

**Efectos de la pandemia por COVID-19 en el
trabajo remunerado y no remunerado de
mujeres. El caso de la ciudad de Balcarce**

Autor: Ignacio Martín Ibarra

Tesis de grado

Licenciatura en Economía

Director: Dr. Eugenio Actis Di Pasquale

Diciembre 2023
Mar del Plata

**Efectos de la pandemia por COVID-19 en el
trabajo remunerado y no remunerado de
mujeres. El caso de la ciudad de Balcarce**

Autor: Ignacio Martín Ibarra¹

Director: Dr. Eugenio Actis Di Pasquale

Comité evaluador:

Dra. Eliana Aspiazu

Dra. Romina Cutuli

¹ nachoibarra10@gmail.com

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, quiero agradecer enormemente a mi familia por brindarme la posibilidad de estudiar y apoyarme incondicionalmente desde el principio y sobre todo durante los momentos de tropiezos. A todos ellos que estuvieron apoyando en las buenas y sobre todo en las malas y quienes siempre confiaron en que lo lograría. A todos ellos, ¡muchas gracias!

En segundo lugar, agradecerle a mi director de tesis, Dr. Eugenio Actis Di Pasquale, quien desde principio cuando llegué a su oficina para platearle mi idea de investigación y mi deseo de que sea él quien me guíe, me demostró total predisposición para ayudarme a materializarla y resolver cualquier duda que se fue planteando en el camino, sin importar el día u horario.

En tercer lugar, señalar la buena predisposición por parte de las entrevistadas incluso ofreciéndose a coordinar otro día de reunión para brindar más detalles si era necesario para la investigación, como así también brindando recomendaciones de mujeres -conocidas, amigas, familiares- a las cuales podía contactar -o ellas harían el nexo- para entrevistarlas. Por otro lado, señalar la excelente experiencia con las entrevistadas en la cual por momentos se logró que dicha entrevista se diera en un plano relajado y descontracturado. Un plano que fue propicio para transformar la entrevista en una charla, compartiendo momentos de reflexión, de experiencias, de información mutua, ya que ellas me la brindaban a mí con sus respuestas como yo a ellas en cuanto a términos, estadísticas y teorías y, también, de agradecimiento mutuo, de mi parte por brindarme sus experiencias para poder llevar a cabo mi investigación y, de la suya, por dar y darles visibilidad y relevancia en cuanto a lo importante que es dar a conocer los efectos que tuvo la pandemia de la COVID-19 en las mujeres en general y a cada una de ellas -las entrevistadas- en particular. Sin ellas, no hubiera podido ser posible realizar este trabajo.

Por último, agradecer a la educación pública, a la Universidad Nacional de Mar del Plata y, en especial, a la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales junto a todas aquellas personas, compañeros y amigos que me acompañaron durante el proceso e hicieron que el mismo fuera más ameno.

¡Muchas gracias a todos, este logro es gracias a ustedes y para ustedes!

ÍNDICE

| | |
|---|----|
| RESUMEN | 1 |
| ABSTRACT | 2 |
| 1. INTRODUCCIÓN | 3 |
| 2. MARCO TEÓRICO-CONCEPTUAL | 8 |
| 2. 1. Economía Feminista | 8 |
| 2. 1. 1. Género y trabajo | 10 |
| 2. 1. 2. Economía del cuidado..... | 14 |
| 2. 2. Informalidad y precariedad laboral..... | 17 |
| 2. 3. Efectos producidos a partir del estallido de la pandemia de la COVID-19.... | 20 |
| 3. METODOLOGÍA..... | 26 |
| 4. ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL (2019 – 2021) | 30 |
| 5. ENTREVISTAS Y RESULTADOS..... | 41 |
| 5.1. Presentación de las entrevistadas | 41 |
| 5.2. Experiencia laboral y económica..... | 49 |
| 5.3. Experiencia al interior del hogar..... | 61 |
| 6. REFLEXIÓN FINAL..... | 77 |
| 7. BIBLIOGRAFÍA | 80 |
| 8. APÉNDICE | 88 |
| 9. ANEXO I..... | 91 |
| 10. ANEXO II..... | 99 |

RESUMEN

La atípica situación ocurrida en todo el mundo en marzo del 2020 a partir de la calificación de pandemia del virus cuyo nombre científico es SARS-CoV-2 y conocido coloquialmente como “coronavirus” o “COVID-19”, provocó una cadena de sucesos tanto en el plano social como económico. Estos sucesos que van desde la aplicación de medidas de aislamiento social al cierre total de actividades consideradas no esenciales generaron, como consecuencia, la ampliación de una serie de inequidades de género tanto desde el punto de vista laboral como así también al interior del hogar, afectando en mayor medida a las mujeres.

Por esta razón, la presente investigación tiene por objetivo comprender desde una perspectiva de género el carácter de fragilidad de las inserciones laborales precarias e informales de las mujeres y su relación con el rol del cuidado dentro del hogar durante la crisis provocada por la pandemia del COVID-19, en particular en la ciudad de Balcarce. En este sentido, se analiza la importancia del rol de los cuidados, las consecuencias entre quienes trabajan desde la informalidad y aquellos que lo hacen de manera formal/registrada y, también, la evolución de las brechas de género y la conciliación laboral – familiar a nivel local antes y después de la pandemia.

Por su parte, los resultados obtenidos permiten visualizar el impacto negativo que la pandemia ha tenido sobre las mujeres de Balcarce. Esto se debe a dos cuestiones. Desde el punto de vista laboral, por encontrarse mayormente en situación de precarización laboral y, desde el punto de vista al interior del hogar, por recaer en ellas la mayor parte del trabajo no remunerado en relación a los cuidados y al trabajo doméstico.

Palabras clave: género - mercado de trabajo - segregación laboral - COVID-19 - cuidados - trabajo doméstico - teletrabajo.

ABSTRACT

The atypical situation that occurred throughout the world in March 2020 following the classification of the virus whose scientific name is SARS-CoV-2 and colloquially known as “coronavirus” or “COVID-19” as a pandemic, caused a chain of events both on the social and economic levels. These events, which range from the application of social isolation measures to the total closure of activities considered non-essential, generated, as a consequence, the expansion of a series of gender inequalities both from the work point of view and also within the home, affecting to a greater extent to women.

For this reason, the present research aims to understand from a gender perspective the fragility of women's precarious and informal labor insertions and its relationship with the role of care within the home during the crisis caused by the COVID pandemic. -19, particularly in the city of Balcarce. In this sense, the importance of the role of care is analyzed, the consequences between those who work informally and those who do so in a formal/registered manner and, also, the evolution of gender gaps and work-family conciliation local level before and after the pandemic.

For their part, the results obtained allow us to visualize the negative impact that the pandemic has had on the women of Balcarce. This is due to two issues. From the labor point of view, because they are mostly in a situation of job insecurity and, from the point of view within the home, because most of the unpaid work in relation to care and domestic work falls on them.

Keywords: gender - labor market - occupational segregation - COVID-19 - care - domestic work – teleworking.

1. INTRODUCCIÓN

El 11 de marzo de 2020, la OMS clasifica al COVID-19 como pandemia. En consecuencia, los distintos gobiernos del mundo comenzaron a establecer diversas medidas de aislamiento, las cuales fueron siendo progresivamente más restrictivas. Argentina, por su parte, estableció el *Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio* - ASPO-² con actividades exceptuadas a partir del 20 de marzo (Actis Di Pasquale *et al.*, 2020). En este sentido, las medidas aplicadas llevaron a que se trasladen al hogar todo tipo de actividades económicas y no económicas. Las escuelas, universidades, ocio y trabajo remunerado susceptibles de ser realizados de manera remota se llevaron a cabo desde aquellos hogares que podían hacerlo ya sea por las características de la actividad en cuestión y si contaban con los recursos necesarios para poder realizarlas. De acuerdo a Actis Di Pasquale *et al.* (2021), compaginar el trabajo remunerado y el trabajo de los cuidados provocó una gran tensión en la vida cotidiana en conjunto, lo cual afectó a las relaciones familiares de género. Dentro de estas tensiones estaba la necesidad de hacer elecciones, entre ellas, decidir quienes son los que cuidan y quienes los que trabajan y, además, determinar cuándo y de qué manera lo hacían.

La situación provocada por el COVID-19 incrementó las horas de trabajo diarias y, sobre todo, el tiempo de trabajo destinado a las tareas domésticas y de cuidados no remunerados. Esto, provocó un aumento del deterioro en la conciliación entre la vida laboral y familiar en varones y mujeres. Sin embargo, no afectó en igual medida a ambos sexos, sino que la pandemia incrementó las desigualdades de género en detrimento de las mujeres, quienes ya se encargaban de la mayor parte del trabajo doméstico y de cuidados incluso antes de que comenzara la pandemia. En consecuencia, asumieron la mayor parte del incremento del trabajo provocado por el cierre de escuelas y tener que permanecer con la familia todo el día en el hogar. Tener que dedicar más horas de su tiempo diario a los cuidados terminó por afectar al resto de actividades de su vida cotidiana.

En relación a las desigualdades de género, las mismas datan desde un largo tiempo. El incremento de la inserción de la mujer en el mercado de trabajo fue acompañado también por un incremento cada vez mayor de desigualdad entre los

² Con el objetivo de proteger la salud pública como una obligación inalienable del Estado nacional, se establece para todas las personas que habitan en el país o se encuentren en él, la medida de “aislamiento social, preventivo y obligatorio”, por un plazo determinado, durante el cual todas las personas deberán permanecer en sus residencias habituales o en el lugar en que se encuentren y abstenerse de concurrir a sus lugares de trabajo. Asimismo, se establece la prohibición de desplazarse por rutas, vías y espacios públicos, a fin de prevenir la circulación y el contagio del virus COVID-19.

trabajos realizados por varones de los realizados por mujeres. Esta inserción diferencial se evidencia en la denominada segregación ocupacional, la cual ocurre cuando la participación que tienen los individuos dentro o entre las ocupaciones depende del grupo específico al que pertenecen. El grupo mayoritario es aquel el cual posee un mayor acceso a los recursos y, a su vez, sus acciones afectan al grupo minoritario. Este último, por su parte, se caracteriza por tener un menor acceso a dichos recursos y por recibir un trato diferencial y/o discriminatorio debido a sus características físicas, biológicas o culturales (Estrada Nates, 2012). Esto lleva a distinguir dos tipos de segregación que existen en detrimento a la mujer, por un lado, la segregación horizontal y, por el otro, la segregación vertical.

En relación a la segregación vertical (SV). Tal como lo indica Wainerman (1996), mujeres y varones generalmente trabajan en distintos sectores, pero cuando coinciden en un mismo sector, las posiciones se reparten de forma desigual. Las mujeres normalmente ocupan las posiciones más bajas mientras que los varones, por su parte, las más altas. A su vez, a las mujeres, también les ha sido prácticamente imposible acceder a puestos de trabajo de mayor rango o jerarquía por encima de los que acceden los varones, como así también la imposibilidad de obtener el mismo salario -que un varón- en la realización de una misma tarea o puesto de trabajo. En relación a la segregación horizontal (SH), según la autora, son aquellas divisiones de las ocupaciones las cuales son desempeñadas exclusiva o casi exclusivamente por mujeres. En cuanto a las actividades que desempeñan cada uno, las mujeres lo han hecho mayormente en actividades relacionadas a la educación, salud y cuidados.

Por lo tanto, la brecha de ingresos surge como consecuencia de ambas segregaciones, sumado al hecho de que las mujeres le dedican menos horas al trabajo remunerado que los varones debido al desigual reparto del tiempo y trabajo relacionado a las tareas domésticas, de crianza y de cuidados. En este sentido, de acuerdo a Batthyány (2015), la participación de la mujer históricamente se ha centrado dentro del ámbito privado de lo reproductivo y de la vida familiar. Es por esta razón que sus tareas se desarrollaban dentro del hogar. Por ejemplo, dentro de estas tareas, se incluía la educación y cuidado de las/los hijas/os, salud y bienestar social, y la higiene. Por el contrario, las tareas de los varones se han centrado históricamente dentro del ámbito público, al trabajo productivo fuera del hogar. Todo ello relacionado a estereotipos sobre los roles de género, siendo considerado como de menor valor al rol femenino.

En relación a las consecuencias producidas por la pandemia, Solanas Cardín (2020) indicó que el impacto de género ha sido ignorado como consecuencia de la crisis del COVID-19 por parte de la respuesta política –ya sea global, europea o

nacional- al igual que en anteriores pandemias. Sin embargo, esta crisis afectó directamente a las mujeres en varios aspectos. En primer lugar, en los cuidados, los cuales recayeron mayoritariamente en las mujeres, debiendo asumir la mayor carga en las tareas domésticas y el cuidado de menores junto con la ayuda en las tareas escolares ante el cierre de colegios. En segundo lugar, frente a un contexto de destrucción de empleo, se vieron inmersas en una situación de desigualdad en el mercado de trabajo. Finalmente, la violencia de género, la cual se vio agravada en este contexto de confinamiento, en los que las mujeres se vieron obligadas a convivir con su agresor. A nivel nacional, en la Argentina, se promediaban un total de 43 horas semanales destinadas al trabajo no remunerado durante el período pre-pandémico. En este marco, las encuestas indicaban que el 82% de las mujeres afirmaron que se había incrementado el trabajo doméstico y de cuidados durante la cuarentena. Asimismo, el 92,6% de ellas afirmaron que se encargaban de acompañar las actividades escolares de sus hijos durante este período. Por otro lado, en relación al trabajo remunerado, la cuarentena afectó tanto al trabajo como a los ingresos de las mujeres (Batthyány y Sánchez, 2020; Bidaseca *et. al.* 2020). Por su parte, a nivel local, en la ciudad de Mar del Plata, las horas semanales dedicadas a la actividad laboral variaron significativamente teniendo en cuenta el género, sector y categoría ocupacional, siendo las mujeres del sector privado e informales, las más afectadas. De esta forma, el 43,9% de las mujeres y el 45,4% de quienes se establecían en el sector privado no trabajaron durante la cuarentena, porcentaje que ascendía al 60,2% si se tomaban en cuenta a las que trabajaban como cuenta propia (Actis Di Pasquale *et. al.*, 2020).

En este sentido, como acabamos de mencionar, durante este período, se han realizado diversos estudios acerca de los efectos producidos por la pandemia del COVID-19 tanto en el trabajo remunerado y no remunerado como así también en las desigualdades de género. Entre ellos, resaltan los estudios realizados en la ciudad de Mar del Plata, ciudad vecina de Balcarce. Sin embargo, hasta el momento, no se han realizado estudios acerca de los efectos producidos en la ciudad de Balcarce, motivo que fundamenta la realización de esta investigación.

En base a lo expuesto, surgen los siguientes interrogantes: ¿Cómo se vio afectado el trabajo de las mujeres? ¿Se presenta alguna diferencia entre inserciones laborales informales y las que no lo son? ¿En qué medida se vieron modificados los cuidados? ¿Cómo fue el reparto de las tareas domésticas? ¿Se dificultó conciliar la vida laboral y familiar?

Por esta razón y como consecuencia de los interrogantes mencionados, esta investigación se plantea los siguientes objetivos. El objetivo general implica, comprender desde una perspectiva de género el carácter de fragilidad de las

inserciones laborales precarias e informales de las mujeres y su relación con el rol del cuidado dentro del hogar durante la crisis provocada por la pandemia del COVID-19 en Balcarce.

Por otro lado, la investigación consta de cuatro objetivos específicos:

- Analizar el impacto generado por la pandemia en la inserción laboral de mujeres y varones a nivel nacional.
- Indagar la percepción de las mujeres que residen en Balcarce respecto a los cambios producidos en el reparto de los cuidados durante la pandemia.
- Determinar las diferencias entre las balcarceñas que trabajan desde la informalidad y aquellos que lo hacen de manera formal/registrada.
- Describir la evolución que percibieron las mujeres en la conciliación trabajo – familia antes y después de la pandemia.

La proposición preliminar planteada en esta investigación establece que, la pandemia por COVID-19 afectó a los avances producidos durante los últimos años en la inserción laboral de las mujeres produciéndose un retroceso en términos de igualdad de género.

Desde el punto de vista metodológico, esta investigación de carácter cualitativo propone contribuir al análisis integral desde la perspectiva de género. Teniendo en cuenta no solo los aspectos económicos, sino también aquellos relacionados al ámbito del hogar y actividades no remuneradas que brinde una perspectiva más amplia. De esta forma, se busca que no sea acotado solo al punto de vista económico ya que de esa forma se perdería información importante y relevante para explicar las desigualdades entre varones y mujeres.

Se espera que la investigación que estudia el impacto de la pandemia sirva como un aporte para considerar la fragilidad en los avances en la reducción de las desigualdades de género. Remarcando la necesidad e importancia que esto merece dentro de las principales mediciones y estudios para que puedan lograr, en un futuro no muy lejano, una progresiva y consistente disminución de las brechas de género entre varones y mujeres.

La investigación se encuentra estructurada en secciones. En primer lugar, comenzaremos por el análisis teórico acerca de los fundamentos básicos de la Economía Feminista -puntualizando en el género, mercado de trabajo y la economía

del cuidado-, la informalidad y precariedad laboral y, finalmente, los efectos producidos a partir del estallido de la pandemia de la COVID-19. Seguidamente se establece la metodología adoptada para la investigación. En tercer lugar, se realizará un análisis del mercado laboral argentino, trabajo registrado argentino y de Balcarce durante el período comprendido entre 2019 y 2021. En cuarto lugar, se expondrá toda la información obtenida a partir de las entrevistas como así también sus resultados. Finalmente, en quinto lugar, se realizarán las conclusiones a partir de dichas entrevistas y las reflexiones finales respecto de la investigación.

2. MARCO TEÓRICO-CONCEPTUAL

A continuación, se desarrollarán los elementos centrales que comprenden la Economía Feminista³. Dentro de este marco, se explica la relación género – trabajo y el alcance y aportes de la Economía del cuidado. Adicionalmente, se abordarán los conceptos de informalidad y precariedad laboral junto con sus aspectos diferenciales para luego finalizar con los efectos producidos por la pandemia del COVID-19.

2. 1. Economía Feminista

Los esfuerzos de la economía feminista se concentran en reconocer, identificar, analizar y proponer la forma de reducir desigualdades de género con el fin de poder lograr la equidad socioeconómica. A su vez, pone en el centro del análisis a la sostenibilidad de la vida por encima del equilibrio de los mercados. Es por ello que el objetivo del funcionamiento económico desde esta mirada no es la reproducción del capital, sino la reproducción de la vida. También, cabe recalcar que, a diferencia de la economía neoclásica, la economía feminista no busca describir la realidad, sino que tiene un objetivo político centrado en transformarla en un sentido más igualitario. Es por ello que busca desarrollar la economía como una ciencia social y un abordaje multidisciplinario, es decir, con otras corrientes de pensamiento, otras disciplinas y otros movimientos políticos. “La economía feminista es una corriente de pensamiento heterodoxo preocupada por visibilizar las dimensiones de género de la dinámica económica y sus implicancias para la vida de las mujeres” (Rodríguez Enríquez, 2015, p. 30).

La teoría feminista, en sus tres décadas de historia, se ha desarrollado dentro un marco de interpretación de la realidad en el cual se visualiza al género como una estructura de poder (Cobo Bedia, 2014). Es por esta razón que no hace énfasis solo en la relevancia de las relaciones de género para observar la posición subordinada de las mujeres, sino que, también, genera conocimiento para transformar dicha situación (Rodríguez Enríquez, 2010). De acuerdo a Alonso (2021), las dos dimensiones básicas para entender la posición económica subordinada de las mujeres son, por un lado, las formas de su participación en el mercado de trabajo y, por el otro, las características que adopta la organización social del cuidado.

³ Ver sus orígenes en el apéndice.

La economía feminista ha realizado una crítica particular a la teoría neoclásica -hoy paradigma dominante- en el cual indica su sesgo androcéntrico al atribuirle al hombre económico -*homo economicus*- características universales al ser humano. Sin embargo, las mismas son atribuidas a un ser humano varón, blanco, adulto, heterosexual, sano y de ingresos medios. En ningún caso, este ser humano racional se enfrenta a cuestiones del mundo real como lo son el racismo, xenofobia, homofobia y sexismo. Por otro lado, ha denunciado los sesgos de género de la macroeconomía y de las políticas económicas. En la ya comentada desigualdad en la cual operan varones y mujeres, se le añade el hecho de que las políticas no son neutrales en términos de género. De esta forma, los esfuerzos de la economía feminista se centran en visibilizar las implicancias sobre la vida de las mujeres en: 1) el proceso de globalización económica; 2) los distintos patrones de crecimiento y desarrollo incluyendo la estrategia de explotación de las mujeres como ventaja comparativa para el desarrollo; 3) políticas comerciales y de liberalización financiera; 4) crisis económicas y programas de ajuste estructural y de austeridad y; 5) políticas fiscales, de gasto público y tributarias (Rodríguez Enríquez, 2015).

A pesar de la diversidad de enfoques, es posible distinguir tres elementos distintivos de la economía feminista. El primero se refiere a la ampliación de la noción de economía para incluir los procesos de aprovisionamiento social, pasen o no por los mercados. El segundo, introducir las relaciones de género como un elemento constitutivo del sistema socioeconómico. Finalmente, la convicción de que el conocimiento es siempre un proceso social que sirve a objetivos políticos, de donde se deriva la explicitación de un compromiso feminista (Pérez Orozco, 2014). Rodríguez Enríquez (2015) indica que “la economía feminista hace una contribución extensa al estudio de la participación económica de las mujeres, en particular revelando los mecanismos de discriminación en el mercado laboral”. En este sentido, toma en cuenta los determinantes de la menor participación laboral de las mujeres, la existencia de brechas de género en los ingresos, la segregación horizontal y vertical y la concentración de las mujeres en los diferentes espacios de precariedad laboral y desprotección social.

En este marco, la división sexual del trabajo comprende, por un lado, la distribución del trabajo productivo y reproductivo entre los hogares, el mercado y el Estado entre varones y mujeres. Por el otro, la subordinación económica contra las mujeres lo cual se traduce en una menor participación en el trabajo remunerado -y mayor en el no remunerado-, peor participación en el mercado laboral -tanto a nivel de remuneraciones como de condiciones de trabajo- y menor acceso a recursos económicos. Todo esto, en conjunto, genera que las mujeres posean un menor grado de autonomía económica (Rodríguez Enríquez, 2010).

La ausencia de las mujeres en la teoría no ha sido causal, sino la forma de generar un conocimiento que legitima la desigualdad. En consecuencia, es necesario incluir las cuestiones de género para erradicar dichas desigualdades. Teniendo en cuenta a las cuestiones de género, es posible observar todo aquello que los paradigmas androcéntricos dejan fuera de manera sesgada e interesada - como lo es el mundo del trabajo no pagado- y también se da visibilidad a todas aquellas relaciones económicas que no se quieren ver -las desigualdades entre mujeres y varones tanto dentro como fuera del mercado- (Pérez Orozco, 2014).

Frente al supuesto de que la división del trabajo según el sexo es algo “natural” debido a las cuestiones fisiológicas de la mujer y a su papel en la reproducción, la literatura feminista, al ofrecer un análisis crítico de la universalidad de la subordinación de la mujer, indica que, estas desigualdades sociales son el resultado de factores susceptibles de cambio. Dicho cambio debe producirse en dos direcciones. Por un lado, en cuanto a la participación de varones y mujeres en las responsabilidades de la familia y de la producción doméstica. Por otro, en cuanto a la participación plena de la mujer en la producción no-doméstica y en la apropiación del producto social, en condiciones de igualdad entre los sexos. Todo esto lleva a afirmar que la división sexual del trabajo no puede ser tomada como un dato fijo (Benería, 2019).

2. 1. 1. Género y trabajo

Siguiendo a Aspiazu y Seltzer (2011), la diferenciación entre lo masculino y lo femenino constituye una construcción social e histórica, lo cual a su vez genera relaciones de poder en las que existen diferentes jerarquías y desigualdades. Mediante el género se conceptúan características sociales, psíquicas e históricas que definen los patrones de identidad, modelos, estereotipos y conductas sociales relacionadas a lo que “debe ser” una persona de acuerdo a su sexo. Estos patrones son los que definen el tiempo, espacio y trabajos diferentes para varones y mujeres. Las autoras sostienen que lo femenino históricamente ha sido considerado inferior a lo masculino bajo la idea de la existencia de atributos “naturales” de mujeres y varones: las mujeres representan emoción, debilidad, sensibilidad y altruismo; mientras que los varones representan características opuestas, tales como la razón, la fuerza, la frialdad y el egoísmo. En este sentido, la división sexual del trabajo constituye el principio organizador del trabajo, lo cual, a su vez, genera una distribución desigual de las tareas entre varones y mujeres. Esta división se encuentra asociada a las cualidades y habilidades naturales correspondiente a cada sexo, siendo el trabajo doméstico y los cuidados parte de las tareas socialmente asignadas a la mujer. Por otro lado, es a partir de esta división sexual del trabajo que el capital se beneficia del trabajo remunerado realizado por los varones fuera

del hogar y de trabajo no remunerado de las mujeres dentro del hogar (Batthyány, 2020).

Tal como indica Alonso (2021), la desigualdad económica de género se encuentra expresada mediante tres fenómenos. El primero de ellos se refiere a la mayor participación femenina en el trabajo de cuidado no remunerado. El segundo implica la desigualdad de género en el mercado laboral, lo cual se expresa con una menor participación e inserción ocupacional diferente por sector y calidad del trabajo de las mujeres. Finalmente, vinculado con el segundo, el menor grado de autonomía económica de las mujeres. En este marco, la desigualdad de género -materializada en estos tres fenómenos- surge como consecuencia de una marcada heterogeneidad estructural, lo cual a su vez afecta o influye en la organización social del cuidado, manifestándose en menores tasas de actividad y empleo de las mujeres.

Cuando se analiza el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, se considera aquella que se realiza en los hogares para el mantenimiento de la casa y para la crianza y el cuidado de los niños, ancianos y enfermos, que los censos y la mayor parte de las encuestas a hogares no consideran actividad económica o actividad reproductiva. Tal como lo indica Wainerman (2007) “la división del trabajo por género ha prevalecido históricamente en la Argentina, como en muchas otras sociedades. A las mujeres se les ha adjudicado culturalmente el papel de “amas de casa”, a cargo de los quehaceres del hogar, y a los varones el de trabajadores, a cargo de la provisión económica”. Si bien este modelo cultural ha sido contrariado, en mayor medida entre las mujeres que entre los varones, también más en ciertos sectores sociales que en otros y, sobre todo, en las últimas décadas, el hecho es que el trabajo “productivo” que realizan las mujeres que integran la fuerza laboral se adiciona, no reemplaza, al que siguen desempeñando en la unidad doméstica. En otras palabras, para la mayoría de las mujeres que integran la fuerza de trabajo, hacerlo supone asumir un doble rol (productivo y reproductivo), lo que no ocurre con la mayoría de los varones en situaciones familiares similares. La incorporación de la mujer a la fuerza laboral ha provocado efectos tanto sociales como así también culturales lo cual ha llevado a una transformación de las familias, los modelos, las nuevas generaciones y, sobre todo, la forma en que varones y mujeres interactúan. Todos estos cambios han sido definidos en términos de una “revolución silenciosa” (Nahas, 2021).

Con respecto a la segregación laboral por género, es necesario hacer un paréntesis para definir en que consiste dicho concepto y que tipos de segregación laboral existen. Wainerman (1996) indica la existencia de dos tipos de segregación por género dentro del mercado laboral. La primera de ellas es la horizontal, la cual

hace referencia a la distribución entre sectores. En otras palabras, esto quiere decir que existen ocupaciones con fuerte concentración de mujeres o de varones. En cuanto a la segunda, denominada segregación vertical, la misma se produce al interior de un mismo sector, concentrando a las mujeres en los niveles medios inferiores y a los varones en los niveles superiores de la escala en términos de jerarquía y calificaciones.

A su vez, de Blas Gómez y Estrada López (2021) señalan que existen cinco causas de segregación vertical dentro de una empresa, las cuales son: en primer lugar, el no reconocimiento salarial de categorías profesionales feminizadas; en segundo lugar, diferencias en el comportamiento de las mujeres durante las primeras etapas de vida laboral; en tercer lugar, diferencias en las negociaciones con respecto a las mujeres; en cuarto lugar, la dificultad de poder conciliar la vida familiar y profesional/laboral de las mujeres luego de la maternidad; finalmente, en quinto lugar, la discriminación que se produce por prejuicios por parte de los altos mandos de las empresas.

De acuerdo a García de Fanelli (1989), si describimos la inserción ocupacional de las mujeres entre las décadas de 1950 y 1980, encontramos que la mayor parte eran maestras, telefonistas, empleadas administrativas, secretarias, mecanógrafas, graboverificadoras, azafatas ya que todas estas fueron consideradas como “femeninas”. En la escala ocupacional más baja podían encontrarse mujeres cuyos trabajos realizados consistían en tareas de tiempo parcial y de trabajos no calificados, aquí podía encontrarse la mayor densidad de mujeres. En cuanto a una escala intermedia, los trabajos realizados por mujeres consistían en tareas de oficina y de comercio en el cual ya en este estrato podía verse una mayor participación de varones que de mujeres. Finalmente, en el nivel más alto relacionado a tareas profesionales y de alta calificación la participación de mujeres frente a la de los varones es escasa o nula.

A partir de los años sesenta, se redefinió el papel de la mujer en la sociedad, relaciones de género y en la institución familiar. A su vez, su incorporación en niveles superiores de educación y los cambios económicos favorecieron la expansión de aquellas actividades las cuales presentan una amplia presencia de la mujer, como lo son el sector de servicios (Bocchicchio y Mazzeo, 2022). Sin embargo, a pesar de que el aumento de la inserción laboral de las mujeres les ha brindado mayor autonomía económica, también les ha implicado una extensión del tiempo de trabajo ya que continúan realizando aquellas tareas domésticas y de cuidado consideradas como su responsabilidad (Batthyány y Sánchez, 2020).

En cuanto a la autonomía económica, señalada anteriormente por Alonso (2021) como la tercera dimensión de la desigualdad económica de género, la misma, implica la capacidad de acceder y controlar los bienes y servicios necesarios para satisfacer las necesidades, de manera independiente. Las formas en las que esto se realiza son mediante la participación en el mercado laboral, propiedad y control de activos económicos entre otras cuestiones. El problema de la falta de autonomía económica que tienen las mujeres radica en la cantidad de tiempo dedicado al trabajo no remunerado, al tipo de participación en el mercado laboral y, también al fenómeno conocido como la “heterogeneidad estructural”. De acuerdo a la autora, esto puede entenderse como el resultado de un lento y limitado avance del progreso técnico. Ocurre principalmente en los países subdesarrollados en los cuales, a diferencia de los países desarrollados, se caracterizan por la heterogeneidad de la productividad entre los sectores económicos. En los países de la región latinoamericana es común observar esta heterogeneidad estructural mediante la conformación de, por ejemplo, tres sectores o estratos económicos. El primero se caracteriza por tener una productividad alta, el segundo una productividad intermedia y, naturalmente, el último se caracteriza por tener una productividad baja. A su vez, en ese mismo orden, el estrato de mayor productividad se caracteriza por brindar mayores y mejores condiciones laborales como así también un nivel de ingresos promedio superior a los de los estratos que le siguen.

