

# Desigualdades de género en el mercado laboral mendocino

Tareas de cuidado, mercado de trabajo y mujeres en Mendoza (2020)



Tesistas: Giuliana Marano y Juan Martins de Sousa

Directora de tesis: Mtr. Andrea Puebla



**UNCUYO**  
UNIVERSIDAD  
NACIONAL DE CUYO



FACULTAD DE  
**CIENCIAS POLÍTICAS  
Y SOCIALES**

*“A todas las mujeres que,  
desde su propio itinerario,  
emprenden una lucha personal  
y política contra la desigualdad.”*

*-Janet García-*

## AGRADECIMIENTOS

Al inicio de este proyecto fue Valeria Hassan, estimada profesora, quien colaboró para germinar la semilla de este proyecto y nos ayudó a sentar las bases. A ella y a las entrevistadas Gabriela, Teresa, entrevistada con identidad reservada, Lorena y Beatriz queremos agradecerles por su tiempo y por su participación, nos permitieron darle forma con sus experiencias enriquecedoras. El proceso de elaboración de una tesis puede ser desafiante, pero ustedes hicieron que esta experiencia fuera enriquecedora y significativa.

Esta tesis no habría sido posible sin el apoyo incondicional de Ana Riveros, Daniel Marano, Laura Ceppi y Federico Linardelli, quienes brindaron ánimos y acceso a recursos. Gracias por inspirarnos a esforzarnos más y por ayudarnos a descubrir nuestras habilidades y potencialidades.

Andrea Puebla, gracias por tu paciencia infinita al guiarnos a lo largo de cada etapa del proyecto, por sus sabios consejos y por compartir su vasto conocimiento, que permitió enriquecer cada aspecto de la investigación. Su respaldo constante y su confianza en nuestras capacidades fueron motivación y aliento en momentos en los que enfrentamos desafíos académicos y personales.

A todas las personas que de una u otra forma colaboraron para llevar a cabo esta iniciativa, queremos expresa nuestro más profundo agradecimiento por toda la asistencia académica, técnica y el apoyo emocional que brindaron durante el proceso de creación. Su dedicación y compromiso fueron fundamentales para alcanzar este logro tan importante en nuestra formación académica. Expresamos profunda gratitud.

## ÍNDICE

RESUMEN.....	5
INTRODUCCIÓN.....	6
TEMA .....	6
TÍTULO.....	6
FUNDAMENTACIÓN .....	7
HIPÓTESIS .....	9
OBJETIVO GENERAL .....	9
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	9
METODOLOGÍA.....	10
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	12
MARCO TEÓRICO .....	13
CAPÍTULO 1: Tareas de cuidado.....	17
1.1. Economía del cuidado .....	17
1.2. El respaldo jurídico al cuidado .....	21
2.1. Desigualdades de género .....	25
2.2. Situación social y económica de Mendoza.....	27
CAPÍTULO 3: Violencia laboral hacia las mujeres .....	47
Acoso laboral por género .....	52
CAPÍTULO 4: Políticas públicas de cuidado y legislación laboral.....	55
CAPÍTULO 5: La relación entre las mujeres y el mercado durante la pandemia. ....	67
Marco de producción .....	73
Elección de testimonios .....	74
Producto .....	76
CONCLUSIONES .....	77
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA, DOCUMENTAL Y DIGITAL.....	79

## RESUMEN

En este trabajo analizamos la relación existente entre las mujeres y el mercado laboral, su ingreso y permanencia. Estudiamos cómo se ha modificado en el tiempo, tomando como punto de partida el ingreso paulatino y masivo a ambientes pensados únicamente para hombres hasta hace cincuenta años. Actualmente hay mayor acceso a credenciales educativas y oportunidades de participación y crecimiento en el mercado que antes, pero aún con deudas pendientes.

Mencionamos múltiples variables que las afectan en la vida cotidiana, pero creemos que el mandato social y cultural, es el factor más contundente al momento de responsabilizar, a las mujeres, sobre el cuidado de otras personas y del hogar. Perturbando directamente con la gestión de su tiempo y participación laboral.

Visibilizamos y desnaturalizamos situaciones de violencia y desigualdad en el ámbito local, esto es una deuda pendiente del feminismo, pero también del Estado y del Mercado, para producir un avance social que permita preservar la integridad de todas las personas.

Reconocer el derecho de las mujeres a participar de la vida pública y tener condiciones dignas que les permitan manutención por sí solas en el mundo es el horizonte deseado, vemos en dónde estamos y en qué dirección debemos ir. A través de estas páginas analizamos la participación laboral y las violencias sufridas en Argentina. Registramos testimonios mendocinos de primera mano que ponen una cara visible a una problemática generalizada. Utilizamos principalmente metodología cualitativa, también confrontamos fuentes de estadísticas de organismos oficiales.

La investigación demostró que las condiciones materiales y simbólicas que atraviesan la realidad de las mujeres han cambiado, pero todavía hay desafíos y un camino por andar, que aquí lo consideramos.

**PALABRAS CLAVE:** Mujeres; mercado; género; igualdad; violencia; economía; cuidado; trabajo; participación laboral; doméstico; patriarcado; empleo; profesional; vida pública.

# **INTRODUCCIÓN**

## **TEMA**

Mujeres, mercado laboral y tareas de cuidado

## **TÍTULO**

Tareas de cuidado, mercado de trabajo y mujeres en Mendoza (2020)

*Desigualdades de género en el mercado laboral mendocino*

## FUNDAMENTACIÓN

¿Qué problemas enfrentan las mujeres mendocinas que incorporadas al mercado de trabajo formal deben lidiar con las tareas del cuidado en general, las expectativas personales y sociales de carrera y las desigualdades de acceso y permanencia al mercado laboral?

