

Un breve recorrido histórico

Mujeres y varones han trabajado siempre y su actividad ha resultado fundamental para el desarrollo de las sociedades. Sin embargo, podríamos decir que, a lo largo de la historia, la labor de las mujeres ha sido invisibilizada.

En las diferentes épocas y sociedades ha existido una división del trabajo en función del sexo de las personas que responde principalmente a cuestiones sociales, económicas y culturales, que comienza a profundizarse con la Revolución Industrial y con la consolidación del capitalismo industrial como modelo productivo. Recordemos que ese momento de la historia implicó importantes cambios en la organización económica, política y social de los países occidentales, y que conllevó fuertes transformaciones en la organización de la vida cotidiana de las personas.

Algunas de ellas trajeron aparejada una **separación entre la esfera de lo público y de lo privado** y la conformación de nuevos códigos.

El espacio público pasa a ser habitado por un sujeto (principalmente varón) que sale de la casa para desplazarse hacia el centro de producción fabril, donde el trabajo que realice se asociará a un salario.

El espacio privado/ doméstico deja de considerarse como unidad productiva reconocida para convertirse en el espacio donde se recrean los lazos afectivos.¹

Desde su inicio, estas esferas no fueron valoradas de igual modo. Social, económica y políticamente se reconoce y jerarquiza el espacio público por sobre el privado.

¹ Así, se instala la idea de que el trabajo que se realiza en este espacio no es parte de la actividad económica, en este sentido, se percibe en la esfera de lo doméstico una "inactividad" que es falsa.

¿Qué es la división sexual del trabajo?

La distribución del trabajo entre varones y mujeres se denomina "división sexual del trabajo" y consiste en la **diferenciación que se hace entre las actividades que deben realizar las mujeres y las que deben realizar los varones**. Se adjudican diferentes espacios en función del sexo/género y, como ya dijimos, a las mujeres les corresponde sobre todo desarrollar su actividad en el ámbito doméstico –privado–, no remunerado y "reproductivo", y a los varones en el ámbito público, remunerado y considerado –y denominado– "productivo".

El ámbito reproductivo o doméstico abarca tareas relacionadas con la organización del hogar, actividades de cuidado y aquellas derivadas de este orientadas a satisfacer necesidades de los hogares como cocinar, limpiar, cuidar a las/los niñas/os, a las/los adultas/os mayores y/o a personas con enfermedades.


A pesar de que este trabajo constituye un aporte al bienestar de la familia y de la sociedad en su conjunto, carece de valoración social y económica. Diversos estudios dan cuenta del aporte de ese trabajo al Producto Bruto Interno de los países y en algunos, como el nuestro, se lo ha reconocido a través de diversas políticas, tales como la jubilación de amas de casa.²

El ámbito productivo o público, por su parte, abarca las tareas relacionadas con la vida económica, política y social. Hasta hoy es un espacio mayoritariamente adjudicado a y ocupado por varones, aun cuando las mujeres participen de él.

Allí se desarrollan las actividades productivas de carácter mercantil y, por lo tanto, tienen un valor de cambio, es decir que se percibe una remuneración económica por ellas.

² Para ver esto expresado en números se puede consultar <www.argentina.gob.ar/sites/default/files/los_cuidados_-_un_sector_economico_estrategico_0.pdf>.

MUJERES	VARONES
Espacio privado	Espacio público
Tareas del hogar y trabajo de cuidado de niñas/os y adultas/os mayores	Tareas relacionadas con la vida económica, política y social
Menor o inexistente reconocimiento social y económico	Valorado social y económicamente de manera positiva
Trabajo reproductivo	Trabajo productivo



La división social y sexual del trabajo define ciertas tareas y responsabilidades como propias de cada género, las valoriza de manera diferente y esto se traduce en una distribución desigual de poder, autoridad y autonomía entre feminidades y masculinidades.