Entonces, de acuerdo a la autora, es necesario señalar que estas diferencias en las productividades de cada sector al interior de la economía han repercutido sobre los problemas de empleo y la distribución del ingreso. Por lo tanto, la heterogeneidad estructural en la producción es decisiva para explicar la demanda de empleo, la calidad del trabajo, las remuneraciones y los excedentes de población en los países latinoamericanos, produciendo efectos en la distribución del ingreso y las condiciones de vida. Es por esa razón que, dadas las características del funcionamiento del mercado, el mismo ha repercutido negativamente en la desigualdad de género, generando que las mujeres se encuentren representadas y concentradas en mayor medida que los varones dentro de los estratos de baja productividad, dando como resultado que las mismas obtengan aquellos empleos con peores remuneraciones y de mala calidad. La situación de independencia económica de las mujeres empeora aún más en los casos de aquellas que viven en hogares con infantes, lo cual implica, a su vez que, sumado a las condiciones anteriormente descriptas, se le suma el hecho de una menor cantidad de horas trabajadas debido a la necesidad de conciliar la vida familiar con la vida laboral en el cual las responsabilidades correspondientes a la primera siguen siendo asumidas en mayor medida por las mujeres.

En resumen, en base a lo expuesto por Alonso (2021) la desigualdad económica de género en detrimento de las mujeres se debe a la dificultad de

conciliar la vida productiva -marcada por la heterogeneidad estructural en el cual existen estratos de diferentes productividades que lleva que se generen desiguales condiciones laborales y salariales y, también, marcada por la segregación laboral que lleva a concentrar a las mujeres en el estrato de productividad más baja, de menores salarios y peores condiciones laborales- y la vida reproductiva -marcada por la organización social del cuidado, en el cual las mujeres aún continúan soportando una mayor carga de trabajo no remunerado al interior del hogar-.

2. 1. 2. Economía del cuidado

La acción de cuidar implica la atención y satisfacción de una amplia gama de necesidades. Entre ellas, se encuentran las físicas, biológicas, afectivas y emocionales que tienen las personas. Aquellas que son dependientes de otra, ya sea por su edad -niños y ancianos- o por otras razones como una enfermedad o discapacidad requieren de una mayor o especial cantidad de cuidados. Comprende tanto el cuidado material como inmaterial, lo cual implica una relación afectiva, emotiva y sentimental. También, hace referencia a la sostenibilidad de la vida humana a través de actividades y la producción de bienes y servicios imprescindibles para la reproducción de la vida (Pautassi, 2017).

La economía del cuidado es aquel espacio mediante el cual la fuerza de trabajo se reproduce y mantiene. En ella se incluye aquellas actividades relacionadas con la cocina, limpieza, mantenimiento general del hogar, cuidado de niños, enfermos y discapacitados. Esta economía se inserta dentro de las familias donde las mujeres son las que históricamente desarrollan estas tareas, las cuales son no remuneradas (Aspiazu y Seltzer, 2011). En este marco, resalta la figura del trabajo doméstico, el cual es no remunerado cuando es al interior del hogar, pero también, es remunerado cuando la persona -normalmente mujeres- que lo realiza es contratada por otra para realizar quehaceres domésticos.

Batthyány y Sánchez (2020) señalan que la división sexual del trabajo es el principio organizador del mismo. De acuerdo a las cualidades y habilidades “naturales y biológicamente” correspondientes a varones y mujeres, es como se ha consolidado una distribución desigual de las tareas que cada género realiza. Es por ello que los varones son quienes realizan tareas que corresponden a trabajo remunerado, mientras que las mujeres realizan todas aquellas otras las cuales no son remuneradas. Como mencionamos, el trabajo doméstico es un elemento clave a la hora de medir la desigualdad y, por regla general, está fuera del concepto de economía porque “no tiene precio”. De acuerdo a la Encuesta sobre Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo relevada por el INDEC (2013), la acción de cuidar a

una persona mayor, llevar a los chicos a la escuela, lavar, planchar, cocinar: son trabajos cotidianos que implican, en promedio, unas 6 horas por día en la Argentina. Esto implica varias consecuencias para las mujeres, que no puedan salir de su trabajo, que solo puedan trabajar jornadas reducidas o en trabajos mal pagados (Nahas, 2021).

De este modo, la economía del cuidado, supone no solo el espacio -amplio y combinado-, sino también todas aquellas actividades a través de las cuales la fuerza de trabajo es reproducida y mantenida. Es por eso que, se le atribuye un rol sistémico y fundamental para el funcionamiento económico y social. Dada la forma desigual en la que tradicionalmente se organizan las actividades entre varones y mujeres, el cuidado se concibe como una actividad generalmente femenina y no remunerada, sin reconocimiento ni valoración social. Sin embargo, el acto de cuidar debe ser considerado un trabajo porque conlleva tiempo, desgaste de energía y genera valor. Como concepto teórico, el trabajo de cuidados es una herramienta esencial que permite reconocer dicha distribución inequitativa de tareas y problematizar costumbres injustas. La apropiación de este conocimiento puede impactar positivamente en la autonomía económica de las mujeres, ubicándose en el centro de la lucha contra la desigualdad económica de género (Miño, 2016).

“Hoy las mujeres comparten con los varones el tiempo de trabajo remunerado, pero no se ha generado un proceso de cambio similar en la redistribución de la carga de las tareas domésticas. Así, pese a su inserción laboral, las mujeres continúan siendo las principales responsables de las tareas reproductivas, dando como consecuencia la limitación de su tiempo de descanso y ocio personal y, por lo tanto, el deterioro de su calidad de vida” (Luena, 2011, p. 8).

A partir de la realización de Encuestas del Uso del Tiempo, es posible obtener información acerca del trabajo que realizan las mujeres dentro del hogar y el cual no es visibilizado. Las evidencias indican que en prácticamente todo el mundo el tiempo de trabajo que destinan para el cuidado de la familia en lugar de dedicarlo al mercado es superior en las mujeres que, en los varones, es decir, que son las mujeres las que utilizan más horas diarias que los varones al cuidado de la familia en lugar de dedicárselas al trabajo remunerado (Esquivel *et. al.*, 2008). En rigor, ocupan dos tercios de su tiempo en trabajo no remunerado y un tercio en trabajo remunerado mientras que en los varones se invierte la ecuación -es decir, un tercio al trabajo no remunerado y dos tercios al trabajo remunerado- (Batthyány y Sánchez, 2020).

En este marco, Esquivel (2009) indica que “en Buenos Aires, las tasas de participación de las mujeres en las distintas actividades son: 36% para el mercado, 93% trabajo doméstico y 31% trabajo de cuidados. En cambio, en los varones esos porcentajes fueron del 58%, 66% y 20%, respectivamente”. En particular, de acuerdo a los datos, si bien el compromiso de los varones en el cuidado de los hijos/as aumentó, aún están lejos de alcanzar los niveles que tienen las madres y poco varió su participación en las tareas domésticas (Luena, 2011).

En definitiva, podemos afirmar que las mujeres poseen mayores dificultades para conciliar el trabajo con la vida familiar. Esto se debe a que existe una gran desigualdad en la distribución de tareas y actividades domésticas y de cuidado no remuneradas entre varones y mujeres las cuales provienen de una tradición cultural. Es por ello que se requiere el reconocimiento del cuidado como un derecho de las personas, de modo tal que el mismo implica una responsabilidad que debe ser compartida entre varones y mujeres en todos los sectores de la sociedad, tanto a nivel privado como así también a nivel público (Batthyány y Sánchez, 2020).

La vida doméstica ha encontrado en la figura de la mujer su centro principal de desarrollo. Para las mujeres de clase media y media alta, el saber doméstico incluía tanto el trato del personal del hogar como así también su supervisión y capacitación. En este sentido “una buena ama de casa debe saber hacer, enseñar y supervisar las habilidades domésticas” (Cutuli, 2021). Durante el siglo XX se produjeron modificaciones que favorecieron las relaciones laborales en lo relacionado al servicio doméstico. Mediante regulaciones por medio del derecho el servicio doméstico pudo acceder -aunque de manera desventajosa- a una mayor justicia social. Aunque el decreto-ley dictado en el año 1956 -denominado, decreto-ley 326/56-⁴ proveía una legislación discriminatoria, también otorgaba por primera vez un marco regulatorio hasta el momento inexistente que permitía brindar ciertas protecciones. Desde el año 1983 hubo más de 40 presentaciones entre proyectos y reproducciones que buscaban eliminar las discriminaciones establecidas por el decreto-ley sin embargo nunca llegó a debatirse.

No fue hasta el año 2011 cuando la OIT mediante el convenio n°189 promovió el “trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos” (OIT, 2011). En la Argentina, una vez sancionada la ley 26.844⁵ y mediante la firma

⁴ El presente decreto ley regirá en todo el territorio de la Nación las relaciones de trabajo que los empleados de ambos sexos presten dentro de la vida doméstica y que no importen para el empleador lucro o beneficio económico, no siendo tampoco de aplicación para quienes presten sus servicios por tiempo inferior a un mes, trabajen menos de cuatro horas por día o lo hagan por menos de cuatro días a la semana para el mismo empleador.

⁵ Se aplica a aquellas/os trabajadoras/os que presten tareas de limpieza, mantenimiento u otras actividades típicas del hogar: sin retiro para un mismo empleador, con retiro y para el mismo y único empleador, con retiro para

del convenio n°189 asumiría el compromiso de la eliminación de las discriminaciones normativas para el servicio doméstico (Cutuli, 2018).

2. 2. Informalidad y precariedad laboral

Los conceptos de informalidad, trabajo en negro y precariedad laboral suelen utilizarse indistintamente como si significaran lo mismo, ya sea como sinónimos o queriendo aludir a realidades diferentes de las que dichos términos en realidad quieren significar, generando confusión. Sin embargo, esto no es así, existen diferencias entre ellos y cada uno remite a una cuestión en particular. La informalidad constituye una modalidad de operación de la unidad productiva. El trabajo en negro hace referencia a la ausencia de una relación contractual dentro de los parámetros legales. Finalmente, la precariedad laboral, por su parte, se basa en aspectos complejos entre el capital y el trabajo (Labrunée y Gallo, 2005).

Existen diferentes interpretaciones a la hora de hablar de **informalidad**. Por un lado, está la interpretación del *sector informal urbano -SIU-*, por otro, la del empleo informal. La primera se refiere a las unidades de producción mientras que la segunda hace referencia a los propios puestos de trabajo. En este punto, es necesario remarcar la diferencia conceptual que existe entre los trabajadores del sector informal y lo que implica el empleo informal de acuerdo a lo establecido por la OIT.

El **sector informal urbano -SIU-** constituye una parte de la estructura urbana de naturaleza heterogénea. Dicho sector se caracteriza por su facilidad de acceso y porque está compuesto por un gran número de personas que integran la población económicamente activa los cuales no son contratados por el sector moderno de la economía, por ende, responde a las necesidades de autogeneración de empleo. Se trata de unidades pequeñas con una organización básica o primitiva en la que prácticamente no existe distinción entre el trabajo y el capital como factores productivos. En este sector, las relaciones de empleo -en los casos en los cuales se produzcan- son de tipo ocasional, de parentesco o de relaciones personales y sociales, pero no constituyen acuerdos contractuales que aseguren garantías formales. Cuando se utilizan mediciones para la operacionalización, las categorías que se encuadran dentro del SIU son: los patrones de microestablecimientos - unidades con 5 o menos ocupados-, sin calificación profesional; trabajadores asalariados pertenecientes a microestablecimientos; trabajadores por cuenta propia de calificación no profesional y; trabajadores familiares no remunerados (OIT, 2013).

distintos empleadores, también quienes cumplen tareas de asistencia personal y acompañamiento de los miembros de la familia, como de cuidador no terapéutico de personas enfermas o con discapacidad.

El servicio doméstico es un caso especial ya que se la considera como una categoría residual debido al hecho de que quienes contratan este tipo de servicios no conforman establecimientos económicos que combinen factores productivos y asuman riesgos empresariales para la obtención de beneficios (Pérez Sáinz, 1991).

Por otro lado, el **empleo informal**, constituye al empleo en el sector informal, pero, a su vez, incluye a los asalariados no registrados. Estos últimos pueden estar empleados por empresas del sector formal, por empresas del sector informal o por hogares que les emplean como trabajadores domésticos asalariados. Por otro lado, excluye a todos aquellos asalariados del sector informal que estén registrados en la Seguridad Social. En resumen, la diferencia principal entre ambos conceptos es la unidad de observación. Mientras que el sector informal refiere a unidades de producción, el empleo informal refiere a los propios puestos de trabajo (OIT, 2013).

Tomando como referencia a Sanchis Gómez (2005), existen tres tipos de empleo informal:

1) Aquellos en los cuales no se vulnera de manera significativa la legislación laboral. De esta forma, se encuentran dentro del ámbito de la economía oficial en relación a las condiciones de trabajo y protección social. Ejemplos de ello son los complementos salariales en negro a trabajadores formales o la registración formal de un trabajador a un empleo de inferior categoría al que realmente realiza, con el fin de reducir las cotizaciones sociales.

2) Aquel constituido por modalidades de trabajo remunerado cuya regulación legal es incompleta, inadecuada o inexistente, de forma tal que se encuentran en la *alegalidad*⁶ más que en la ilegalidad.

3) Aquellos en los cuales se vulnera de manera significativa o total la legislación laboral. Es el caso de los asalariados sin contrato o, lo que es igual, el denominado **trabajo en negro**.

Este último, puede clasificarse en dos extremos de acuerdo a las condiciones en las cuales trabajador acepte trabajar. Por un lado, están aquellos que no tienen más remedio que aceptar trabajar en negro ya que es su única vía de acceso a

⁶ Se considera que algo es alegal cuando no se encuentra regulado en las leyes. Cuando un hecho particular no está regulado en las leyes y está entre la línea de lo legal y lo ilegal es considerado alegal. Estas conductas alegales no pueden penalizarse, al no estar tipificadas por las leyes.

ingresos para sobrevivir. Por el otro, están aquellos que, por iniciativa propia, buscan este tipo de trabajos como una forma de completar ingresos provenientes de otras fuentes. De este modo, uno se caracteriza por ser impuesto mientras que el otro es un acuerdo o complicidad entre las partes.

A diferencia de la informalidad, la ***precariedad laboral*** se enmarca dentro de las relaciones laborales, particularmente dentro de la modalidad de contratación. Tomando las palabras de Recio (1988) es precario aquel trabajo que no ofrece estabilidad laboral y que impide el ejercicio de derechos normalmente aceptados en un momento histórico determinado. Por precarios se entienden a “los trabajos a plazo fijo, eventuales, por subcontrato o a domicilio. El empleo clandestino o no registrado, entendido como aquel realizado en actividades lícitas por su contenido, no está registrado ante las entidades laborales o de seguridad social para evadir aportes, contribuciones, salarios mínimos o de actividad, dificultar la acción sindical o contribuir a la evasión impositiva” (Feldman y Galín, 1990). Tres características son las que definen al trabajo precario, las cuales son: la inseguridad en el empleo, su temporalidad y la ausencia de protección legal.

Aquí, es necesario establecer una diferenciación entre precariedad laboral y trabajo en negro. Éste último se encuadra dentro de la precariedad laboral, sin embargo, lo contrario no siempre ocurre. El trabajo en negro consiste o se basa plenamente en el ámbito legal, específicamente se refiere a aquellas relaciones laborales que no quedan encuadrados dentro de los parámetros legales como, por ejemplo, evasión de las normas laborales, de la seguridad social y/o impuestos. De este modo, se concluye que el trabajo en negro es precario, pero no a la inversa.

Aspiazu & Seltzer (2011) señalan que “la segregación por género en el mercado laboral, tanto como la desigualdad en la división sexual de tareas al interior de hogar, colocan a las mujeres en situación de vulnerabilidad y precariedad”. Una característica es la sobre-representación de mujeres en espacios de vulnerabilidad laboral -como el empleo en el servicio doméstico, el trabajo a tiempo parcial y la inclusión dentro de los sectores informales y de menor ingreso medio relativo-. Bidegain y Calderón (2018) indican que la sobrerrepresentación de las mujeres dentro del ámbito de la informalidad implica, también, que las mismas carezcan de acceso a derechos jubilatorios y de pensiones.

2. 3. Efectos producidos a partir del estallido de la pandemia de la COVID-19

Todas las cuestiones anteriormente mencionadas se vieron incrementadas para las mujeres durante la pandemia. Las cuestiones relacionadas al género, los cuidados y la discriminación laboral fueron elementos que en mayor o menor medida afectaron a las mujeres tanto a nivel laboral como así también al interior del hogar. Por esa razón, es necesario observar como todas ellas juegan un papel importante dentro de los efectos producidos como consecuencia de la emergencia sanitaria y como, a su vez, afectaron de manera desigual entre varones y mujeres.

A pesar de que las mujeres no han sido las víctimas principales de la pandemia, sobre todo en cuanto a contagios y mortalidad, se han visto afectadas como consecuencia de desigualdades estructurales de género previas, lo cual llevo a que las mismas se hayan ampliado durante la COVID-19 (Salido Cortés, 2021). De acuerdo a Batthyány y Sánchez (2020), las desigualdades de género son mayores en aquellos sectores sociales en los cuales los ingresos son menores. En ellos, la demanda de cuidados es mayor y el distanciamiento social y las medidas sanitarias son difíciles de cumplir debido a que viven en condiciones de hacinamiento. A su vez, también, la crisis provocada por la COVID-19 ha perjudicado laboralmente en mayor medida a las mujeres debido a: en primer lugar, su mayor precariedad laboral; segundo, su mayor riesgo debido a que se concentran mayormente en tareas sanitarias y de cuidado; y tercero, debido a una mayor dedicación que los varones en el cuidado de los hijos. Todo esto ha llevado a un deterioro de sus condiciones laborales tanto relacionado al confinamiento como así también al teletrabajo (de Blas Gómez y Estrada López, 2021). Adicionalmente, la emergencia sanitaria llevó naturalmente a la necesidad de aumentar el gasto público relacionado al aumento del desempleo y la vulnerabilidad económica de los hogares.

La pandemia junto con las restricciones aplicadas por los gobiernos para paliar la situación ante la ausencia de una vacuna, produjo un profundo impacto sobre la vida y calidad de la misma en las mujeres, destacando tres dimensiones. En primer lugar, la pandemia desajustó los modelos de vida, lo cual afectó profundamente a los eslabones más débiles de la sociedad: los cuidados. El segundo impacto se observó en el empleo y el mercado de trabajo, el cual afectó principalmente a las mujeres. En este sentido, de acuerdo a Actis Di Pasquale y Dalle (2022), la disminución en la circulación, la caída de los ingresos de los hogares como así también la mayor carga de las tareas domésticas y de cuidados que recayeron principalmente sobre las mujeres provocaron una caída sustantiva del empleo asalariado informal en aquellas ramas de actividad en las cuales ellas se

concentran, las cuales son: servicio doméstico, comercio al por menor, alojamiento y servicios de comida. Finalmente, se vio un crecimiento exponencial de violencia de género durante la cuarentena (Batthyány y Sánchez, 2020). El primer impacto provocado por la pandemia de COVID-19 en los cuidados ha sido desproporcionado, con una mayor repercusión sobre las mujeres. Esto llevó a un retroceso en la equidad de género en lo relacionado al empleo y, por ende, al salario (de Blas Gómez y Estrada López, 2021). Los impactos resultantes de la crisis, sobre todo si estas están relacionadas al ámbito de la salud pública, afectan de forma particular a la economía, salud y seguridad de las mujeres (Salido Cortés, 2021).

Durante la pandemia se consolidaron profundas inequidades en cuanto a la distribución del tiempo entre mujeres y varones, derivando en desigualdades en termino de oportunidades para el desarrollo personal y profesional entre varones y mujeres (Batthyány y Sánchez, 2020). En la Argentina, históricamente las mujeres se vieron más afectadas que los varones por el desempleo abierto y la subocupación horaria y se beneficiaron menos de sus descensos posteriores (Bocchicchio y Mazzeo, 2022). A su vez, cabe señalar el hecho de que son las mujeres las que se han encontrado más expuestas laboralmente a la pandemia que los varones, ya que estas ocupan principalmente actividades sanitarias y de servicios sociales (de Blas Gómez y Estrada López, 2021).

En tiempos de pandemia, los trabajos de cuidado fueron señalados por los gobiernos como actividades esenciales. Las mujeres, debido a que mayormente ocupan este tipo de actividades, han pasado a desempeñar un rol fundamental en la contención de la epidemia. Debido a esta situación extraordinaria, se han visto obligadas a colocarse en la primera línea de fuego frente al riesgo de contagio (Penalva, 2022). También eran quienes estaban mayormente en el frente de la pandemia, ya que alrededor del 73,2% de los puestos de trabajo del sector sanitario eran ocupados por estas. Durante este período se vieron sometidas a trabajar en condiciones extremas y extenuantes, las cuales comprendía desde largas jornadas laborales hasta riesgos ambientales y laborales. Por otro lado, incluso en este contexto, aún persiste la brecha salarial, siendo la retribución de la mujer un 23% menor que la de los varones (Nahas, 2021).

En 2020, el desempleo femenino alcanzó el 12%, lo que implica un 22% más que en 2019 (Nahas, 2021). Según lo describe la CEPAL (2022) “la contundente salida de las mujeres del mercado de trabajo representa un retroceso de 18 años en los niveles de participación en la fuerza laboral”.

En cualquier hogar, cuando hay menores ingresos, hay menores ahorros y menor cobertura de desempleo. Esto lleva a una mayor inseguridad económica y social, repercutiendo seriamente en el bienestar personal y familiar, lo cual se agrava en los casos en los cuales la mujer es la que obtiene el sustento económico (Penalva, 2022).

Sin lugar a dudas, la pandemia acentuó las desigualdades preexistentes, lo que afectó a las mujeres en su lucha por la igualdad. El hecho de ocupen un lugar importante dentro del empleo informal provoca que se vean afectas por la pandemia en un doble frente: por el género y por la ocupación a la que se dedican (Nahas, 2021). Una de las categorías ocupaciones más afectadas es la que se desempeña por su cuenta, ya que una parte importante de los mismos quedaron enmarcados fuera de las actividades consideradas esenciales. A su vez, también, se vieron afectados por las restricciones a la movilidad espacial (Bocchicchio y Mazzeo, 2022). Entre las diferentes categorías de ocupación, el trabajo por cuenta propia tiende a verse más afectado por las medidas de contención del COVID-19 que el trabajo asalariado, sobre todo cuando el mismo es informal y realizado en espacios públicos, lo cual está fuertemente restringido debido a las medidas de restricción a la movilidad (Weller, 2020).

Las trabajadoras domésticas y de cuidados remuneradas se encontraban en su mayoría en la informalidad, lo cual provocó que, frente a las medidas de aislamiento social y cuarentena, las mismas no pudieran llevar a cabo sus trabajos. Esto se debió a que por el tipo de trabajo que realizaban, los mismos no pudieran ser realizados a distancia, lo cual llevó a que pierdan la seguridad en sus ingresos. Es por ello que, dichos ingresos dependieron exclusivamente de la decisión que tomó cada familia o institución para la cual trabajaban. A todo ello se le sumó el hecho de que no contaban con acceso a la seguridad social, lo cual aumentó su desprotección frente a una crisis sostenida en el empleo (Batthyány y Sánchez, 2020). La crisis provocada por la pandemia puso en evidencia la importancia de los cuidados para la sostenibilidad de la vida y la poca visibilidad que este sector tiene en las economías de la región -América Latina y el Caribe-, las cuales siguen considerándola una externalidad y no un componente fundamental para el desarrollo (CEPAL, 2020c).

El trabajo en el domicilio realizado durante los meses de confinamiento dista de haber ocurrido en condiciones normales de teletrabajo⁷. La excepcionalidad de las circunstancias debido a la pandemia produjo un impedimento en el traslado del

⁷ Actividad laboral que se desarrolla fuera de las instalaciones de la empresa contratante, apelando a las tecnologías de la información y de la comunicación para el desarrollo de los quehaceres.

entorno laboral al hogar, debido a la imposibilidad de conciliar dicho trabajo con el resto de las responsabilidades del hogar las cuales recayeron con mayor intensidad sobre las mujeres que en los varones (Salido Cortés, 2021). Por su parte, el impacto generado por el teletrabajo ha llevado al mismo a ser foco de diversas investigaciones que revelaron tanto sus aspectos positivos como así también negativos en la vida cotidiana. Dentro de los primeros, destaca el ahorro del tiempo debido a la eliminación de los traslados a los lugares de trabajo junto con la flexibilidad en la gestión de los horarios de trabajo. En conjunto, contribuyen a facilitar a los trabajadores y trabajadoras poder armonizar las distintas facetas de la vida (Malefant 2009; Tietze y Musson 2010). Como punto negativo destacan que combinar el espacio de trabajo y el hogar puede afectar a la vida privada familiar, alterando negativamente las pautas ya implantadas. En este marco, el teletrabajo posibilita que los límites entre el trabajo y la vida privada desaparezcan. El hecho de no trasladarse al espacio de trabajo y salir de hogar hace que no sea posible establecer dichos límites, evitando separar la vida privada de la vida laboral (Gálvez *et al.* 2020; Palumbo *et al.* 2020).

El teletrabajo, aunque ayudó a conciliar la vida profesional con la vida personal, no fue la mejor solución para erradicar los problemas de conciliación que afectaron sobre todo a las mujeres, provocando aumentos en la brecha de género. El teletrabajo requería de una concentración y dedicación constante, con lo cual fue imposible poder realizar dicho trabajo en simultáneo con brindar atención familiar. El resultado de tener que compatibilizarlos a fuerza, llevó a que disminuyera la calidad del trabajo prestado ya sea por interrupciones, ruidos y desconcentración que implicó el cuidado de hijos. Por lo tanto, esto llevó a desmotivar a las empresas a contratar mujeres o a la admisión total y permanente o meramente puntual o temporal, del trabajo a distancia (Penalva, 2022). Nahas (2021) indica que “las mujeres se vieron más afectadas por interrupciones en su jornada de trabajo para atender necesidades domésticas y tareas de cuidado, de modo que necesitaron de más días para desempeñar las mismas tareas que sus colegas varones”.

Batthyány y Sánchez (2020) afirmaron lo siguiente: “Quienes tuvieron la posibilidad de teletrabajar desde sus casas, se encontraron frente a la encrucijada de articular sus tareas domésticas y de cuidados, no reconocidas y valoradas”. A esto, se le añadió el aumento en la carga de tareas relacionadas al cierre de escuelas, a la demanda del cuidado de la salud y la necesidad de elevar la higiene en los hogares debido a la pandemia. Tareas que recayeron principalmente sobre las mujeres. De Blas Gómez y Estrada López (2021) indican que es especialmente significativa la distancia entre mujeres y varones con hijos pequeños, únicos o con hermanos más mayores, en cuanto a las dificultades para concentrarse en el trabajo para poder garantizar el propio tiempo de trabajo. A su vez, indican que a pesar de que la implementación del teletrabajo fue un elemento importante para poder

continuar con la actividad económica, la misma generó una dificultad aún mayor en las mujeres para poder gestionar sus tiempos entre el trabajo y la atención de los hijos, dando como resultado un aumento de las horas de trabajo.

En relación a esto, la Encuesta Iberoamericana sobre Rutinas Laborales y Cotidianas en tiempos del Covid-19 realizada por la Red Iberoamericana de Investigación sobre Trabajo, Género y Vida Cotidiana -TRAGEVIC- arrojó que, en hogares con niños la posibilidad de teletrabajar fue diferente cuando se lo mira desde el punto de vista del género. En el caso de los varones, se registraron más casos de aquellos que pudieron teletrabajar de forma completa desde el hogar teniendo hijos pequeños que sin ellos. Por su parte, hubo una mayor proporción de mujeres que pudieron teletrabajar de forma parcial desde el hogar conviviendo con niños. En este sentido, el grado de afectación en aquellos hogares de ocupados que realizaron trabajo remoto y que, además, contaron con la presencia de niños en el hogar difirió por género, siendo las mujeres más afectadas que los varones. Esto demuestra una marcada división sexual en la crianza, incluso en mujeres que debido a las medidas de confinamiento obligatorio debieron trabajar de forma remota (Hamodi *et al.*, 2021). Por lo tanto, el COVID-19 ha acentuado el reparto desigual de las tareas del hogar y de los cuidados en aquellas personas que teletrabajaron durante el confinamiento, condicionando la capacidad de mujeres y varones para desarrollar su actividad laboral a distancia.

La proporción del trabajo susceptible de ser realizado a distancia varía entre países de acuerdo a cuatro razones. En primer lugar, muchas ocupaciones requieren de ser realizadas de forma presencial en el lugar de trabajo. Segundo, de acuerdo a la estructura productiva de los países. Por ejemplo, países con un gran sector agropecuario requiere que el trabajo sea realizado de forma presencial, impidiendo la aplicación del teletrabajo. Tercero, la existencia de un gran sector informal en el cual el teletrabajo no es una opción real, por lo cual reduce las posibilidades de poder ejecutar las actividades a distancia. Finalmente, en cuarto lugar y relacionado a los puntos anteriores, la posibilidad del teletrabajo depende en gran medida a la infraestructura tecnológica y su posibilidad de acceso, y también a las competencias digitales con las que cuentan los trabajadores (Weller, 2020).

Cabe destacar el hecho de que, a pesar de la existencia del teletrabajo, no todas las ocupaciones pudieron implantarlo ya sea por limitaciones empresariales o por el tipo de trabajo que realizan (Salido Cortés, 2021). A pesar del enorme potencial productivo de la digitalización, al mismo tiempo se generan preocupaciones con respecto a un incremento de la desigualdad que ya es característica de los mercados laborales en América Latina. Esto se debe a las diferencias en cuanto al acceso, habilidades y competencias relacionadas a la

digitalización (Weller, 2020). En la Argentina existe una correlación positiva muy marcada entre el ingreso per cápita del hogar y la posibilidad de aprovechar la opción del teletrabajo. Por lo tanto, las opciones de mantener el trabajo y los ingresos mediante el teletrabajo se distribuyen de forma muy desigual. Otro elemento a destacar es que, en la Argentina, también, las opciones reales de teletrabajo para las mujeres son mucho más reducida en comparación con los varones (Albrieu, 2020).