El ingreso paulatino de cada vez más mujeres en el mercado ha sido un proceso no lineal a nivel mundial que vino a transformar condiciones materiales concretas. Si bien se ha expuesto y debatido la problemática de reducir la brecha histórica de desigualdades de género que ha caído sobre los cuerpos y las condiciones de vida de las mujeres, esto no ha ido de la mano con la ejecución de un plan de acción multisectorial que se requiere para materializarlo. Más allá de que la participación laboral se haya modificado, es decir, el hecho de que se haya incrementado constituye un avance, la responsabilidad de las “tareas de cuidado” y su desarrollo continúan recayendo en manos femeninas.

En este sentido, nuestro trabajo incursiona y pone de manifiesto dos materiales tanto de análisis como otro concreto de creación, que exponen, problematizan y evalúan las contrariedades que atañen a las mujeres mendocinas en relación a sus posibilidades de empoderamiento e independencia económica. Consideramos propuestas de cambio de sus realidades. En función de la problemática, testimoniamos también cómo repercuten las “tareas de cuidado” frente al mundo del trabajo y las desigualdades que estas tareas ocasionan en el acceso y permanencia dentro del mercado laboral.

Dentro de este orden de ideas, nuestra tesis se posiciona en la modalidad de creación que trae testimonios claros y representativos sobre el tema que investigamos. El desarrollo teórico respalda, fundamenta y le da un marco a las experiencias individuales que se exponen, visibilizando que son parte de una problemática generalizada e instalada aún, que afecta a una importante cantidad de personas.

El uso del vídeo como herramienta de investigación busca acercarse a la realidad a través de recursos técnicos, estéticos y expresivos que ofrecen los medios audiovisuales. Su uso como objeto y estrategia de investigación posibilita el análisis y la reconstrucción de la realidad, así como diferentes lecturas de la misma. Nos brinda la posibilidad de amplia y accesible reproducción propia del audiovisual, mayor inmediatez y facilidad que otros formatos, como escritos, audibles o puramente visuales; siendo adaptable a diferentes plataformas (por ejemplo, Youtube, Vimeo y otras), así como a las redes sociales.

La gran mayoría de la población tiene acceso a dispositivos electrónicos a través de los cuales puede acceder a este producto. Nuestra intención primordial es captar la mayor diversidad y número de audiencia, para así poner en discusión y en agenda un aspecto no menor de la problemática que aún sigue instalado en el imaginario social, y resulta claro, esperamos llegar a un público femenino, así las mujeres en alguna medida puedan sentirse identificadas y contribuir a sus fortalecimientos a través de recursos y experiencias aquí presentadas.

Buscamos que el público comprenda las distintas realidades locales en torno a las condiciones de reproducción de la vida en Mendoza y de la realidad económica desde una perspectiva de género.

Observamos que, si bien se ha avanzado en el camino de garantizar derechos a las mujeres, esto ha ido paradójicamente en detrimento de los cambios que se requieren por la falta de una visión integral. Es necesario que tanto hombres como mujeres deban ser cuidadores y sustentadores por igual, construyendo una sociedad igualitaria.

Tradicionalmente, las mujeres han reproducido y perpetuado determinados rasgos de desventaja en relación a la situación laboral de ambos sexos que ocasionan diferencias significativas en sus condiciones de vida. El rasgo básico reside en que el trabajo doméstico ha recaído fundamentalmente sobre las mujeres.

Con respecto al acceso al mercado laboral tampoco lo hacen en iguales condiciones que los hombres, sino que las personas de uno y otro sexo trabajan en diferentes sectores y labores, no ocupan los puestos directivos de una forma equitativa y no perciben los mismos salarios por el mismo trabajo realizado.

## **HIPÓTESIS**

Las desigualdades de género en el ámbito social y en el mercado laboral vulneran a las mujeres, y les traen dificultades para desarrollarse profesionalmente y acceder a oportunidades de crecimiento. El hecho de que las mujeres tengan una mayor carga de tareas de cuidado, representa un problema directo a su actividad laboral, obstaculizan su progreso y las orillan a una pérdida del empleo o no acceso al mismo.

## **OBJETIVO GENERAL**

Aportar un relevamiento de experiencias, para visibilizar las desigualdades que existen entre mujeres y hombres, con ello contribuir al campo de estudios feministas y ayudar a modificar los comportamientos que vulneren las libertades de las mujeres.

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Utilizar técnicas y recursos audiovisuales, como la entrevista y el testimonio, para construir un documental testimonial que coloque en debate los desafíos y dificultades que tienen las mujeres para articular trabajo y tareas de cuidado
- Visibilizar los desafíos y dificultades que tienen las mujeres en el mercado laboral debido a su género
- Describir la configuración de la economía del cuidado y su relación con el mercado laboral.

## METODOLOGÍA

La presente será una investigación exploratoria que partirá de una revisión bibliográfica para bucear el panorama conceptual del estudio.

En primer lugar, para contextualizar el tema de los estudios de género/teoría feminista en relación a distribución sexual del trabajo, tareas de cuidado, se realizará una búsqueda bibliográfica y la contrastación de opiniones de expertos en la materia para definir conceptos básicos.

