

Ailin Gamoneda (UNCo), ailig03@hotmail.com

Nicolina Tarantino (UNLP), nicolinat@hotmail.com

Ahora que sí las vemos: brechas de género en el mercado de trabajo de la provincia de Neuquén.

Resumen: La presente ponencia intenta ser un aporte a la hora de visibilizar las distintas brechas de género, que se suscitan entre los varones y las mujeres, que han ingresado al mercado de trabajo en la provincia del Neuquén. Si bien se reconoce que la precariedad laboral es una impronta y una tendencia mundial de nuestra época, se le debe a la rama de la economía feminista, el hecho de haber puesto sobre el tapete las discriminaciones aún mayores que, por su condición de género, padecen las mujeres en el mercado de trabajo. Se podría conjeturar que el factor explicativo de estas inequidades se encuentra en la división sexual del trabajo, que se traduce, en la práctica diaria, en una mayor cantidad de horas dedicadas por las mujeres al trabajo no remunerado.

Las estadísticas dan cuenta de estas brechas de género en una provincia que se destaca por las actividades hidrocarburíferas, que permiten el despliegue de los privilegios masculinos. A pesar de que los marcos normativos definen una igualdad de oportunidades, cuando las mujeres ingresan al mercado de trabajo, deben lidiar con el machismo cotidiano que perpetúa múltiples discriminaciones hacia ellas.

Palabras clave: mercado de trabajo-división sexual del trabajo-brechas de género- Provincia del Neuquén.

Trabajo y Patriarcado

A esta altura, las diversas autoras que abordan la cuestión de género, entre ellas Cobo Bedia (2005), coinciden en reconocer que en la sociedad en la que vivimos existe un mecanismo que distribuye los recursos (políticos, económicos, culturales o de autoridad, entre otros) en función del género, sobrecargando de recursos a los varones y privando al mismo tiempo a las mujeres, de aquello que les corresponde. Este reparto

inequitativo de recursos materiales y simbólicos se traduce en las brechas de género, alojadas hasta en el último intersticio de nuestras sociedades contemporáneas.

Una de las esferas de la vida social donde se manifiestan las desigualdades entre varones y mujeres/trans/travestis, es el mercado de trabajo. Las brechas se agudizan cuando se tienen en cuenta las interseccionalidades, es decir, el entrecruzamiento de diversas dimensiones tales como la clase social, raza/etnia, edad, orientación sexual, territorio (Bidegain Ponte, 2016; Beechey, 1994) e identidad de género. Así, por ejemplo, se observa cómo a través del mercado laboral y las intervenciones que promueve el Estado, se cuelan las relaciones desiguales de clase y de género que dejan a las mujeres en una doble condición de opresión: por ser pobres y por ser mujeres (Anzorena, 2008).

En las últimas décadas, se ha asistido a un incremento de la participación femenina en el mercado de trabajo remunerado, en el marco de profundas transformaciones económicas e institucionales, basadas en políticas de corte neoliberal, que restringieron los sistemas de protección social y expandieron la flexibilización laboral aumentando los niveles de informalidad y precariedad en el trabajo y la persistencia de la pobreza en la región (Faur, 2006). Como el aumento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo se generó en un contexto marcado por una fuerte impronta neoliberal, la independencia económica de las mujeres ha quedado en entredicho. bell hooks afirma en el capítulo *Mujer y Empleo* de su libro “El feminismo es para todo el mundo” que “sabía de primera mano que el empleo con salarios bajos no liberaba de la dominación masculina a las mujeres pobres y de clase trabajadora” y agrega: “Cuando hablamos de independencia económica como un agente más liberador que el empleo, debemos dar un paso más y hablar de qué tipo de empleo nos libera” (hooks, 2017: 73-74).

En el sentido precedente, se debe retomar la categoría trabajo con el fin de problematizarla a la luz de los aportes de la economía feminista. Si bien desde la tradición marxista, la fuerza de trabajo es la única mercancía capaz de crear plusvalía y por tanto de promover la acumulación de capital -prerrequisito indispensable para la existencia del modo de producción capitalista- (Anzorena, 2008) resulta insuficiente pensarla desde esta única perspectiva. Se requiere, por lo tanto, una ampliación del término trabajo. Es decir, que no sean valoradas o sólo reconocidas aquellas actividades que cuentan con un valor monetario o de cambio, sino que también se valoren aquellas que, sin tener valor de cambio monetario, producen bienes y servicios que satisfacen

necesidades sociales e individuales muy importantes y que generalmente son realizadas por las mujeres (Anzorena, 2008). Concretamente, se está haciendo referencia al trabajo doméstico no remunerado.

Esta conceptualización se expresa en la **división sexual del trabajo** y nos interpela, por lo menos, en dos niveles. En un nivel, invita a que se formule una pregunta que muy probablemente no se pueda responder en el espacio acotado de estas páginas. En una sociedad capitalista donde el trabajo ya no es sólo asalariado sino también precario, donde la supremacía sigue siendo blanca, donde las desigualdades de clase están a la orden del día, donde la dominación masculina es cotidiana e inherente al **sistema patriarcal**, ¿de qué modo la erradicación de las brechas de género en el mundo laboral conduciría a la liberalización de las mujeres? En otro nivel, más concreto y específico, ¿estas brechas se expresan en el mercado de trabajo de la provincia de Neuquén? ¿Cómo se pueden visibilizar? Estos últimos interrogantes son los que nos motivan a construir y deconstruir el presente escrito ya que lo hacemos atravesadas por un sistema sociocultural patriarcal, entendido como un sistema milenario que va adaptándose a cada nueva estructura económica y política. Como dice Puleo (1995: 41):

“Sin negar la existencia de antagonismos de clase entre los hombres, es necesario reconocer que también hay entre ellos, a pesar de los intereses contrapuestos, acuerdos tácitos o explícitos que permiten la continuidad de la hegemonía masculina. A la luz de estas observaciones, puede comprenderse la definición de Celia Amorós que dice: ‘el patriarcado es el conjunto metaestable de pactos, asimismo metaestables, entre los varones, por el cual se constituye el colectivo de éstos como género-sexo y, correlativamente, el de las mujeres’”.