3. METODOLOGÍA

La investigación tiene un alcance descriptivo dado que implica comprender el impacto percibido por las mujeres durante la crisis provocada por la pandemia del COVID-19, tomando en cuenta las cuestiones relacionadas a las inserciones laborales precarias e inestables y, también, comprender su relación con el rol del cuidado dentro del hogar.

La unidad de análisis son las trabajadoras mujeres de la ciudad de Balcarce - Provincia de Buenos Aires-. Las mismas están comprendidas en un rango de edad de entre 18 y 64 años. A su vez, se buscó analizar con particular interés a aquellas mujeres trabajadoras que estén o hayan estado insertas dentro de las ramas de actividad que, como indicamos anteriormente, fueron las más afectadas por la pandemia, las cuales son: servicio doméstico, comercio al por menor, alojamiento y servicios de comida, tanto en el ámbito público como privado. Adicionalmente, también, se tuvo en cuenta si las mismas tienen o no hijo/s, ya que esto es también es un condicionante en la inserción o reinserción laboral.

Por un lado, el tipo de muestreo utilizado es el muestreo teórico por conveniencia. Strauss y Corbin (2002) indican que el muestreo teórico es una “recolección de datos guiada por los conceptos derivados de la teoría que se está construyendo y basada en el concepto de ‘hacer comparaciones’, cuyo propósito es acudir a lugares, personas o acontecimientos que maximicen las oportunidades de descubrir variaciones entre los conceptos y que hagan más densas las categorías en términos de sus propiedades y dimensiones”. Dicho muestreo implica que, con el fin de entender un concepto o teoría, se eligen como unidades muestrales, aquellos que cumplen uno o varios atributos específicos. El tipo de muestreo por conveniencia es una técnica de muestreo no probabilístico y no aleatorio utilizada para crear muestras de acuerdo a la facilidad de acceso, la disponibilidad de las personas de formar parte de la muestra, en un intervalo de tiempo dado o cualquier otra especificación práctica de un elemento particular.

Por otro lado, el diseño de la investigación corresponde a un estudio fenomenológico. Esto implica que se trata de una muestra tentativa y va a estar sujeta a, en primer lugar, que la muestra sea pertinente al estudio en cuestión y se obtenga de forma voluntaria -es decir, que accedan a participar-, en segundo lugar, a que la muestra este compuesta por un número manejable de datos y, en tercer lugar, va a estar sujeta a la evolución del proceso inductivo, hasta llegar al punto de la saturación del tema o, en otras palabras, lograr el completo entendimiento del fenómeno. A su vez, también, en este tipo de estudios -de carácter cualitativo- el

tamaño de la muestra no es importante desde el punto de vista probabilístico -de hecho, son estudios no probabilísticos o dirigidos- ya que no se busca generalizar los resultados a una población más amplia. El verdadero motivo o razón que se persigue es lograr profundidad en un tema para lograr entender el fenómeno de estudio y poder responder a las preguntas de investigación (Hernández Sampieri *et al.*, 2014).

Por su parte, el plan de recolección de datos en esta investigación consistió en la realización de trabajo de campo. Esto último significa que se obtuvieron las fuentes primarias necesarias mediante la realización de entrevistas a mujeres trabajadoras de la ciudad de Balcarce. Dichas entrevistas se realizaron utilizando un formato semiestructurado. Las entrevistas semiestructuradas consisten en una guía de preguntas en las cuales, el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información (Hernández Sampieri *et al.*, 2014). Por otro lado, el software que se utilizó para manejar los datos es el Atlas T.I.

El método de análisis utilizado teniendo en cuenta los objetivos es el análisis de contenido. Para definir en qué consiste el mismo, tomaremos a Strauss y Corbin (2002). Este método consiste en clasificar y/o codificar los diversos elementos de un mensaje en categorías, con el fin de hacer aparecer de manera adecuada su sentido. Generalmente, describe y categoriza palabras comunes, frases e ideas de los datos cualitativos para que, mediante la realización de ciertos procesos podamos llegar a productos. En el análisis de contenido, la codificación está compuesta por tres etapas, las cuales son abierta, axial y selectiva.

La codificación abierta es un proceso analítico por medio del cual se identifican los conceptos y se descubren en los datos sus propiedades y dimensiones. La ciencia no puede existir sin la obtención de conceptos. Para que esto último suceda es vital exponer pensamientos, ideas y significados. Durante la codificación abierta, los datos se irán descomponiendo o desagregando en diferentes partes mediante la cual se examinarán minuciosamente y compararán entre sí en busca de similitudes y diferencias. Una vez realizado este proceso los mismos serán agrupados en diferentes “categorías” para luego desarrollarlas en términos de sus propiedades y dimensiones específicas. Para la recolección de datos, por lo general el investigador emplea notas de campo que le ayudarán a ilustrar el proceso analítico. Realiza transcripciones a partir de las cuales pueda realizar un “microanálisis” mediante comparaciones y formulaciones de preguntas que ayuden a descomponer los datos. Finalmente, luego de la interpretación que realiza de la descomposición de los datos, realiza una clasificación de los mismos a partir del cual logra obtener información del contexto.

La codificación axial es un proceso mediante el cual se relacionan las categorías con sus subcategorías de acuerdo a ciertas propiedades y dimensiones, por un lado, y de observar cómo se entrecruzan y vinculan las mismas, por el otro. Se denomina axial porque la codificación ocurre alrededor o dentro de una categoría y porque, también, une o enlaza diferentes categorías de acuerdo a sus propiedades y dimensiones. Durante este proceso, se reagrupan todos aquellos datos que se habían desagregado en la codificación abierta. Aquí, las categorías se relacionan con sus subcategorías de modo tal de obtener explicaciones o respuestas acerca de los fenómenos con un mayor grado de precisión y completitud.

En cuanto a las categorías, las mismas representan un fenómeno, es decir, pueden representar un problema, asunto, acontecimiento o suceso que es de particular interés para los entrevistados. A su vez, dicho fenómeno puede ser amplio o limitado, pero tiene la capacidad de explicar lo que sucede, como característica principal. Las subcategorías, por su parte, también constituyen categorías. Sin embargo, en lugar de ser o representar fenómenos, responden preguntas sobre estos últimos, como cuándo, dónde, por qué, quién, cómo y con qué consecuencias, con el fin de dar a los conceptos, mayor poder explicativo. Para responder a estas preguntas, es necesario relacionar la estructura con el proceso. La estructura establece el escenario donde se presenta y desarrolla el fenómeno mientras que el proceso denota las interacciones y acciones de las personas, organizaciones y comunidades en el tiempo, como respuesta a ciertos problemas y asuntos. La forma mediante la cual la estructura se relaciona con el proceso para responder a las preguntas es mediante el paradigma. El mismo, representa un esquema organizativo el cual se adopta sobre los datos, recolectándolos y ordenándolos de forma sistemática. De esta forma, la estructura y el proceso se integran.

La codificación selectiva es un proceso mediante el cual se integran y refinan las categorías y, con ello, se logra que los hallazgos de la investigación adquieran la forma de teoría. La integración implica la interacción entre el analista y los datos, la cual ocurre con el tiempo y mediante los hallazgos que se registran en memorandos y diagramas. El primer paso para la integración implica determinar una categoría central, la cual representa el tema principal de la investigación y reúne las categorías para formar un todo explicativo. Para el proceso de integración es posible el uso de varias técnicas como, por ejemplo, contar o escribir el argumento de la historia, realizar diagramas y/o memorandos y emplear programas de computadora. En cuanto a los diagramas, los mismos son útiles para organizar las relaciones entre los conceptos, son representaciones muy abstractas de los datos y no incluyen todos los conceptos, sino solo aquellos que pertenecen a las categorías principales. Constituyen herramientas integradoras valiosas sobre todo cuando el analista privilegia lo visual. A su vez, le permite -al analista- distanciarse de los datos y

trabajar con conceptos como así también buscar cuidadosamente la forma lógica mediante la cual se establecen las relaciones, ya que, si las mismas no son claras, el diagrama puede ser confuso.

A continuación, con la finalidad de describir el contexto nacional y local, se realizará un análisis del mercado laboral argentino, trabajo registrado argentino y de Balcarce, comprendido entre los años 2019 y 2021.

4. ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL (2019 – 2021)

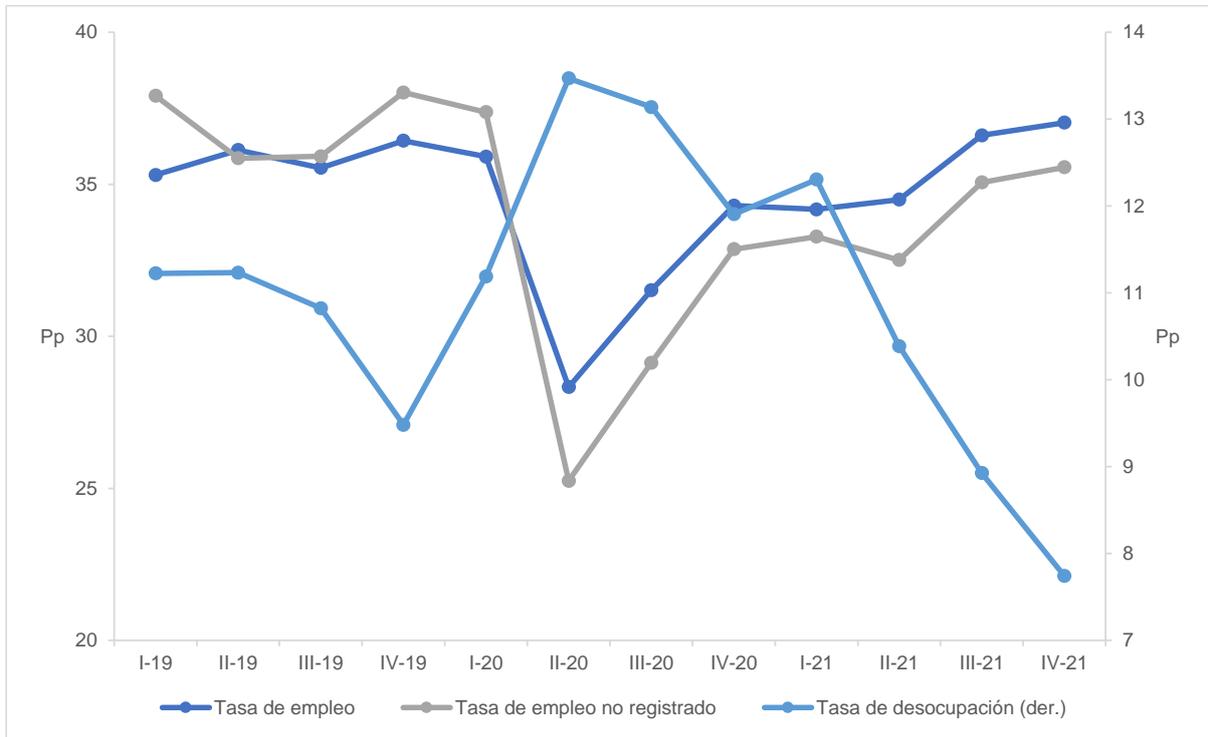
En esta sección, comenzaremos analizando las tasas de empleo, desocupación y empleo no registrado desagregándolas entre varones y mujeres a nivel nacional. Luego continuaremos con dichas tasas, pero ampliando el análisis a los diferentes grupos de edad. Una vez realizado dicho análisis general, nos concentraremos particularmente del empleo asalariado registrado en el SIPA - Sistema Integrado Previsional Argentino- para finalmente acabar el análisis en el empleo asalariado registrado en la ciudad de Balcarce.

Tasas de empleo, desocupación y empleo no registrado

En la Argentina, desagregando las tasas según el sexo, se destaca el hecho de que, en la tasa de empleo, los valores correspondientes a los varones superan a los de las mujeres mientras que en el resto de las categorías la cuestión se invierte. Es decir que, en los aspectos positivos lideran los varones, mientras que los negativos lo hacen las mujeres (Gráfico 1 y Gráfico 2).

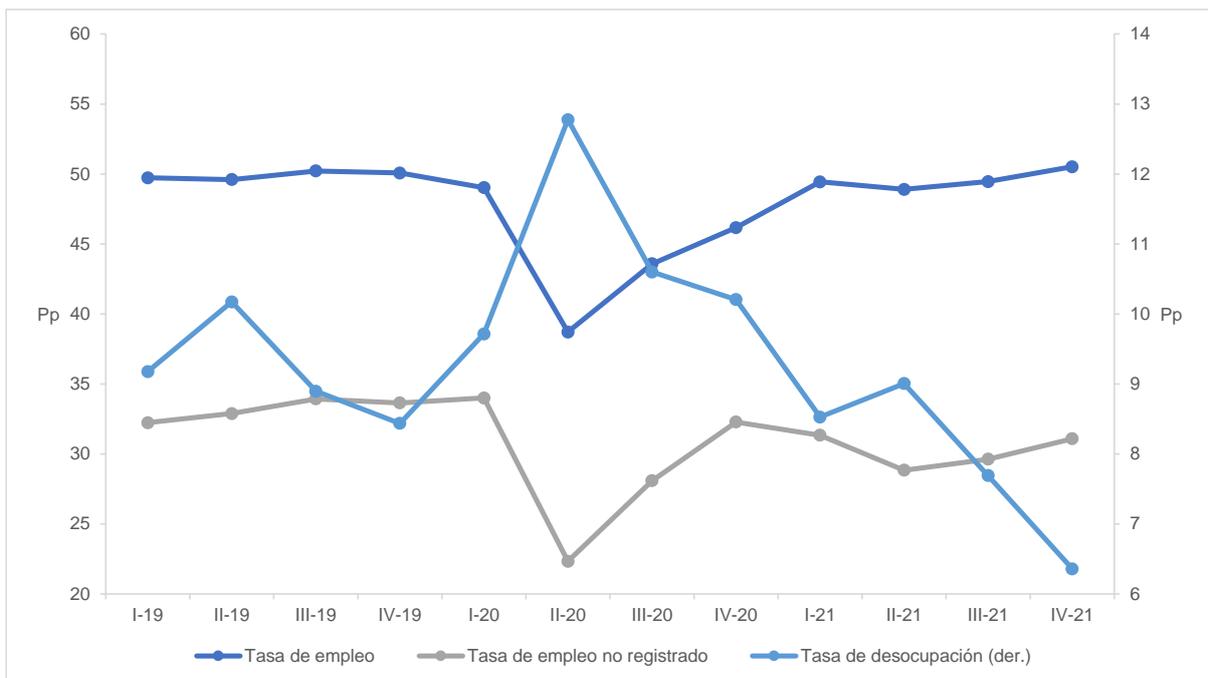
En relación a la tasa de empleo y empleo no registrado, tanto en mujeres como en varones las mismas se mantuvieron relativamente estables hasta el primer trimestre del año 2020. Con respecto al segundo trimestre 2020 -período en el cual comienzan a visualizarse las consecuencias del cierre de actividades como medida para contener la propagación del virus-, las tasas de actividad, empleo, subocupación y empleo no registrado experimentaron significativas caídas interanuales, mientras que la tasa de desocupación, por su parte, tuvo un marcado aumento. En cuanto al empleo asalariado y al empleo asalariado no registrado, en dicho período se registraron los valores mínimos de cada uno, siendo, por supuesto, mayor la caída del empleo no registrado. Con respecto a la desocupación, la misma se dispara incluso antes de la pandemia, alcanzando su pico máximo en el segundo trimestre del 2020. Posteriormente a ello, cada una de las tasas mencionadas comenzaron lentamente una recuperación, ajustándose cercanamente a los valores sus valores prepandémicos al final del período analizado.

Gráfico 1: Tasa de empleo, desocupación y empleo no registrado -Mujeres-



Fuente: Elaboración propia en base a los datos del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial -OEDE-.

Gráfico 2: Tasa de empleo, desocupación y empleo no registrado -Varones-



Fuente: Elaboración propia en base a los datos del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial -OEDE-.

A partir de los datos proporcionados por la EPH en relación al rango de edad. En este sentido, clasificaremos a ambos sexos en tres grupos. El primer grupo considera hasta 29 años (Gráfico 3), el segundo lo hace entre 30 y 64 años (Gráfico 4) y, finalmente, el último lo hace de 65 años en adelante (Gráfico 5).

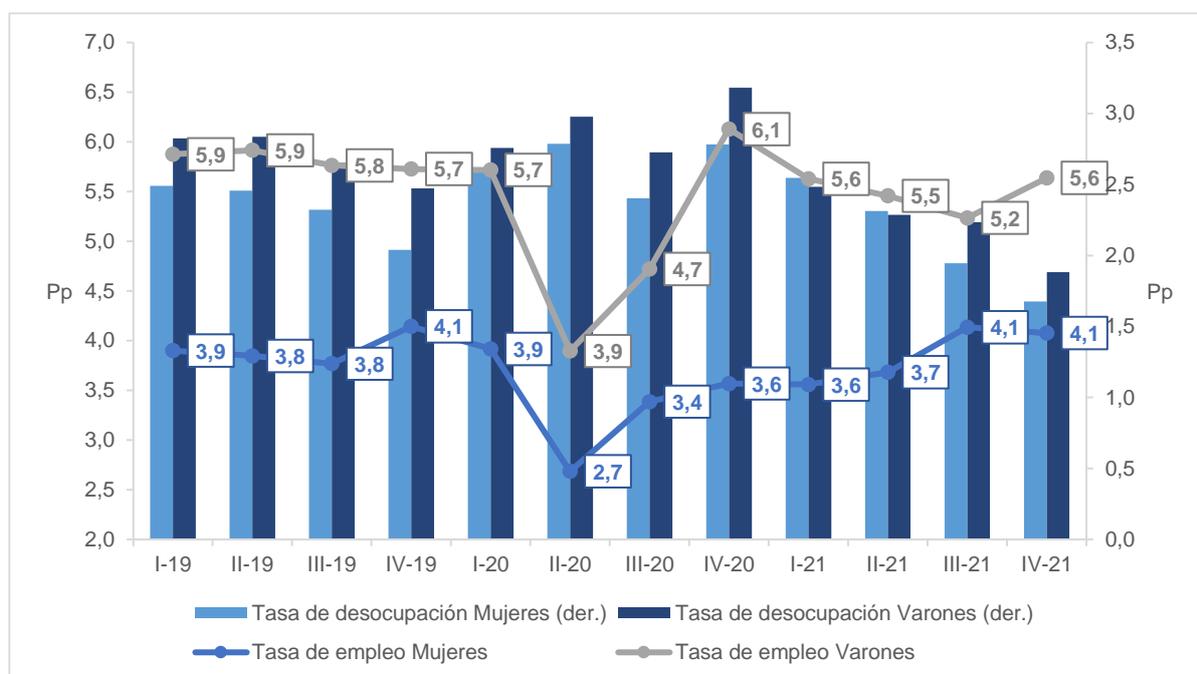
En relación a la tasa de empleo, la misma es superior en los varones en todos los casos destacándose la mayor tasa de empleo en las edades centrales, es decir, de 30 a 64 años. En línea con lo anterior, la tasa de empleo para todos los rangos de edad comenzó el período analizado manteniendo una cierta estabilidad y tuvieron su caída durante el segundo trimestre del 2020. Cabe resaltar que solo en edades centrales dicha caída ocurrió en igual proporción para ambos sexos -siendo de 2,3 P.p respectivamente-. En términos absolutos, la población ocupada correspondiente a los varones cayó de 6.720.605 a 5.379.639 de un trimestre al otro, representando 1.340.966 ocupados varones menos. Por otro lado, tuvo una caída interanual de 20,5 P.p. con respecto al segundo trimestre del 2019. En las mujeres, la población ocupada cayó a 4.166.441, lo cual representa 1.158.154 mujeres ocupadas menos con respecto al trimestre anterior. A su vez, tuvo una caída interanual de 21,5 P.p. con respecto al segundo trimestre del 2019. Finalmente, en todos los casos -en relación a los rangos de edad de varones y mujeres- la recuperación comenzó a visualizarse a partir del siguiente trimestre. La misma se dio con mayor rapidez en los varones, mientras que para las mujeres fue de forma gradual y a menor ritmo. Por lo tanto, si nos centramos en las edades centrales -donde se concentra la mayor proporción de empleo- las mujeres fueron las mayormente afectadas debido al cese de actividades y a la aplicación de las medidas sanitarias.

Por su parte, la tasa de desempleo es superior para los varones en todos los rangos de edad. Sin embargo, a diferencia con lo anterior, en edades centrales, la tasa de desempleo en los varones no solo fue superior a la de las mujeres, sino que también aumentó en una proporción mucho mayor con respecto a estas últimas durante el segundo trimestre del 2020. Para los primeros, el desempleo fue de 4,1% -lo que representó un aumento de 1,6 P.p respecto del trimestre previo- mientras que para las segundas fue 3,1% -representando un aumento de 0,7 P.p-. Adicionalmente, si bien la desocupación venía aumentando desde el trimestre anterior tanto para varones como para mujeres, existen diferencias entre ambos sexos. En el caso de los varones, el mismo llegó a su pico máximo en el segundo trimestre, en el cual acumuló dos trimestres consecutivos de aumento, alcanzando los 787.941 desocupados. En cuanto a las mujeres, las mismas tuvieron un descenso de la población desocupada con respecto al trimestre anterior y, el impacto de la pandemia se vio reflejado con cierto rezago con respecto a los varones, alcanzando su pico máximo en el primer trimestre el año 2021. Otra diferencia que viene aparejado con lo anterior es que mientras que los varones

tuvieron un aumento interanual de 2,8 P.p. con respecto al segundo trimestre del 2019, las mujeres por su parte, tuvieron un descenso de 3,4 P.p.

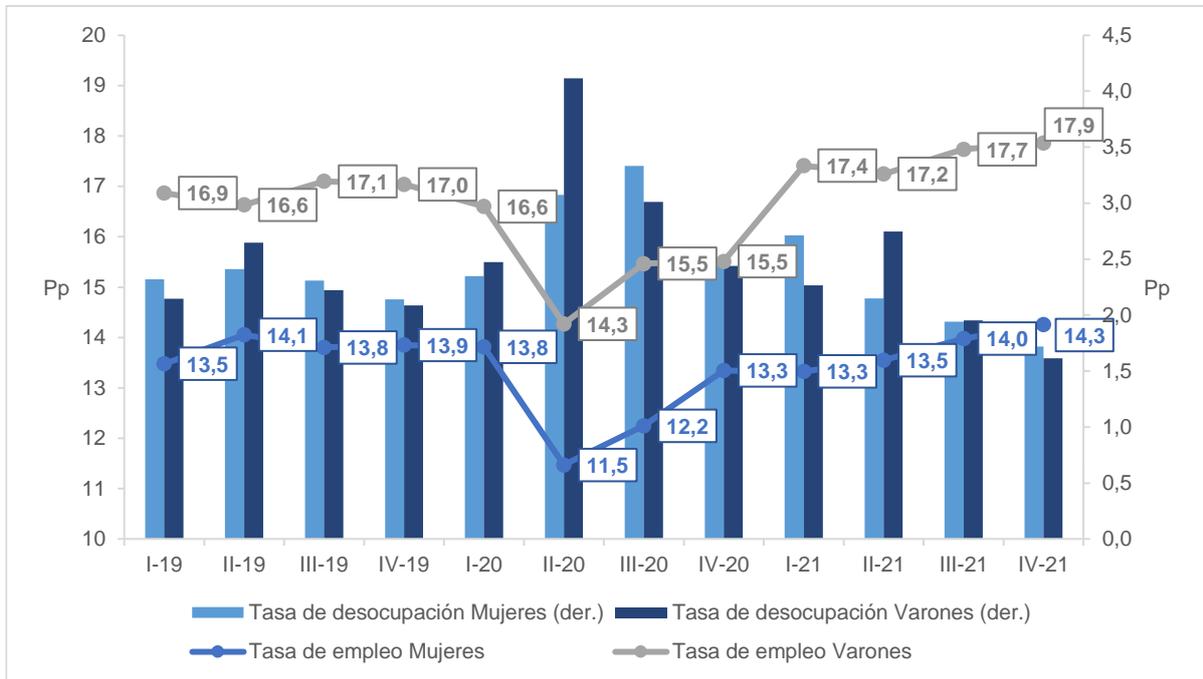
Otro punto a destacar es que, si bien la recuperación para ambos sexos comenzó luego de alcanzar su pico, también denotaron diferencias. Éstas se deben principalmente al rezago que tuvieron las mujeres, lo cual retrasó su recuperación. Adicionalmente, la recuperación fue tan efectiva y veloz que incluso mejoró los valores prepandémicos del período analizado -es decir, la desocupación fue incluso menor-.

Gráfico 3: Tasa de empleo y desocupación -Mujeres y Varones hasta 29 años-



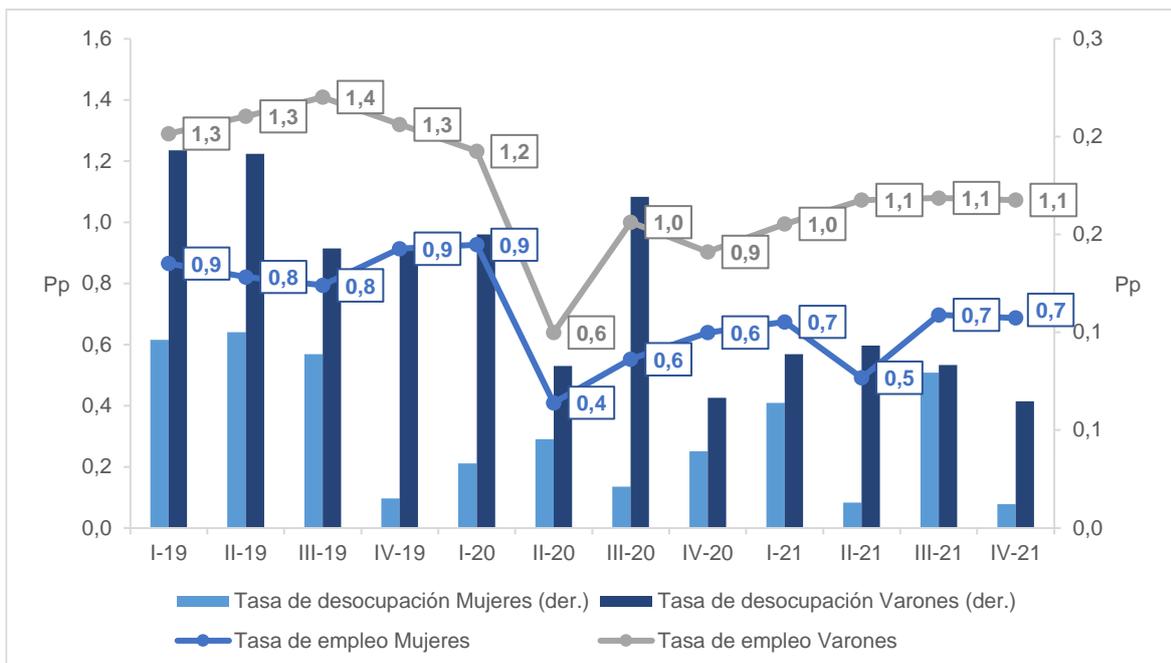
Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la Encuesta Permanente de Hogares proporcionada por INDEC.

Gráfico 4: Tasa de empleo y desocupación -Mujeres y Varones entre 30 y 64 años-



Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la Encuesta Permanente de Hogares proporcionada por INDEC.

Gráfico 5: Tasa de empleo y desocupación -Mujeres y Varones de 65 años y más-



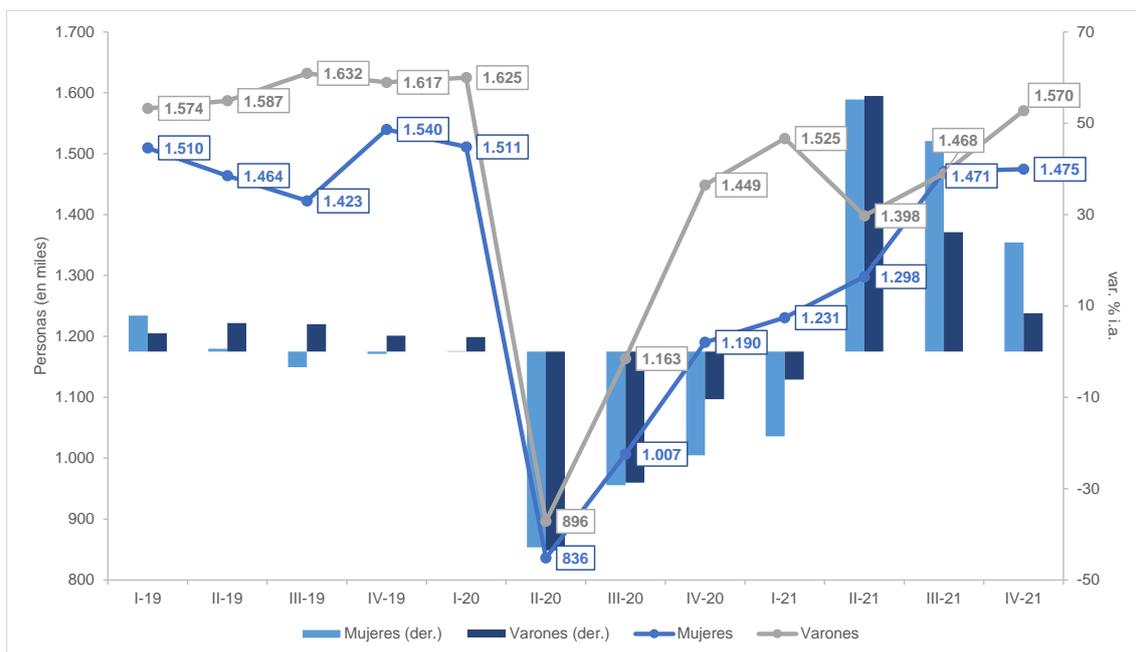
Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la Encuesta Permanente de Hogares proporcionada por INDEC.

Población asalariada no registrada

Se observa una caída significativa entre el primer y el segundo trimestre del 2020 debido al estallido de la pandemia siendo el impacto levemente superior en los varones. Con respecto al mismo período del año previo -segundo trimestre del 2019-, los varones experimentaron una sustancial caída de 43,5 P.p. mientras que para las mujeres lo fue de 42,9 P.p. La razón de ello se debió a la carencia de una relación contractual formal que les permitiera a dichos trabajadores contar con las protecciones laborales propias de un empleo formal registrado. Por lo tanto, con la suspensión por tiempo indeterminado de la mayoría de las actividades -que no fueron consideradas como esenciales- como medida para reducir la tasa de contagios, generó que, en estos tipos de empleos, comenzaran a reducirse el número de trabajadores con mayor facilidad y rapidez que frente a los empleos formales, ya que éstos últimos, a su vez, tenían una protección adicional por parte de medidas aplicadas por el gobierno para evitar los despidos.