Comparativamente evaluaremos el estado general del mercado laboral en la Provincia de Mendoza, poniendo foco en todos aquellos sectores en los que se desempeñan las mujeres, aunque estén o no considerados como “trabajos para mujeres”. Para esto utilizaremos como herramienta principal el estudio cuantitativo de la Encuesta de Condiciones de Vida publicada por la Dirección de Estadísticas e Investigaciones Económicas.

**En la primera etapa**, la búsqueda de información consistirá en la revisión de artículos, libros y páginas webs especializadas en temas de género, distribución sexual del trabajo, desde diferentes miradas; paralelamente se realizarán observaciones de campo del mundo laboral y de vivencias personales.

Específicamente describiremos la configuración de la economía del cuidado; definiremos qué se entiende por tareas de cuidado, quiénes las realizan y de qué forma.

Respecto del mercado laboral, utilizaremos datos oficiales del Gobierno de Mendoza que nos permitirán separar las labores por sectores y luego hacer una desagregación de ocupación por género, es decir, nos enfocaremos en las tasas de ocupación/desocupación/subocupación de las mujeres. Evaluaremos también los niveles educativos femeninos y si esto influye en el momento del ingreso al mercado o en el ascenso cuando ya hay una carrera profesional.

Por otra parte, tomaremos los estudios de economía feminista citados en el estado de la cuestión para realizar una segmentación laboral, es decir, definiremos conceptos como “pisos pegajosos, techos de cristal y escaleras rotas”. Además, investigaremos qué es la violencia laboral hacia las mujeres y cuáles son sus tipos y consecuencias.

Realizaremos un apartado de políticas públicas de cuidado y legislación laboral donde analizaremos cuál es el papel del Estado. Analizaremos si hay políticas concretas o sólo medidas aisladas (por ejemplo, la Asignación Universal por hijo). Por otro lado,

describiremos las licencias que ofrecen las empresas según la Ley de Contrato de Trabajo e investigaremos si son suficientes para resolver las necesidades de las familias.

Por otro lado, indagaremos en la visión que tiene el Poder Judicial respecto a los derechos y obligaciones del cuidado en la etapa de la niñez. Para esto revisaremos el Código Civil y Comercial de la Nación, que introdujo la noción de responsabilidad parental en 2015. La describiremos utilizando fuentes oficiales del Gobierno de la Provincia y mencionaremos los cambios respecto del código anterior.

Finalmente, escribiremos las conclusiones después de haber filmado las entrevistas con las especialistas, teniendo en cuenta la visión que nos ofrece la investigación previa, haciendo un cruce entre ambas.

**En la segunda etapa**, se desarrollará un producto audiovisual, en el que se plasmarán los ejes centrales del tema, con el fin de difundir y concientizar sobre la relación que tienen las mujeres con el mundo laboral. El formato elegido para la elaboración es el documental.

Una vez concluida la investigación, se pondrá en marcha la creación definitiva de un documento denominado Biblia. Este contiene toda la información detallada sobre el proyecto que vamos a desarrollar, e incluirá un resumen del producto, objetivo y el propósito del mismo. Y estará compuesto de una portada, ficha técnica, storyline, logline y sinopsis general. Buscaremos transformar todo el contenido teórico, obtenido en la investigación, en un producto audiovisual.

Esto ayudará a constituir el proceso de creación del producto audiovisual, estableciendo el recorrido a seguir y delimitando las etapas de trabajo. Las mismas están divididas en preproducción, producción y postproducción.

La preproducción es la primera etapa en la realización del proyecto audiovisual porque se toman decisiones, se selecciona al personal que conformará el equipo, se trabaja una historia y se organiza todo a partir de la elaboración de desgloses, presupuestos y planes de trabajo.

Analizaremos los posibles testimonios, sitios de grabación y escenarios claves, también escribiremos un pequeño guion. Elaboraremos un plan de rodaje que permita administrar los recursos y el tiempo para el rodaje. Seleccionaremos los roles del equipo; fijaremos las locaciones y coordinaremos con las personas que previamente accedieron a ser entrevistadas.



## MARCO TEÓRICO

La mirada sobre las mujeres en sus múltiples roles de madres, hijas, nueras, vecinas, primas, hermanas, parejas, es que es común y natural que en algún momento de su vida hayan cuidado a otra persona y también hayan sentido la culpa social si se apartan de ese rol naturalizado.

El trabajo doméstico –o tareas de cuidado– se comprende generalmente como todas las cosas que se hacen en una casa para mantenerla limpia y para alimentar a los miembros del hogar; el lavado y planchado de ropa; las tareas de supervisión de menores para velar por su integridad física y el apoyo en las tareas educativas; los traslados a lugares de trabajo, estudio, deporte, recreación, de atención médica; la organización de la agenda familiar, las compras, el acompañamiento a personas mayores o con alguna discapacidad.

Parafraseando el argumento expuesto en Derroteros del cuidado (Guerrero, 2017) la biología y el determinismo sexual, supuestamente inmutable e inmodificable son en el argumento central para la determinación de la división de las tareas en la sociedad. Las mujeres tendrían más predisposiciones biológicas que los varones para cuidar y esta ideología se plasma en relaciones familiares, comunitarias, en políticas públicas y se reproducen en los medios de comunicación masiva, entre otros espacios.

Desde la economía feminista, se sostiene que el cuidado es un trabajo, “porque implica tiempo, desgaste de energía y genera valor” (CEPAL, 2009). A su vez, es el trabajo invisibilizado que sostiene todos los trabajos “productivos”, remunerados: “tras cada fábrica, tras cada escuela, oficina o mina se encuentra oculto el trabajo de millones de mujeres que han consumido su vida, produciendo la fuerza de trabajo que se emplea en esas fábricas, escuelas, oficinas o minas” (Federici, 2018).