Se establece, así, una clara separación entre el espacio privado y el público. Lo productivo, mayormente masculinizado, es lo que genera riqueza y lo socialmente visible: tiene reconocimiento y proporciona autonomía personal. Por el contrario, el trabajo reproductivo, feminizado, se considera que no produce riquezas, es socialmente invisible y no tiene reconocimiento ni proporciona autonomía personal. Es considerado un trabajo secundario.

La división social y sexual del trabajo define ciertas tareas y responsabilidades como propias de cada género, las valoriza de manera diferente y esto se traduce en una distribución desigual de poder, autoridad y autonomía entre feminidades y masculinidades.

Esta distribución de roles entre mujeres, o identidades feminizadas, y varones se mantiene en gran medida en la actualidad. El creciente ingreso de las mujeres al mercado laboral no ha sido suficiente para que se produzca una incorporación correlativa de los varones al trabajo doméstico, de atención y de cuidado de las personas dependientes, y esto provoca un grave problema para la calidad de vida de las mujeres, que soportan cada vez más una mayor carga de trabajo porque al trabajo reproductivo tradicional se agrega ahora el "productivo".

La forma que asume el reparto de las tareas domésticas se reproduce en muchos puestos de trabajo remunerado y define una territorialización, según la cual las mujeres ocupan puestos con menor remuneración, más informales y con menos proyección a futuro.

Uno de los factores clave de la masculinización/feminización de los espacios y las actividades responde a una escisión de mayor alcance: la división entre la casa y la "profesión", que no suele reconocer interrelación alguna entre ambas esferas.

Un análisis sexuado de las relaciones sociales que tenga en cuenta la integralidad del trabajo debería considerar el trabajo productivo y el reproductivo como dos momentos de una misma relación social. En ese sentido, es necesario analizar la división sexual del trabajo y pensarla en términos de relaciones sociales. Para que exista una relación social debe haber al menos dos personas que interactúan y normas sociales que regulen la interacción y que coloquen a las personas en posiciones diferentes. En ese sentido, es en las prácticas sociales y en las acciones concretas donde podremos ver la estructura social: "Lo importante de la noción de relación social es la dinámica que reintroduce, que equivale a situar en el centro del análisis la contradicción, el antagonismo entre grupos sociales, el hecho de que sin dudas esa relación es una contradicción viva, en vías de perpetua modificación y recreación" (Kergoat, 1997).

Desigualdades en el mercado de trabajo

Las personas estamos atravesadas por las relaciones de género. Para las mujeres esto supone "cumplir" con las expectativas tradicionales sobre el lugar y el papel que deben ocupar en la sociedad, aún hoy, cuando esto se encuentra fuertemente cuestionado. En esta línea, sus posibilidades dentro del mundo laboral también se ven condicionadas por los estereotipos de género socialmente establecidos, lo que produce desigualdades en el acceso a los trabajos y en el desempeño laboral.

Si ponemos el foco en el mercado de trabajo,³ encontramos una distribución desigual en relación con el género. Esto significa que el empleo remunerado femenino se concentra en determinadas ocupaciones y puestos con una carga horaria distinta a la de los varones.

Segmentación horizontal

La primera de las formas que caracteriza la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo está dada por la segmentación ocupacional, que es de carácter horizontal.