La recuperación siguió, por supuesto, la misma línea que en el caso de los ocupados. Comenzó a visibilizarse a partir del trimestre siguiente y se produjo de forma muy veloz al principio y luego a un ritmo menor en el caso de los varones mientras que, para las mujeres, si bien el ritmo fue menor y tardó más en recuperarse, a diferencia de los varones, se mantuvo constante.

Gráfico 6: Población asalariada no registrada según sexo



Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la Encuesta Permanente de Hogares –EPH-⁸.

Empleo asalariado del sector privado

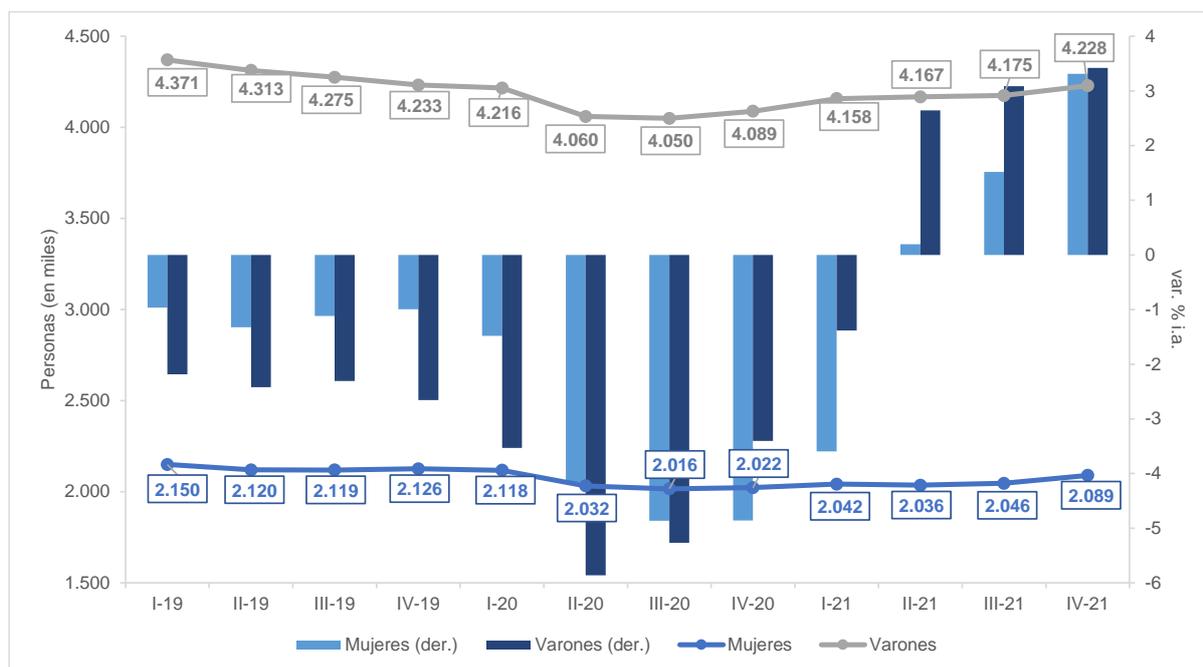
En relación al empleo asalariado del sector privado registrado en el Sistema Integrado Previsional Argentino -SIPA-. El impacto de la pandemia -segundo trimestre del 2020- se vio reflejado en mayor proporción en los varones que en las mujeres ya que los primeros experimentaron una reducción en el empleo registrado de 156.239 mientras que para las últimas lo fue de 85.978 registradas menos. A su vez, si bien ambos sexos venían experimentando caídas interanuales, la misma se amplió en dicho período, registrando una caída interanual de 5,9 P.p. para los varones y de 4,2 P.p. para las mujeres. Adicionalmente, en el caso de éstas últimas, la caída fue superior entre fines de 2020 y principios de 2021 y su recuperación fue más lenta frente a sus pares masculinos (Gráfico 7).

Aquí podemos visualizar las diferencias en lo sucedido durante la pandemia entre el empleo asalariado no registrado y el empleo asalariado registrado. En el primero, tal como vimos en el gráfico anterior a partir de EPH, ante la ausencia de protecciones laborales, se observó una significativa caída en el empleo. En el segundo, por el contrario, la caída del empleo fue sumamente menor debido a las protecciones laborales con las cuales cuentan, sumado a la protección del gobierno

⁸ En base a procesamiento de EPH por parte del OEDE.

mencionada anteriormente. Estas diferencias se observan sobre todo en las variaciones interanuales. Por ejemplo, de acuerdo a la EPH, mientras que los no registrados tuvieron variaciones interanuales negativas cercanas a los 50 P.p. en el segundo trimestre del 2020, de acuerdo al SIPA los registrados tan solo tuvieron variaciones interanuales negativas cercanas a los 6 P.p.

Gráfico 7: Empleo asalariado del sector privado registrado en el SIPA según sexo



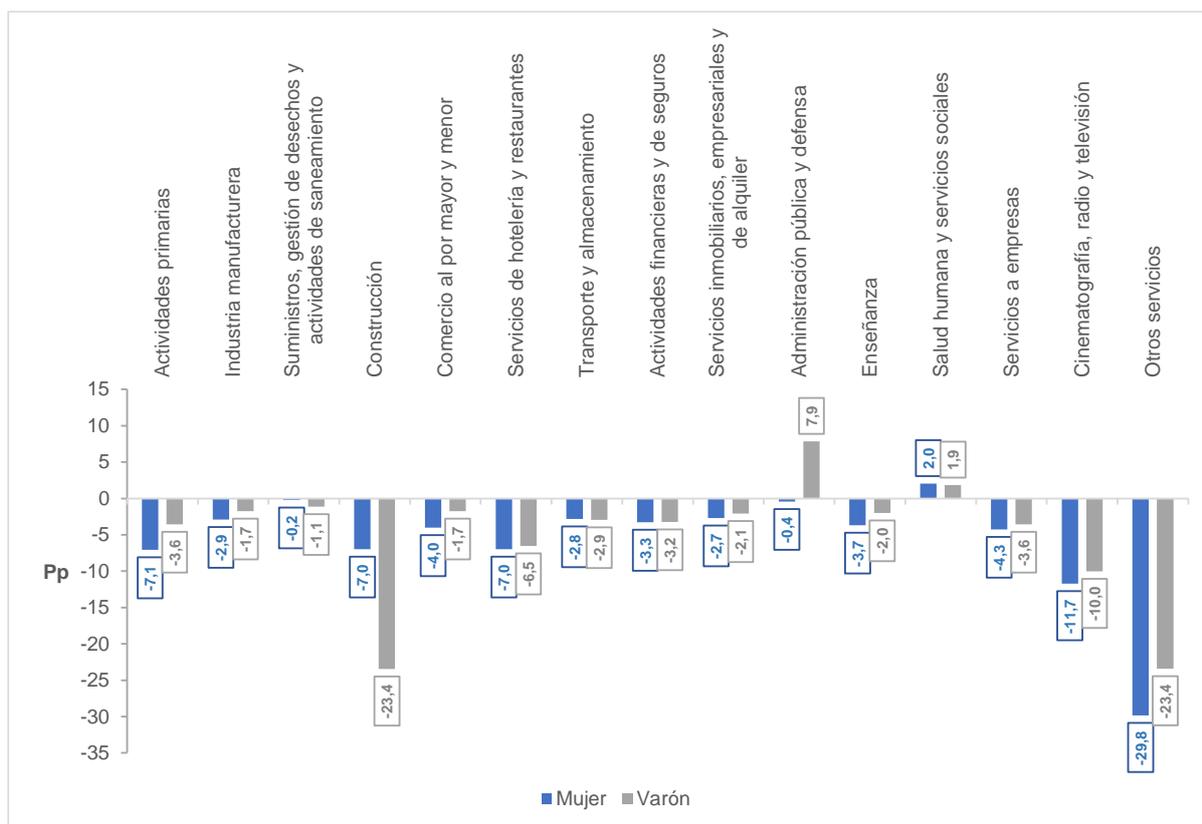
Fuente: Elaboración propia en base a los datos del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial -OEDE-.

Ramas de actividad

Durante 2020 y respecto a 2019. Con el estallido de la pandemia y las consecuentes medidas sanitarias aplicadas para reducir la propagación del virus y los contagios, observamos que a excepción de la salud y los servicios sociales y parcialmente la administración pública y defensa, todas las demás ramas de actividad sufrieron pérdidas en los puestos de trabajo. Esto se debió principalmente a que dentro de las medidas se contempló durante la parte más dura de la pandemia al cese de toda aquella actividad considerada no esencial. Todas las ramas de actividad se vieron en mayor o menor medida afectadas por estas disposiciones y, el hecho de que, sobre todo en el ámbito de la salud hayan aumentado los puestos de trabajo se debió fundamentalmente a que se trataba de la principal frente de contención primaria contra el COVID-19.

Por otro lado, si nos enfocamos en el impacto en el sexo, observamos que las mujeres fueron las mayormente afectadas en la mayoría de las ramas (Gráfico 8). Sin embargo, se debe a dos cuestiones. Por un lado, en todas esas ramas existe una densidad mayor de varones que de mujeres siendo escasa o menor la presencia de estas últimas. Por el otro, en aquellas ramas en las cuales hubo una variación interanual superior en las mujeres, se debe principalmente a las categorías en las cuales hay mayor presencia de la mujer y en donde existe una tendencia a que las mismas se concentren. Ejemplos de esto son, los servicios de hotelería y restaurante y la enseñanza. Por su parte la salud humana constituye una excepción. Si bien, esta rama de actividad también se caracteriza por tener una mayor densidad y concentración de mujeres, en base a lo que acabamos de mencionar en función a su rol preponderante durante la pandemia, la misma obtuvo una variación positiva dado que requirió de una demanda mucho mayor de personal de la salud.

Gráfico 8: Variación -en %- en el número de trabajadores asalariados del sector privado de acuerdo a la rama de actividad entre 2019 y 2020

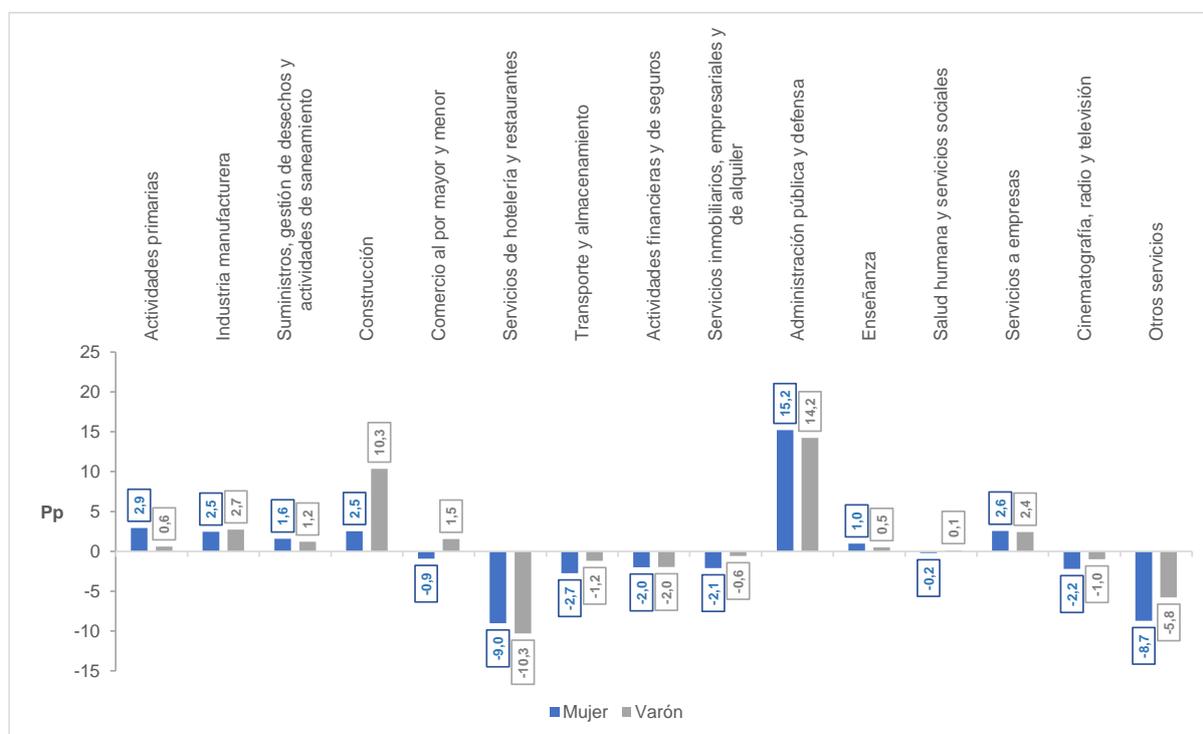


Fuente: Elaboración propia en base a los datos del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial -OEDE-.

En la etapa postpandémica o el período entre 2020 y 2021. Comienza a denotarse un panorama de recuperación en algunas de las ramas de actividad debido a, principalmente, la apertura parcial de algunas de las actividades que

comenzaron a darse durante mediados o sobre todo a fines del 2020 y continuaron durante el 2021 (Gráfico 9). Sin embargo, ocurrieron casos de otras ramas de actividad que aún continuaron reduciendo los puestos de trabajo por diversas razones, propias o no de la pandemia. El caso de los servicios de hotelería y restaurante es un caso propio de la pandemia, ya que se trató de una actividad que estuvo prohibida durante mucho más tiempo que otras. Fue una de las últimas a las que se les permitió la reanudación de sus actividades debido a que estas tendían a concentrar y/o aglomerar a un gran número de personas en ambientes cerrados, lo cual aún no estaba permitido ya que el aislamiento social aún continuaba vigente.

Gráfico 9: Variación -en %- en el número de trabajadores asalariados del sector privado de acuerdo a la rama de actividad entre 2020 y 2021



Fuente: Elaboración propia en base a los datos del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial -OEDE-.

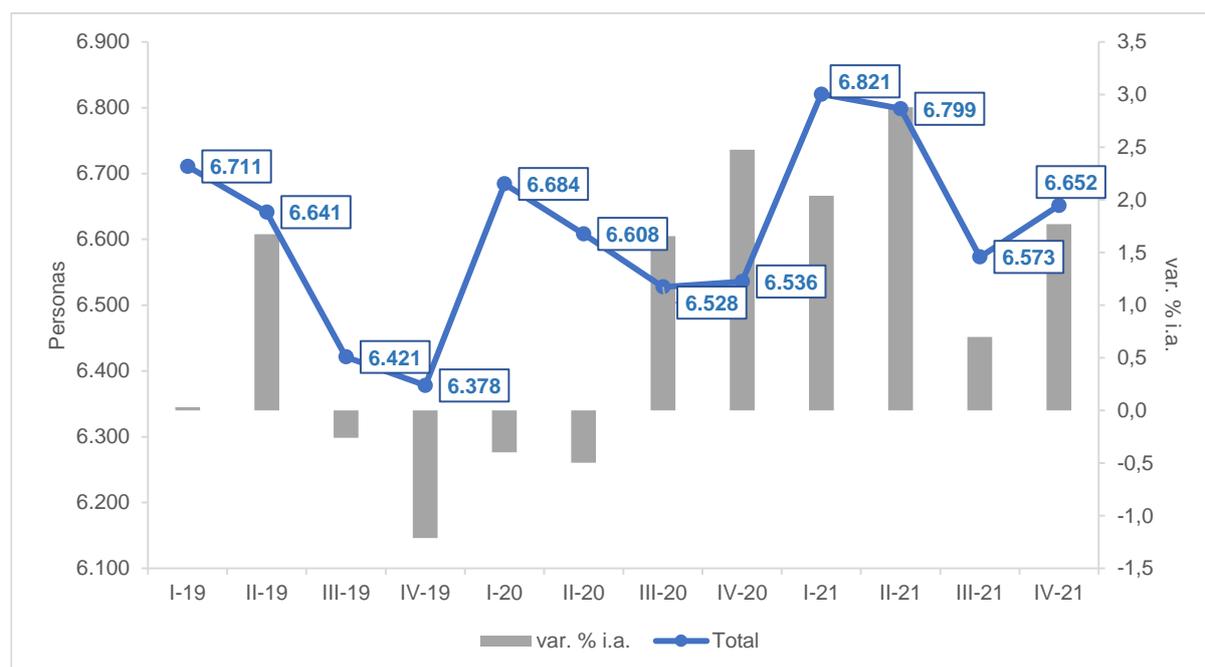
A nivel local - Balcarce -

Por último, a nivel local, en la ciudad de Balcarce, Provincia de Buenos Aires. En relación al empleo registrado en el sector privado, observamos que al segundo trimestre del 2020 dicho valor registró 6.608 empleados, representado 76 empleados registrados menos y una caída interanual de 0,5 P.p. Sin embargo, a pesar que el mismo continuó cayendo en el siguiente trimestre, se observa que con respecto al mismo período del año previo hubo un aumento en los puestos de

trabajo registrado, representando un aumento 1,7 P.p. y de 107 nuevos empleos (Gráfico 10).

Por esta razón, podemos indicar que el empleo registrado de la ciudad de Balcarce no fue afectado en gran medida por la pandemia, de hecho, tuvo una mayor caída durante el 2019. Una explicación a ello puede ser la baja tasa de registración laboral en relación al tamaño poblacional. En Balcarce, dicha tasa es del 14%, lo cual es un porcentaje bajo si lo comparamos con una ciudad vecina como Mar del Plata, cuya tasa es del 20%⁹. Esto tiene que ver con la estructura productiva local, con fuerte presencia del sector primario, donde hay bajas tasas de registración laboral. En relación a esto último, concluimos indicando que dicho comportamiento se explica más por razones estacionales y debido a la estructura productiva orientada al sector primario, que a consecuencias propias de la COVID-19.

Gráfico 10: Empleo asalariados registrado del sector privado en Balcarce



Fuente: Elaboración propia en base a los datos del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial -OEDE-.

⁹ El cálculo se realizó en base a las proyecciones de población por departamento del INDEC.

5. ENTREVISTAS Y RESULTADOS

Para llevar a cabo este trabajo, nos propusimos realizar un total de 11 entrevistas a las mujeres trabajadoras de la ciudad de Balcarce durante el mes de julio del 2023. El criterio de selección de las mujeres que participaron de las entrevistas fue el siguiente: tener entre 18 y 64 años de edad, que se encontrara trabajando o con empleo en el momento en el cual se produjo el estallido de la pandemia de la COVID-19. Asimismo, se tuvieron en cuenta tanto características personales (situación conyugal, nivel educativo y si cuentan con hijos dependientes) como laborales (categorías ocupacionales, que pertenezcan a las ramas de actividad feminizadas -servicio doméstico, cuidados, servicios, educación y salud-, si se encuentran trabajando de manera formal o informal -registradas o no registradas- y si trabajan de forma pública o privada).

En cuanto a la entrevista y su dinámica, la misma tuvo un formato semiestructurado. Esto último implica que se trató de una conversación mediante la cual existió un guion de preguntas fundamentales a realizar, pero que, además, estuvo abierta a repreguntar o profundizar en algunos aspectos que se consideraron necesarios de acuerdo a lo que la entrevistada estuvo relatando y si era relevante para la investigación.

Con respecto al guion¹⁰, constó de dos partes o secciones. La primera parte, estuvo relacionada a la experiencia que la entrevistada tuvo durante la pandemia en relación a su trabajo y como esto pudo llegar a afectar a sus ingresos y a la propia estabilidad de su empleo. Por ejemplo, se preguntó acerca de su profesión, categoría ocupacional y registración, entre otros. La segunda parte se trató de su experiencia durante la pandemia, pero en el plano familiar y/o al interior del hogar. Aquí, se hicieron preguntas en relación a las tareas domésticas, de cuidados y sobre como compatibilizó la vida laboral y privada.

5.1. Presentación de las entrevistadas

A continuación, se realizará una breve descripción de cada una de las 11 mujeres entrevistadas. Cabe aclarar que las entrevistas viven y trabajan actualmente en la ciudad de Balcarce y también lo hicieron durante la pandemia, pero no todas son oriundas de dicha ciudad. Se presentará para cada una un cuadro en el cual se indican los datos personales como, por ejemplo, la edad, fecha

¹⁰ Ver en el anexo II.

de nacimiento, lugar de nacimiento, el máximo nivel educativo alcanzado, su profesión, situación conyugal y, finalmente, la composición familiar. Asimismo, sumado a ello, se indicarán a continuación los detalles aclaratorios que se crean pertinentes.

Entrevistada No.1

| | |
|----------------------------------|----------------------------------|
| Edad | 61 |
| Fecha de nacimiento | 07/12/1961 |
| Lugar de nacimiento | Balcarce |
| Máximo nivel educativo alcanzado | Secundario incompleto |
| Profesión/ocupación | Ama de casa y cuidadora -niñera- |
| Situación conyugal | Casada |
| Composición familiar | Matrimonio y 3 hijos |

Actualmente trabaja como niñera en un hogar particular mientras que durante la pandemia también trabajaba como tal, pero lo hacía en el hogar de protección a la infancia, en ambos casos lo hacía de forma privada. Siempre fue asalariada y se encuentra registrada. No es la jefa de su hogar, sino que su ingreso es un adicional en el hogar. En cuanto a su familia, actualmente vive solo con su marido ya que sus hijos son mayores de edad y se fueron del hogar y uno de ellos falleció hace algunos años. No tiene ni tuvo adultos mayores a su cargo.

Entrevistada No. 2

| | |
|----------------------------------|------------------------|
| Edad | 54 |
| Fecha de nacimiento | 09/11/1968 |
| Lugar de nacimiento | Balcarce |
| Máximo nivel educativo alcanzado | Primario completo |
| Profesión/ocupación | Empleada doméstica |
| Situación conyugal | Divorciada y en pareja |
| Composición familiar | Madre e hijo |

Siempre trabajó como empleada doméstica, siempre de forma privada. Durante la pandemia lo hizo como tanto de forma registrada como así también -y en mayor medida- no registrada. Desde que está en pareja no es jefa del hogar y con

sus ingresos costea sus propios gastos. En cuanto a su familia, actualmente y desde antes de la pandemia convive con su pareja. Tiene un hijo proveniente de su matrimonio el cual es mayor de edad y no convive con ella. Tuvo adultos mayores a su cargo -sus padres- pero fallecieron antes de la pandemia.

Entrevistada No. 3

| | |
|----------------------------------|--------------------|
| Edad | 29 |
| Fecha de nacimiento | 03/08/1993 |
| Lugar de nacimiento | Balcarce |
| Máximo nivel educativo alcanzado | Terciario completo |
| Profesión/ocupación | Gestora |
| Situación conyugal | En pareja |
| Composición familiar | Pareja y dos hijos |

Trabaja desde antes de la pandemia como gestora, lo hace por su cuenta de manera privada en su oficina y realiza trabajos para terceros. Esta registrada, es monotributista. No es jefa del hogar, trabaja porque tiene su profesión y por gusto, no por necesidad. Con sus ingresos mantiene sus propios gastos y, en ocasiones, acompaña en el hogar. En cuanto a su familia, actualmente está en pareja y tiene dos hijos pequeños, pero en pandemia solo tenía un hijo. No tiene ni tuvo adultos mayores a su cargo.

Entrevistada No. 4

| | |
|----------------------------------|------------------------|
| Edad | 43 |
| Fecha de nacimiento | 04/01/1980 |
| Lugar de nacimiento | Balcarce |
| Máximo nivel educativo alcanzado | Secundario completo |
| Profesión/ocupación | Auxiliar educativo |
| Situación conyugal | Casada |
| Composición familiar | Matrimonio y dos hijos |

Siempre trabajó como auxiliar educativo, realizando las tareas de limpieza en un colegio público. Es asalariada y se encuentra registrada. No es jefa del hogar sino una fuente adicional de ingresos. Con sus ingresos colabora en los gastos del

hogar, pero no en su totalidad. En cuanto a su familia, actualmente está casada y tiene dos hijos mayores de edad que viven en el hogar. Durante la pandemia no tuvo adultos mayores a su cargo. Actualmente tiene a su padre, no está a su cargo ni tampoco convive en el hogar, solo lo ayuda en cuestiones básicas.

Entrevistada No. 5

| | |
|----------------------------------|-------------------------------------|
| Edad | 32 |
| Fecha de nacimiento | 26/05/1991 |
| Lugar de nacimiento | Tres Arroyos |
| Máximo nivel educativo alcanzado | Universitario en curso -Psicología- |
| Profesión/ocupación | Acompañante terapéutico |
| Situación conyugal | Soltera |
| Composición familiar | Madre e hijo |

Actualmente trabaja como acompañante terapéutico de manera particular y por su cuenta mientras que en simultáneo estudia Psicología en la Universidad Nacional de Mar del Plata. Durante la pandemia tuvo diversos trabajos en los cuales era asalariada, inicialmente en una oficina en el cual hacía trabajo administrativo y también atendía al público, luego trabajó en el correo haciendo tareas administrativas. Siempre trabajó de manera informal, en negro, incluso en la actualidad. Es jefa de su hogar, aunque cuenta con un ingreso por parte del padre de su hijo. En cuanto a su familia, su hogar está compuesto por ella y su hijo pequeño que depende directamente de ella. Es soltera y tiene pareja, pero no convive. No tiene ni tuvo adultos mayores a su cargo.

Entrevistada No. 6

| | |
|----------------------------------|------------------------------------|
| Edad | 36 |
| Fecha de nacimiento | 21/05/1987 |
| Lugar de nacimiento | Balcarce |
| Máximo nivel educativo alcanzado | Terciario completo y otro en curso |
| Profesión/ocupación | Docente inicial |
| Situación conyugal | Casada |
| Composición familiar | Matrimonio y tres hijos |

Siempre trabajó como docente inicial en un colegio subvencionado, es asalariada y se encuentra registrada. A su vez, actualmente se encuentra estudiando otra carrera mientras trabaja. No es jefa del hogar, pero si colabora en los gastos. En cuanto a su familia, está casada y tiene 3 hijos de diferentes edades, el mayor se vale por su cuenta, pero los dos siguientes si dependen de sus cuidados. No tuvo ni tiene adultos mayores a su cargo.

Entrevistada No. 7

| | |
|----------------------------------|--|
| Edad | 35 |
| Fecha de nacimiento | 10/02/1988 |
| Lugar de nacimiento | Balcarce |
| Máximo nivel educativo alcanzado | Universitario completo -Lic. En Turismo- |
| Profesión/ocupación | Cuidado de persona mayor y Ate. al público |
| Situación conyugal | Soltera |
| Composición familiar | Madre y tres hijos |

En la actualidad trabaja cuidando a una persona mayor por las noches, mientras que por el día trabaja en atención al público. Durante la pandemia trabaja en atención al público y también como empleada doméstica. En atención al público es asalariada mientras que como empleada doméstica trabaja por su cuenta cobrando por hora. Siempre trabajó de manera privada e informal, incluso en la actualidad. Es jefa del hogar y no recibe ninguna cuota alimentaria o manutención por parte del padre de sus hijos. En cuanto a su familia, su hogar está compuesto por ella y sus tres hijos de diferentes edades. La mayor se vale por sí misma mientras que los dos restantes dependen de sus cuidados. Tuvo a su abuela a cargo durante la pandemia, pero luego se hizo cargo su madre. No convivió con ella y su ayuda era en cuestiones básicas.

Entrevistada No. 8

| | |
|----------------------------------|-------------------------------------|
| Edad | 55 |
| Fecha de nacimiento | 12/08/1956 |
| Lugar de nacimiento | Balcarce |
| Máximo nivel educativo alcanzado | Posgrado en Enfermería |
| Profesión/ocupación | Jefa del Departamento de Enfermería |
| Situación conyugal | Divorciada |
| Composición familiar | Madre y dos hijas |

Trabaja como jefa del Departamento de Enfermería en el hospital de Balcarce. Trabaja en un hospital público, es asalariada y se encuentra registrada. Es jefa del hogar desde que se divorció. En cuanto a su familia, tiene dos hijas provenientes de su matrimonio, pero solo convive con una de ellas y ambas son mayores de edad. Durante la pandemia tuvo a cargo a su padre, pero no convivió con ella y solo lo ayudaba en cuestiones básicas.

Entrevistada No. 9

| | |
|----------------------------------|---------------------------------|
| Edad | 57 |
| Fecha de nacimiento | 03/06/1966 |
| Lugar de nacimiento | General Villegas |
| Máximo nivel educativo alcanzado | Primario completo |
| Profesión/ocupación | Maestranza y empleada doméstica |
| Situación conyugal | Casada |
| Composición familiar | Madre e hija |

Siempre trabajó en maestranza en el registro civil de la ciudad y en una farmacia y como empleada doméstica en casas particulares. Siempre trabajó de forma privada en todos los lugares. Si bien el registro civil es público, ella trabaja para una empresa de limpieza que le presta el servicio, la cual es privada. Es asalariada en cuanto al registro civil y la farmacia mientras que trabaja por su cuenta cobrando por hora en las casas particulares. Siempre trabajo de manera informal y sólo está registrada en la empresa de limpieza. Es jefa del hogar, aunque no es el único ingreso, ya que está el de su marido. Ella se encarga de los gastos del auto que posee ya que es de ella y de los alimentos mientras que su marido se ocupa de los gastos correspondientes a los servicios del hogar. En cuanto a su familia, está

casada y actualmente vive solo con su marido. Tiene una hija de su anterior pareja, la cual es mayor de edad y ya no vive con ella. No tuvo ni tiene adultos mayores a su cargo.

Entrevistada No. 10

| | |
|----------------------------------|--|
| Edad | 36 |
| Fecha de nacimiento | 06/03/1987 |
| Lugar de nacimiento | Mar de Plata |
| Máximo nivel educativo alcanzado | Terciario completo |
| Profesión/ocupación | Docente en educación especial y maestra domiciliaria |
| Situación conyugal | Casada |
| Composición familiar | Matrimonio e hijo |

Trabaja como profesora en educación especial en la parte de discapacidad intelectual y, a su vez, como maestra domiciliaria. Trabaja para una escuela especial la cual es un establecimiento estatal, y su cargo como maestra domiciliaria es parte de la escuela especial y en ambos casos es asalariada registrada. Es jefa del hogar ya que su ingreso es mensual debido a que es asalariada. También está el ingreso por parte de su marido, pero el mismo al trabajar en la cosecha es estacional. En cuanto a su familia, está casada y tiene un hijo pequeño que depende de sus cuidados. No tuvo ni tiene adultos mayores a su cargo.