Una aproximación desde la economía feminista y la sociología

Borderías, Carrasco y Torns (2011: 30) conciben la economía feminista como un pensamiento transformador, al proponer un nuevo paradigma que sitúa al trabajo de cuidados como un aspecto clave de la reproducción social y de las condiciones de vida de la población. Vale destacar, que son las mujeres quienes destinan un tiempo sustantivamente mayor que los varones al trabajo de cuidados no remunerado (Rodríguez Enríquez, 2014:21). En otro texto, Borderías y Carrasco, definen la reproducción social como aquella que abarca la reproducción biológica y de la fuerza de trabajo, de los bienes de consumo y de producción, y de las relaciones de producción. Mencionan que este proceso, en el cual el papel de las mujeres es decisivo, sería la

premisa básica de cualquier sociedad que pretenda asegurar un mínimo de continuidad (Borderías y Carrasco, 1994: 80).

A partir del papel decisivo de las mujeres, la economía feminista incorpora las relaciones de género como una variable relevante a la hora de explicar la economía y las distintas posiciones de varones y mujeres como agentes económicos y sujetos de las políticas económicas. Realiza una crítica particular a la teoría neoclásica, denunciando el sesgo androcéntrico de esta mirada “que atribuye al hombre económico, características que considera universales para la especie humana, pero que, sin embargo, son propias de un ser humano varón, blanco, adulto, heterosexual, sano, de ingresos medios” (Rodríguez Enríquez, 2015: 31-32)¹. De este modo, revela los diversos mecanismos de discriminación que padecen las mujeres en el mercado laboral, evidenciando la existencia de brechas de género en sus ingresos, procesos de segregación de género horizontal (por rama de actividad) y vertical (por jerarquía de las ocupaciones), y concentración de las mujeres en diferentes espacios de precariedad laboral y desprotección social.

Basarse únicamente en el hombre como agente económico es reduccionista ya que tiende a tomarse como referente sólo a la esfera mercantil, siendo la esfera de la reproducción subsidiaria y dependiente de esta. Es decir, sólo se incluye como actividad económica relevante la que produce mercancías, bienes con valor de cambio, negándose los procesos que producen bienes sólo con valor de uso. De ahí, que sea importante incorporar a las mujeres como actrices económicas y sociales y ampliar la noción de trabajo incorporando el trabajo doméstico con sus tareas más propias y distintivas como lo son las relacionadas con las actividades de cuidados, particularmente, las afectivas y emocionales. De este modo, una propuesta alternativa incluiría como primer paso, reconocer el trabajo doméstico y de cuidados, con sus aristas más ininteligibles, los bienes con valor de uso, y la interrelación de los dos espacios por los cuales transitan las mujeres.

Con la ampliación de la conceptualización del trabajo es posible pensar el trabajo de cuidados a partir de dos dimensiones. Por un lado, como enumera Rodríguez Enríquez, incluye el autocuidado, el cuidado de otras personas, la limpieza de la casa, la

1 La economía feminista, de acuerdo con la mirada de Rodríguez Enríquez, se caracteriza por poner en el centro del análisis la sostenibilidad de la vida, descentrando los mercados. Lo que le importa a esta mirada no es la reproducción del capital, sino la reproducción de la vida, de ahí que esté preocupada por la cuestión distributiva, siendo un objetivo político prioritario transformar la realidad en un sentido más igualitario (2015: 32).

compra y preparación de alimentos y la gestión del cuidado (coordinación de horarios, traslados a centros educativos y a otras instituciones, supervisión del trabajo de cuidadoras remuneradas, entre otros). En su otra dimensión, ejerce una función esencial en las economías capitalistas al permitir la reproducción de la fuerza de trabajo. Como dice la autora, sin este trabajo cotidiano, mediante el cual el capital dispone todos los días de trabajadores y trabajadoras en condiciones de emplearse, el sistema simplemente no podría reproducirse. Al respecto, profundiza:

“El punto es que, en el análisis económico convencional, este trabajo se encuentra invisibilizado y, por el contrario, la oferta laboral se entiende como el resultado de una elección racional de las personas (individuos económicos) entre trabajo y ocio (no trabajo) determinada por las preferencias personales y las condiciones del mercado laboral (básicamente, el nivel de los salarios). De esta forma, no se tiene en cuenta ni el trabajo que esa fuerza laboral tiene incorporada (al estar cuidada, higienizada, alimentada, descansada), ni el trabajo del cual se la libera al eximirla de responsabilidades de cuidado de aquellos con quienes convive” (2015: 36-37).

La existencia del trabajo doméstico no remunerado disminuye el costo de la fuerza de trabajo para las empresas aumentando sus tasas de ganancia, como sucede actualmente con la precarización del mercado laboral. En resumen, el enfoque de la reproducción social rechaza la separación tajante entre el ámbito mercantil y doméstico ya que son esferas que se retroalimentan recíprocamente y en ellas, las mujeres, viven una tensión permanente al transitar por ambos espacios en un mundo regido por la lógica del capital (Borderías, Carrasco y Torns, 2011: 51).

Esta tensión se expresa, por ejemplo, en que el trabajo de reproducción se ha confinado históricamente a las mujeres, implicando que a ellas se les exija que compensen las insuficiencias de los servicios públicos y los efectos destructivos del mercado laboral (Anzorena, 2008). Como corolario de los recortes de las políticas sociales, aquellas funciones de las que el Estado abdica (salud o nutrición entre otras) vuelven a recaer invariablemente en la familia siendo asumidas por las mujeres. El Estado redefine y expande la esfera privada con el fin invisibilizar los costes de desplazamiento de la economía remunerada a la no remunerada. Cobo Bedia entiende que: “La necesidad de alargar el salario para poder hacer frente a las necesidades básicas implica casi siempre un incremento del trabajo doméstico: más necesidad de cocinar, cambios en los hábitos de la compra, entre otros”. De este modo, agrega la autora, “dos sistemas hegemónicos- patriarcado y capitalismo neoliberal- han pactado

nuevos y más amplios espacios de trabajo para las mujeres, que se concretan en la renovación de la subordinación a los varones” (Cobo Bedia, 2005: 289-290; 299).