En cuanto a qué tareas incluyen las labores de cuidado, entendemos que no se trata sólo de la provisión de elementos físicos sino también simbólicos, necesarios para vivir en sociedad: “la transmisión de normas y patrones de conducta aceptados y esperados” (Esquivel, Faur y Jelin, 2013). El cuidado satisface necesidades objetivas, subjetivas; materiales, afectivas y relacionales o vinculares (Varela, 2008). En cuanto a los destinatarios del cuidado, entendemos que no sólo reciben cuidado las personas dependientes, sino también personas que podrían auto proveerse el cuidado, que son consideradas autónomas, por ejemplo, los varones jóvenes. Incluso abarca el cuidado que se hace de uno mismo (autocuidado). Esto no implica desconocer que hay personas que en función de su edad (niños o adultos mayores), o por razones de salud, sean

dependientes, ya sea temporal o crónicamente, y por ello requieren mayor cantidad y diversidad de cuidados; pero todas las personas precisamos de cuidados, provistos por otros o por nosotros mismos.

En otro sentido, basándonos en datos, con respecto a nuestra situación en Argentina existe un estudio del Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento (CIPPEC) titulado Jóvenes que cuidan: impactos en su inclusión social realizado en Marzo de 2017. Aquí se pone en cuestión la categoría de los “ni-ni”: los jóvenes que ni estudian ni trabajan.

La investigación demuestra que, de los 1.080.682 catalogados en las estadísticas oficiales como ni-ni, el 70% eran personas que realizaban tareas de cuidado de niños, ancianos o personas en situación de discapacidad, de ese 70%, el 95% son mujeres jóvenes que cuidan a sus hijos a tiempo completo.

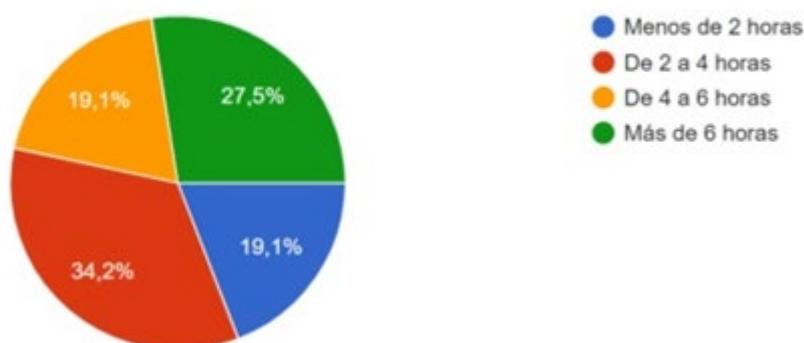
Por otra parte, siguiendo datos del Indec del primer trimestre de 2019, se indica que una de cada cinco mujeres de 14 a 29 años estaba desocupada en Argentina y que la diferencia de los ingresos entre mujeres y varones es del 28,2 %.

En el caso de la provincia de Mendoza existen datos, que los traemos aquí, de la colectiva feminista Marea que pertenece a la agrupación Somos. En su relevamiento, realizado bajo modalidad digital, abarcaron población femenina de más de 18 años del Gran Mendoza y del Valle de Uco. La muestra de 300 personas se tomó entre el 17 y el 25 de abril de 2020 y los resultados fueron publicados cuatro días después a través de redes sociales. Los resultados arrojaron que el 47.5% de las mendocinas no tiene ingresos monetarios propios. De las que sí tienen, seis de cada diez poseen empleos informales o no registrados.

Respecto del trabajo remunerado, el informe resalta que “el 36,4 % lo hace menos de 4 horas, el 30,4 % lo hace de 4 a 6 horas y el 33,2 % de las mujeres dedica más de 6 horas a su trabajo por día”. A pesar de dedicarle horas al trabajo productivo, el 27,5 % de mujeres encuestadas aseguró destinar más de 6 horas diarias a las tareas del hogar.

## ¿Cuánto tiempo le dedicas por día a las tareas del hogar o de cuidado?

298 respuestas



*Fuente: encuesta "Distribución del tiempo de las mujeres mendocinas en cuarentena" de Somos y Marea*

Otro informe financiado por la Universidad Nacional de Cuyo denominado "*El trabajo invisible de cuidados: división de tareas y asunción de responsabilidades*" (UNCUYO, 2021) ratificó que la carga de las tareas domésticas y de cuidado está principalmente en manos de las mujeres, que en Mendoza dedican más del doble de tiempo que los varones a estas actividades no remuneradas.

La consecuencia de esto no es solo la desigualdad en la distribución de las tareas reproductivas y de cuidados, sino que significa, incluso, una diferencia en el tiempo que varones y mujeres pueden dedicar al ocio. Así, son los varones también quienes efectivamente dedican más tiempo a las "actividades sociales y recreativas". El 45 % de mujeres le dedica sólo una hora diaria o menos al placer o bienestar propio.

Según la encuesta, las mujeres que más distribuyen tareas son las que tienen entre 18 y 25 años. Sin embargo, "una primera interpretación nos lleva a inferir que, en las casas, las tareas se distribuyen mayoritariamente entre mujeres", según sostiene el citado informe en la página 11.

El acceso al mercado de trabajo no hace las cosas más equitativas, sino que se transforma en una sobrecarga para las mujeres que tienen un trabajo remunerado y además son las principales responsables de las tareas del hogar, es decir, una doble jornada laboral.