Entrevistada No. 11

| | |
|----------------------------------|-------------------------|
| Edad | 54 |
| Fecha de nacimiento | 16/01/1969 |
| Lugar de nacimiento | General Villegas |
| Máximo nivel educativo alcanzado | Primario completo |
| Profesión/ocupación | Esteticista |
| Situación conyugal | Casada |
| Composición familiar | Matrimonio y tres hijos |

Trabaja como esteticista de manera privada y por su cuenta. Esta registrada ya que paga su monotributo y tiene su local dentro su hogar. No es jefa del hogar,

pero con su ingreso solventa sus propios gastos y ocasionalmente aporta en los gastos del hogar. En cuanto a su familia, está casada y tiene 3 hijos, todos son mayores de edad y uno de ellos ya no vive en el hogar. No tuvo ni tiene adultos mayores a su cargo.

Cuadro 1: Resumen y caracterización de las entrevistadas

| Entrevistada | Edad | Nivel educativo | Situación conyugal | Hijo/s a cargo | Ocupación | Rama de actividad | Categoría ocupacional | Formal/ informal | Establecimiento |
|--------------|------|------------------------------------|------------------------|----------------|--|----------------------|----------------------------|------------------|-----------------|
| 1 | 61 | Secundario incompleto | Casada | - | Niñera | Cuidados | Asalariada | Registrada | Privado |
| 2 | 54 | Primario completo | Divorciada y en pareja | - | Empleada doméstica | Servicio doméstico | Cuenta propia | No Registrada | Privado |
| 3 | 29 | Terciario completo | En pareja | 2 | Gestora | Servicios | Cuenta propia | Registrada | Privado |
| 4 | 43 | Secundario completo | Casada | 2 | Auxiliar educativo | Servicios | Asalariada | Registrada | Público |
| 5 | 32 | Universitario en curso | Soltera | 1 | Acompañante terapéutico | Salud | Cuenta propia | No Registrada | Privado |
| 6 | 36 | Terciario completo y otro en curso | Casada | 3 | Docente inicial | Educación | Asalariada | Registrada | Público |
| 7 | 35 | Universitario completo | Soltera | 3 | Cuidado de persona mayor y atención al público | Cuidados y servicios | Asalariada y cuenta propia | No Registrada | Privado |
| 8 | 55 | Posgrado | Divorciada | 1 | Jeja del Departamento de Enfermería | Cuidados | Asalariada | Registrada | Público |
| 9 | 57 | Primario completo | Casada | - | Maestrana y empleada doméstica | Cuidados y servicios | Asalariada y cuenta propia | Ambas | Privado |
| 10 | 36 | Terciario completo | Casada | 1 | Docente en educación especial y maestra domiciliaria | Educación | Asalariada | Registrada | Público |
| 11 | 54 | Primario completo | Casada | 2 | Esteticista | Servicios | Cuenta propia | Registrada | Privado |

Fuente: Elaboración propia.

5.2. Experiencia laboral y económica

A continuación, dentro de esta sección se analizarán los temas abordados en las entrevistas en relación al ámbito laboral. Dentro de ellos se encuentran los efectos o cambios producidos como consecuencia de la pandemia, experiencia laboral en general y con el trabajo remoto mediante el denominado “home office” en particular y, por último, la percepción acerca de la discriminación laboral.

Cambios en el empleo a partir de la pandemia

A nivel laboral, las mujeres entrevistadas se caracterizan por tener empleos o profesiones relacionadas principalmente o en su gran mayoría al servicio doméstico y los cuidados -tanto en el sector salud como de dependientes-, en segundo lugar, a la educación y finalmente y en menor medida, a las tareas administrativas. Por otro lado, hubo casos que tanto antes como durante y después de la pandemia han mantenido o estado trabajando en sus mismas profesiones. Sin embargo, hubo casos en los cuales, por diversas razones han cambiado de empleo, pero dedicándose a lo mismo o incluso cambiado completamente de profesión.

En cuanto a trabajadoras que cambiaron de empleo, pero no de profesión, tenemos el caso de la Entrevistada No. 1, la cual indica que “tanto durante la pandemia como ahora fui y soy cuidadora, solo que antes trabajaba para el hogar de protección a la infancia y actualmente lo hago para un domicilio particular”. En este caso, su cambio de empleo nada tuvo que ver con la pandemia, a su vez, ocurrió luego de la misma. Debó cambiar de trabajo debido a que fue despedida en primera instancia como consecuencia de un malentendido por parte de sus jefes. En relación a esto, quisieron recomponer dicha situación, pero ella se negó a volver. Si bien siguió dedicándose al cuidado de dependientes -en este caso, de niños- de manera privada, pasó de hacerlo para un hogar de niños a trabajar para un hogar particular.

Por otro lado, la Entrevistada No. 5 fue de los pocos casos en los cuales cambió rotundamente de trabajo. “En la actualidad trabajo de acompañante terapéutico. Desde un tiempo antes de la pandemia estuve trabajando en una oficina con el marido de mi mamá. Él tenía una venta de hierros. Mi trabajo era de atención al cliente y hacía, a su vez, trabajo administrativo. También trabajé como administrativa en el correo”. Manifestó que dicho empleo no le gustaba y que lo hacía por necesidad. La razón de cambiar de empleo fue debido a su descontento y porque el dinero que ganaba era muy bajo. Todo esto sumado al impacto de la

pandemia propició que tomara la decisión de estudiar una carrera universitaria. Estudia Psicología en la Universidad Nacional de Mar del Plata. Desde entonces hasta la actualidad, se ha recibido de acompañante terapéutico -lo cual es propio de la carrera-, lo que le permitió poder trabajar por su cuenta y manejar sus propios horarios para poder estudiar.

Distinto es el caso de la Entrevistada No. 7. Ella hasta antes de la pandemia trabaja de empleada doméstica limpiando casas y en atención al público, pero luego, con el estallido de la misma, su vida se vio completamente modificada y tuvo que adaptarse y buscar soluciones. Indica que “Con esto -la pandemia-, se cerró todo así que yo me quedé sin trabajo porque se manejaba todo a través de las redes. Como yo estaba en negro, me echaron y se quedaron con la chica que estaba en blanco y ella se encargó de manejar la página. Limpieza de casas tampoco podía hacer así que estuve tres o cuatro meses sin trabajar. Luego de este tiempo arranqué, pero arranqué con algo propio porque todos los ahorros que tenía se fueron en esos cuatro meses que no pude trabajar”. Tuvo diferentes experiencias trabajando hasta que en la actualidad lo hace cuidando a una persona mayor por las noches y en atención al público.

Podemos concluir que la razón primordial por la cual debieron -ya sea por elección propia o debido a las circunstancias- cambiar de empleo es la relación laboral, ya que se trata de casos en los cuales no estaban registradas. Esto conlleva también problemas de ingresos -ya sea la escasez o la ausencia-. Como mencionamos anteriormente, las personas que trabajan en negro se caracterizan por tener ingresos muy reducidos, los cuales incluso durante la pandemia, fueron más bajos o nulos debido a la imposibilidad de trabajar en muchos casos. También, conlleva problemas en relación a la estabilidad laboral. Al no estar registradas, no cuentan con ninguna protección y garantía laboral, por lo cual, fueron de los primeros empleos en ser eliminados durante la pandemia, aunque fueran adaptables al hogar.

Jefatura del hogar

Una de las preguntas estuvo relacionada con la situación de jefatura del hogar de la entrevistada en el cual, dado la variedad de los casos, se obtuvo respuestas de todo tipo. Aquellas que se encuentran casadas o en pareja casi en su totalidad afirman no ser jefe del hogar y que sus ingresos corresponden a entradas extra de dinero al hogar. A su vez, todas ellas afirman que con sus ingresos se mantienen sus propios gastos y, en ocasiones, colaboran o ayudan con los gastos del hogar.

“No soy la única fuente de ingresos, pero tampoco soy jefe del hogar. Esto siempre se mantuvo de esta forma. No trabajo por necesidad, sino que lo hago porque poseo un estudio y una profesión y lo hago para mantener mis gastos. También acompaño en los gastos, pero no en su totalidad” (Entrevistada No. 3).

“No soy jefe del hogar. Mi marido es la principal fuente y el que se ocupa de los gastos de la casa. Yo ocasionalmente colaboro. Lo que sí, yo me sustento a mí misma mis gastos personales como así también los insumos para mi trabajo” (Entrevistada No. 11).

Sin embargo, hubo dos casos de dos mujeres que están casadas que no son la única fuente de ingresos pero que, aun así, sí son jefes del hogar. En el caso de la Entrevistada No. 9, manifestó que desde que se casó siempre fue la jefe del hogar, siendo la fuente principal ya que obtiene los mayores ingresos en el hogar. Luego, se encuentra el caso de la Entrevistada No. 10, quien afirma que esta situación se debe al tipo de trabajo que tiene tanto ella como su esposo. “Si me guío por el sueldo sí, porque mi marido trabaja en la cosecha y eso es muy estacional, en cambio yo recibo mi sueldo todos los meses. Siempre fue así”.

A excepción de estos dos casos aislados, el resto de mujeres que afirmaron ser jefes del hogar se encuentran solteras o divorciadas. En este punto es necesario destacar tres situaciones completamente diferentes, y estas diferencias se deben a la edad de los hijos y su posible dependencia. El primer caso es el de la Entrevistada No. 8, ella es jefe del hogar desde su divorcio y cuenta con dos hijas mayores de edad y solo una vive actualmente con ella. Una de ellas era menor de edad al momento de la pandemia y su padre siempre estuvo presente en el plano económico. Los siguientes casos se tratan de madres solteras que tienen hijos menores de edad, pero la diferencia radica en la responsabilidad económica por parte del padre.

“Sí, yo soy jefe del hogar. Tengo un ingreso por parte del papá de mi hijo, pero siempre es muy poco y no me alcanza” (Entrevistada No. 5).

Ante la pregunta de si era jefe del hogar, la Entrevistada No. 7 manifestó lo siguiente: “Sí, hasta ahora sí. Siempre fue igual desde que me separé, me quedé con mis nenes y me tuve que hacer cargo del pago del alquiler, alimento, vestimenta, el colegio. No recibo ayuda por parte de su padre”.

Experiencia laboral durante la pandemia

Respecto a su experiencia laboral en este período, se indagó acerca de cómo pudieron -si es que lo hicieron- acomodarse para poder trabajar o subsistir. Obtuvimos respuestas de todo tipo. Por un lado, hubo casos en los cuales resultaron beneficiadas e incluso manifestaron que fue la mejor etapa de su vida laboral. Por el otro, hubo casos en los que la pandemia las golpeó duro en lo laboral, psicológico y económico. También, hubo casos en los que la existencia de la pandemia no repercutió a nivel laboral. Las razones que hicieron que la experiencia vivida por cada una de ellas haya sido diferente son, por un lado, el sector en que trabajan, la categoría ocupacional y la registración. Aquí, las mujeres que se vieron mayormente afectadas durante la pandemia, se caracterizaron por trabajar dentro del sector privado, ser independientes o, lo que es igual, ser cuenta propia y, finalmente, y hacerlo desde la informalidad, lo cual hace que no contarán con garantías laborales. Estas características se encuentran reflejadas dentro de los resultados correspondientes al estudio realizado por Actis Di Pasquale *et al.* (2020). Dicho estudio consistió en realizar una encuesta para determinar cuánto afectaron las medidas correspondientes al ASPO -Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio- dentro del mercado de trabajo de la ciudad de Mar del Plata -que, a su vez, es ciudad vecina de Balcarce-. Dentro de sus resultados -los cuales fueron negativos-, concluyeron que existían diferencias por género, categoría ocupacional y sector, siendo las mujeres que trabajan de manera independiente dentro del sector privado aquellas más perjudicadas. En propias palabras: “De esta manera, el 43,9% de las mujeres y el 45,4% de quienes pertenecen al sector privado manifestaron no trabajar durante la cuarentena. Ese porcentaje resulta mayor en el caso de aquellas personas que realizan trabajos por cuenta propia, llegando al 60,2%” (Actis Di Pasquale *et al.*, 2020, p. 93).

En este sentido, aquí nos detendremos y expondremos las respuestas de cada una de las entrevistadas, ya que cada experiencia es propia y única, independientemente de si se relacionen o no, con lo cual consideramos que es necesario exponerlas todas. A su vez, agruparemos los relatos en dos grupos. Por un lado, aquellas que cumplan con las características anteriormente mencionadas y, por el otro, el resto de ellas que no se encuadren dentro de ellas.

Mujeres que trabajaron de forma privada, independiente y dentro de la informalidad:

“Yo te diría que trabaje normal, no tuve ningún impedimento” (Entrevistada No. 2). Sin embargo, debido a la pandemia y a que se contagió de COVID-19 perdió su único trabajo en relación al servicio doméstico en el cual era asalariada y estaba

registrada. En este caso, tuvo problemas con sus empleadores por haberse contagiado, por lo cual tuvo que recurrir a abogados ya que “en esa época, dado que estaba registrada, no te podían dejar sin trabajo, es lo que me dijo mi abogado, por ende, la ley me avalaba a mí. Indirectamente fui despedida”. Manifestó que se contagió previamente a sus vacaciones, por lo cual avisó a su trabajo y una vez recuperada continuó sin ir porque eran sus vacaciones. A su vez la maltrataron, la culparon de contagiarlos a ellos y pretendían que fuera a trabajar en sus vacaciones porque “había faltado antes”. Cuando debía volver se comunicó con sus empleadores y nunca recibió respuestas. Seguidamente indicó: “les iba a mandar la renuncia y ellos me estaban debiendo diciembre, el aguinaldo y enero y me dijeron que no renuncie porque si lo hacía no iba a poder cobrarlo. Con mi abogado le mandamos una carta documento y a su vez a mí me llega una de ellos acusándome de que no me había presentado”. Finalmente indicó que pudo lograr cobrar lo que le debían pero que nunca logró que la indemnizaran y prefirió no continuar con el tema.

“Yo la pasé muy mal, mi experiencia fue horrible. En la venta de hierro el tema económico era muy complicado, yo ganaba muy poco y estaba en negro. Antes de la pandemia yo trabajaba más horas de la cuenta. Una vez iniciada la pandemia tuvimos que regular los horarios y la forma de atención al público. No era un trabajo que me gustara, sentía que era un trabajo más de varón y, además, por ser mujer sentía que muchos clientes no me tomaban en serio. Pero decidí trabajar con ellos porque lo necesitaba” (Entrevistada No. 5). A su vez, indicó que fue en ese momento que decidió comenzar a estudiar una carrera universitaria. Por otro lado, en cuanto a su trabajo, comentó que pudo adaptarlo a su hogar y que mediante el Facebook atendía todas las consultas y sino, lo hacía por teléfono. Debido a los bajos ingresos, se vio en la necesidad de buscar otro trabajo, ahí fue que entró a trabajar en el correo. La parte negativa es que los ingresos también eran bajos y se encontraba trabajando de manera informal.

Por su parte, la Entrevistada No. 7 relató lo siguiente: “Fue muy difícil. Tener la responsabilidad de los chicos en el cual seguían yendo al colegio, y el colegio había que pagarlo, como así también el alquiler y todos los servicios y el papá de los nenes no me pasaba nada de plata. Yo no podía trabajar y a mis poquitos ahorros los tenía que ir seleccionando en que gastarlo. Con el alquiler tuve suerte, ese año era la renovación del contrato y la señora sabía de mi situación, nunca me hizo el aumento hasta un año después”. A su vez, comentó que recién pudo trabajar 4 meses después de decretado el confinamiento en el cual, comenzó comprando un cajón de pollo y haciendo milanesas y viandas. Con el tiempo y gracias al boca a boca fue aumentando la demanda, por lo cual, mudó su negocio al garaje de su cuñada ya que era más grande, lo cual le permitió preparar mayores cantidades. Por

último, comentó que una amiga, al ver que le iba bien y era rentable, abrió un local y la llevó a trabajar con ella.

El caso de la Entrevistada No. 9 fue distinto por dos razones. En primer lugar, dejó de trabajar los primeros días y luego se reincorporó. En segundo lugar, realizaba su trabajo por turnos y/o en los momentos en los cuales se encontraba sola y no tenía contacto con ninguna otra persona. Sin embargo, manifestó lo siguiente: “El miedo era constante, de tocar cualquier cosa sabiendo que tenías que tener cuidado porque seguramente tenía el virus y te podías contagiar. Solo paré de trabajar los primeros 15 días en los cuales habían parado todo. Luego de esos días, solo volví al registro civil porque me habían llamado. En la farmacia estuve sin ir 2 meses. En una de mis casas particulares si volví luego de esos 15 días y en la otra, si bien me seguían pagando, no fui como hasta 3 meses después”.

Mujeres que no se encuadran dentro de las características mencionadas:

“En mi caso, yo continué trabajando con normalidad ya que yo calificaba como personal esencial” (Entrevistada No. 1). Esto último se debe que, en este período, desarrollaba su labor dentro del Hogar de Protección a la Infancia, cuidando a los niños del hogar. Por otro lado, en relación a los ingresos, indicó que no se vieron afectados.

“Yo pude continuar, pero parcialmente, porque por la pandemia había muchos lugares cerrados. Por ejemplo, el registro automotor estaba cerrado y, por ende, no podía ir. Fuera de eso, el resto lo pude hacer desde mi casa, es decir, acoplé todo al ámbito de la casa. Repito que fue parcialmente porque había cosas que no podía hacer dado que los lugares estaban cerrados” (Entrevistada No. 3).

“Al principio, en la primera parte no fui a trabajar. Se suspendió completamente todo. Todo eso fue al principio, luego a mitad de año comenzamos a ir solo a los bolsones. Tenías que limpiar la parte que utilizaban ellos. Entregábamos los bolsones y una vez que se iban, teníamos que desinfectar todo, baldear la galería y de ahí, nos íbamos” (Entrevistada No. 4). Para aclarar, cuando habla de bolsones, lo hace en relación a la comida. Debido a que por la pandemia los niños no concurrían al colegio, tampoco podían concurrir al comedor. Es por ello que, para mantener dicho servicio, lo que hacían era entregar la comida para que pudieran cocinarla en sus hogares. Luego indicó que se turnaban para ir. Iba 2 horas cada dos semanas. Finalmente indicó que ella la pasó muy bien porque económicamente

no se vio afectada y en cuanto al trabajo, si bien era intenso en el momento, solo debía asistir muy poco.

La Entrevistada No. 6 indicó que debió modificar sus estrategias de enseñanza y pudo adaptar sus clases desde su hogar. Indicó que “la gran mayoría de los alumnos contaban con recursos tecnológicos para poder continuar. Tuvimos que modificar horarios porque en muchos hogares había más de un hijo que también hacía uso de la virtualidad. Fuera de eso, pude llevarlo bien, no paramos, sino que nos adaptamos a la virtualidad y la comunicación fue diaria, todos los días había una videollamada”. Indicó que fue difícil poder captar la atención de niños tan pequeños a través de una pantalla pero que, sin embargo, pudo dar todo el contenido planificado para todo el año. En cuanto a ingresos no se vio afectada e incluso recibió un plus por conectividad por parte del Estado.

Por su parte, la Entrevistada No. 8 indicó lo siguiente: “Al ser personal de la salud y, por lo tanto, esencial, continuamos en todo momento. Trabajamos más horas de las que trabajamos comúnmente. Generalmente trabajamos de 6 de la mañana a 2 de la tarde, pero con la pandemia lo que acentuó fue nuestra presencia y también disminuyó la cantidad de gente que teníamos en actividad porque comenzaron a salir todos los que fueron COVID positivo y los que eran de riesgo”. También comentó que el trabajo se había vuelto más pesado por dos razones. Por un lado, debido a la falta de personal -el cual disminuyó entre un 40 y 50%-, los administrativos como ella tuvieron que, además de hacer sus labores habituales, salir a trabajar a campo, realizando las tareas de enfermería. Por el otro, por protocolo debían entrar a ver a los pacientes cada dos horas, en el cual debían ponerse un equipo que resultaba ser muy pesado e incómodo para trabajar, afectando su movilidad y comodidad. A su vez, como parte de su experiencia como primera línea de defensa para contener los casos de COVID-19, relató las decisiones que debieron ir adoptando a medida que la crisis se profundizaba: “Al principio solo teníamos pacientes en la terapia y en una zona que la marcamos como respiratoria. Luego, comenzamos a vernos superados y tuvimos que poner gente de terapia en la zona respiratoria. Luego nos vimos colapsados, pero estábamos en un momento en el que no se podían trasladar, entonces tuvimos que abrir camas donde jamás hubiéramos pensado que tendríamos que hacerlo. Pusimos camas en esterilización, en los pasillos, en la sala de parto”. Finalmente comentó que tuvieron que recurrir a poner camas por fuera del hospital debido a la saturación de espacios. Es por esta razón que pusieron a pacientes en el Hotel Balcarce y que el Ministerio de Trabajo les había otorgado un espacio mediante el cual trasladaron a todos los pacientes ya recuperados pero que aún no podían volver a sus domicilios.

La Entrevistada No. 10, en su profesión de docente especializada en educación especial y, también, siendo de las pocas que hay en la ciudad, manifestó haber trabajado el doble de lo normal ya que mandaban trabajos todo el tiempo y todos los días. A su vez, relató que tuvo una experiencia con un alumno que sufre de ansiedad, el cual le enviaba mensajes a cualquier hora del día, incluso llegó a enviarle mensajes a las 9 y 12 de la noche y a las 2 de la mañana. Por otro lado, comentó que su cargo como maestra domiciliaria estuvo suspendido durante toda la cuarentena pero que, sin embargo, su sueldo se lo pagaron en tiempo y forma. “Trabajar se trabajó de la misma manera. Al trabajar como docentes inclusoras con alumnos que están incluidos dentro de la escuela común con la escuela especial cambió mucho durante la pandemia. Trabajé a través de correos con los profesores y mediante WhatsApp donde mandaban los trabajos prácticos, módulos y evaluaciones. Entonces, en base a lo que a mí me mandaban, yo lo configuraba y se lo mandaba al alumno principalmente por medios virtuales. Aunque, también, he llegado a llevarlo directamente a su casa porque había alumnos que no contaban con los medios virtuales para poder seguir con la actividad”.

“Al principio tuve que parar de trabajar, luego pude volver. Me adapté a las restricciones de horario, de la asepsia de mi espacio de trabajo y de poner pocos turnos por día y con mucha diferencia horaria entre cada uno para poder trabajar tranquila. La verdad todo salió muy bien, nunca tuve un problema o contagios” (Entrevistada No. 11). Finalmente manifestó que sus ingresos se vieron afectados al principio, pero que para ella no fue una preocupación por dos motivos. En primer lugar, tenía -y aún lo tiene- su negocio en su hogar, por lo tanto, no debía cargar con un alquiler. En segundo lugar, al no ser jefe del hogar, tampoco sentía la presión de trabajar porque no tenía para comer.

Experiencia de trabajo remoto

Lo siguiente que se preguntó fue acerca de si pudieron desarrollar su actividad en el hogar con la misma calidad y comodidad con la cual lo hacían en su espacio normal de trabajo. Por supuesto, vale la pena aclarar que, debido a la profesión de cada una, hubo actividades adaptables al hogar y otras que no. Aquellas actividades relacionadas a la limpieza y cuidados, por obvias razones no pueden adaptarse al hogar, por lo cual aquí no hubo respuestas por parte de ellas. Sin embargo, las tareas de oficina y de educación sí pudieron ser adaptadas al hogar, obteniendo las siguientes respuestas:

“No sé si con la misma calidad, pero a mi trabajo lo pude hacer y continuar desde mi casa y eso es lo que importa. Lo que puedo decirte es que, si bien

continué, no pude hacerlo con la misma comodidad, soltura y concentración con la que usualmente lo hago desde mi oficina” (Entrevistada No. 3).

“No, no es lo mismo. El hecho de tener la tecnología de por medio sirvió un montón en la pandemia. Pero no es lo mismo el cara a cara y mostrarle los materiales que tener que tratar por Facebook y que los vean por fotos. Además, había ciertas cosas muy específicas de los pedidos que era muy difícil mostrárselos por medios virtuales” (Entrevistada No. 5).

“La calidad no es la misma, por más que le haya puesto lo mejor de mí. No es lo mismo, por las distracciones. Siempre estoy con los más chiquitos, y en casa hay distracciones que en la sala no hay. No fue fácil, yo tenía que remarla, la estimulación y lo que tenía que provocar en el nene es que me vea y preste atención a través de la pantalla. También la socialización, que es lo que se trabaja con los más chiquitos, yo no la podía lograr” (Entrevistada No. 6). Finalmente comentó que el hecho de encontrarse frente a familias comprometidas que pongan a sus hijos frente a la computadora para tener sus clases fue fundamental para poder realizar su trabajo.

“Cuando comencé a hacer comida yo creo que lo desarrollé de la misma manera tanto en mi casa como después en el negocio. Por ahí en mi casa fue mejor porque hacía más calidad familiar, es decir, estaba con mis hijos mientras trabajaba” (Entrevistada No. 7).

“En mi caso sí, porque mi principal herramienta es la computadora, en el cual hago o adapto los módulos y las tareas para los chicos y en ese sentido no cambio. Lo que incrementó fue el ritmo con el cual tenía que hacerlo. Lo más difícil fue la parte de no poder estar con el alumno para asistirlo directamente” (Entrevistada No. 10).

Percepción sobre discriminación laboral

Por último, en relación a esta sección, se les preguntó a las entrevistadas acerca de las diferencias o discriminación entre varones y mujeres dentro del ámbito laboral. Dicha pregunta se dividió en dos partes, una que se orientaba directamente a su experiencia dentro de su espacio de trabajo mientras que la otra se trataba de su opinión en general acerca de este tema. En el plano personal, se obtuvieron respuestas de todo tipo, hubo casos en los cuales manifestaron haber sido

discriminadas por parte de un varón y casos en los que fueron discriminadas, pero por parte de otra mujer. Por otro lado, también hubo casos en los cuales manifestaron no haber sufrido discriminación ya sea por la escasez de varones en su mismo espacio; porque si bien había varones, ellos realizaban otras tareas; y casos en los cuales directamente no había varones o al trabajar por su cuenta no trabajaban frente a un varón.

En relación a aquellas quienes manifestaron haber sufrido discriminación:

El caso de la Entrevistada No. 5 es un caso particular, ya que recibió discriminación por dos medios, por parte de un hombre y por parte de una mujer, aunque solo el primero de ellos fue una discriminación de género. En relación a esto último, manifestó lo siguiente: “Sí, en la empresa familiar yo lo vivía con mi hermano. No sé si por ser distintos hijos o porque él es varón y se desenvolvía de diferente forma que yo y podía hacer trabajos de fuerza que yo no. Económicamente hablando si había mucha diferencia”. Adicionalmente, continuó relatando la siguiente discriminación que sufrió frente a una mujer, la cual, si bien no se trata de género, sí lo hace desde el punto de vista de un abuso de poder, el cual vale la pena exponer. “En cambio, en el correo me paso, pero frente a una mujer. Hacíamos el mismo trabajo, pero ella era la hija del dueño. Ahí ella no hacía absolutamente nada, tenía que hacerlo todo yo. Ella cobraba mucho más que yo. Ella faltaba y no se lo descontaban. A mí me permitían faltar y no me lo descontaban, pero siempre estaban poniéndome peros y de algún lado siempre la tenía que pagar. Su puesto no peligraba, pero el mío sí”.

Por su parte, la Entrevistada No. 7 indicó que: “Meses después, luego de haber dejado el trabajo de realizar viandas y hacer milanesas de pollo, entré a trabajar en un café, y ahí sí, en el rubro gastronómico si se notan las diferencias. El varón tiende a mandar más y también, por ejemplo, en ese caso estar más en el sector parrilla y demás. A la mujer la tienen para otra cosa, de bachera o para realizar la limpieza. Después la diferencia en lo monetario también, a las mujeres nos pagaban cierto precio la hora y a los varones otro y mayor”.

“Existen en varias órdenes, por ejemplo, yo hace 7 años que estoy en la gestión y tuvimos que luchar para que nos paguen como a un jefe de servicio. A mí como jefe, me pagaban un plus de cierto monto y al jefe de departamento varón le pagaban un monto muy superior al mío, la brecha era enorme. Como el departamento de enfermería siempre estuvo manejado por mujeres, nunca hubo igualdad. Consideraban como que nuestro departamento no era importante. A su vez, luego me enteré que en otro departamento administrativo en el cual estaba a

cargo otra mujer, ella cobraba el mismo plus que nosotras. Entonces, el plus no lo tenían en cuenta para nosotras como sí lo tenían en cuenta para los varones” (Entrevistada No. 8).

En este sentido, podemos observar lo anteriormente mencionado en relación a la segregación laboral que, a su vez, genera un aumento en la brecha salarial. Aquí, las mujeres en su mayoría quedan relegadas a puestos de trabajo de menor cualificación e importancia frente a los varones, siendo en muchos casos, dirigidas por estos últimos, lo cual naturalmente lleva a que se produzca un diferencial de ingresos en detrimento de las mujeres, ampliando la brecha salarial. También, observamos que incluso teniendo el mismo cargo -en este caso de jefe, en cada una de las áreas-, se produce dicho diferencial de ingresos el cual no se encuentra validado bajo ninguna explicación razonable como, por ejemplo, tarea, calificación, horas días y antigüedad.

Por otro lado, en este punto, es necesario hacer un paréntesis para exponer el relato por parte de la Entrevistada No. 6. Si bien ella no experimentó a nivel personal ningún tipo de discriminación, manifestó haber presenciado en su ámbito laboral -en educación inicial- una situación de discriminación por género, pero en contra de los varones. El mismo, está basado fundamentalmente en prejuicios los cuales ella remarca y rechaza argumentando que, de existir algún tipo de abuso a niños, puede provenir de cualquier sitio, independientemente del género. En relación a esto, comentó lo siguiente: “Sí, nosotros tenemos dos horas especiales con profesores que son varones, tanto de música como de expresión corporal. Con ellos hay como ciertos recaudos que tenemos que tener, ya que las familias los prejuizan. La realidad es que el riesgo está siempre, con cualquier persona. En los horarios de teatro y de música, siempre tienen que estar acompañados, siendo ellos docentes que pueden estar a cargo del grupo igual que nosotras. Puntualmente con ellos, en sus horarios tienen que estar acompañados de otro adulto más. Considero que no está bien, pero la realidad es esa”.

En relación a aquellas que manifestaron no haber sufrido discriminación:

Aquí tenemos, como indicamos anteriormente, dos tipos de razones. Por un lado, aquellas que no lo han sufrido porque no trabajan directamente con varones y, por el otro, aquellas que sí y, sin embargo, jamás han tenido ningún problema.

En su labor de cuidadora en el hogar de niños, la Entrevistada No. 1 indicó lo siguiente: “No, porque en mi trabajo no trabajaban varones, todo era realizado por

mujeres. En el único lugar donde había varones es en la comisión -aquellos que llevan a cabo la gestión del hogar de niños-, pero nosotras no teníamos contacto con ellos. La parte de los cuidados las hacíamos las mujeres y la parte más gerencial la hacían los varones”.