Finalmente, las tensiones que se mencionaban cristalizan en la categoría de la “doble presencia” (Balbo, 1978; Borderías y Carrasco, 1994), que constituye uno de los aportes de la mirada sociológica. El concepto de “doble presencia” ya no pone el acento en la acumulación de dos jornadas de trabajo, sino en una nueva dimensión del trabajo femenino que tiene que ver con la necesidad de garantizar una presencia simultánea en ambas esferas. Se han formulado, para profundizar esta categoría, conceptos tales como los de “gestion mentale” o “charge mentale” que dan cuenta de una dimensión del trabajo que las mujeres deben realizar para gestionar los diversos espacios-tiempos que marcan la doble presencia femenina. Es decir, las mujeres, mientras transitan por uno de los espacios, van pensando en cómo resolver las cuestiones inherentes al otro y van construyendo una doble eficiencia en torno a lo laboral. Al mismo tiempo que construyen esta doble eficiencia, la media presencia en el trabajo- media presencia en la familia, agota para las mujeres cualquier posibilidad de dedicación a sí mismas gozando de menos reposo, menos tiempo libre, menos oportunidades de información y de estudio, menos ocasiones de participar en actividades culturales y políticas.

El recorrido teórico que se ha hecho hasta acá ha sido posible gracias a la conceptualización que da lugar a la división sexual del trabajo entendida como, el reparto social de las tareas en función del sexo. Sigue siendo un desafío resolver las desigualdades en términos de valoración social y económica que plantea esta categoría en relación a las funciones que se desempeñan en uno y otro espacio, valoración que se realiza en perjuicio de las mujeres y en beneficio de los varones, y que se traduce en una manifiesta desigualdad entre los géneros.

Tasa de actividad: la brecha que persiste

En el mundo, las tasas de actividad² (tasas de participación en la fuerza de trabajo) tanto de mujeres como de varones, han disminuido durante las últimas dos décadas, a lo que se le suma que no existe lugar en el planeta, en el que la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo no sea inferior a la de los hombres. Pese a ello, en algunas regiones, la tasa de actividad femenina ha aumentado. Así, por ejemplo, en

² Tasa de Actividad: se calcula como porcentaje entre la población económicamente activa y la población total (puede recalcularse según distintos límites de edad). Encuesta Permanente de Hogares: “Conceptos de Condición de Actividad, Subocupación Horaria y Categoría Ocupacional”.

América Latina y el Caribe la participación femenina en la fuerza laboral pasó de un 44,5% en 1995 a 52,6% en 2015 (OIT, 2016). La integración de las mujeres al mercado laboral ha sido un proceso de continuo avance en los últimos 30 años y esto se debe a un conjunto de factores entre los que se encuentran: la necesidad de aportar ingresos a la familia para cubrir las necesidades básicas, el aumento de los hogares con jefatura femenina, el retardo del inicio de la maternidad y la disminución de la tasa de fecundidad, entre otros (CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT, 2013).

En Argentina, en las últimas décadas, la tasa de participación de las mujeres en el mercado de trabajo ha crecido significativamente: del 36,8% en 1990 al 48,1% en el primer trimestre de 2017. Si bien los niveles de participación de las mujeres en el mercado de trabajo siguen indicando una suba histórica, este crecimiento se tradujo en un aumento de los niveles de desocupación y subocupación, antes que un incremento del porcentaje de ocupaciones plenas (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, 2017).

La tendencia a nivel mundial, regional y nacional es la persistencia de las brechas de género entre varones y mujeres, más allá de las oscilaciones de la incorporación de la fuerza de trabajo femenina en el mercado de trabajo. En la provincia de Neuquén, en el conglomerado Neuquén- Plottier, la EPH manifiesta que los varones en el cuarto trimestre del año 2017 tienen una tasa de actividad del 61,5 % y las mujeres, en cambio, tienen una del 42,3%. En la Encuesta Provincial de Hogares, realizada en el tercer trimestre de 2017, se lee una tendencia similar en la reproducción de las brechas de género:

	Añelo	Centenario	Chos Malal	Cutral Có	Rincón de los Sauces	San Martín de los Andes	Zapala
Varones	61,5%	51,2%	49,8%	50,9%	57,7%	53,7%	48,9%
Mujeres	40,4%	32,8%	39,7%	30,2%	28,4%	44,1%	32,8%.

Tasa de actividad según sexo. Encuesta Provincial de Hogares. Dirección Provincial de Estadística y Censos. Provincia de Neuquén. Tercer trimestre de 2017.

Se ha planteado en las páginas precedentes la sobrecarga que tienen las mujeres en relación con el trabajo doméstico y de cuidados. Se puede inferir entonces, a partir de la literatura sobre el tema y de las estadísticas, su menor incorporación al mercado de trabajo en comparación con los varones. Por otra parte, esta tendencia se acentúa

cuando se tiene en cuenta la gravitación de los mecanismos de discriminación hacia las mujeres que operan del lado de la demanda. Tanto la sobrecarga de tareas domésticas como la discriminación del lado de la demanda tienen como efecto que las mujeres queden confinadas al ámbito de lo doméstico pasando muchas a formar parte de la condición de inactividad. Bajo esta última condición, más concretamente como “amas de casa”, muchas mujeres dejan de auto-percibirse como trabajadoras.

Tasa de empleo: una discriminación naturalizada

Como expresa el informe de la OIT “Las mujeres en el trabajo”, a nivel global la relación empleo población es mayor para los hombres que para las mujeres y esta brecha de género se mantiene invariable: en el 2015 para las mujeres se situó en un 46% y para los hombres fue casi un 72%.