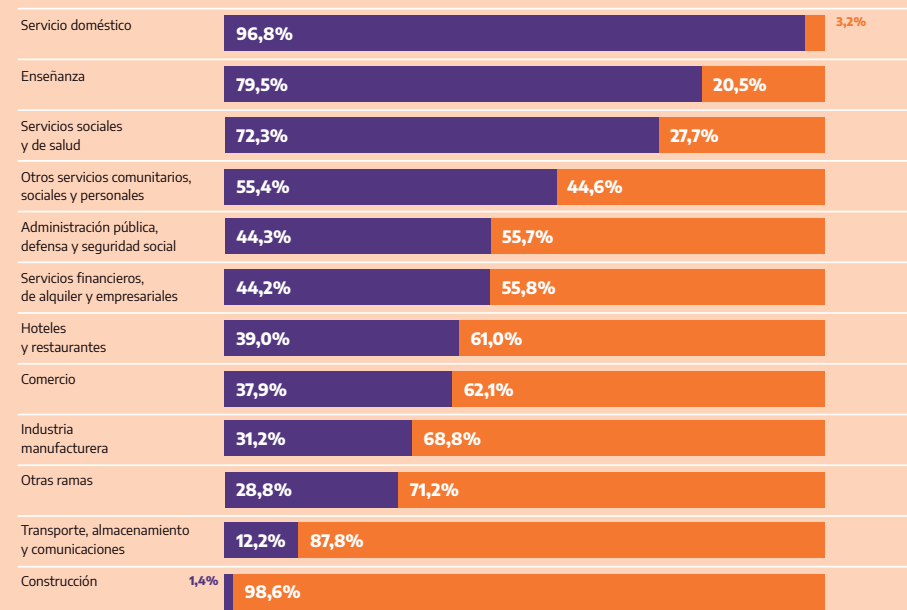
Esta segmentación es la inserción laboral diferenciada que determina que ciertos trabajos "son" para mujeres e identidades feminizadas, y otros, para los varones. Esto relega a la mujer a actividades catalogadas como típicamente femeninas que representan una continuación de las tareas que habitualmente desarrollan en los hogares, barrios y organizaciones, que a su vez se basan en los estereotipos de género.

El resultado de la segmentación horizontal se refleja en una sobrerrepresentación de las mujeres en el sector de servicios, en particular, en áreas como el servicio doméstico remunerado, la educación, y los servicios de salud y personales. Por su parte, en ciertas ramas de la industria, de la construcción y del transporte, los varones están sobrerrepresentados.

³ En principio, debemos recordar que el trabajo es un derecho de todas las personas. Con "mercado de trabajo" nos referimos a la organización social que involucra a trabajadoras y trabajadores formales (por ejemplo, quien trabaja en un comercio), a quienes realizan su actividad laboral en el marco de la economía popular (cocinera/a en un comedor) y a las personas que se encuentran por fuera de un contrato de trabajo formal (trabajadoras domésticas, cuidadoras que no entran en el régimen formal, etc.).

Composición sexual de sectores de actividad - PBA 2° trimestre 2020

Mujer Varón



Fuente: IESCODE-UNPAZ, a partir de datos de EPH (2020).

Segmentación vertical

La segunda forma es la segmentación vertical, que es la que permite analizar qué lugares ocupan las mujeres en relación con los puestos de trabajo jerárquicos, es decir, de jefatura o dirección. Aquí se ve cómo se excluye a las mujeres de esos puestos y se las relega a los menos calificados y a los que tienen menores posibilidades de progreso.

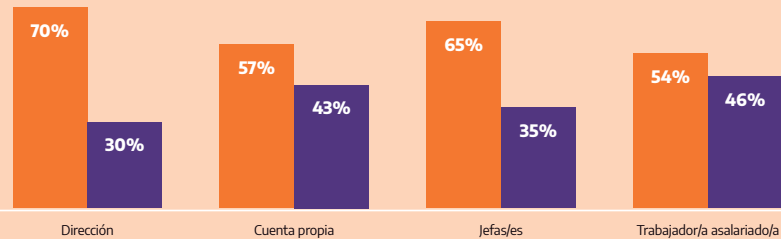
En este sentido, a las mujeres se les impone un umbral que determina escasas perspectivas de ascenso y un desarrollo de la carrera profesional mucho más limitado. Algunas/os autoras/es lo usan las metáforas “piso pegajoso”, para referirse a las mujeres que ocupan cargos de baja movilidad en la parte inferior de la estructura ocupacional, y “techo de cristal”, para reflejar la barrera en el ascenso hacia los puestos más altos.

En cuanto a esta segmentación, pese a que las mujeres poseen un mayor nivel educativo que los varones que trabajan en el mismo sector, tienen menos posibilidades de acceder a los niveles jerárquicamente más altos.

Composición de la jerarquía ocupacional por género

Total seis aglomerados urbanos de la PBA. 1º trimestre de 2020

Mujer Varón



Fuente: Unidad de Género y Economía del Ministerio de Hacienda y Finanzas de PBA (2021) a partir de datos de la EPH-INDEC.