La Entrevistada No. 3, cuya profesión es de gestoría y, además, trabaja de manera particular, manifestó tampoco haber sufrido ningún tipo de discriminación ni con un par varón -es decir, un gestor varón- ni tampoco frente a algún cliente varón. Sin embargo, a pesar de reconocer las diferencias -en cuanto al género-, ella indica que, de presentarse alguna situación de discriminación, se encuentra preparada para hacerle frente y no permitir que suceda. “Por ahí si se nota la diferencia, yo trato de que no. Por ejemplo, si viene un cliente hombre a decirme algo, yo me mantengo siempre al mismo nivel, no permito que me maltrate o me disminuya por ser mujer, trato de marcar un límite”.

El caso de la Entrevistada No. 4 se diferencia de los anteriores ya que ella sí trabaja junto a varones, sin embargo, indica que jamás ha tenido ningún problema. En su profesión de auxiliar educativo haciendo trabajos de limpieza en un colegio afirmó lo siguiente: “En mi trabajo sería al revés que todo porque lo raro es que entre un varón. Pero después a la hora de trabajar trabajamos iguales. Yo he trabajado con varones y todo normal. Era raro, pero recién ahora se están viendo muchos varones que vienen a limpiar. Limpian igual que nosotras, hacen las mismas cosas que nosotras y las mismas actividades. En mi caso no, las veces que han venido varones, todo muy bien. Luego, económicamente hablando, el varón gana lo mismo que nosotras las mujeres. Al ser del Estado no pasa, lo que te cambia son las categorías por los años de antigüedad” (Entrevistada No. 4).

Con respecto a la segunda parte de la pregunta. De acuerdo a su mirada al plano general, en su totalidad manifestaron que, si bien se han visto avances a lo largo de estos últimos años, aún continúan viéndose diferencias entre varones y mujeres, tanto a nivel salarial, como rol y posicionamiento.

“La discriminación si la vi, por sexo, por fisonomía. Quizás sí, siempre hay diferencias entre lo que cobra una mujer y un hombre, excepto cuando tenga un estudio, por ejemplo, sea médica, abogada o contadora que ahí si tiene una buena entrada económica y no hay discriminación” (Entrevistada No. 2).

“En general, en gestoría en el ámbito privado y en relación de dependencia yo creo que, si hay diferencias, mismo en la sociedad misma, se nota. Por ahí no

tanto en la gente de mi edad, yo creo que hoy en día ya estamos más aggiornados, pero viéndolo con gente de mayor edad sí se nota más” (Entrevistada No. 3).

“Mi hermano trabaja en PepsiCo y ahí sí se nota más. Los varones hacen un curso y ya están escalando y ganando más, mientras que las mujeres no, les cuesta mucho más, a ellas se las deja más en un rol administrativo o de empaque y ahí quedan. Nada de hacer esfuerzo. Por más que ganan bien, son distintos los salarios” (Entrevistada No. 7).

“La diferencia aún se sigue viendo, por ejemplo, en la toma de decisiones se ve. Cuando decide un jefe médico varón, nunca se cuestiona. Si la jefa de enfermería dice otra cosa, no la toman en cuenta. Muchas veces deciden en base al jefe médico y a nosotras no nos tienen en cuenta. Estamos en un ámbito en el cual estamos rodeadas de hombres y en la actualidad las diferencias todavía se notan y todavía nos quitan mérito y debemos hacer fuerza para que nos escuchen” (Entrevistada No. 8).

En conclusión, la gran mayoría de las entrevistadas se dedican al trabajo doméstico y de cuidados. Aquellas que mantuvieron su empleo se caracterizan por tener mayor estabilidad mientras que las que se vieron forzadas a cambiar de trabajo estaban precarizadas. En relación a la jefatura del hogar, las que se encuentran en pareja o casadas por lo general no son jefas de hogar mientras que las que se encuentran solteras o divorciadas sí lo son. Con respecto a la experiencia laboral, nuevamente aquellas que tenían mayor estabilidad laboral, tuvieron una buena experiencia mientras que aquellas que estaban precarizadas, su experiencia fue traumática. La totalidad de quienes pudieron realizar trabajo remoto indicaron que la calidad y comodidad del trabajo no es igual que en su espacio habitual. Finalmente, en relación a la discriminación laboral, desde el punto de vista personal hubo respuestas variadas mientras que desde su perspectiva general, hubo un consenso general de que la situación ha mejorado pero que aún falta por avanzar como sociedad.

5.3. Experiencia al interior del hogar

En esta sección, abordaremos los temas relacionados a la experiencia, al interior del hogar, de las entrevistadas durante la pandemia. En este sentido, se abordarán temas relacionados a la distribución de los cuidados y a su relación con el trabajo remoto, las horas de trabajo diarias, el reparto de las tareas domésticas,

percepción acerca de la desigualdad de género en relación a estos temas y, finalmente, la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar.

La desigual distribución de los cuidados

En cuanto a lo relacionado al interior del hogar, las primeras preguntas estuvieron orientadas a los hijos. Se preguntó inicialmente si tenían hijos o no. A su vez, en caso de tenerlos, se preguntó si los mismos eran dependientes o independientes y, también, se preguntó acerca de quien se ocupó de sus cuidados durante la pandemia y quien los asistía con sus tareas escolares.

En todos los casos las entrevistadas manifestaron ser madres. Con respecto a si eran dependientes o no, hubo diferencias. Hubo casos en los cuales tienen hijos mayores de edad y, por lo tanto, no dependen ni de cuidados ni de ayuda en lo relacionado a tareas escolares. A su vez, en algunos casos se trató de hijos que ya no residen en el hogar y otros que sí. Estos últimos solo dependen económicamente de sus padres. Por lado, también hubo casos en los cuales tenían hijos dependientes, algunos de forma parcial y otros, total. También, casos en los cuales tenían más de un hijo/a, de diferentes edades, algunos requiriendo de cuidados mientras que otros no.

En relación a esto, en cuanto a los niños dependientes tenemos los siguientes casos. En primer lugar, aquellos que, en el momento de la pandemia, lo eran de forma total. Tal así es el caso de la Entrevistada No. 3. Ella actualmente tiene dos hijos pequeños, sin embargo, en el momento de la pandemia tenía una hija la cual cumplió su primer año durante la misma. Al tratarse de una beba, requería de sus cuidados de forma total. En segundo lugar, aquellos que, si bien no requerían cuidados de forma total, seguían siendo niños que requerían de atenciones. Por ejemplo, en el caso de la Entrevistada No. 7, ella contaba en aquel momento con 3 hijos, todos menores de edad y de diferentes edades, por lo cual, cada uno requería de diferentes niveles de atención y cuidados. Sin embargo, indicó que los ha educado para que sean independientes por lo cual, su hija mayor, la ayudaba en la atención de sus hermanos más pequeños. Por último, en tercer lugar, esta en caso de aquellos niños y adolescentes mayores y menores de edad que ya no requieren de cuidados y que se valen por sí mismos. Sin embargo, son dependientes económicamente ya que aún viven en el hogar y, además, en el caso de los que son mayores de edad, se encuentran estudiando alguna carrera profesional. Aquí tenemos el caso de la Entrevistada No. 4, ella tiene dos hijos mayores de edad, que estudian una carrera profesional y que aún viven en su hogar y dependen económicamente de ellos, pero ya no de sus cuidados.

Seguidamente, para aquellas madres con hijos dependientes en mayor o menor medida, se les preguntó acerca de quién se ocupó mayormente de sus cuidados y en asistirlos con las tareas escolares durante la pandemia. Hubo un caso en el cual la atención fue repartida entre padre y madre mientras que, en los demás la atención fue totalmente por parte de la madre por diferentes razones.

Como acabamos de mencionar, hubo un caso en el cual la responsabilidad de los cuidados fue repartida, y es el caso de la Entrevistada No. 3. “La que la cuidaba en ese momento con mayor regularidad era yo porque era la que estaba todo el día en mi casa mientras que mi pareja nunca paró de trabajar y salía todos los días. Cuando él estaba en la casa ahí si nos repartíamos. Él se hacía cargo de la nena y yo trabajaba”.

Con respecto a los demás casos:

“Siempre me ocupé todo yo, y actualmente también” (Entrevistada No. 5).

“Completamente yo, porque mi marido durante la pandemia nunca paró de trabajar, porque al tener una verdulería, su trabajo era esencial” (Entrevistada No. 6).

“Totalmente estar detrás de ellos porque el colegio les tomaba mucho tiempo, cada uno tenía sus horarios, manejarse por videollamadas. Con los tres, tuve que sentarme en la silla y estar al lado de ellos con la educación” (Entrevistada No. 7).

“Siempre yo, porque por lo general él está siempre conmigo y además mi marido está mucho en el campo también. En cuanto a las clases también, eran todos los días por videollamada, entonces yo le ponía la clase. Pero en las tareas no, yo lo ayudaba solamente si él lo necesitaba, sino las hacía solo” (Entrevistada No. 10).

En base a lo expuesto, podemos indicar que la mayor responsabilidad de los cuidados por parte de las madres se debe a dos razones. Por un lado, aquellas madres solteras y quienes tienen la custodia de sus hijos -Entrevistada No. 5 y Entrevistada No. 7-, no recibieron ningún tipo de ayuda o colaboración por parte de los padres, o si sí recibieron, la misma fue muy limitada. Por el otro, el resto de las madres que se encuentran casadas o en pareja se hicieron mayormente cargo del

cuidado de sus hijos debido a que tuvieron la posibilidad de adaptar su trabajo al hogar, lo cual les permitía poder permanecer más tiempo en el mismo, mientras que sus parejas sí debieron salir del hogar para trabajar. A su vez, solo un caso de estos indicó que era repartido, mientras que el resto, aun cuando su pareja o esposo estaba en el hogar, no indicaron que existiera una mayor responsabilidad.

Los cuidados de adultos mayores

Respecto a si las entrevistadas tenían adultos dependientes a cargo y si, además, convivían con esa persona. Casi en su totalidad manifestaron no tener a nadie en la actualidad como tampoco lo tuvieron durante la pandemia. Sin embargo, hubo dos casos en los cuales afirmaron tener adultos mayores a su cargo durante la pandemia pero que no convivieron. También hubo un caso en el cual manifestó no haberlo tenido durante la pandemia, pero sí en la actualidad, aunque tampoco convive. Y también hubo casos en los cuales sí tuvieron, pero que había sido unos años antes de la pandemia.

“Al principio sí, me puse firme y me hacía cargo de mi abuela. Ella vive sola, no vive conmigo. Simplemente en lo relacionado a llevarle comida e insumos para que utilice, después ella se manejaba sola. Cuando la situación empeoró, determinaron que solo se harían cargo los hijos así que ya no tuve que asistirle. Después de eso, estuve un año sin poder ver a mi abuela” (Entrevistada No. 7).

“Sí, mi papá, pero no vivía conmigo. Simplemente era ir a verlo, estar presente, que tome la medicación y ver lo que necesitaba y que todo esté en orden” (Entrevistada No. 8).

Trabajo remoto y cuidados

En cuanto a la experiencia laboral en casa y la conciliación con los cuidados, aquellas que pudieron adaptar su trabajo a su hogar respondieron lo siguiente:

“Sí, un poco si me afectó, por el tiempo. No podía concentrar el tiempo que yo tenía que usar para trabajar porque tenía que estar cuidándola. Tener que cuidarla hizo que me quitara el tiempo que yo normalmente utilizaría o utilizaba para trabajar. Por ahí hacía las dos cosas a la vez, pero no le podía dedicar el 100% al trabajo” (Entrevistada No. 3).

“Cuando empecé a hacer comida, si me afectó por el tema del colegio. Tenían distintos horarios, muchas tareas porque te mandaban módulos, no se conectaban todos los días. Las tareas no siempre eran acordes a lo que necesitaban, a mi hija más chica la benefició e incluso progresó mucho, pero a mi hijo del medio no, la pandemia lo hizo retroceder mucho. Entre la casa, hacer de comer, estar con ellos... fue muy complicado” (Entrevistada No. 7).

Sin embargo, hubo casos excepcionales, fundamentalmente por tratarse de niños que no demandaban muchas atenciones, o por tener la posibilidad de contar con más hijos que ayuden con sus hermanos más pequeños, aliviándolas a la hora de trabajar.

La Entrevistada No. 5 manifestó que, desde pequeño, su hijo se acostumbró a acompañarla -en la medida de que se lo permitieran- a sus trabajos y que siempre se adaptó con facilidad a lo que ella tuviera que hacer. Es por ello que, además, indicó: “No me afectó, porque mi hijo siempre fue muy compañero. Hasta el día de hoy le digo que tengo que estudiar y él se va a su habitación o se queda a un costado y me permite estudiar. Laboralmente tampoco fue un problema, siempre me ayudó mucho” (Entrevistada No. 5).

“No afectó, incluso mi hija más chica incluso me servía para trabajar. Tenía que armar, por ejemplo, clases de relajación porque muchos padres manifestaban ataques de ansiedad, entonces mi hija me ayudaba a hacer los ejercicios. Incluso para mis alumnos fue bueno, porque veían conmigo a alguien pequeña como ellos” (Entrevistada No. 6). A su vez, dijo que su hijo mayor la ayudaba mucho a la hora de trabajar ya que se ocupaba de su hermana más pequeña. Con respecto a su segundo hijo, si comentó que fue un poco más difícil ya que necesitaba de mayor atención de su parte tanto a las horas de clase como así también al momento de hacer las tareas ya que se dispersa con facilidad.

En el caso de la Entrevistada No. 10, a pesar de tener un niño pequeño, indicó que el mismo siempre fue muy ordenado y se ocupaba él mismo de sus tareas escolares, lo cual permitía que ella tuviera más tiempo para dedicarle al trabajo. Adicionalmente indicó: “No creo que me haya afectado, porque al ser uno solo era más fácil. Si yo tenía reuniones a la mañana, él dormía. Si él tenía clase yo aprovechaba a trabajar y así. No tuvimos problema en ese sentido” (Entrevistada No. 10).

En definitiva, obviando los casos excepcionales, los resultados obtenidos en relación a esta pregunta coinciden con los resultados hallados en otros estudios internacionales y locales (Hammodi *et al.*, 2021; Actis Di Pasquale *et al.*, 2020). En ambos casos se observaron que en aquellos hogares en los cuales residían niños y niñas en edad escolar, las tareas relacionadas al trabajo doméstico y de cuidados se incrementaron. Todas ellas recayeron en mayor proporción sobre las mujeres lo cual, además, generó que se produzca un incremento del reparto desigual, condicionando su capacidad para poder realizar su trabajo a distancia.

Cambios en las horas de trabajo durante la pandemia

Luego, se les consultó acerca de si durante la pandemia variaron y/o se incrementaron las horas de trabajo diarias entre el trabajo propio en sí y las tareas propias del hogar. Hubo respuestas negativas y también positivas. Esto se debió al tipo de trabajo que realizan y a la posibilidad de adaptarlo al hogar. Aquellos trabajos relacionados al servicio doméstico, servicio de limpieza y cuidados de dependientes, debido a la imposibilidad de ser adaptados al hogar, debieron parar completamente su actividad o, también, disminuir la cantidad de horas de trabajo diarias ya que en ese momento existían horarios límite para circular. Esto último hacía que aumentara su trabajo en intensidad dado que debían seguir realizando las mismas tareas en menor tiempo.

“Si, completamente. Por ejemplo, si antes me acostaba a las 10 de la noche, ahora me quedaba hasta las 12 trabajando en la computadora porque no había rendido lo suficiente en el día para terminar de hacer las cosas. Como estaba en mi casa podía darme el ‘lujo’ de, en otros horarios, poder hacer mi trabajo. Eso me confundió mucho después cuando empecé a trabajar, no sabía nunca como cortar con el trabajo y en qué momento hacerlo. Me costó volver a la dinámica de antes, porque yo empecé a llevarme todo a mi casa después y no cortaba nunca, no sabía cómo dividir las cosas. La pandemia mezcló todo” (Entrevistada No. 3).

“Si, todo se vio modificado. Me pasó mucho que tenía que dejar las tareas del hogar de lado para preparar todas mis clases y para dar clases también. Además de eso, asistir a mis hijos y también estudiar porque como dije, había empezado una nueva carrera” (Entrevistada No. 6).

La Entrevistada No. 8 es un caso excepcional en relación a esta pregunta. Su labor de cuidados en el sector de la salud hace que el mismo no sea adaptable al hogar. Sin embargo, es el único caso en el cual se incrementaron las horas de

trabajo diarias debido a que, como se mencionó anteriormente, era la primera línea de defensa contra el COVID-19, lo cual demandaba su presencia de forma casi constante. Asimismo, comentó: “Todo te llevaba más horas. Aparte nosotros que veníamos tan enfocados en cuidarnos, de limpiar todo con lavandina y alcohol, era llegar a la casa y hacer lo mismo con todo ahí. Todo eso hacía que te lleve más tiempo. Tener que desinfectar tanto hacía que te lleve más tiempo en el trabajo y también en la casa. Además, era estar en mi casa y estar atenta a que en cualquier momento podían llamarte y tenía que salir y era un no saber cuándo volvía”. Con respecto a esto último, manifestó haber sido solicitada a cubrir la falta de compañeros a las 10, 11 de la noche y hasta a la 1 de la mañana. Incluso tuvo que terminar su turno y cumplir el turno del compañero que le seguía. Ha llegado a trabajar más de 24 horas de corrido. A su vez, además de su trabajo, una vez llegadas las vacunas, salía de su trabajo y se iba otras 4 horas a vacunar y algunas veces no volvía a su casa, sino que debía volver al trabajo.

“No, yo trabajé más o menos igual. Por ahí algún día no iba porque alguien tenía algún síntoma y me decían que no fuera, pero fuera de eso no, no tuve inconvenientes” (Entrevistada No. 2).

“Sí, por ahí en los trabajos no en horas, pero si en intensidad. Por ejemplo, al haber una hora tope para circular, que en aquel momento era hasta las 16hs, vos tenías que hacer todo el trabajo con mayor rapidez e intensidad para cumplir y en menos horas. Luego, era salir corriendo a hacer todos los mandados antes de que llegara la hora límite para circular. Y de ahí, era llegar a mi casa y pasar alcohol y lavandina por todos lados y desinfectar todo lo que había comprado” (Entrevistada No. 9).

Responsabilidad y reparto de las tareas domésticas y de cuidados

La primera pregunta se enfocó en cómo se reparten las tareas domésticas y de cuidados y si durante la pandemia se habían visto modificadas. La segunda pregunta se enfocó en quien se hacía cargo de estas tareas cuando ellas se encontraban trabajando. Por lo general, en los hogares en los cuales hay presencia de adultos mayores de 50 años, las tareas domésticas son realizadas casi exclusivamente por las mujeres. Incluso, cuando ellas no están en el hogar, dichas tareas “esperan” a que éstas últimas vuelvan del trabajo para ser realizadas. Por lo tanto, estas mujeres están haciendo el doble trabajo, por un lado, el económico y, por el otro, el no económico. En estos casos, se observa que tienen asumido un rol de género ya sea consciente como inconscientemente. Por otro lado, distinto es el caso de aquellas mujeres de alrededor de los 30. Aquí el reparto es más igualitario y

no recae todo en la mujer. Cada uno tiene su tarea y se encarga de ella e incluso, cuando la entrevistada no está en el hogar, las tareas son realizadas por otros.

“Siempre fueron igual y en la actualidad continúan así. ¿Reparto?... sí hay. Por lo general lo hago todo yo, cocinar, limpiar... me gustó siempre ser así y lo sigo haciendo. Yo tuve a mis hijos, lo hice, seguí y lo sigo haciendo. No cambió en nada” (Entrevistada No. 1).

“¿Las tareas domésticas? Son mías. Pero porque yo soy así, soy una persona que no le gusta delegar, hago todo yo, y si tengo que pedir que me hagan las cosas ya no me gusta. Siempre fui igual, pero es por mí, yo soy como la mujer de antes. No soy del marido tiene que hacer el mandado, aunque no está mal eh, me parece bárbaro, pero no soy de esa generación” (Entrevistada No. 2).

“En mi hogar las hago mayormente yo. Uno de mis hijos me ayuda bastante y mi marido se ocupa de hacer los mandados y todo lo que tenga que ver con la parte exterior de la casa. Salvo en la pandemia que estábamos todos juntos y era más repartido, siempre las hice yo, tanto antes como ahora también” (Entrevistada No. 11).

La Entrevistada No. 10, corresponde a una excepción. Ella pertenece al grupo de mujeres de alrededor de los 30 años, sin embargo, ella hace todo el en hogar. Esto último resulta ser por una cuestión más bien personal y no por una cuestión de género o desigualdad, además indicó que es un. Asimismo, indicó: “Lo hago todo yo, no dejo tocar nada. Es por mí, yo soy así, en mi cabeza nadie va a limpiar mi casa como yo. Además, también me gusta mucho la limpieza y disfruto hacerlo. En cambio, no me gusta cocinar, aprendí y lo hago para mi hijo, pero no es algo que me guste hacer. Siempre fue de la misma manera”.

Para el resto de las entrevistadas el reparto es más igualitario:

“Las tareas domésticas son realizadas más por mí, pero en los cuidados si es más cincuenta y cincuenta cuando está mi pareja. Durante la pandemia también era igual, cuando él estaba me ayudaba bastante con la bebé” (Entrevistada No. 3).

“Entre todos hacemos todo, al primero que llega a la casa le toca cocinar y después el resto lo hacemos entre todos. Siempre fue de la misma manera” (Entrevistada No. 4).

“Actualmente, con mi trabajo y mi segunda carrera, he optado por contratar a una chica que me ayuda con las tareas del hogar, así me quita peso a mí. Fuera de eso, entre todos mantenemos y hacemos todo, ya sea cocinar, lavar y atender a las mascotas que tenemos. Durante la pandemia, en cambio, también al estar yo todo el día en casa, me hacía cargo de las cosas” (Entrevistada No. 6).

Percepción de desigualdad de género en relación a las tareas domésticas y de cuidados al interior del hogar

Por supuesto, aquellos hogares en los cuales dichas tareas se encuentran repartidas y realizadas por todos los miembros de la familia indicaron que no había ningún tipo de diferencia. Todos viven en el hogar y deben colaborar y que los varones, por ser tales, no tienen privilegios y deben hacer y saber hacer todo. Sin embargo, en aquellos hogares en los cuales las tareas domésticas son realizadas casi exclusivamente por las entrevistadas, ellas manifestaron no sufrir, sentir o que haya desigualdades en su hogar.

“Para mí no, en mi forma de ver no, no existen desigualdades en mi hogar. Que, a mí, mi marido me ayude a poner o levantar la mesa para mí es lindo. También que haga cosas que yo no pueda hacer como por ejemplo destapar un caño o arreglar algo, que eso es algo más para que lo haga él y no yo. Yo me encargo de la limpieza y de cocinar y él más del mantenimiento” (Entrevistada No. 1).

“En lo relacionado a los cuidados no, pero en las tareas domésticas sí. El hombre está acostumbrado a que le hagan” (Entrevistada No. 3).

“No, para nada. Además, yo intento enseñarle eso, de que no porque yo sea la mujer tengo que hacer absolutamente todo y el varón no” (Entrevistada No. 5).

“No, en mi casa no, a mi hijo le enseñó que debe hacer las mismas cosas que sus hermanas. Pero te podría decir que cuando está uno de mis hermanos sí, es

muy machista. El otro no, él trabaja y su mujer se queda en la casa, pero cuando está, también hace cosas de la casa” (Entrevistada No. 7).

“No, para nada, yo hago todas las cosas, pero por una cuestión de que soy obsesiva y me gusta hacerlo yo y no por otra cuestión” (Entrevista No. 10).

Opinión respecto al reparto de tareas domésticas entre mujeres y varones en la sociedad actual

En esta instancia, hubo casos en los cuales manifestaron que no hay diferencias, otras que sí hay y otras que, si bien han mejorado las cosas, sigue habiendo en menor medida. Sin embargo, hubo un consenso general en que, en comparación con viejas épocas, esta situación ha mejorado mucho y se ha equiparado el compromiso con las tareas del hogar.

“En general, yo pienso que no hay desigualdad ahora, por lo que veo. Lo veo en la casa de mi hija, como el marido colabora con ella. En el lugar donde yo trabajo, el marido de mi empleadora el otro día lo vi lavando los platos y alguna vez lo vi plancharse la camisa que necesitaba para ir a trabajar. Todas cosas que antes era impensado. También, cada vez es más común ver por la calle a muchachos llevando los changuitos de sus hijos. Antes eso no se veía nunca, la mujer se tenía que hacer cargo de la criatura y el hombre era el que iba a trabajar. Ahora, a veces, como les coinciden los horarios de trabajo, el padre se hace cargo de la criatura cuando no trabaja y la mamá está trabajando” (Entrevistada No. 1).

“En general quizás sí, la crianza que yo tuve no es la misma que existe hoy, aunque hay casos y casos. Hoy hay chicos que estudian y trabajan, pero también hay chicos que no hacen ni una cosa ni la otra, ni siquiera cuidar y mantener la casa, no hay cultura del trabajo, cosa que antes eso era impensado” (Entrevistada No. 2).

“En general sí, hay mucha desigualdad en lo relacionado a lo doméstico. Yo creo que ha mejorado todo, pero aún sigue. Que la mujer se quede en la casa, y si lo hace, tiene que hacer todo en la casa. Eso un poco sigue en algunas partes. Si bien es más de gente mayor, lo veo también en gente de mi edad. Tengo una amiga que está en esa situación. Ella no trabaja y se tiene que quedar en la casa. Ella cría y tiene que cuidar la casa mientras que el marido es el que trabaja y trae la plata y no la sacas de ese concepto” (Entrevistada No. 3).

“Sí, creo aún hay diferencias. Pero también, lo que he observado es que hoy en día los hombres son mucho más colaborativos, los chicos jóvenes, lo veo sobre todo con mi hija y mi yerno. Antes eso no pasaba, todo lo tenía que hacer la mamá. Hoy en día es más repartido, en todo, en tareas y lo económico” (Entrevistada No. 8).

“En general sí, hay mucha desigualdad, sobre todo en la gente de mi edad. En el grupo de amigos que tenemos con mi marido hay muchos machistas. Dicen, por ejemplo, ‘esta es mi casa’ y que la mujer es la que tiene que limpiar y mantenerla y ellos se encargan de traer la plata a casa. Después tenes otros casos en que los hombres son re compañeros y ayudan en todo, pero eso es más de la gente más joven (Entrevistada No. 9).

“Yo veo que en las parejas más jóvenes todo es mucho más repartido, pero en las viejas generaciones, como en la mía no, hay casos que sí, pero la mayoría no. Sigue habiendo muchas diferencias” (Entrevistada No. 11).

Finalmente, en la última parte de la entrevista se les preguntó a las entrevistadas si, durante la pandemia, se les dificultó poder conciliar la vida laboral con la vida privada y, también, como pudieron hacer para para cumplir con ambos roles. En relación a esto, se les preguntó acerca de su mirada en cuanto a si esta dificultad se dio de igual manera entre varones y mujeres. En ambos casos, expondremos las respuestas de todas las entrevistadas -como se lo hizo en la sección anterior en la pregunta acerca de su experiencia laboral durante la pandemia- ya que consideramos pertinente observar tanto la experiencia vivida de cada una de las entrevistadas como así también conocer su mirada acerca del panorama social actual y de la pandemia.

Conciliación entre la vida laboral y la vida privada

En cuanto a la primera parte de la pregunta, todas aquellas mujeres que tuvieron trabajos que no eran adaptables al hogar y que, a su vez, tenían hijos adultos y/o independientes manifestaron que no sufrieron ningún tipo de complicación para conciliar la vida familiar con la profesional -incluso, manifestaron lo contrario-, a excepción de la Entrevistada No. 8. Luego, el resto de los casos tuvieron trabajos adaptables al hogar. En ellos, las respuestas fueron variadas. Aquellas que tenían hijos más dependientes, sí experimentaron menores o mayores dificultades mientras que otras se vieron beneficiadas ya que recibían el apoyo de éstos últimos o de sus hijos no tan dependientes. Otras manifestaron que les resultó

difícil debido a que extrañaban sus viejas rutinas en el cual tenían más tiempo familiar o de ocio -como es el caso de la Entrevistada No. 10- y otra manifestó no haber sufrido en ese aspecto, pero que sí sufrió tener que volver a la rutina cuando la pandemia acabó -es el caso de la Entrevistada No. 7-.

Quienes manifestaron que se les dificultó:

“Sí, se me dificultó, pero lo pude sobrellevar. Me encontré haciendo cosas en horarios que en una situación normal no haría, pero lo pude sobrellevar. El hecho de no tener una presión económica yo creo que me quitó presión y me hizo las cosas un poco más fáciles, por ende, pude darme el ‘lujo’ de poder dejar de lado un poco el trabajo y cuidar a mi hija” (Entrevistada No. 3).

“Tal vez al ser solo dos, y él ser un nene tan chiquito, se dificultó un poco por momentos. Pero dentro de todo lo fui llevando bastante bien, además de que mi hijo siempre ayudó mucho y se adapta a lo que necesito. Trataba de poner horarios para todo, recuerdo que le dediqué mucho a la facultad, actualmente también. El trabajo era poco así que me permitía dedicarle más al estudio. Obviamente decía ‘hasta acá’, y paraba para jugar con mi hijo o ayudarlo con los deberes de la escuela, o cocinar o hacer algo juntos” (Entrevistada No. 5).

“Tal vez sí, porque extrañaba poder llegar a las 5 de la tarde a mi casa y desconectarme de todo. En cambio, durante la pandemia no, a cualquier hora estaba contestando mensaje y haciendo módulos. Tanto trabajo hizo que perdiera mucho tiempo de tranquilidad, familiar y de ocio” (Entrevistada No. 10).

Quienes manifestaron que no se les dificultó:

“A mí no se me dificultó. En la época de la pandemia, mi marido ya dejó de trabajar, entonces él me llevaba y me traía del trabajo y me ayuda en alguna cosa de la casa, no era gran cosa, pero no era lo mismo que cuando él trabajaba que yo me tenía que valer por mis propios medios de irme en bicicleta o en remis. El hecho de que él dejara de trabajar me benefició en la pandemia porque me ayudaba más” (Entrevistada No. 1).

“A mí no me pasó, como mi profesión no era adaptable al hogar no se me dificultó. Yo iba, limpiaba y me volvía a mi casa. Tomaba todos los recaudos, pero

hacía mi trabajo. Por ahí me veía afectada en que eran las 4 de la tarde y ya me tenía que encerrar en mi casa, horas en las cuales podría estar trabajando u haciendo otra cosa, pero fuera de eso no. En familias numerosas tal vez los afectó más, en mi caso éramos solo dos, mi pareja y yo y no nos afectó” (Entrevistada No. 2).