A nivel mundial, el empleo informal es una fuente de empleo no agrícola mayor para las mujeres que para los varones. Se reconoce que la mayoría de las personas que se incorporan a la economía informal, caracterizada por bajas remuneraciones, no lo hacen por elección sino por cómo se constituye la demanda en la economía formal.

En América Latina y el Caribe, el informe “Trabajo decente e igualdad de género” (de la CEPAL-FAO-ONU Mujeres-PNUD-OIT) también da cuenta de que la informalidad afecta en mayor medida a las mujeres: el 53,5% de las trabajadoras y el 47,8% de los trabajadores tiene un empleo informal. Si bien la informalidad es un flagelo que afecta a gran cantidad de varones de todo el planeta, son las mujeres quienes tienden a concentrarse en mayor medida en el empleo informal, principalmente, en las áreas “invisibles” de la economía informal, como el trabajo en el servicio doméstico, el trabajo a destajo a domicilio y la asistencia en pequeñas empresas familiares.

En la Argentina, si bien las mujeres representan la mitad de la población, su tasa de empleo sigue siendo más baja que la de los varones: 43,1% para las mujeres y 66,3% para los varones según los datos proporcionados en el informe “Las mujeres en el mundo del trabajo”.

Las tendencias que se observan en términos generales y que se reproducen a nivel regional y local se vinculan con la sobrerrepresentación de las mujeres en el sector

informal de la economía, en el trabajo en negro y en el trabajo precario que implica modalidades de contratación acotadas en el tiempo³.

En la provincia de Neuquén se replican las tendencias que se vienen mencionando. La EPH del 4to trimestre de 2017 en el conglomerado Neuquén- Plottier señala que los varones tienen una tasa de empleo del 57% mientras que las de las mujeres es de un 40,8%. Para el interior de la provincia se repite la brecha:

	Añelo	Centenario	Chos Malal	Cutral Có	Rincón de los Sauces	San Martín de los Andes	Zapala
Varones	56,1%	44,9%	47,1%	43,5%	48,8%	49,9%	43,8%
Mujeres	38,6%	30,0%	36,7%	28,1%	27,2%	39,3%	27,3%

Tasa de empleo según sexo. Encuesta Provincial de Hogares. Dirección Provincial de Estadística y Censos. Provincia de Neuquén. Tercer trimestre de 2017.

Se puede observar que una de las brechas más notorias es la de la localidad de Rincón de los Sauces, en donde prevalece una matriz productiva vinculada a la actividad extractivista hidrocarburífera, con lo cual la demanda de mano de obra es preponderantemente masculina, reforzando la discriminación hacia las mujeres, casi naturalizada, y los estereotipos de género en perjuicio de ellas. Las mujeres suelen quedar relegadas al espacio doméstico realizando un trabajo sumamente invisibilizado que, al mismo tiempo, permite el sostenimiento del entramado petrolero con la correspondiente reproducción de la fuerza de trabajo masculina. A partir de determinados avances en materia de equidad de género, sobre todo en el plano legal y formal, se ha planteado en la región, un proyecto de ley de cupo femenino en la actividad petrolífera cuyo fin es comenzar a revertir la tendencia en el empleo predominantemente masculino de esta rama de la economía⁴.

Tasa de desempleo: la cifra del engaño

³ Ver Labrunée, María Eugenia y Gallo, Marcos Esteban (2005) Informalidad, precariedad y trabajo en negro: distinción conceptual y aproximación empírica. Buenos Aires. Revista Realidad Económica. Instituto Argentino para el Desarrollo Económico.

⁴ <https://www.lmneuquen.com/media-sancion-el-cupo-laboral-femenino-el-petroleo-n495665> (Consultado el día 25/09/2018).

A nivel mundial, las mujeres continúan enfrentándose a un mayor riesgo de desempleo que los hombres. Así, en el año 2015 la tasa de desempleo masculina se elevó al 5,5% y la femenina al 6,2% (OIT, 2016). La mayor vulnerabilidad de las mujeres frente al desempleo no se debe a atributos naturales sino a la reproducción de prácticas machistas que generan la expulsión de las mujeres del mercado laboral. Algunos factores explicativos se vinculan a los tiempos que insume el ejercicio de la maternidad y a la menor cantidad de horas disponibles por persistir la división sexual del trabajo, que se traduce en una mayor dedicación y responsabilidad sobre las tareas domésticas y de cuidados.

El desempleo en América Latina y el Caribe también es mayor entre las mujeres que entre los hombres: 9,1% y 6,3% respectivamente (CEPAL-FAO-ONU Mujeres-PNUD-OIT, 2013).

Actualmente, en Argentina se registra una caída estrepitosa del empleo. Las estadísticas oficiales publicadas en el informe del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación del año 2017 revelan que los varones tienen una tasa de desocupación del 8,5% mientras que la de las mujeres asciende al 10,2% alcanzando los dos dígitos.

En la provincia de Neuquén la tendencia se invierte: la desocupación en los varones alcanza el 7,3% mientras que en las mujeres es del 3,6% en el 4to trimestre de 2017 en el aglomerado Neuquén- Plottier. Si bien esto podría leerse como un dato positivo a favor de las mujeres no necesariamente es así, resulta algo engañoso. En este sentido, se puede conjeturar que esta inversión de la tendencia que se venía observando, podría deberse a la presencia de una menor tasa de actividad de las mujeres si se la compara con las tasas de actividad nacional e internacional, con lo cual la brecha de género es mucho mayor respecto a los varones. Entonces, ¿por qué la desocupación de las mujeres es menor? La literatura sobre el tema indica que el “efecto desaliento” suele reducir la tasa de desocupación al mismo tiempo que se amplía la situación de inactividad. En el caso de las mujeres al “efecto desaliento” se le suma un plus: el mandato social rápidamente cumple su efecto relegándolas a las tareas domésticas y de cuidado y legitimando este confinamiento. De este modo, el desempleo femenino queda invisibilizado en la categoría de inactividad. En el interior de la provincia, en tres localidades los datos se inclinan en el mismo sentido que en el aglomerado Neuquén-Plottier, mientras que en las otras cuatro los datos siguen la misma lógica que a nivel mundial:

	Añelo	Centenario	Chos Malal	Cutral Có	Rincón de los Sauces	San Martín de los Andes	Zapala
Varones	8,8%	12,3%	5,5%	14,6%	15,4%	7,1%	10,5%
Mujeres	4,4%	8,5%	7,5%	6,9%	4,2%	10,9%	16,8

Tasa de desempleo según sexo. Encuesta Provincial de Hogares. Dirección Provincial de Estadística y Censos. Provincia de Neuquén. Tercer trimestre de 2017.