Según el Indec, el 76 % de las horas dedicadas a tareas del hogar son realizadas por mujeres.

En correlación con esto un informe denominado “Las brechas de género en la Argentina: estado de situación y desafíos (Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género,2020) postula que cerca del 90% de las mujeres realizan el 76% de las tareas domésticas. Esto significa que además de trabajar fuera de sus casas ocupan alrededor de 6,4 horas más por día para hacer las compras, la comida, lavar la ropa, cuidar a los hijos e hijas, en definitiva, atender las necesidades de todo el grupo familiar. En comparación los varones sólo destinan 3,4 horas por día para realizar esas tareas.

Las estadísticas proporcionadas en estos informes demuestran lo que decíamos en primera instancia. Las mujeres deben afrontar dificultades en el ingreso y permanencia al mercado laboral debido a su género. Es decir, pueden trabajar, pero al ingresar y permanecer en el mercado deben ver cómo resolver tareas de cuidado y de reproducción de la vida junto con las obligaciones laborales, lo que hace que estén sobrecargadas y tengan menos tiempo de ocio que los varones, esto las pone en una **situación de desigualdad**. Para entender el origen de esta diferencia es necesario que revisemos el concepto de Economía del cuidado y cómo está ligado a la división sexual del trabajo.

# CAPÍTULO 1: Tareas de cuidado

## 1.1. Economía del cuidado

### Definiciones y concepto

En un sentido amplio, la idea se refiere a todas las actividades y prácticas necesarias para la supervivencia cotidiana de las personas en la sociedad en que viven.

Incluye:

- *El autocuidado*, el cuidado directo de otras personas (la actividad interpersonal de cuidado)
- *La provisión de las precondiciones* en que se realiza el cuidado (la limpieza de la casa, la compra y preparación de alimentos)
- *La gestión del cuidado* (coordinación de horarios, traslados a centros educativos y a otras instituciones, supervisión del trabajo de cuidadoras remuneradas, entre otros).

Entonces, las tareas de cuidado implican actividades que se pueden englobar en la economía del cuidado, aquellas para que las personas puedan alimentarse, educarse, estar sanas y vivir en un hábitat propicio para el desarrollo de sus vidas. Abarca, por lo tanto, el cuidado material, que implica un trabajo, el cuidado económico, que implica un costo, y el cuidado psicológico, que implica un vínculo afectivo (CEPAL, 2012).

El concepto intenta describir a un espacio bastante indefinido de bienes, servicios, actividades, relaciones y valores relativos a las necesidades más básicas y relevantes para la existencia y reproducción de las personas, en las sociedades en las que viven. Relaciona la organización social del cuidado de sus miembros con el funcionamiento del sistema económico.

Una primera aproximación iguala la noción de cuidado a la de trabajo no remunerado realizado en el ámbito del hogar. Esta es la concepción de economía del cuidado que mayor difusión ha tenido en los trabajos de la economía feminista. Y está asociada a la

noción de reproducción social, entendida fundamentalmente como reproducción de la fuerza de trabajo. Desde este punto de vista, la economía del cuidado refiere al espacio donde la fuerza de trabajo es reproducida y mantenida, incluyendo todas aquellas actividades que involucran la atención de los miembros del hogar, la crianza de los niños, las tareas de cocina y limpieza, el mantenimiento general del hogar y el cuidado de los enfermos o discapacitados.

El trabajo de cuidado no remunerado así definido presenta múltiples dimensiones. Una definición clara la encontramos en Corina Rodríguez Enríquez: “En primer lugar, se trata de actividades que dependen de manera muy importante de las relaciones interpersonales que se establecen entre el proveedor del bien o servicio de cuidado y el recipiente del mismo. En segundo lugar, existe una creencia generalizada que sostiene que las mujeres están naturalmente mejor dotadas para llevar adelante el cuidado de los niños y niñas y, por extensión, esto les otorga una ventaja comparativa para proveer de cuidado a otras personas, incluyendo a los mayores y enfermos y, de paso, al resto de los adultos de los hogares. Queda claro a esta altura que no hay evidencias que sustenten este tipo de afirmaciones, y que la especialización de las mujeres en las tareas de cuidado es una construcción social, basada en las prácticas patriarcales hegemónicas”. (Rodríguez Enríquez, Corina, 2007)

Este proceso social y cultural de especialización de las mujeres en las tareas de cuidado va de la mano de la separación de las esferas de la producción y reproducción, y de la consecuente exclusión y segregación de las mujeres en el mercado laboral.

### **Mujeres, tareas de cuidado y economía**

Detrás de las tareas de cuidado existen relaciones sociales que están atravesadas por construcciones de género en torno a las responsabilidades, roles y funciones que se asignan a varones y mujeres. Históricamente, y con anclaje en la división sexual del trabajo, las tareas vinculadas con lo doméstico-reproductivo fueron establecidas como labores femeninas. En la actualidad, más allá de que la participación laboral remunerada de las mujeres se haya modificado o esté en vías de modificarse, la responsabilidad de las tareas de cuidado y su desarrollo continúa recayendo en manos femeninas.

El sistema económico moderno impulsa una particular forma de organización de las personas, sus tareas, responsabilidades y funciones. Es a partir de la revolución industrial que se impuso un ordenamiento a la vida familiar y laboral, que necesitó de una profunda división de tareas entre varones y mujeres según principios antagónicos: la esfera pública

(masculina), centrada en la vida pública, productiva y económica; y la esfera privada y doméstica (femenina), focalizada en el hogar y relacionada directamente con las necesidades de las personas que lo habitan, basada en lazos afectivos y desprovista de cualquier idea de participación social, política o productiva.