“En mi caso no, no se me complicó para nada. Al tener ya hijos grandes que no me necesitaban, no como los que tienen hijos que por ahí sí se les hizo más difícil. Lo que si me afectó es que, por la distancia social, no podía ver a mis papás cuando venía de la escuela y además me daba miedo de poder contagiarlos. Digamos que la parte más emocional y psicológica fue lo que me afectó, el no poder ver a mis papás y el miedo a contagiarme y contagiar” (Entrevistada No. 4).

“No, para mí no fue una dificultad... al contrario, a mí me ayudó. Primero porque pasaba más tiempo con mis hijos en mi casa. Segundo, paré de tener un ritmo alocado y descontrolado. Después de la pandemia, mi marido se dio cuenta de que no necesitaba que yo estuviera ahí en el negocio ayudándolo, lo que me dio tiempo extra para estudiar. Algunas cosas, como las clases, tenían si o si sus horarios, después, con el resto, hacía las cosas cuando podía” (Entrevistada No. 6).

“No, porque soy una persona que se adapta al cambio. Me costó más volver a la rutina y a los horarios que a la pandemia misma. Yo creo que la persona estructurada sufrió más que la no estructurada al romperse todo tipo de horarios durante la pandemia” (Entrevistada No. 7).

“No, para nada, al contrario, yo estaba contenta porque estábamos todos juntos” (Entrevistada No. 11).

Percepción acerca de la dificultad de conciliar ambas vidas -laboral y privada- para varones y mujeres

Con respecto a la segunda parte de la pregunta, hubo tres tipos de respuesta. Por un lado, hubo casos en los cuales manifestaron que tanto varones como mujeres se vieron afectados por igual, cada uno con sus cuestiones particulares, pero, en definitiva, se vieron afectados. Por otro, casos en los cuales -y tal vez, viéndose a sí mismas en la respuesta- manifestaron que las mujeres fueron las más afectadas, ya que, además del trabajo, debían cargar con las responsabilidades del hogar y de los niños. Finalmente, hubo casos en los cuales se pusieron incluso en el

lugar de los varones y manifestaron que fueron éstos últimos los que más “sufrieron” o se les dificultó conciliar ambas vidas durante la pandemia.

Quienes percibieron que la dificultad fue mayor para las mujeres:

“Yo veo que la más perjudicada es la mujer. Lo veo en mi patrona, ella hace los mandados, lleva al hijo a futbol, a básquet, lleva a la nena a baile, los lleva a inglés y los va a buscar y a su vez trabaja, es contadora. Trabaja en un estudio y va y viene todo el tiempo. Yo cuido a sus hijos por la mañana y les doy de comer, ella llega al mediodía, come y se va de nuevo a trabajar y no vuelve hasta la noche. Ella siempre me dice que la ayudo muchísimo, porque yo hago más que solo cuidar a los chicos. Yo lavo y plancho también. Entonces ella se alivia mucho con mi ayuda” (Entrevistada No. 1).

“En general, la forma en que pudo haber afectado a un hombre no es igual que como pudo haber afectado a una mujer. A la mujer la afecta más, porque además de hacer su trabajo, tenía que cuidar a los hijos y debido a la pandemia nadie más que ella los podía cuidar, entonces tener que hacer las dos cosas muchas veces a la vez hacía que a ella la afecte más que al hombre. El hombre se va a trabajar o trabaja ahí en la casa y listo, no se hace problema. También lo vi mucho en mis compañeras. Las que tenían hijos chicos no podían ir porque no tenían a nadie que les cuide a sus hijos, entonces las que no tenían hijos o tenían hijos grandes como yo nos repartíamos por ellas” (Entrevistada No. 4).

“Yo creo que siempre hay más dificultad para la mujer. No por una cuestión de género, pero todo siempre termina recayendo en la mujer. Hombre llega de trabajar y listo, se relaja. La mujer, en cambio, llega de trabajar y tiene que ayudar en los deberes, hacer las tareas del hogar, cocinar... todo recae más en la mujer” (Entrevistada No. 5).

“Durante la pandemia, muchos hombres se quedaron sin trabajo y tuvieron que quedarse en la casa. Ahí pudieron ver y darse cuenta el verdadero trabajo que implica una casa y el que hacemos las mujeres. También, hubo gente que tuvo que reinventarse y, por ejemplo, hacían comida y la vendían para poder tener un ingreso” (Entrevistada No. 6).

“Siempre para el varón le es más fácil. Tenemos compañeros que ellos llegaban a la casa, comían porque les dejaban la comida y se ponían a dormir.

Nosotras llegamos, tenemos que ver a nuestros hijos, hacer algo en la casa, sacarte la ropa y preparar la próxima. Tanto ahora, como en la pandemia y antes también, al varón siempre se le hace más fácil. De hecho, las que normalmente me vienen a pedir permisos por el tema de los hijos, son las mujeres, porque se encargan de ellos y de sus actividades. Los varones, en cambio, jamás me piden permisos. Tengo un matrimonio a mi cargo, los dos enfermeros, pero la que siempre pide permisos es la mujer, el hombre nunca. Él prefiere quedarse y que ella sea la que se pida los permisos y atienda a los hijos” (Entrevistada No. 8).

“Yo creo que los hombres se vieron menos afectados. Lógicamente seguro que hubo casos de padres solteros que se tenían que hacer cargo ellos solos de sus hijos y con el trabajo, pero en el común denominador eso no pasa y por eso creo que no se vieron tan afectados” (Entrevistada No. 10).

Quienes percibieron que la dificultad fue mayor para los varones:

“Para mí fue distinto, yo creo que al varón al no estar acostumbrado a estar tantas horas en la casa fue al que más le costó adaptarse al tema de los horarios y al que pudo ir a trabajar o se abrieron las puertas para que puedan salir a trabajar, hicieron lo imposible por salir. No aguantaban el tener que estar encerrado con los nenes y con la mujer pidiéndole por favor que le colabore” (Entrevistada No. 7).

“Para mí fue más difícil para el hombre, el tener que estar todo el día en la casa y estar acostumbrados a estar todo el día en la calle. Lo vi sobre todo en mi marido, estaba muy inquieto y ni bien se abrió la posibilidad para poder salir a trabajar, salió corriendo” (Entrevistada No. 11).

Quienes percibieron que la dificultad fue igualitaria para ambos sexos:

“Yo creo que en general, afectó a hombres y mujeres de igual manera, por ejemplo, mi pareja tenía que cerrar el taller y no podía trabajar” (Entrevistada No. 2).

“En mi caso, creo que la dificultad fue igual para ambos lados, cada uno lo vivió a su manera, pero de cierta forma la dificultad fue la misma para los dos” (Entrevistada No. 3).

“Yo creo que a ambos los afectó por igual. Conozco varones y mujeres que la pasaron muy mal y es hasta el día de hoy que siguen con ese miedo. A los niños también, tengo un sobrino que por aquel entonces tendría 9 o 10 años y que al momento ya de poder salir, no quería, tenía mucho miedo” (Entrevistada no. 9).

En resumen, la totalidad de las entrevistadas son madres. En este sentido, aquellas que tenían hijos con mayor grado de dependencia afirmaron en su totalidad hacerse cargo tanto de sus cuidados como en la ayuda de sus tareas escolares. Algunas contaban con adultos dependientes pero su dependencia era mínima y no convivían con ellas. Por lo general, aquellas que tenían hijos dependientes y, a su vez, realizaron trabajo remoto manifestaron mayor dificultad para realizar su trabajo con la misma calidad y concentración. Durante la pandemia, entre el trabajo remunerado y no remunerado se incrementaron las horas de trabajo diarias. El reparto de las tareas domésticas es más igualitario en los casos de las entrevistadas más jóvenes. Por su parte, en su totalidad, manifestaron no haber desigualdades en su hogar con respecto a las tareas domésticas mientras que en general, manifestaron que en la actualidad la situación ha mejorado y el reparto es más igualitario. Finalmente, en relación a la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar, solo aquellas con hijos dependientes y la posibilidad de teletrabajar manifestaron mayor complejidad mientras que su mirada general fue variada, sin embargo, podemos afirmar que en su mayoría afirmaron que la complejidad fue superior en las mujeres.

6. REFLEXIÓN FINAL

Desde el punto de vista de la experiencia laboral y económica pudimos observar de primera mano como hicieron las mujeres trabajadoras para poder afrontar el confinamiento debido a la pandemia. Como era de esperarse, debido a la profesión de cada una de ellas, algunas debieron parar su actividad de forma parcial/total mientras que otras continuaron trabajando ya sea desde sus hogares o por tratarse de trabajos esenciales. El plano más alentador ocurrió en aquellas quienes pudieron continuar de alguna manera y que, a su vez, se encontraban formalizadas, contando con mayores protecciones laborales. En estos casos, la fuente de trabajo no se vio en peligro y la pérdida de ingreso fue menor o nula. También, se esperaba encontrarnos con un plano desalentador para aquellas que pertenecían a trabajos precarios e inestables, tanto para aquellas que trabajan o trabajaban en relación de dependencia, como así también aquellas que lo hacían por su cuenta. En ellas la situación y el contexto fue mucho más duro. No pudieron desarrollar su actividad debido a que no pertenecían a ningún personal esencial y, además de ello, debido a la extensión de la pandemia y ante la falta de protecciones laborales que las amparara en esta situación, fueron despedidas o simplemente no percibían ingresos porque sus empleadores tampoco los obtenían y, por ende, no les pagaban. Por lo tanto, se vieron en la obligación de reinventarse ya sea buscando nuevos trabajos o creándolos para obtener nuevas fuentes de ingresos para subsistir. Aquí, debido a la necesidad extrema, apelaron a obtener otros empleos en los cuales tampoco estaban registradas y la paga era muy baja, pero ante la necesidad aceptaban lo que sea. También, recurrieron a inventar negocios como, por ejemplo, empezar a hacer comidas y viandas para vender. En todos los casos manifestaron haberla pasado muy mal económica, física y psicológicamente.

Con respecto a la percepción de discriminación laboral por género, en su gran mayoría, las entrevistadas se encuentran en actividades relacionadas a la salud, cuidados y educación, actividades en las cuales tiende a haber una mayor concentración de mujeres. En este marco, aquellas que tuvieron un mayor grado de contacto con varones percibieron discriminación desde el plano económico y de jerarquía. Sin embargo, a pesar de ello, hubo un consenso general acerca de un mayor grado de igualdad en las condiciones laborales.

En relación a los hijos, aquellas que tuvieron hijos más dependientes se hicieron cargo de forma exclusiva tanto de sus cuidados como así también en la asistencia en relación a las tareas escolares. Esto último se debió a que, a pesar de que alguna de ellas se encontraba en pareja, eran quienes podían permanecer todo el día en el hogar y, por lo tanto, asumir ese rol. En este marco, a su vez, aquellas que también tuvieron la posibilidad de realizar su trabajo en el hogar experimentaron

algún grado mayor de dificultad. La falta de tiempo y la incapacidad de poder concentrarse debido a tener que cumplir con el rol asumido dio como resultado que el trabajo se vea afectado tanto en los plazos habituales de realización como así también en su calidad.

En línea con lo anterior, aquellas que tuvieron trabajos adaptables al hogar e hijos con cierta dependencia se les incrementó las horas de trabajo diarias - algunas en mayor medida que otras - y, también, manifestaron en algunos casos que los horarios para realizar cada tarea estaba completamente rotos, en el sentido de que hacían cada tarea en el momento que podían, en cualquier horario del día. Por otro lado, aquellas que no tenían hijos dependientes y/o trabajos adaptables al hogar, no vieron modificados ni afectados sus patrones de conducta diarios.

En relación al reparto de las tareas domésticas. Aquellas mujeres de edades de 50 años o más realizan - y realizaron durante la pandemia - dichas tareas casi de forma exclusiva, siendo mínimo el reparto. Distinto es el caso de aquellas que tienen alrededor de 30 años. Las tareas del hogar son mucho más repartidas, tanto cuando la entrevistada está en el hogar como cuando no lo está. Respecto a su percepción de desigualdad en relación a dichas tareas, en ambos casos - y en especial las mayores de 50 años - indicaron no sufrir desigualdades. La explicación de ello se debe a la construcción social que tienen y al contexto social en el cual crecieron. Contexto donde la mujer era la que debía quedarse en el hogar realizando las tareas domésticas mientras que el varón era quien debía salir a obtener el sustento económico. Sin embargo, a pesar de que esto cambió, es decir, salieron las mujeres también a trabajar, dicha construcción social aún predomina en su comportamiento y pensamiento ya que continúan haciendo las tareas domésticas de forma exclusiva argumentando que así era la forma en la que crecieron y fueron educadas. Por otro lado, a nivel general, el consenso es que la situación ha mejorado y que aún falta por mejorar. Por ejemplo, en la gente cuya edad supera los 50 años, ha habido muchos avances y mejoras, sin embargo, aún hay casos en los cuales se observa mucha desigualdad mientras que en las personas de alrededor de los 30 naturalmente el reparto es mucho más equitativo debido a que ya crecieron en medio de la reestructuración social.

Finalmente, respecto a la dificultad para conciliar la vida laboral con la vida privada, el consenso general fue que en mayor medida fueron las mujeres las más afectadas y perjudicadas durante la pandemia, debido a tener que cumplir no solo con su rol laboral, sino que, además, debieron asumir casi de forma exclusiva un rol con respecto a los cuidados de dependientes como así también las tareas domésticas, ampliando, como mencionamos anteriormente, las horas de trabajo diarias para ellas.

En conclusión, en base a los resultados obtenidos de primera mano, pudimos visibilizar el impacto negativo que la pandemia ha tenido sobre las mujeres de Balcarce. Esto se debe a dos cuestiones. Desde el punto de vista laboral, por encontrarse mayormente en situación de precarización laboral y, desde el punto de vista al interior del hogar, por recaer en ellas la mayor parte del trabajo no remunerado en relación a los cuidados y al trabajo doméstico. Adicionalmente, consideramos que se cumple la proposición preliminar planteada al comienzo de dicha investigación, la cual indicaba que la pandemia por COVID-19 afectó a los avances producidos durante los últimos años en la inserción laboral de las mujeres, produciéndose un retroceso.

Por último, remarcar la ausencia -y, por ende, la escasez- de material cualitativo y datos cuantitativos oficiales para Balcarce. En este sentido, si en el futuro se llevan a cabo encuestas, por ejemplo, del mercado laboral o del uso del tiempo y/o también otros estudios cualitativos, esto posibilitaría la realización de una nueva investigación que conlleve un análisis tanto cuantitativo como cualitativo más profundo que pueda dar lugar a un mayor conocimiento de las problemáticas existentes en la ciudad. Dentro de ello, podría realizarse un análisis comparativo en algunos sectores de la población entre varones y mujeres, para dar cuenta de la magnitud de la diferencia -en relación a los efectos de la pandemia- y con ello poder determinar quiénes fueron los más afectados y, si corresponde -o no- a ciertas características físicas, de edad, de cualificación, de experiencia, etc. y el por qué.

7. BIBLIOGRAFÍA

Actis Di Pasquale, E. (2001). *Desigualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres. Un Estudio de las estructuras distributivas y de las funciones de ingresos de los asalariados en el aglomerado Mar del plata-batán (1996-2000)*. (Tesis de grado en la Licenciatura en Economía). Universidad Nacional de Mar del Plata, Mar del Plata, Argentina.

Actis Di Pasquale, E., Barboni, G., Florio, M. E., Ibarra, F. L. y Savino, J. V. (2020). El impacto del Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio por COVID-19 sobre el trabajo, los ingresos y el cuidado en la ciudad de Mar del Plata. *Trabajo y Sociedad*, 31(35), 83-107.

Actis Di Pasquale, E. y Dalle, P. (Eds.). (2022). La evolución del empleo en Argentina en la doble crisis prepandemia y pandemia. Un análisis intra e interregional (2011-2020). Mar del Plata: UNMDP, FCEyS.

Actis Di Pasquale, E., Iglesias-Onofrio, M., Pérez de Guzmán, S. y Viego, V. (2021). Teletrabajo, vida cotidiana y desigualdades de género en Iberoamérica. La experiencia del confinamiento originado por la COVID-19 como laboratorio. *Revista de Economía Crítica*, 31, 44-61.

Actis Di Pasquale, E., Luena, M. T., Aspiazú, E., Cutuli, R. e Ibáñez, V. (2012). Reflexiones y propuestas para una política igualitaria de trabajo y cuidado: cuadernillo de difusión: extensión universitaria. (1era edición, pp. 1-49). Mar del Plata: Universidad Nacional de Mar del Plata.

Actis Di Pasquale, E. (2022). Los efectos sobre la estructura ocupacional: entre la informalidad y la segregación laboral. *El trabajo en Mar del Plata. Feminización, informalidad y segmentación en tiempos de cambio macroeconómico* (pp. 111-133). Mar del Plata: EUDEM.

Albrieu, R. (2020), "Evaluando las oportunidades y los límites del teletrabajo en Argentina en tiempos del COVID-19", CIPPEC.

Alon, T., Doepke, M., Olmstead-Rumsey, J. y Tertilt, M. (2020). *The impact of COVID-19 on gender equality*. (Documentos de Trabajo No. 26947). Cambridge: National Bureau of Economic Research.

Alonso, V. (2021). La desigualdad económica de género dentro del contexto de heterogeneidad estructural de América Latina. El caso argentino. *Heterogeneidad estructural y cuidados. Nudos persistentes de la desigualdad latinoamericana* (pp. 35-60). Buenos Aires: Teseo.

Arrossi, S., Ramos, S., Paolino, M., Binder, F., Perelman, L. y Krupitzki, H. (2020). Estudio TIARA: Primer avance de resultados. *CEDES*.

Aspiazu, E. y Seltzer, S. (2011). El uso del tiempo desde una perspectiva de género. Encuesta a varones y mujeres de una ONG de Mar del Plata. *FACES*, 36-37, 33-48.

Batthyány, K. (2015). Las políticas y el cuidado en América Latina: una mirada a las experiencias regionales. Santiago de Chile: Naciones Unidas. Recuperado en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37726/S1500041_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y [consulta: 26 de junio de 2020].

Batthyány, K. (2020). Miradas latinoamericanas al cuidado. In K. Batthyány. *Miradas latinoamericanas a los cuidados*. (1a ed., pp. 11-52). Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CLACSO.

Batthyány, K. y Sánchez, A. S. (2020). Profundización de las brechas de desigualdad por razones de género: el impacto de la pandemia en los cuidados, el mercado de trabajo y la violencia en América Latina y el Caribe. *Astrolabio*, 25, 1-21.

Belzunegui-Eraso, A y Erro-Garcés, A. (2020). Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis. *Sustainability*, 12(3662), 1-18. doi:10.3390/su12093662

Benería, L. (1999). La aparición de la economía feminista. *Historia Agraria*, (17), 59-61.

Benería, L. (2019). Reproducción, producción y división sexual del trabajo. *Economía Crítica*, 28, 129-152.

Bidaseca, K., Aragão, M., Brighenti, M. y Ruggero, S. (2020). *Diagnóstico de la situación de las mujeres rurales y urbanas, y disidencias en el contexto de COVID-19*. (Unidad coronavirus). Buenos Aires: CONICET.

Bidegain, N. y Calderón, C. (2018). Los cuidados en América latina y el Caribe. Textos seleccionados 2007-2018. *Páginas selectas de la CEPAL*.

Bidegain, N., Scuro, L. y Vaca Trigo, I. (2020). La autonomía económica de las mujeres en tiempos de COVID-19. *Revista de la CEPAL*, 132, 225-238.

Bocchicchio, F., Mazzeo, V. (2022). La brecha laboral de género y la pandemia en la Ciudad de Buenos Aires. *Argumentos. Revista de crítica social*, 26, 479-515.

Brussevich, M., Dabla-Norris, E. y Khalid, S. (2020). Who will Bear the Brunt of Lockdown Policies? Evidence from Tele-workability Measures Across Countries. *IMF Working Paper*, 20(88).

Carrasco, C. (2006). La Economía Feminista: Una apuesta por otra economía. In M. J. Vara (Ed.). *Estudios sobre género y economía* (pp. 29-68). Madrid: Akal.

CEPAL (Comisión Económica para los países de América Latina y el Caribe). (2020c). "La pandemia del Covid-19 profundiza la crisis de los cuidados en América Latina y el Caribe" Recuperado en: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45335-la-pandemia-covid-19-profundiza-la-crisis-cuidados-america-latina-caribe>

Chung, H. y van der Lippe, T. (2018). Flexible Working, Work-Life Balance, and Gender Equality: Introduction. *Social Indicators Research*, 151, 365-381. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2025-x>

Cobo Bedia, R. (2014). *Aproximaciones a la teoría crítica feminista*. Lima: Comité de América Latina y el Caribe para la Defensa de los Derechos de las Mujeres (CLADEM).

Comisión Económica para América Latina y el Caribe y Organización Panamericana de la salud (2021). *La prolongación de la crisis sanitaria y su impacto en la salud, la*

economía y el desarrollo social. Informe COVID-19. CEPAL-OPS.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47301/1/S2100594_es.pdf

Cutuli, R. D. (2017). Género y trabajo emocional. Los fundamentos de la precariedad en el nivel inicial. Mar del Plata, Provincia de Buenos Aires. *Trabajo y Sociedad*, 28, 37-54.

Cutuli, R. D. (2018). Representatividad y desigualdades interseccionales. Un análisis del debate legislativo del Régimen Especial de Contrato de trabajo para el Personal de Casas Particulares. Argentina, 2013. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, 4, 1-27.

Cutuli, R. D. (2021). ¿Cualidades o cualificaciones? La enseñanza del trabajo doméstico y de cuidado en el *Material de apoyo para la formación de personal de casas particulares*. Argentina, 2014. *Cuaderno de relaciones laborales*, 39(1), 95-112.

De Blas Gómez, R. y Estrada López, B. (2021). *Género y desigualdad laboral: la brecha salarial como indicador agregado*. (Documentos de Trabajo No. 209). Madrid: Fundación alternativas.

Domínguez Martín, R. (2002). Género, clase y raza en la economía feminista. *Clepsydra*, 1, 61-78.

Estrada Nates, D. (2012) *Segregación ocupacional por sexo*. (Tesis de grado II). Universidad ICESI, Santiago de Cali, Colombia.

Feldman, S. y Galín, P. (1990). "Nota introductoria" en *La precarización del empleo en la Argentina*. Pedro Galín y Marta Novick compiladores. CIAT. CLACSO. Centro Editor de América Latina. Buenos Aires.

Gallo, M. E. (2001). *Precariedad Laboral y Sector Informal Urbano en el Mercado de Trabajo Local*. (Tesis de grado en la Licenciatura en Economía). Universidad Nacional de Mar del Plata, Mar del Plata, Argentina.

Gallo, M. E. (2003). Precariedad laboral en el mercado de trabajo marplatense. *FACES*, 16, 109-131.

Gálvez, A.; Tirado, F. y Martínez, M. J. (2020). "Work–Life Balance, Organizations and Social Sustainability: Analyzing Female Telework in Spain", *Sustainability* N° 12, 3567.

García de Fanelli, A. 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.

Hamodi, C.; Viego, V. y Actis Di Pasquale, E. (2021). Nuevas normalidades laborales y domésticas durante la pandemia del COVID-19: análisis con perspectiva de género de los casos de Argentina, Brasil, España y México. In Coca, J. R. y García, B., (Eds.), *Entre los límites del SARS-CoV-2. Sociedad, comportamiento y retos futuros* (pp. 77-106).

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2014). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN*. México D.F: McGRAW-HILL.

INDEC. (2013). *Encuesta sobre trabajo no remunerado y uso del tiempo*.

Keogan, L. (2017). Programa Argentina Trabaja: ¿reproductor de desigualdad o creador de oportunidades hacia la equidad de género? Percepciones sobre sus efectos en la distribución del trabajo no remunerado de cooperativistas de General Pueyrredón.

Labrunée, M. E. y Gallo, M. E. (2005). Informalidad, precariedad y trabajo en negro: distinción conceptual y aproximación empírica. *Realidad económica*, 210, 60-76.

Luená, M. T. (2011). *La conciliación entre trabajo y familia y la corresponsabilidad social en las tareas de cuidado. Análisis legislativo y comparado*. (Tesis de Especialización en Relaciones Laborales). Universidad Nacional de Mar del Plata, Mar del Plata, Argentina.

Malenfant, R. (2009). "Risk, Control and Gender: Reconciling Production and Reproduction in the Risk Society". *Organization Studies* N° 30 (2-3), pp. 205–226

Miño, M. (2016). La reproducción sobre la mesa Trabajo y consumo desde la perspectiva de género en la economía social y solidaria. *Revista Idelcoop*, N° 219. ISSN 0327 1919. P. 107 – 128. Disponible en:
<http://www.idelcoop.org.ar/sites/default/files/revista/articulos/pdf/dossier-219>

Nahas, T. C. (2021). Impactos de la COVID-19: la busca por la igualdad de género como factor necesario para el desarrollo sostenible. *e-Revista Internacional de la Protección Social*, 6(1), 258-276. <https://dx.doi.org/10.12795/e-RIPS.2021.i01.11>

OIT. (1993). *Resolución sobre las estadísticas del empleo en el sector informal, adoptada por la decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo*, Ginebra, OIT.

OIT. (2003). *Directrices sobre una definición estadística de empleo informal, adoptadas por la Decimoséptima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo*, Ginebra, OIT.

OIT. (2021). La COVID-19 y el mundo del trabajo. *Observatorio de la OIT*.

Palumbo, R.; Manna, R. y Cavallone, M. (2020). "Beware of side effects on quality! Investigating the implications of home working on work-life balance in educational services", *The TQM Journal*.

Pautassi, L. (2007) El cuidado como cuestión social desde un enfoque de derechos. Santiago de Chile: CEPAL - Serie Mujer y Desarrollo n° 87. Disponible en:
<http://www.eclac.org/publicaciones/xml/5/31535/lcl2800.pdf>.

Penalva, A. S. (2022). Mujeres y Covid. *Femeris*, 7(2), 115-141. DOI:
<https://doi.org/10.20318/femeris.2022.6945>

Pérez Orozco, A. (2014). *Subversión feminista de la economía. Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida*. Madrid: Traficantes de Sueños.

Pérez Sáinz, J.P. (1991). *Informalidad urbana en América Latina. Enfoques, problemáticas e interrogantes*, Guatemala, FLACSO/Nueva Sociedad.

Power, K. (2020). The COVID-19 pandemic has increased the care burden of women and families. *Sustainability: Science, Practice and Policy*, 16(1), 67-73, DOI: [10.1080/15487733.2020.1776561](https://doi.org/10.1080/15487733.2020.1776561)

Recio, Alberto (1988). *Capitalismo y formas de contratación laboral*. Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid.

Rodríguez Enríquez, C. (2010). Análisis económico para la equidad: los aportes de la Economía Feminista. *SaberEs*, 2, 3-22.

Rodríguez Enríquez, C. (2015). Economía feminista y economía del cuidado: Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad. *Nueva Sociedad*, 256, 30-44.

Salido Cortés, O. (2021). Los efectos de la pandemia sobre la igualdad de género: algunos análisis sobre el mercado de trabajo español. *Panorama Social*, 33, 75-93.

Sanchis Gómez, E. (2005). Trabajo no remunerado y trabajo negro en España. *Papers: Revista de Sociología*, 75, 85-116.

Savino, J. V. (2022). *Efectos de la dinámica laboral sobre la segregación ocupacional entre mujeres y varones en Argentina (2011-2020)*. (Tesis de grado en Licenciatura en Economía). Universidad Nacional de Mar del Plata, Mar del Plata, Argentina.

Solanas Cardín, M. (2020). *La crisis del COVID-19 y sus impactos en la igualdad de género*. (Documentos de Trabajo No. 33). Madrid: Real Instituto Elcano.

Strauss, A., & Corbin, J. (2002). *Bases de la investigación*. Medellín: Universidad de Antioquia.

Tietze, S. y Musson, G. (2010). "Identity, identity work and the experience of working from home", *Journal of Management Development*, N° 29 (2), pp. 148–156.

Villafañe, S. y Bustos, J. M. (2020). Cuidados y mujeres en tiempos de COVID-19: La experiencia en la Argentina. *Revista de la CEPAL*, 153.

Wainerman, C. (1996). ¿Segregación o discriminación? El mito de la igualdad de oportunidades. *Boletín Informativo Techint*, 59-75.

Wainerman, C. (2007). Mujeres que trabajan. Hecho e ideas. In S. Torrado, *Población y bienestar en la Argentina del primero al segundo centenario*, (1era edición, pp. 325-352). Buenos Aires: Edhasa.

Weller, J. (2020). *La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales*. (Documentos de Proyectos No. 67). Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

8. APÉNDICE

Orígenes de la Economía Feminista

El término que hoy conocemos como “Economía Feminista” si bien es un concepto que toma mayor fuerza y relevancia durante los años noventa del siglo XX, en realidad, proviene desde mucho antes. Se trata de una larga historia la cual se desarrolla casi en paralelo al pensamiento económico.

Su origen data de entre finales del siglo XVIII y principios del siglo XIX. De acuerdo a Carrasco (2006), coincidió con la primera ola de feminismo en el cual sus pioneras reclamaban su derecho al empleo y denunciaban las desigualdades laborales y salariales entre sexos. Se destacan las figuras de Priscilla Wakefield y Julie Daubié. Wakefield, es, tal vez, la primera en desafiar el pensamiento clásico de los economistas por no integrar en su análisis el trabajo de mujeres y no abordar su exclusión de los trabajos con mejor remuneración. Daubié, por su parte, en el siglo XIX planteó la existencia de un nexo entre el orden económico y los códigos morales y civiles que atentan contra las mujeres, sosteniendo la necesidad de equiparar salarios frente al mismo trabajo, de abrir nuevos campos laborales a las mujeres y de eliminar la desigualdad de derechos entre varones y mujeres.

Su contribución inicial en los años setenta al análisis económico ha consistido en el método denominado “añadir mujeres y remover” lo cual implica añadir mujeres a los métodos y teorías ya existentes, pero sin transformarlos. Con ello, se logró que las mujeres tuvieran mayor visibilidad en el mundo económico. Sin embargo, no se logró superar el sesgo androcéntrico propio de la economía tradicional ni tampoco dar respuesta a las cuestiones centrales planteadas por el feminismo. Debido a ello, el feminismo durante las décadas de 1970 y 1980 no lograron transformar la Economía como sí lo hicieron con la Antropología, la Literatura, la Historia o la Sociología (Benería, 1999).