Intensidad de la ocupación: ¿las mujeres trabajan menos?

El empleo a tiempo parcial es una de las opciones de flexibilización más habituales en los países desarrollados y tiene un fuerte sesgo por género. Asimismo, puede servir como una herramienta que permite la continuidad de las mujeres en el mercado de trabajo, o por el contrario, convertir a las mujeres en una reserva de mano de obra mal paga (Castaño Collado, 2002).

A nivel mundial las mujeres representan menos del 40% del empleo total, pero constituyen el 57% de quienes trabajan a tiempo parcial. Así, a primera vista, las mujeres trabajan menos tiempo que los hombres. Globalmente, la brecha entre el empleo femenino y masculino a tiempo parcial es de 10,8 puntos porcentuales. Aparte de ser más proclives que los hombres a acceder a empleos de tiempo parcial, las mujeres tienen también más probabilidades de trabajar menos horas de las deseadas. Finalmente, en el mundo, las jornadas de trabajo resultan más largas para las mujeres al incluir al trabajo no remunerado que se realiza en el ámbito doméstico (OIT, 2016).

En América Latina y el Caribe el 5,2% de los hombres ocupados están subempleados lo que contrasta con el 10% de las mujeres, es decir, hay 2,3 millones de mujeres y 1,8 millones de hombres en la región, que trabajan menos de 30 horas semanales y desearían trabajar más (CEPAL-FAO-ONU Mujeres-PNUD-OIT, 2013).

En Argentina, las mujeres están sobrerrepresentadas en la tasa de subocupación con una cifra del 11,6% mientras que los varones tienen una tasa del 8,7% (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, 2017). En nuestro país, el subempleo horario se manifiesta cuando las horas de trabajo de una persona ocupada son insuficientes en relación con una situación de empleo existente y está disponible para trabajar más horas. Entre sus características figura el haber trabajado menos de un

límite de horas determinado (35 horas semanales) en todos los empleos durante el período de referencia⁵.

En la provincia de Neuquén la subocupación presenta las siguientes cifras que una vez más ponen en evidencia las desigualdades entre varones y mujeres:

	Añelo	Centenario	Chos Malal	Cutral Có	Rincón de los Sauces	San Martín de los Andes	Zapala
Varones	4,8%	8,7%	5,3%	7,7%	3,1%	7,8%	5,2%
Mujeres	10,5%	12,1%	6,8%	10,4%	17,5%	15,4%	7%

Tasa de subempleo según sexo. Encuesta Provincial de Hogares. Dirección Provincial de Estadística y Censos. Provincia de Neuquén. Tercer trimestre de 2017.

¿Las mujeres trabajan menos? Más allá del tiempo que dedican las mujeres al trabajo remunerado, ya sea en situación de subempleo o de ocupación plena, no quedan eximidas de la jornada laboral que se lleva a cabo en la esfera reproductiva, con lo cual terminan trabajando más que los varones. La noción de tiempo total de trabajo alude a la suma de horas en el trabajo remunerado para el mercado y en el trabajo no remunerado para el hogar. En la provincia de Neuquén, las horas diarias que en promedio las mujeres dedican a las diversas actividades domésticas son de 5,9 hs en comparación con el valor de 1,9 hs que le dedican los varones (Encuesta sobre Trabajo No Remunerado y Uso del tiempo, del INDEC, del tercer trimestre del año 2013).

La jornada laboral de los varones tiene un fuerte sesgo de género: se basa en la suposición de un trabajador que está libre de trabajo no remunerado, porque detrás de él se encuentra una mujer que se ocupa de las tareas domésticas y del cuidado de los/as hijos/as y personas dependientes en general (CEPAL-FAO-ONU Mujeres-PNUD-OIT, 2013). Sin dudas, el hecho de que las mujeres dediquen más horas que sus pares varones a estas tareas, incidirá en su inserción en el mercado y en las trayectorias que puedan ir configurando. No se debe desestimar el aporte social y económico que surge del trabajo no remunerado que realizan las mujeres en la acumulación del capital, como tampoco el flujo de recursos que ingresan a los hogares fruto del trabajo remunerado que realizan

⁵ Encuesta Permanente de Hogares (2011) Conceptos de Condición de Actividad, Subocupación Horaria y Categoría Ocupacional. INDEC.

las mismas. Tanto la esfera doméstica como la esfera pública, se constituyen a partir de la coexistencia y de la correlación, sin convertirse ninguna en subsidiaria de la otra.

Puestos laborales y nivel educativo: aunque nos esforcemos mucho

La literatura sobre el tema da cuenta de que existe un mayor nivel educativo de las mujeres que forman parte de la fuerza laboral.

En América Latina y el Caribe se ha producido en los últimos años un aumento notable en el nivel de escolaridad de la población siendo que la brecha educativa favorece en la actualidad a las mujeres. Se destacan las mujeres jóvenes, menores de 30 años que han sobrepasado a los hombres tanto en términos de logro educativo como de matrícula escolar en toda la región excepto en tres países: Bolivia, Haití y Guatemala. El 22,8% de ellas tienen 13 o más años de educación, mientras que sólo el 16,2% de los hombres alcanza a superar este resultado (CEPAL-FAO-ONU Mujeres-PNUD-OIT, 2013).