Empleo a tiempo parcial

Una de las consecuencias de la segmentación es que las mujeres suelen desempeñar tareas en empleos de jornada parcial. Esto a veces aparece como una manera de conciliar las actividades del ámbito público con las del privado, y responde a la división de las responsabilidades familiares en el hogar de las que ya hemos hablado, pero otras veces responde a los estereotipos de género, que hacen que solo se les ofrezcan empleos con estas características.

En efecto, en 2019, **más de la mitad de las mujeres estaban ocupadas en empleos de tiempo parcial de menos de treinta y cinco horas semanales**, mientras que la proporción de varones con empleos de esas características alcanzaba el 25% (Goren, 2020). Esta segmentación estuvo en la base del impacto diferencial de la pandemia entre varones y mujeres.⁴

Informalidad laboral

La segregación del mercado de trabajo relega a las mujeres a desempeñar tareas en sectores con mayores déficits en términos de calidad del trabajo. La discriminación, en estos casos, aparece solapadamente y acota sus posibilidades laborales. En particular, el empleo asalariado no registrado es el que presenta un peso considerable en sectores que muestran importantes grados de segmentación por género. El servicio doméstico, que es desempeñado casi exclusivamente por mujeres, es un ejemplo paradigmático de este aspecto de la inequidad de género, pero también se pueden mencionar otros ámbitos, como el comercio, la gastronomía, la industria de la confección y del calzado, que son sectores que demandan sobre todo mano de obra femenina y que predominantemente corresponden a trabajos no registrados.

El empleo informal es más frecuente en mujeres asalariadas que en varones. En 2019, el 39% de las asalariadas mayores de 15 años se encontraban en empleos no registrados, mientras que en el caso de los varones el empleo no registrado para mayores de 15 años suma un 33% (op. cit.).

⁴ Para un desarrollo de cómo la pandemia del COVID-19 impactó de manera diferencial en varones y mujeres, en general, y de la provincia de Buenos Aires, en particular, se puede ver <edunpaz.unpaz.edu.ar/OMP/index.php/edunpaz/catalog/book/56>; <ilostat.ilo.org/es/how-women-are-being-left-behind-in-the-quest-for-decent-work-for-all>; <www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_774797/lang-es/index.htm>.

Desigualdad salarial

Cuando hablamos de trabajo remunerado, las diferencias, desigualdades e inequidades entre varones y mujeres tiene uno de sus nudos centrales y universales en la brecha salarial.

Estas brechas están vinculadas con la segmentación horizontal y vertical del nivel educativo y con la discriminación en términos de género, raza/etnia y lugar de procedencia.

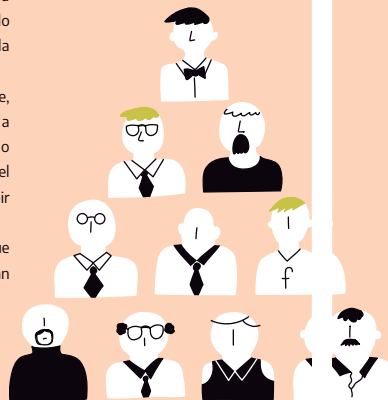
Un dato importante a considerar es que, si bien la brecha salarial entre varones y mujeres disminuye a medida que aumenta el nivel de instrucción, sin embargo, sigue siendo negativa para las mujeres. Por lo tanto, no es el único factor a considerar.

Para entender estas diferencias son fundamentales los aportes del feminismo y la perspectiva interseccional, que integra clase, género y etnia, esfera privada y pública, y aspectos materiales y culturales. En este sentido, los procesos de segmentación de los mercados de trabajo son el resultado de la confluencia de una pluralidad de condicionantes y estrategias que se van complejizando como consecuencia del modelo político, social y económico bajo el cual se configura dicho mercado, y de las normativas y la legislación que habilitan o no construir una relación de corresponsabilidad.

