plata, al igual que en todo el país, la proporción de mujeres con trabajo “*en negro*” supera a la de los varones en alrededor de 6 puntos porcentuales en promedio para toda la serie. Los últimos datos disponibles de los primeros trimestres de 2010, indican que a poco más del 40% de las asalariadas y al 33% de los asalariados no se les realizaba descuento jubilatorio. Teniendo en cuenta que estos porcentajes representan más de 34 mil mujeres y 32 mil varones, estamos en presencia de valores absolutos que posicionan a las asalariadas como las que soportan la mayor carga del empleo no registrado (Gráfico 17).

Gráfico 17. Porcentaje de Trabajo No Registrado por sexo – Asalariados Aglomerado Mar del Plata-Batán



Fuente: elaboración propia en base a EPH

La evidencia es por demás demostrativa de cuál y cómo están arraigadas en el campo laboral las brechas que hacen persistir la inequidad entre mujeres y varones. En ello, como se ha planteado, contribuye el contexto institucional que no advierte como necesidades derechos impostergables.

⁴ Los datos presentados muestran como registrados a aquell@s asalariad@s que poseen descuentos jubilatorios

Estudian y trabajan: la experiencia del Servicio Social de la UNMP

Bajo este título se presenta la constatación empírica de algunas de las variables analizadas a través de la práctica de más de dos décadas del Servicio Social Universitario. Dado que es un caso palpable de lo que sucede entre mujeres y varones que por su situación de estudiantes universitarios, por su nivel educativo, y condiciones de acceso a los estudios terciarios formales, pueden ubicarse en un rango de análisis similar, se apela de manera demostrativa a describir la relación de este segmento con posibles puestos de trabajo.

El Servicio Social Universitario, fue creado hace 20 años a través de la propuesta de dos Trabajadoras Sociales que consideraban que los estudiantes necesitaban algo más que becas, y armaron en ese momento una "*Bolsa de empled*", un área dentro de los servicios que ya existían, que con el tiempo fue teniendo diferentes transformaciones hasta institucionalizarse como una división en la estructura de la universidad.

El área es conocida en el ámbito de la Universidad como R.O.L. Registro de Oferta Laboral. Como tal, está destinada a estudiantes de todas las carreras de la universidad que deseen desarrollar una actividad laboral rentada, compatible con sus horarios de cursadas.

El servicio está abierto durante todo el año actuando como enlace facilitador entre quienes buscan trabajar y quienes demandan trabajadores.

A tal fin se confecciona una base de datos de postulantes que anualmente se renueva y permanece a disposición de potenciales fuentes laborales de la comunidad marplatense. Los usuarios, desde la demanda, son tanto del sector público (local, provincial, nacional), como del privado. La información sobre la oferta se realiza a través de informaciones periódicas en los distintos medios masivos de comunicación local. Posteriormente, la manifestación de interés que pueda surgir por parte de empresas u organismos interesados se formaliza a través de una presentación escrita al R.O.L.

Según datos del último año -2010-, llegaron al servicio 391 solicitudes de empleo, 337 fueron de mujeres y 54 de varones. El registro se hace en base a la siguiente clasificación:

Cuadro 2. Código de la ocupación (R.O.L.)

Nº	Actividad
01	Operador de PC
02	Secretaria/o Administrativo
03	Cadete Repositor/a
04	Telefonista
05	Relacionados con la carrera
06	Encuestador Censista
07	Ventas
08	Tareas Educativas
09	Traductor
10	Fotocopiadoras
11	Técnicas/mantenimiento
12	Tareas gastronómicas
13	Promociones
14	Maestranza
15	Relaciones Públicas
16	Chofer
17	Tareas Contables
18	Atención al público
19	Cobranzas
20	Hotelería

Fuente: elaboración propia

Del análisis de la información se puede constatar que los varones manifiestan sus preferencias por obtener trabajos en el siguiente ranking: la mayoría prefiere trabajos relacionados con su carrera, luego optan por realizar actividades de relaciones públicas, atención al público, tareas técnicas/mantenimiento, gestión de cobranzas y operador de PC. Ninguno de los registrados se inclinó por actividades de maestranza y en menor medida lo hicieron como traductor o encuestador/censista.

Entre las mujeres, las opciones pasan por tener trabajo como secretaria/o administrativa, en atención al público y recién en tercer lugar se inclinan por trabajos relacionados con sus carreras. Le siguen en orden de importancia las opciones: tareas en fotocopiadoras, encuestador/censista, telefonista y promociones. Aunque, manifestaron ser menos proclives a realizar ocupaciones técnicas, de mantenimiento, o contables, ninguna de las veinte opciones, a diferencia de los varones, fueron desechadas.

Si bien el R.O.L. es un espacio de características singulares por la población que representa, la reseña anterior describe más que una metáfora de la realidad, ya que se puede decir es una imagen espejada de la misma. La segregación se constata una vez más en la forma de ser mujer y varón. No obstante, se advierte una naturalización de actividades típicamente masculinas, por caso las ocupaciones técnicas o de mantenimiento, a las cuales algunas de las postulantes se ofrece. Por el contrario, tareas de relaciones públicas o promoción, hasta hace unos años distintivamente femeninas, son actualmente una elección para los varones.

Otra cuestión que quiebra formas tradicionales es la que se verifica en que de las 12 solicitudes de mano de obra de empresas radicadas en Mar del Plata, sólo dos de ellas especificaron preferencia por emplear varones. Para el resto, esa elección le resulta indistinta. No obstante, en todos los casos la limitante es la edad.

A modo de cierre

Este informe, que abarca distintos tópicos de la situación sociolaboral de las personas, hace hincapié desde distintas perspectivas, en las diferencias entre mujeres y varones en el "mundo del trabajo". Persisten, como hemos podido constatar, situaciones de vulnerabilidad, discriminación y segregación que afectan centralmente a las mujeres. Sabemos que *algo está cambiando*, el ejemplo antes mencionado muestra matices que comienzan a incorporar distribuciones más equitativas entre géneros.

Sin embargo, indicadores como la brecha educativa a favor de las mujeres, por ejemplo, dejan en claro el esfuerzo que deben hacer para desandar la segregación laboral que históricamente atravesaron. Las falencias de una política de cuidados que pone la mayor parte de sus esfuerzos en compensar económicamente la reclusión doméstica de las mujeres –en forma de permisos por maternidad, programas sociales, etc.- colabora a acentuar la discriminación laboral, en la medida en que la asociación mujer-cuidado, sigue siendo fuente de segregación en el mercado de trabajo.

Resulta fundamental comprender que la desigualdad tiñe todos los aspectos de nuestra vida. La construcción cultural de roles sociales asociados al sexo condicionan la participación de las personas en espacios y actividades que les son vedados arbitrariamente por ser mujeres o varones. Del mismo modo que en el mercado de trabajo las mujeres se ven en desventaja, los varones tienen impedimentos para participar de los cuidados primarios de sus hijos, en tanto la legislación laboral no contempla permisos por paternidad, sólo por poner un ejemplo. La *perspectiva de*

género lleva a comprender que nuestra entidad como sujetos se construye con eje una sexualidad que nos modela y nos condiciona. Su omisión, que se ha denominado *ceguera de género*, pone en tela de juicio todo análisis social que eluda el carácter sexuado de las personas, en tanto éste se pone de manifiesto en todos los aspectos de la vida social. Por ello, esta *perspectiva* debe abarcar en forma transversal acciones y decisiones, para que una construcción del conocimiento con eje en la igualdad, mejore nuestra calidad de vida.