De acuerdo a Domínguez Martín (2002) la institucionalización de la economía feminista es un hecho reciente. Sus antecedentes proceden del *women’s caucus* que se formó dentro de la *Union of Radical Political Economy*, la asociación norteamericana de economistas heterodoxos en 1971. Dos años más tarde, se creó el Comité sobre el Estatus de las Mujeres en la Profesión de Economista -CSWEP, sus siglas en inglés-, cuyo fin era incorporar a la mujer a la academia económica. Sin embargo, no tuvo éxito. Luego de dos décadas perdidas, la “economía feminista” volvió con más fuerza mediante la creación de la *International Association*

of *Feminist Economics* -IAFFE- en 1992, y la publicación de la revista *Feminist Economics* (Benería, 1999).

La economía feminista nació con una vocación instrumental: repensar la disciplina de la economía con el fin de mejorar la condición económica de las mujeres. Como resultado, en los últimos años ha producido un importante valor añadido, mejorando la teoría y la política económica mediante la crítica a la ideología sexista oculta en la doctrina económica dominante (Domínguez Martín, 2002). Los temas tratados han sido múltiples, desde la importancia que tiene el trabajo no remunerado para el bienestar social, hasta el escrutinio de los modelos macroeconómicos que sustentan las políticas de ajuste estructural. También, se han estudiado intensamente al mercado de trabajo, la familia y el desarrollo económico y se han cuestionado los sesgos androcéntricos del “hombre económico” y los supuestos con respecto al funcionamiento del mercado (Benería, 1999).

Breve descripción conceptual de las variables que analizaremos y lo que implica cada una de ellas

- La **Población Económicamente Activa** la integran las personas que tienen una ocupación o que, sin tenerla, la están buscando activamente. La misma se compone por la población ocupada más la población desocupada.
- La **población ocupada** es un conjunto de personas que en la semana de referencia han trabajado como mínimo una hora en una actividad económica.
- La **población desocupada** son todas aquellas personas que, no teniendo ocupación, buscaron activamente trabajo en las últimas cuatro semanas anteriores a la encuesta -EPH-.
- La **población subocupada** comprende a aquellos ocupados que trabajan menos de 35 horas semanales por causas involuntarias y están dispuestos a trabajar más horas.
- La **tasa de actividad** consiste en la relación porcentual entre la Población Económicamente Activa y la población total.
- La **tasa de empleo** consiste en la relación porcentual entre la población ocupada y la población total.
- La **tasa de desocupación** consiste en la relación porcentual entre la población desocupada y la población económicamente activa.
- La **tasa de empleo no registrado** consiste en la relación porcentual entre los asalariados no registrados y el total de asalariados.
- La **tasa de subocupación** consiste en la relación porcentual entre la población subocupada y la PEA.

- **Trabajadores Registrados o Cubiertos:** se consideran trabajadores registrados o cubiertos a aquellos incluidos por los empleadores afiliados en las declaraciones juradas que presentan mensualmente a la Administración Federal de Ingresos Públicos -AFIP- cuando se encuentran dentro del Sistema Único de la Seguridad Social y a través de las notificaciones de las ART en el caso de que no pertenezcan a este sistema.

9. ANEXO I

Tabla 1

| Período | Tasa de actividad | | Tasa de empleo | | Tasa de desocupación | | Tasa de subocupación | | Tasa de empleo no registrado | |
|---------|-------------------|---------|----------------|---------|----------------------|---------|----------------------|---------|------------------------------|---------|
| | Mujeres | Varones | Mujeres | Varones | Mujeres | Varones | Mujeres | Varones | Mujeres | Varones |
| I-19 | 39,8 | 54,7 | 35,3 | 49,7 | 11,2 | 9,2 | 14,3 | 9,8 | 37,9 | 32,2 |
| II-19 | 40,7 | 55,2 | 36,1 | 49,6 | 11,2 | 10,2 | 15,7 | 11,1 | 35,9 | 32,9 |
| III-19 | 39,9 | 55,1 | 35,5 | 50,2 | 10,8 | 8,9 | 15,0 | 11,1 | 35,9 | 33,9 |
| IV-19 | 40,3 | 54,7 | 36,4 | 50,1 | 9,5 | 8,4 | 15,9 | 10,8 | 38,0 | 33,6 |
| I-20 | 40,4 | 54,3 | 35,9 | 49,0 | 11,2 | 9,7 | 13,7 | 10,0 | 37,4 | 34,0 |
| II-20 | 32,7 | 44,4 | 28,3 | 38,7 | 13,5 | 12,8 | 9,3 | 9,8 | 25,2 | 22,3 |
| III-20 | 36,3 | 48,8 | 31,5 | 43,6 | 13,1 | 10,6 | 14,2 | 12,8 | 29,1 | 28,1 |
| IV-20 | 38,9 | 51,4 | 34,3 | 46,2 | 11,9 | 10,2 | 17,8 | 13,0 | 32,9 | 32,3 |
| I-21 | 39,0 | 54,0 | 34,2 | 49,4 | 12,3 | 8,5 | 13,7 | 10,6 | 33,3 | 31,3 |
| II-21 | 38,5 | 53,7 | 34,5 | 48,9 | 10,4 | 9,0 | 14,3 | 11,0 | 32,5 | 28,8 |
| III-21 | 40,2 | 53,6 | 36,6 | 49,5 | 8,9 | 7,7 | 15,7 | 8,7 | 35,1 | 29,6 |
| IV-21 | 40,1 | 53,9 | 37,0 | 50,5 | 7,7 | 6,4 | 14,6 | 10,1 | 35,6 | 31,1 |

Fuente: Elaboración propia en base a los datos del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial -OEDE-.

Tabla 2

| Variación porcentual interanual | | | | | | | | | | |
|---------------------------------|-------------------|---------|----------------|---------|----------------------|---------|----------------------|---------|------------------------------|---------|
| Período | Tasa de actividad | | Tasa de empleo | | Tasa de desocupación | | Tasa de subocupación | | Tasa de empleo no registrado | |
| | Mujeres | Varones | Mujeres | Varones | Mujeres | Varones | Mujeres | Varones | Mujeres | Varones |
| I-19 | 0,8 | 0,5 | 0,1 | -0,8 | 6,3 | 14,1 | 23,9 | 16,3 | 7,3 | 4,5 |
| II-19 | 3,6 | 2,0 | 3,1 | 0,3 | 4,3 | 16,9 | 8,9 | 27,5 | -3,1 | 4,2 |
| III-19 | 0,5 | 1,6 | 0,1 | 0,4 | 3,4 | 13,8 | 4,2 | 12,7 | -2,8 | 6,5 |
| IV-19 | 2,3 | 0,7 | 3,2 | 0,4 | -7,5 | 2,3 | 7,0 | 11,2 | 0,0 | 3,0 |
| I-20 | 1,7 | -0,8 | 1,7 | -1,4 | -0,3 | 5,9 | -4,0 | 2,4 | -1,4 | 5,5 |
| II-20 | -19,6 | -19,6 | -21,6 | -22,0 | 19,9 | 25,6 | -40,8 | -11,5 | -29,6 | -32,1 |
| III-20 | -9,0 | -11,6 | -11,3 | -13,2 | 21,4 | 19,1 | -5,2 | 15,9 | -18,9 | -17,2 |
| IV-20 | -3,3 | -6,0 | -5,9 | -7,8 | 25,6 | 21,0 | 11,9 | 20,1 | -13,5 | -4,1 |
| I-21 | -3,6 | -0,5 | -4,8 | 0,8 | 10,0 | -12,2 | -0,5 | 6,0 | -11,0 | -7,8 |
| II-21 | 17,6 | 21,1 | 21,8 | 26,3 | -22,9 | -29,5 | 53,4 | 11,9 | 28,8 | 29,2 |
| III-21 | 10,8 | 9,9 | 16,1 | 13,5 | -32,1 | -27,5 | 10,8 | -32,3 | 20,4 | 5,5 |
| IV-21 | 3,1 | 4,9 | 8,0 | 9,4 | -35,0 | -37,7 | -17,8 | -21,7 | 8,2 | -3,7 |

Fuente: Elaboración propia en base a los datos del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial -OEDE-.

Tabla 3

| Tasa de empleo. Según sexo y grupos de edad | | | | | | |
|---|-----------------------|-------------------------|--------------------------|-----------------------|-------------------------|--------------------------|
| Período | Mujeres hasta 29 años | Mujeres de 30 a 64 años | Mujeres de 65 años y más | Varones hasta 29 años | Varones de 30 a 64 años | Varones de 65 años y más |
| I-19 | 3,9 | 13,5 | 0,9 | 5,9 | 16,9 | 1,3 |
| II-19 | 3,8 | 14,1 | 0,8 | 5,9 | 16,6 | 1,3 |
| III-19 | 3,8 | 13,8 | 0,8 | 5,8 | 17,1 | 1,4 |
| IV-19 | 4,1 | 13,9 | 0,9 | 5,7 | 17,0 | 1,3 |
| I-20 | 3,9 | 13,8 | 0,9 | 5,7 | 16,6 | 1,2 |
| II-20 | 2,7 | 11,5 | 0,4 | 3,9 | 14,3 | 0,6 |
| III-20 | 3,4 | 12,2 | 0,6 | 4,7 | 15,5 | 1,0 |
| IV-20 | 3,6 | 13,3 | 0,6 | 6,1 | 15,5 | 0,9 |
| I-21 | 3,6 | 13,3 | 0,7 | 5,6 | 17,4 | 1,0 |
| II-21 | 3,7 | 13,5 | 0,5 | 5,5 | 17,2 | 1,1 |
| III-21 | 4,1 | 14,0 | 0,7 | 5,2 | 17,7 | 1,1 |
| IV-21 | 4,1 | 14,3 | 0,7 | 5,6 | 17,9 | 1,1 |

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la Encuesta Permanente de Hogares proporcionada por INDEC.

Tabla 4

| Tasa de desocupación. Según sexo y grupos de edad | | | | | | |
|---|-----------------------|-------------------------|--------------------------|-----------------------|-------------------------|--------------------------|
| Período | Mujeres hasta 29 años | Mujeres de 30 a 64 años | Mujeres de 65 años y más | Varones hasta 29 años | Varones de 30 a 64 años | Varones de 65 años y más |
| I-19 | 2,5 | 2,3 | 0,1 | 2,8 | 2,1 | 0,2 |
| II-19 | 2,5 | 2,4 | 0,1 | 2,8 | 2,6 | 0,2 |
| III-19 | 2,3 | 2,3 | 0,1 | 2,7 | 2,2 | 0,1 |
| IV-19 | 2,0 | 2,1 | 0,0 | 2,5 | 2,1 | 0,1 |
| I-20 | 2,6 | 2,3 | 0,0 | 2,8 | 2,5 | 0,1 |
| II-20 | 2,8 | 3,1 | 0,0 | 3,0 | 4,1 | 0,1 |
| III-20 | 2,4 | 3,3 | 0,0 | 2,7 | 3,0 | 0,2 |
| IV-20 | 2,8 | 2,4 | 0,0 | 3,2 | 2,4 | 0,1 |
| I-21 | 2,5 | 2,7 | 0,1 | 2,5 | 2,3 | 0,1 |
| II-21 | 2,3 | 2,1 | 0,0 | 2,3 | 2,7 | 0,1 |
| III-21 | 1,9 | 1,9 | 0,1 | 2,2 | 2,0 | 0,1 |
| IV-21 | 1,7 | 1,7 | 0,0 | 1,9 | 1,6 | 0,1 |

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la Encuesta Permanente de Hogares proporcionada por INDEC.

Tabla 5

| Período | Población Económicamente Activa | | Población Ocupada | | Población Desocupada | | Población Subocupada | | Población Asalariada No Registrada | |
|---------|---------------------------------|-----------|-------------------|-----------|----------------------|---------|----------------------|---------|------------------------------------|-----------|
| | Mujeres | Varones | Mujeres | Varones | Mujeres | Varones | Mujeres | Varones | Mujeres | Varones |
| I-19 | 5.807.501 | 7.477.929 | 5.155.651 | 6.791.666 | 651.850 | 686.263 | 830.884 | 731.535 | 1.509.626 | 1.574.453 |
| II-19 | 5.975.633 | 7.535.653 | 5.304.356 | 6.769.037 | 671.277 | 766.616 | 937.364 | 837.624 | 1.463.903 | 1.587.086 |
| III-19 | 5.848.930 | 7.566.401 | 5.215.802 | 6.893.230 | 633.128 | 673.170 | 875.549 | 836.960 | 1.422.598 | 1.631.935 |
| IV-19 | 5.946.533 | 7.489.170 | 5.382.743 | 6.857.376 | 563.790 | 631.794 | 945.283 | 808.889 | 1.539.906 | 1.617.244 |
| I-20 | 5.995.514 | 7.443.804 | 5.324.595 | 6.720.605 | 670.919 | 723.199 | 823.388 | 745.862 | 1.511.206 | 1.624.989 |
| II-20 | 4.815.091 | 6.167.580 | 4.166.441 | 5.379.639 | 648.650 | 787.941 | 447.383 | 606.747 | 836.243 | 896.429 |
| III-20 | 5.314.556 | 6.757.927 | 4.616.247 | 6.041.602 | 698.309 | 716.325 | 753.996 | 866.305 | 1.006.689 | 1.163.475 |
| IV-20 | 5.726.973 | 7.214.830 | 5.045.072 | 6.478.577 | 681.901 | 736.253 | 1.018.903 | 935.601 | 1.190.322 | 1.448.679 |
| I-21 | 5.768.262 | 7.568.874 | 5.058.472 | 6.923.515 | 709.790 | 645.359 | 788.170 | 803.977 | 1.230.792 | 1.525.091 |
| II-21 | 5.710.073 | 7.543.909 | 5.116.948 | 6.864.532 | 593.125 | 679.377 | 814.020 | 830.799 | 1.298.001 | 1.398.018 |
| III-21 | 5.979.000 | 7.537.110 | 5.443.665 | 6.959.873 | 536.032 | 577.237 | 914.080 | 733.508 | 1.470.929 | 1.467.597 |
| IV-21 | 5.980.296 | 7.610.125 | 5.517.344 | 7.126.238 | 462.952 | 483.887 | 874.735 | 772.310 | 1.474.558 | 1.570.445 |

Fuente: Elaboración propia en base a los datos del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial -OEDE-.

Tabla 6

| Variación porcentual interanual | | | | | | | | | | |
|---------------------------------|---------------------------------|---------|-------------------|---------|----------------------|---------|----------------------|---------|------------------------------------|---------|
| Período | Población Económicamente Activa | | Población Ocupada | | Población Desocupada | | Población Subocupada | | Población Asalariada No Registrada | |
| | Mujeres | Varones | Mujeres | Varones | Mujeres | Varones | Mujeres | Varones | Mujeres | Varones |
| I-19 | 1,4 | 1,9 | 0,7 | 0,7 | 7,8 | 16,3 | 25,6 | 18,6 | 7,9 | 4,0 |
| II-19 | 4,0 | 3,8 | 3,4 | 2,1 | 8,4 | 21,3 | 13,2 | 32,3 | 0,6 | 6,3 |
| III-19 | 1,7 | 4,4 | 1,4 | 3,2 | 4,3 | 17,7 | 5,0 | 16,6 | -3,4 | 6,0 |
| IV-19 | 3,4 | 3,5 | 4,3 | 3,4 | -5,2 | 4,9 | 9,6 | 14,0 | -0,5 | 3,5 |
| I-20 | 3,2 | -0,5 | 3,3 | -1,0 | 2,9 | 5,4 | -0,9 | 2,0 | 0,1 | 3,2 |
| II-20 | -19,4 | -18,2 | -21,5 | -20,5 | -3,4 | 2,8 | -52,3 | -27,6 | -42,9 | -43,5 |
| III-20 | -9,1 | -10,7 | -11,5 | -12,4 | 10,3 | 6,4 | -13,9 | 3,5 | -29,2 | -28,7 |
| IV-20 | -3,7 | -3,7 | -6,3 | -5,5 | 20,9 | 16,5 | 7,8 | 15,7 | -22,7 | -10,4 |
| I-21 | -3,8 | 1,7 | -5,0 | 3,0 | 5,8 | -10,8 | -4,3 | 7,8 | -18,6 | -6,1 |
| II-21 | 18,6 | 22,3 | 22,8 | 27,6 | -8,6 | -13,8 | 82,0 | 36,9 | 55,2 | 56,0 |
| III-21 | 12,5 | 11,5 | 17,9 | 15,2 | -23,2 | -19,4 | 21,2 | -15,3 | 46,1 | 26,1 |
| IV-21 | 4,4 | 5,5 | 9,4 | 10,0 | -32,1 | -34,3 | -14,1 | -17,5 | 23,9 | 8,4 |

Fuente: Elaboración propia en base a los datos del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial -OEDE-.

Tabla 7

| Empleo asalariado del sector privado registrado en el SIPA según sexo | | | | | |
|---|-----------|-----------|-------------|---|----------------------|
| Período | Mujeres | Varones | Sin definir | Total puestos de trabajo sector privado | Tasa de Feminización |
| I-19 | 2.149.596 | 4.370.693 | 1.262 | 6.521.551 | 33,0 |
| II-19 | 2.120.010 | 4.313.061 | 1.198 | 6.434.269 | 33,0 |
| III-19 | 2.118.877 | 4.274.906 | 1.100 | 6.394.883 | 33,1 |
| IV-19 | 2.125.572 | 4.232.784 | 1.050 | 6.359.405 | 33,4 |
| I-20 | 2.117.724 | 4.216.423 | 1.094 | 6.335.240 | 33,4 |
| II-20 | 2.031.746 | 4.060.184 | 905 | 6.092.835 | 33,4 |
| III-20 | 2.015.822 | 4.049.800 | 742 | 6.066.364 | 33,2 |
| IV-20 | 2.022.264 | 4.088.683 | 795 | 6.111.742 | 33,1 |
| I-21 | 2.041.599 | 4.158.055 | 726 | 6.200.381 | 32,9 |
| II-21 | 2.035.754 | 4.167.489 | 708 | 6.203.951 | 32,8 |
| III-21 | 2.046.404 | 4.174.779 | 706 | 6.221.889 | 32,9 |
| IV-21 | 2.089.309 | 4.228.489 | 726 | 6.318.524 | 33,1 |

Fuente: Elaboración propia en base a los datos del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial -OEDE-.

Tabla 8

| Variación porcentual interanual | | | | | |
|---------------------------------|---------|---------|-------------|---|----------------------|
| Período | Mujeres | Varones | Sin definir | Total puestos de trabajo sector privado | Tasa de Feminización |
| I-19 | -1,0 | -2,2 | -4,4 | -1,8 | 0,8 |
| II-19 | -1,3 | -2,4 | 0,4 | -2,1 | 0,8 |
| III-19 | -1,1 | -2,3 | 3,4 | -1,9 | 0,8 |
| IV-19 | -1,0 | -2,7 | -0,2 | -2,1 | 1,1 |
| I-20 | -1,5 | -3,5 | -13,3 | -2,9 | 1,4 |
| II-20 | -4,2 | -5,9 | -24,5 | -5,3 | 1,2 |
| III-20 | -4,9 | -5,3 | -32,6 | -5,1 | 0,3 |
| IV-20 | -4,9 | -3,4 | -24,3 | -3,9 | -1,0 |
| I-21 | -3,6 | -1,4 | -33,6 | -2,1 | -1,5 |
| II-21 | 0,2 | 2,6 | -21,8 | 1,8 | -1,6 |
| III-21 | 1,5 | 3,1 | -4,8 | 2,6 | -1,0 |
| IV-21 | 3,3 | 3,4 | -8,7 | 3,4 | -0,1 |

Fuente: Elaboración propia en base a los datos del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial -OEDE-.

Tabla 9

| Ramas de actividad por género | 2019 | | | 2020 | | | 2021 | | |
|---|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| | Mujer | Varón | Total | Mujer | Varón | Total | Mujer | Varón | Total |
| Actividades primarias | 55.116 | 400.085 | 455.201 | 51.213 | 385.869 | 437.082 | 52.709 | 388.167 | 440.877 |
| Industria manufacturera | 252.147 | 1.074.467 | 1.326.614 | 244.862 | 1.055.814 | 1.300.677 | 250.870 | 1.084.471 | 1.335.341 |
| Suministros, gestión de desechos y actividades de saneamiento | 13.585 | 64.321 | 77.905 | 13.552 | 63.591 | 77.144 | 13.766 | 64.353 | 78.119 |
| Construcción | 25.981 | 420.892 | 446.873 | 24.166 | 322.240 | 346.405 | 24.772 | 355.572 | 380.343 |
| Comercio al por mayor y menor | 363.910 | 607.431 | 971.341 | 349.230 | 596.816 | 946.046 | 346.034 | 606.057 | 952.091 |
| Servicios de hotelería y restaurantes | 124.124 | 148.793 | 272.917 | 115.456 | 139.056 | 254.512 | 105.029 | 124.717 | 229.746 |
| Transporte y almacenamiento | 78.728 | 481.519 | 560.248 | 76.508 | 467.347 | 543.855 | 74.422 | 461.751 | 536.173 |
| Actividades financieras y de seguros | 68.143 | 72.050 | 140.193 | 65.900 | 69.715 | 135.615 | 64.571 | 68.344 | 132.915 |
| Servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler | 49.881 | 94.522 | 144.403 | 48.529 | 92.541 | 141.070 | 47.515 | 91.993 | 139.508 |
| Administración pública y defensa | 49.205 | 107.278 | 156.483 | 48.989 | 115.702 | 164.691 | 56.445 | 132.162 | 188.607 |
| Enseñanza | 374.164 | 137.976 | 512.140 | 360.408 | 135.244 | 495.652 | 363.860 | 135.928 | 499.788 |
| Salud humana y servicios sociales | 243.204 | 127.600 | 370.804 | 248.181 | 129.962 | 378.143 | 247.674 | 130.143 | 377.817 |
| Servicios a empresas | 352.786 | 458.412 | 811.198 | 337.711 | 442.082 | 779.794 | 346.369 | 452.832 | 799.201 |
| Cinematografía, radio y televisión | 42.940 | 69.297 | 112.236 | 37.904 | 62.348 | 100.251 | 37.063 | 61.740 | 98.802 |
| Otros servicios | 34.600 | 33.219 | 67.819 | 24.280 | 25.445 | 49.725 | 22.167 | 23.975 | 46.141 |
| Total | 2.128.514 | 4.297.861 | 6.426.375 | 2.046.889 | 4.103.772 | 6.150.661 | 2.053.267 | 4.182.203 | 6.235.469 |

Fuente: Elaboración propia en base a los datos del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial -OEDE-.

Tabla 10

| Ramas de actividad por género | 2019 | | | 2020 | | | 2021 | | |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | Mujer | Varón | Total | Mujer | Varón | Total | Mujer | Varón | Total |
| Actividades primarias | 3% | 9% | 7% | 3% | 9% | 7% | 3% | 9% | 7% |
| Industria manufacturera | 12% | 25% | 21% | 12% | 26% | 21% | 12% | 26% | 21% |
| Suministros, gestión de desechos y actividades de saneamiento | 1% | 1% | 1% | 1% | 2% | 1% | 1% | 2% | 1% |
| Construcción | 1% | 10% | 7% | 1% | 8% | 6% | 1% | 9% | 6% |
| Comercio al por mayor y menor | 17% | 14% | 15% | 17% | 15% | 15% | 17% | 14% | 15% |
| Servicios de hotelería y restaurantes | 6% | 3% | 4% | 6% | 3% | 4% | 5% | 3% | 4% |
| Transporte y almacenamiento | 4% | 11% | 9% | 4% | 11% | 9% | 4% | 11% | 9% |
| Actividades financieras y de seguros | 3% | 2% | 2% | 3% | 2% | 2% | 3% | 2% | 2% |
| Servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler | 2% | 2% | 2% | 2% | 2% | 2% | 2% | 2% | 2% |
| Administración pública y defensa | 2% | 2% | 2% | 2% | 3% | 3% | 3% | 3% | 3% |
| Enseñanza | 18% | 3% | 8% | 18% | 3% | 8% | 18% | 3% | 8% |
| Salud humana y servicios sociales | 11% | 3% | 6% | 12% | 3% | 6% | 12% | 3% | 6% |
| Servicios a empresas | 17% | 11% | 13% | 16% | 11% | 13% | 17% | 11% | 13% |
| Cinematografía, radio y televisión | 2% | 2% | 2% | 2% | 2% | 2% | 2% | 1% | 2% |
| Otros servicios | 2% | 1% | 1% | 1% | 1% | 1% | 1% | 1% | 1% |
| Total | 100% |

Fuente: Elaboración propia en base a los datos del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial -OEDE-.

Tabla 11

| Variación porcentual interanual | | | | | | |
|---|-------------|-------------|-------------|------------|------------|------------|
| Ramas de actividad por género | 2019-2020 | | | 2020-2021 | | |
| | Mujer | Varón | Total | Mujer | Varón | Total |
| Actividades primarias | -7,1 | -3,6 | -4,0 | 2,9 | 0,6 | 0,9 |
| Industria manufacturera | -2,9 | -1,7 | -2,0 | 2,5 | 2,7 | 2,7 |
| Suministros, gestión de desechos y actividades de saneamiento | -0,2 | -1,1 | -1,0 | 1,6 | 1,2 | 1,3 |
| Construcción | -7,0 | -23,4 | -22,5 | 2,5 | 10,3 | 9,8 |
| Comercio al por mayor y menor | -4,0 | -1,7 | -2,6 | -0,9 | 1,5 | 0,6 |
| Servicios de hotelería y restaurantes | -7,0 | -6,5 | -6,7 | -9,0 | -10,3 | -9,7 |
| Transporte y almacenamiento | -2,8 | -2,9 | -2,9 | -2,7 | -1,2 | -1,4 |
| Actividades financieras y de seguros | -3,3 | -3,2 | -3,3 | -2,0 | -2,0 | -2,0 |
| Servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler | -2,7 | -2,1 | -2,3 | -2,1 | -0,6 | -1,1 |
| Administración pública y defensa | -0,4 | 7,9 | 5,2 | 15,2 | 14,2 | 14,5 |
| Enseñanza | -3,7 | -2,0 | -3,2 | 1,0 | 0,5 | 0,8 |
| Salud humana y servicios sociales | 2,0 | 1,9 | 2,0 | -0,2 | 0,1 | -0,1 |
| Servicios a empresas | -4,3 | -3,6 | -3,9 | 2,6 | 2,4 | 2,5 |
| Cinematografía, radio y televisión | -11,7 | -10,0 | -10,7 | -2,2 | -1,0 | -1,4 |
| Otros servicios | -29,8 | -23,4 | -26,7 | -8,7 | -5,8 | -7,2 |
| Total | -3,8 | -4,5 | -4,3 | 0,3 | 1,9 | 1,4 |

Fuente: Elaboración propia en base a los datos del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial -OEDE-.

Tabla 12

| Empleo asalariados registrado del sector privado en Balcarce | | |
|---|--------------|--------------------|
| Período | Total | var. % i.a. |
| I-19 | 6.711 | 0,0 |
| II-19 | 6.641 | 1,7 |
| III-19 | 6.421 | -0,3 |
| IV-19 | 6.378 | -1,2 |
| I-20 | 6.684 | -0,4 |
| II-20 | 6.608 | -0,5 |
| III-20 | 6.528 | 1,7 |
| IV-20 | 6.536 | 2,5 |
| I-21 | 6.821 | 2,0 |
| II-21 | 6.799 | 2,9 |
| III-21 | 6.573 | 0,7 |
| IV-21 | 6.652 | 1,8 |

Fuente: Elaboración propia en base a los datos del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial -OEDE-.

10. ANEXO II

Datos personales de la entrevistada

| | |
|----------------------------------|--|
| Edad | |
| Fecha de nacimiento | |
| Lugar de nacimiento | |
| Máximo nivel educativo alcanzado | |
| Profesión/ocupación | |
| Situación conyugal | |
| Composición familiar | |

Situación laboral y económica

¿Usted trabaja en la actualidad? ¿Y durante la pandemia?

¿Usted es jefe del hogar? Es decir, económicamente hablando, ¿usted es la principal y/o única fuente de ingresos del hogar? ¿Esto se modificó durante la pandemia?

¿Cuál es su categoría ocupacional? Es decir, usted, ¿es asalariada -o en relación de dependencia- o no asalariada? Si su respuesta es la segunda, usted, ¿es patrón, cuenta propia o trabajador familiar sin remuneración?

¿Cuál fue su profesión/ocupación durante la pandemia? ¿Es la misma que en la actualidad? ¿En qué tipo de establecimiento, estatal, privado o de otro tipo?

¿Cómo describiría su situación/experiencia laboral durante este período? ¿Tuvo que parar de trabajar total/parcialmente o pudo continuar de alguna otra forma?

¿Considera que su fuente de trabajo se vio afectada? ¿Perdió su empleo o pudo mantenerlo? ¿Sus ingresos se vieron afectados?

¿Cree usted que pudo desarrollar su trabajo en su hogar con la misma calidad que lo hacía en su espacio normal de trabajo?

Durante la pandemia, ¿tuvo que recurrir a la realización de otras actividades y/o tareas para suplir alguna pérdida económica?

Dentro del ámbito laboral, ¿considera que existen diferencias entre varones y mujeres? ¿de qué tipo? ¿en su profesión ha visto o experimentado algún tipo de diferencia o discriminación relacionado al género?

Situación al interior del hogar

¿Usted tiene hijos? ¿Dependen directamente de cuidados o pueden valerse por sí mismos?

Durante la pandemia, ¿quién se ocupó de sus cuidados y necesidades con mayor regularidad? ¿Quién se hacía cargo de asistirlos con las tareas escolares?

¿Tiene adulto/s mayor/es o persona/s que por algún motivo requiera de cuidados a su cargo? De ser así, ¿convive con esta persona?

¿En cuánto cree usted que afectó la presencia de niños y/o adultos mayores o personas que requieran cuidados para la realización de su trabajo en casa?

¿Cree usted que durante la pandemia variaron la cantidad de horas de trabajo diarias? Considerando las tareas del hogar y de cuidados y las responsabilidades laborales. ¿Cree usted que se incrementaron?

¿Cómo se reparten las tareas domésticas y de cuidados en su hogar? Durante la pandemia, ¿se vieron modificadas? Si la respuesta es sí, las mismas ¿se mantienen en la actualidad o solo se mantuvo durante la pandemia?

¿Quién se hacía cargo de estas tareas cuando usted realizaba su trabajo? Antes, durante y después de la pandemia.

¿Considera que, en su hogar, existen desigualdades entre varones y mujeres en lo relacionado a las tareas domésticas y de cuidados? ¿y en general

Durante la pandemia, ¿se le dificultó conciliar la vida laboral/profesional con la vida privada/familiar? ¿Cómo se organizó para poder realizar ambas tareas? ¿Cree que la dificultad de conciliar ambas tareas, fue igual en varones y mujeres?