Esta división, si bien nunca se ha presentado de manera explícita en nuestra sociedad, es una construcción social invisibilizada que asigna roles a las personas a partir de su sexo biológico y convierte la diferencia sexual en desigualdad social.

“La división sexual del trabajo también se proyecta en las normas que regulan los trabajos asalariados. El mercado laboral está pensado, estructurado y ordenado para personas sin responsabilidades familiares, es decir, trabajadores varones plenamente disponibles para el mercado y que cuenten con el aporte de, por lo menos, una persona encargada de las necesidades de cuidado de la familia” (Corina Rodríguez Enríquez). Aunque esta concepción nunca ha coincidido plenamente con la vida real de las personas, los puestos de trabajo y la vida familiar se han organizado como si todos los varones trabajaran en el mercado laboral y todas las mujeres se quedaran en la casa. El sistema, con su gran alcance, impone la construcción de las identidades de las personas según el género.

De este modo, se llega a creer que las mujeres cumplen su proyecto de vida a través del rol de cuidadoras (madre y esposa) y que los varones hacen lo propio con su trayectoria en la esfera productiva. Para Corina Rodríguez Enríquez “...el papel de las mujeres es fundamental para el sistema de producción capitalista porque, además de reproducir biológicamente la mano de obra, convierten el salario del trabajador en fuerza de trabajo. Esto se efectúa comprando y transformando las cosas que se necesitan para que el trabajador pueda seguir trabajando: el capital entregado es transformado en cosas necesarias para los trabajadores, para sobrevivir como para la reproducción de nueva mano de obra.”

Esta idea repercute directamente en una subvaloración de las mujeres en el ámbito del mercado laboral, ya que es vista como una trabajadora inestable cuyo período laboral se concentra, en el mejor de los casos, en tiempo previo al matrimonio y posterior a la crianza de los hijos.

Según la autora, “El mercado laboral organiza ocupaciones con vistas a esta división sexual de trabajo y los roles de género que allí se distribuyen. En este sentido, los puestos del trabajo doméstico remunerado, la docencia, la enfermería, entre otras ocupaciones, se

encuentran muy feminizados y tienden a ser remunerados con salarios muy devaluados, en condiciones laborales precarizadas.”

### **La organización social del cuidado y su reproducción.**

Este orden, en su conformación actual, es injusto y desigual entre varones y mujeres. Esto deviene de la concurrencia simultánea de una serie diversa de factores. Explicitando estos factores, la CEPAL declara: “En primer lugar, la mencionada división sexual del trabajo. En segundo lugar, y relacionado con lo anterior, la naturalización de la capacidad de las mujeres para cuidar. Esto es, la construcción de una idea social (que las mujeres tienen mayor capacidad que los hombres para cuidar) a partir de una diferencia biológica (la posibilidad que las mujeres tienen y los hombres no, de parir y amamantar). Así, se considera que esta capacidad biológica exclusiva de las mujeres las dota de capacidades superiores para otros aspectos del cuidado (como higienizar a los niños y las niñas, preparar la comida, limpiar la casa, organizar las diversas actividades de cuidado necesarias en un hogar).” CEPAL 2012

Lejos de ser una capacidad natural, se trata de una construcción social sustentada por las relaciones patriarcales de género, que se sostiene en valoraciones culturales reproducidas por diversos mecanismos como la educación, los contenidos de las publicidades y otras piezas de comunicación, la tradición, las prácticas domésticas cotidianas, las religiones y las instituciones.

Ejemplos de esto son los testimonios de Teresa Araujo y de otra de nuestras entrevistadas de identidad encubierta, presentes en nuestra pieza audiovisual que complementa la modalidad de nuestra Tesis con objeto de creación.

Teresa nos cuenta, en su práctica doméstica cotidiana, que es la única responsabilizada de las tareas de cuidado en su hogar. Dice que se tiene que arreglar con el cuidado de los niños y de la casa, no porque lo elija, sino que es una consecuencia de que su marido trabaje. Además, cuenta que debió priorizar las tareas domésticas a su trabajo, porque así se lo exigió su cónyuge. Esto refleja la educación, la tradición y la influencia cultural de la que venimos hablando y que impacta en la división sexual del trabajo.

Por otra parte, el testimonio encubierto expone al jefe de la institución a la que pertenece, a través del caso de violencia que relata. Tuvo que dejar de amamantar a su hijo porque el hombre, molesto por su licencia por maternidad, la envió a trabajar fuera de la provincia.

Desde su punto de vista, la licencia sería un beneficio y no un derecho, exponiendo una ideología patriarcal.

En otro sentido, el Poder Judicial Argentino es uno de los generadores de tradiciones y prácticas con mayor peso social. Es por ello que en el siguiente apartado describimos cómo entiende las tareas de cuidado de niñas y niños pequeños/as en el marco de la responsabilidad parental.

## **1.2. El respaldo jurídico al cuidado**

Históricamente, el Poder Judicial, ha reforzado el paradigma de cuidado maternalista (la mujer es la principal cuidadora de los hijos) otorgando en gran cantidad de fallos la custodia a las mujeres. A los varones se les otorgaba generalmente visitas y cuota alimentaria. Esto cambia con la modificación del Código Civil y Comercial de la Nación en 2015 que introduce la noción de responsabilidad parental.

La siguiente información sobre este aspecto la reproducimos según oficialmente expresa el Gobierno de la Nación.