A pesar de los niveles educativos alcanzados por las trabajadoras se advierte una mayor discriminación ya que en general terminan ocupando puestos de baja calificación. Por una parte, las/os autoras/es coinciden en que las mujeres necesitan un número de años de estudio considerablemente mayor para acceder a las mismas oportunidades de empleo que sus pares varones. De esta manera su grado relativamente mayor de escolaridad no les garantiza a las mujeres más y mejores empleos en comparación con los hombres (Iranzo y Richter, 2002). Por otra parte, los datos demuestran que, a mayor cantidad de años de escolaridad, mayor es la brecha salarial entre unos y otros. Bidegain Ponte (2016) señala que:

“De acuerdo con un estudio realizado en ocho países de la región, en los niveles educativos bajo y medio, las mujeres indígenas, afrodescendientes y blancas perciben menor remuneración que sus pares hombres. Entre los niveles educativos más altos, la brecha de ingresos es considerable; en el extremo superior de la escala se ubica el ingreso percibido por los hombres blancos, mientras que en el extremo inferior se sitúa el de las mujeres indígenas”.

A escala provincial, más precisamente en el aglomerado Neuquén-Plottier, se pueden cruzar dos cuadros para entender el desfase que ocurre entre los niveles educativos alcanzados por las mujeres y la calificación de los puestos laborales a los que acceden:

Población	Educación			
	Secundario incompleto	Secundario completo	Superior/ universitario incompleto	Superior/ universitario completo
Ocupados	23,7%	30,2%	7,9%	17,2%
Ocupadas	13,5%	35,5%	13,8%	21%

Población de 10 años y más por condición de actividad según nivel de educación alcanzado por sexo. EPH. Dirección Provincial de Estadística y Censos. Provincia de Neuquén. Tercer trimestre de 2017.

Calificación de la ocupación	Sexo	
	Varones	Mujeres
Calif.Científ.Profesional	74,5%	25,5%
No Calificada	32,8%	67,2%

Población ocupada por calificación de la ocupación según sexo. EPH. Dirección Provincial de Estadística y Censos. Provincia de Neuquén. Tercer trimestre de 2017.

En los cuadros se puede observar que mientras las mujeres ocupadas han alcanzado una mayor terminalidad educativa, por ejemplo, de ellas han finalizado un 21% el nivel superior/ universitario, posteriormente, van a alcanzar en un porcentaje menor que los varones ocupados los puestos más calificados: apenas un 25,5% frente al 74,5% de los varones. Por el contrario, los varones ocupados han finalizado un 17,2% el nivel superior/ universitario ubicándose de manera preponderante en los puestos más calificados. Las mujeres, en cambio, se concentrarán de manera mayoritaria, en los puestos no calificados: con un porcentaje del 67,2.

La misma inclinación observada para el aglomerado Neuquén- Plottier se repite para las localidades que toma la Encuesta Provincial de Hogares. Esta tendencia a mantener a las mujeres trabajadoras en los puestos más bajos de la escala jerárquica, mediante la imposición de mayores trabas que a los trabajadores para su ascenso profesional, al margen de su nivel y calificación, es denominada segregación vertical (Iranzo y Richter, 2002).

Rama de actividad: la segregación horizontal

Anteriormente se mencionó que durante las últimas décadas las mujeres se fueron incorporando masivamente al mercado de trabajo, pero: ¿Lo han hecho de igual

modo y en todas las ramas de la economía? En términos generales es posible afirmar que el empleo se ha desplazado primero de la agricultura a la industria y luego al sector servicios o de la agricultura a los servicios de forma directa. En la actualidad el mencionado sector concentra aproximadamente a la mitad de la población activa del planeta, dentro del cual las mujeres constituyen un 61,5%.

En América Latina y el Caribe, en el año 2010, el 75,5% de las mujeres ocupadas estaban en el sector terciario, mientras que los hombres tenían una presencia del 50,6%. Las mujeres mantienen una fuerte concentración en las ramas de servicios y comercio, las cuales, si bien presentan una gran diversidad de ocupaciones en su estructura, cuentan con los empleos con menores niveles de remuneración y protección social.

En Argentina, dentro del sector servicios, las mujeres se concentran con más fuerza en ciertos ámbitos que implican una extensión de las tareas domésticas y de cuidados que realizan en sus hogares: la enseñanza con una presencia del 73,6%, la salud con el 71,2% y el trabajo doméstico remunerado (empleadas de casas particulares) con el 98,7%. Por su parte, los varones se encuentran mayormente concentrados en las actividades primarias con un 88,8%, en la industria con un 81% y en la construcción con el 94%. Esta excesiva representación de las mujeres en determinados sectores de la economía, los cuales están marcados por tener las peores condiciones laborales y salariales es lo que denominaremos como segregación horizontal y es lo que contribuye, sin lugar a dudas, a reproducir la desigualdad de género en el mercado de trabajo (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, 2017).

La OIT (2016) pone el foco sobre la problemática de la segregación ocupacional y lo plantea en término de ciclos: a medida que las mujeres y los hombres se ven paulatinamente confinados en ciertas ocupaciones, se refuerzan los estereotipos en los que se fundan las aspiraciones, capacidades y preferencias de ambos géneros. Los empleos que requieren competencias interpersonales o de cuidados se interpretan como habilidades “femeninas” y son consideradas innatas de las mujeres. Del mismo modo, la racionalidad- contraria a lo emocional- se percibe como un rasgo “masculino” y se asocia a las profesiones y puestos en los que predominan los hombres, como la ingeniería o las tecnologías de la información y la comunicación.

La provincia de Neuquén de ningún modo escapa a la tendencia: en la localidad de Añelo las mujeres se ocupan en el sector servicios en un 47,9%, frente a un 17,5% de los varones; en Centenario las mujeres ocupan el 48,8% frente al 30,2%; en Cutral Có

un 53,3% contra un 36,7% y en Zapala 61,5% de mujeres contra un 51,3% de varones, sólo por mencionar algunos ejemplos.

Brecha de ingresos: queremos ganar lo mismo.