En otras palabras, no es lo mismo ser una mujer blanca, indígena o afrodescendiente, joven, adulta o de mayor edad, residir en zonas urbanas, rurales o isleñas, pertenecer a sectores sociales altos, medios o bajos, vivir en el país de origen o ser migrante, y tener o no hijas/os. Tampoco es lo mismo ser varón que ser mujer y que ser trans, participar en el mercado de trabajo formal o informal, trabajar a tiempo completo o parcial, o no percibir remuneración alguna por el trabajo que se realiza.

Tampoco es lo mismo participar/pertenecer a una organización social o un sindicato que no hacerlo. En síntesis, las personas, y la posición que ocupan en el mundo laboral, están atravesadas por relaciones de género, de clase y de etnia.

En todo el mundo los varones registran salarios promedio más altos que las mujeres.



Asimismo, existen fuertes diferencias vinculadas a la presencia de niñas/os en el hogar que marcan la participación en el mercado de trabajo. La participación de las mujeres disminuye a medida que aumenta la cantidad de hijas/os. Por el contrario, la de los varones aumenta cuantos más hijas/os hay en la familia.

Por otra parte, mientras que la brecha de participación entre mujeres y varones que no conviven con niñas/os menores es del 27%, en el caso de los que conviven con más de una/o menor en el hogar aumenta al 53% (Goren y Trajtemberg, 2019).

Si bien el Artículo 179 de la Ley de Contrato de Trabajo, que aún no está reglamentada, prevé los espacios de cuidado, aunque se cumpliera no cubriría las distintas modalidades de trabajo que hoy existen, y menos todavía las situaciones de informalidad laboral, espacio en el que las mujeres están sobrerrepresentadas.

Las responsabilidades familiares, el cuidado de niñas, niños y adultas/os mayores, entre otros, condicionan y/o inhiben la incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo. La forma en la que participan, los tipos de trabajo en los que son demandadas y a los que acceden, el sector social de pertenencia y el ingreso percibido son variables que, de manera conjunta y sinérgica, se deben considerar a la hora de evaluar la modalidad y el tipo de inserción femenina en el trabajo remunerado.

Las mujeres no perciben el mismo salario que los varones, principalmente, porque no ocupan los mismos empleos que ellos (segmentación ocupacional vertical y horizontal). Mujeres y varones no hacen los mismos trabajos, ni en la casa ni fuera de ella, no trabajan la misma cantidad de horas en sus empleos remunerados y, sobre todo, no son demandadas y demandados en los mismos trabajos.

Sindicatos, ¿una organización de y para hombres?

Los sindicatos son organizaciones fundamentales en la construcción de una democracia con justicia social. Su desafío histórico de garantizar, a través de la negociación colectiva y la participación en procesos de concertación sindical, el trabajo en condiciones seguras, con salarios dignos y con protección social básica, se combina hoy con otro tipo de necesidades que plantean las trabajadoras, los trabajadores y sus familias.

Muchos sindicatos actúan como una verdadera red social que aborda temas de salud, de educación, de capacitación laboral y sindical, de investigación, y de esparcimiento y actividades culturales, lo que los convierte en actores fundamentales de nuestra sociedad.

Las organizaciones sindicales fueron creadas y pensadas desde su surgimiento por y para varones. A pesar de que en nuestro país siempre han existido mujeres trabajadoras, durante muchas décadas han sido espacios conducidos exclusivamente por varones que tendieron a reproducir las relaciones de desigualdad de género presentes en la sociedad y en el mercado laboral. En este sentido, la [ley de cupo sindical femenino sancionada en el año 2002](#) fue una importante herramienta para que más mujeres se incorporaran al mundo sindical.

En varios sindicatos y centrales gremiales se conformaron comisiones, departamentos o secretarías “de la mujer”, o se consolidaron y fortalecieron las existentes. En algunos casos, estos ámbitos pasaron a denominarse “de igualdad de oportunidades y de género”, de “igualdad de género”, entre otras denominaciones similares, a fin de poner de manifiesto la intención de revisar las relaciones de género presentes en la vida laboral, social, económica y sindical.