### **Responsabilidad parental**

El Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la República Argentina establece que la responsabilidad parental son los derechos y obligaciones que se tiene sobre las hijas e hijos cuando son menores de edad. En nuestro marco jurídico esto anteriormente se llamaba Patria Potestad.

La responsabilidad parental existe siempre que sean madre o padre en forma biológica o a través de adopción. Y entre las obligaciones para con las hijas y los hijos están:

- Cuidado y convivencia.
- Alimentos y educación.
- Orientación y guía para que puedan disfrutar de todos sus derechos.
- Escucha y participación en su educación.
- Respeto y colaboración para que tengan relación con sus abuelas y abuelos, parientes o personas a las que quieran.

Una madre o un padre puede perder la responsabilidad parental sobre su hija o hijo si una jueza o un juez decide quitársela, por alguna de las siguientes causas:

- El padre o la madre cometió un delito contra su hija o hijo, o contra sus bienes;
- Fue condenado o condenada: por homicidio agravado por el vínculo, o por lesiones contra la madre o el padre; por homicidio contra una mujer a causa de violencia de género; por el delito de lesiones o contra la integridad sexual de la hija o hijo de que se trate;
- Abandonar a su hija o hijo dejándola o dejándolo en un estado de total desprotección; poniendo en peligro la seguridad o salud (física, psíquica o moral) de su hija o hijo, y si su hija o hijo se encuentra en estado de adopción.

Aunque haya perdido el ejercicio de la responsabilidad parental, la madre o padre tiene la obligación de cubrir las necesidades de sus hijas e hijos.

### **Divorcio y manutención económica**

En el caso de divorcio, la legislación marca que madres y padres que se separan o divorcian **siempre van a tener obligaciones** con sus hijas e hijos, aunque no convivan. Es importante que las hijas y los hijos puedan disfrutar tanto de la madre como del padre, o de ambas madres o ambos padres, en el caso de las familias homoparentales. Para eso se debe ejercer un cuidado compartido.

Este es el cuidado que las madres y los padres ejercen sobre sus hijas e hijos cuando no viven en la misma casa. Este cuidado compartido sobre las hijas y los hijos puede ser:

- alternado: la hija o el hijo pasa períodos de tiempo con su madre o padre, o con cada madre o cada padre, en forma alternada;
- indistinto: la hija o el hijo convive con el padre o la madre, pero ambas partes comparten las decisiones y se distribuyen las labores. Esta es la opción más elegida.

Cuando madres y padres comparten el cuidado de su hija e hijo, pueden darse dos casos respecto a la manutención económica.

Si cuentan con iguales recursos económicos, cada parte debe hacerse cargo de mantener económicamente a su hija o hijo cuando está bajo su cuidado. En cambio, si sus recursos no son iguales, quien tiene mayores ingresos debe pasarle una cuota alimentaria a la otra parte para que las hijas y los hijos tengan el mismo nivel de vida en ambos hogares.

Los gastos comunes (educación, cobertura de salud, etc.) deben ser pagados por ambas personas. Y las tareas cotidianas que se realizan para cuidar a la hija y al hijo (darle de comer, llevarla o llevarlo a la escuela, etc.) tienen valor económico y se consideran un aporte.

### **Derechos y deberes de madres y padres**

Las madres y padres que no conviven con sus hijas e hijos, tienen el derecho y el deber de mantener una comunicación fluida, compartir momentos, pasear, promover que se relacione con sus parientes, disfrutar de que se quede a dormir en su casa (según la edad y necesidades). En el código anterior esta modalidad se denominaba “visitas”.

A su vez, podemos citar otros deberes:

-colaborar: la madre o el padre no conviviente tiene el derecho y el deber de colaborar con quien convive con la hija o el hijo.

-informar: cada madre o padre debe informar a la otra parte las cuestiones vinculadas a la hija o al hijo, como asuntos de educación, salud, amistades, bienes, etc.

Para poder acordar cómo va a ser este cuidado compartido se puede hacer un plan de parentalidad. Este es un acuerdo entre la madre y el padre, o entre las madres o los padres, para organizar y compartir los tiempos con sus hijas e hijos. Antes se llamaba acuerdo de tenencia.

El plan debe reflejar un equilibrio acorde a las necesidades de las hijas y los hijos; tener en cuenta la opinión de las hijas y los hijos; ser aprobado por una jueza o un juez.

Si las partes no se ponen de acuerdo, el plan podrá pactarse mediante una mediación o, si no, será determinado por una jueza o un juez.

¿Cuándo se termina la responsabilidad parental?

La responsabilidad parental se termina cuando la hija o hijo: se hace mayor de edad, se emancipa, es adoptada o adoptado por otra persona.

Esta información que traemos de fuentes oficiales explicita con contundencia que los derechos y las obligaciones de los padres y madres respecto al cuidado de sus hijos debe ser compartido en igualdad de condiciones, sobre una base igualitaria de distribución del tiempo y recursos económicos. Lo que problematizamos con los testimonios que muestra nuestro documental, es que esto no sucede así en la vida cotidiana de muchas mujeres. Nos lo narra la abogada de familia Beatriz de la Vega, y también podemos verlo en el testimonio de Teresa Araujo, que es uno de los casos en los que los varones no cumplen sus obligaciones como padres.

Las leyes no siempre van de la mano con lo que sucede en la sociedad. Como en el caso de Teresa, hay varios ejemplos en donde los varones no se hacen cargo de sus hijas e hijos. Esto implica que las mujeres deben asumir las tareas domésticas y del sustento económico simultáneamente, lo que genera desigualdades en su ingreso y permanencia en el mercado laboral.