A nivel planetario, se reconoce que la brecha salarial entre varones y mujeres es del 23%, es decir, las mujeres ganan el 77% de lo que ganan los hombres (OIT, 2011). Si observamos los datos presentados en la diversa literatura encontraremos que se trata de un fenómeno de índole global que, pese a algunos esfuerzos realizados en diferentes niveles, aún persiste. La OIT ha afirmado al respecto que, si no se emprenden acciones específicas para combatir este flagelo, la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres no se podrá alcanzar hasta el 2086.

Al contemplar el contexto latinoamericano, se vislumbra que esta brecha tiene dimensiones similares, expresándose con mayor fuerza en el sector informal de la economía. En el trabajo por cuenta propia el ingreso de las mujeres representa algo más de la mitad del masculino con un 57%, mientras que en las asalariadas su remuneración equivale al 88% del salario de los varones. Las mujeres ocupadas en el mercado informal reciben un 44% (menos de la mitad) de la remuneración con las que cuentan aquellas que se ocupan en el mercado formal.

En Argentina la tendencia se manifiesta de igual modo. Según el INDEC, las mujeres se sitúan dentro del grupo de menores ingresos. En el decil 1, inferior de la escala, se concentran 1.103.056 mujeres, mientras que los varones son 525.382. Por el contrario, en el decil 10, donde se agrupa la población de mayores ingresos, la proporción es inversa, allí los varones son 1.029.050 y las mujeres 596.869 (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, 2017).

Para medir estas brechas tanto a nivel nacional como provincial se considera la variable de ingreso, el cual incluye otras retribuciones además del salario. Refiere por tanto: al recurso monetario mensual percibido por las personas encuestadas tanto en concepto de retribución por la o las ocupaciones que desempeñan como los provenientes de otras fuentes como jubilaciones o pensiones; alquileres, rentas o intereses; seguro de desempleo; indemnización por despido; beca de estudio; cuota de alimento; aportes de

personas que no viven en el hogar y otros (subsidios estatales, retiro voluntario, venta de pertenencias personales, etc.)⁶.

Tal y como se mencionó la brecha de ingreso es una tendencia de la cual la provincia de Neuquén no escapa. En el aglomerado Neuquén- Plottier en el cuarto trimestre del 2017 las mujeres obtuvieron un ingreso promedio de \$13.424 contra un \$20.372 de los varones. En el resto de las localidades, los datos fueron los siguientes:

	Añelo	Centenario	Chos Malal	Cutral Có	Rincón de los Sauces	San Martín de los Andes	Zapala
Varones	\$28.052	\$19.184	\$18.152	\$21.033	\$30.983	\$22.187	\$16.455
Mujeres	\$12.723	\$13.875	\$13.808	\$12.324	\$14.673	\$16.022	\$11.614

Población total según promedio del ingreso individual por sexo. Encuesta Provincial de Hogares. Dirección Provincial de Estadística y Censos. Provincia de Neuquén. Tercer trimestre de 2017.

¿Cómo se puede explicar la existencia de estas brechas? Como se ha venido desarrollando a lo largo de estas páginas, un gran factor explicativo que sin dudas atraviesa y marca las trayectorias de las mujeres en el mercado laboral, es la inequitativa distribución del trabajo doméstico no remunerado, que hoy recae con mayor fuerza sobre ellas y, que restringe de modo directo las posibilidades de una inserción en iguales condiciones y con iguales oportunidades que los varones.

Por su parte, las economistas D'Alessandro y Brosio indican que la brecha de ingreso podría tener dos dimensiones. Por un lado, una que es posible explicar mediante el análisis económico de los factores y a través de características observables como puede ser el nivel de educación o la experiencia laboral, la cantidad de horas destinadas al trabajo, etc. Por el otro, una dimensión "inexplicada", dificultosa de ser medida con los instrumentos de la economía, la cual reflejaría la discriminación laboral por razón de género, machismo, sexismo, prejuicios, factores culturales, dinámicas laborales que excluyen a las mujeres, derechos inequitativos, entre otras (D'Alessandro y Brosio, 2015).

Ahora que sí las vemos: algunas preguntas para seguir avanzando

⁶ Encuesta Permanente de Hogares (2011) Conceptos de Condición de Actividad, Subocupación Horaria y Categoría Ocupacional. INDEC.

Se arrancó esta ponencia con la pregunta acerca de cómo se expresan las brechas de género en el mercado de trabajo de la provincia de Neuquén. Y la hipótesis que la transversalizó fue que la división sexual del trabajo constituye un factor explicativo clave a la hora de entender cómo las mujeres se vinculan con el mercado laboral. Ese nexo con el mercado lo establecen desde el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. No se trata del mayor o menor tiempo disponible que tienen mujeres y varones, sino de los roles de género instituidos. En la provincia, de hecho, la situación ocupacional de los varones (ocupados/no ocupados) no produce ninguna modificación en la cantidad de tiempo que destinan al trabajo no remunerado. Lo cual da cuenta de que la diferencia biológica se ha traducido en una diferencia social. Entonces, vale preguntarse, ¿cómo se puede reconocer el trabajo doméstico y de cuidado de las mujeres y/o cómo se puede alivianar cargas? ¿Mediante un salario que les asigne un valor monetario y social a esas tareas o a través de una distribución equitativa en el hogar?

Una segunda hipótesis que se pretende plantear en esta instancia es que las condiciones del empleo femenino, siempre peores, tienden a generalizarse y a afectar a todos los empleos (Castaño Collado, 2002: 190). Así, se corre el riesgo de que los salarios más bajos de las mujeres presionen hacia la baja los salarios de la fuerza laboral masculina. Mediante esta apreciación se quiere manifestar los bemoles del ingreso de las mujeres al mercado laboral. ¿Cómo podría el ingreso y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo no ser un causal más de una sociedad profundamente inequitativa?

En tercer lugar, cabe mencionar una de las limitaciones de los estudios sobre mercado de trabajo y es que predominan las miradas sobre la discriminación, la segregación y la opresión que padecen las mujeres -dicho en otros términos las brechas de género- y se pierde de vista la revalorización de las experiencias de trabajo femeninas en el que el trabajo de las mujeres aparece regido por la lógica de una orientación prioritaria a las necesidades de los y las otras, la atención al trabajo bien hecho, la dependencia del grupo, orientaciones que las mujeres transfieren al trabajo que realizan para el mercado (Borderías y Carrasco, 1994). Siguiendo esta línea, resulta interesante preguntarse: ¿Cuáles son las experiencias, potencialidades y cualificaciones de las mujeres que vale la pena que sean rescatadas del olvido?

Finalmente, se cree oportuno señalar una segunda limitación de la ponencia y es que entre el conjunto de poblaciones que no ha sido contemplada para expresar las

brechas de género, se encuentra las identidades de género vinculadas con las disidencias sexuales. Hasta ahora las estadísticas han sido desagregadas sólo por sexo, lo cual constituye un primer avance, pero continúa perpetuando la invisibilización de los géneros disidentes que tienen la capacidad de trascender el binarismo varón-mujer.

La visibilización de las brechas de género constituye un primer paso en el marco de un proceso más amplio que se planteó erradicarlas, pero sin empeorar las condiciones de trabajo y salariales de mujeres y varones. Es decir, apuntando a la mejor calidad de vida que esta sociedad pueda imaginar, con un Estado presente, que asuma, de una vez por todas, las responsabilidades en todos sus niveles a la hora de diseñar y ejecutar políticas públicas para la equidad.

Bibliografía

- Amorós, Celia (Dra.) (2002) *10 palabras claves sobre mujer*. Navarra. Editorial Verbo Divino.
- Anzorena, Claudia (2008) “Estado y división sexual del trabajo: las relaciones de género en las nuevas condiciones del mercado laboral”. Maracaibo. Utopía y Praxis Latinoamericana. Vol. 13. N°41.
- Balbo, Laura (1994) “La doble presencia” en Borderías Cristina, Carrasco Cristina y Alemany Carmen (comps.) *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona: ICARIA- FUHEM.
- Batthyány, Karina (2008) “Género, cuidados familiares y uso del tiempo” en Informe final de investigación. Montevideo. UNIFEM- INE.
- Beechey, Verónica (1994) “Género y trabajo: replanteamiento de la definición de trabajo” en Borderías Cristina, Carrasco Cristina y Alemany Carmen (comps.) *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona: ICARIA- FUHEM.
- Bidegain Ponte (2016) “Desigualdades de género y brechas estructurales en América Latina” en Revista Nueva Sociedad N°265.
- Borderías, Cristina y Carrasco, Cristina (1994) “Introducción. Las mujeres y el trabajo: aproximaciones históricas, sociológicas y económicas” en Borderías Cristina, Carrasco Cristina y Alemany Carmen (comps.) *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona: ICARIA- FUHEM.
- Carrasco, Cristina, Borderías, Cristina y Torns Teresa (eds.) (2011) *El trabajo de los cuidados. Historia, teorías y política*, Madrid, Los libros de la Catarata.

- Castaño, Collado, Cecilia (2002) “Globalización y género” en *Gaceta sindical. Reflexión y Debate*, Madrid, Confederación Sindical de Comisiones Obreras.
- CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT (2013) Trabajo decente e igualdad de género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe. Santiago. CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD y OIT.
- Cobo Bedia, Rosa (2005) “Globalización y nuevas servidumbres de las mujeres” en Amorós Celia y De Miguel Ana (Eds.) *Teoría Feminista: de la Ilustración a la globalización*, Madrid, Minerva.
- Cobo Bedia, Rosa (2005) El género en las ciencias sociales. Universidad de A. Coruña. Cuadernos de Trabajo Social. Vol 18.
- D'Alessandro, Mercedes y Brosio, Magalí (2015) Las mujeres ganamos menos que los hombres en todo el planeta (y tu mamá también). Buenos Aires. <http://economiafeminista.com/las-mujeres-ganamos-menos-que-los-hombres-en-todo-el-planeta-y-tu-mama-tambien/>
- Faur, Eleonor (2004) “Género, masculinidades y políticas de conciliación familia-trabajo”. Revista Nómadas N° 24.
- GET- Comunidad Mujer- BID (2016) Género, educación y trabajo: la brecha persistente. Primer estudio sobre la desigualdad de género en el ciclo de vida. Una revisión de los últimos 25 años. Santiago de Chile. Comunidad Mujer.
- Gómez Bueno, Carmuca (2001) “Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis”. Universidad de Granada. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología.
- hooks, bell (2017) El feminismo es para todo el mundo. Madrid. Mapas. Traficantes de Sueños.
- Iranzu, Consuelo y Ritcher Jacqueline (2002) “El espacio femenino en el mundo del trabajo formal” en Revista Venezolana de Gerencia.
- Labrunée, María Eugenia y Gallo, Marcos Esteban (2005) Informalidad, precariedad y trabajo en negro: distinción conceptual y aproximación empírica. Buenos Aires. Revista Realidad Económica. Instituto Argentino para el Desarrollo Económico.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (2017) Las mujeres en el mundo del trabajo. Buenos Aires.
- OIT (2016) Las mujeres en el trabajo. Tendencias 2016. Ginebra. Oficina Internacional del Trabajo.

Rodríguez Enríquez, Corina (2015) “Economía feminista y economía del cuidado. Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad” en Revista Nueva Sociedad N°256.

Rodríguez Enríquez, Corina (2014) “El trabajo de cuidado no remunerado en Argentina: un análisis desde el Módulo de Trabajo no Remunerado” en *Documentos de Trabajo “Políticas públicas y derecho al cuidado”*. Buenos Aires. ELA- Equipo Latinoamericano de Justicia y Género.

Fuentes consultadas:

-Encuesta Permanente de Hogares. Cuarto Trimestre de 2017. Dirección Provincial de estadística y Censo de Neuquén.

-Encuesta Provincial de Hogares. Tercer Trimestre de 2017. Dirección Provincial de Estadística y Censo de Neuquén.