## CAPÍTULO 2: La mujer en el mercado laboral

### 2.1. Desigualdades de género

Se aborda la situación de la mujer en el mercado laboral desde una perspectiva de género que resalta dos tipos de segmentación laboral: la segmentación horizontal y la segmentación vertical.

· *Segmentación vertical: es caracterizada por Romina Soledad GUADAGNOLI (2013) como el “techo de cristal” y explicada como la exclusión de las mujeres de puestos de funciones jerárquicas y la relegación de estas a puestos de menor calificación y de escasas posibilidades de progreso.*

En el informe “Las desigualdades de género como obstáculo del Trabajo Decente”, la autora menciona un dato que se expone a partir de un estudio sobre brecha salarial de la Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo, realizado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. El dato muestra que sólo el 18,5% de las mujeres trabajan en la industria, un área mucho mejor remunerada que el sector de servicios, en donde la cifra es de un 42,9% de trabajadoras.

· *Segmentación horizontal: Gala DÍAZ LANGOU, Gimena DE LEÓN, José FLORITO, Florencia CARO SACHETTI, Alejandro BIONDI RODRÍGUEZ y Matilde KARCZMARCZYK (2019) la mencionan como “paredes de cristal” y la caracteriza como muros invisibles, que segmentan el desarrollo educativo y ocupacional de las mujeres y las concentran en sectores menos dinámicos y peor remunerados de la economía.*

Los autores relacionan dicha segmentación con el poder de los estereotipos y roles de género, basados en construcciones sociales y culturales, para afectar la conducta y las expectativas desde la niñez y adolescencia. Incluso entienden que los patrones de segmentación se reproducen en la educación superior y exponen datos de universidades argentinas que revelan que seis de cada diez estudiantes son mujeres; y que, sin embargo, ellas representan la minoría en el porcentaje de carreras como ingeniería, ciencias aplicadas y programación.

Díaz Langou, et al., vinculan lo anteriormente expuesto a la baja participación de mujeres en otros segmentos laborales como la construcción, el transporte y la industria. En la última Encuesta Permanente de Hogares (EPH) de 2018, muestran que se desempeña en el sector mencionado, un 15% de trabajadores varones, mientras que las mujeres son solo 3% del total de trabajadores (Díaz Langou, et al., 2019, Pág. 108).

Incluso estos autores aclaran que la rama industrial enfrenta barreras legales para la inclusión femenina como el artículo 176 de la Ley de Contrato de Trabajo (ley 20.744, 1976) que impide el desempeño de mujeres en «tareas penosas, peligrosas e insalubres»; lo que puede desencadenar, para los autores, que los empleadores opten por contratar varones para evitar problemas legales asociados a la contratación de mujeres o promover su incorporación de manera no registrada.

Por su parte, Guadagnoli (2013) explica que no siempre el hombre es biológicamente más fuerte que la mujer con lo cual no habría razón para que se prive a la mujer de un trabajo que requiera mayor fuerza física; y que incluso en la industria, lugar donde la inserción de la mujer es muy escasa, gran parte de las tareas pesadas han pasado a ser automatizadas, por lo cual la fuerza física ya no es excluyente.

En el trabajo se aborda el tema dentro del análisis del entorno; con miras de integrar la cuestión de género en la industria desde una estrategia de Responsabilidad Social Empresaria.

Gallo, Marzonetto y Martelotte también definen otros conceptos que sumamos a continuación:

**Piso Pegajoso:** Las mujeres que están en el extremo socio-económico y educativo más bajo. Enfrentan mayores obstáculos para el empoderamiento y autonomía económica. Su participación laboral es escasa y cuando están insertas en el mercado laboral se encuentran atrapadas en ocupaciones precarias.

Martelotte agrega que tiene que ver con cómo se distribuyen las tareas de cuidado de niños, ancianos o personas enfermas o que tengan alguna discapacidad. Asegura que estas tareas recaen fundamentalmente sobre las mujeres y dificultan su inserción laboral al mercado. Cuando las mujeres logran ingresar, lo hacen en peores condiciones que los varones.

**Escaleras Rotas:** Refiere a las mujeres con educación secundaria y de ingresos intermedios. Pueden estar insertas en el mercado laboral, pero carecen de redes de protección que les permitan dar saltos de empoderamiento o les ayuden a prevenir el deslizamiento al piso pegajoso. Su participación laboral es más volátil.

**Techos de Cemento:** Obstáculos de carácter subjetivo que las mujeres interiorizan a lo largo de su vida: pensar que les faltan capacitaciones o dificultades para hablar en público. Martelotte en una entrevista para canal encuentro en 2018 asegura que el 60 por ciento de

las egresadas en nuestro país son mujeres y las mujeres tienen más títulos de licenciatura, maestría y doctorado que los varones.

## 2.2. Situación social y económica de Mendoza

Para relacionar cómo las categorías anteriores, se reflejan en el mercado laboral mendocino, analizamos información proveniente de la **Encuesta de Condiciones de Vida 2019 (en adelante ECV), única fuente de información en Mendoza con representatividad a nivel provincial y por ámbito urbano-rural**. Esta encuesta brinda datos sociodemográficos y económicos y es realizada anualmente por la Dirección de Estadísticas e Investigaciones Económicas de la Provincia de Mendoza (DEIE).

Abarca los 18 departamentos de la provincia de Mendoza, teniendo en cuenta la división de los mismos en zonas urbanas y rurales. Esta división parte del supuesto de que las condiciones de vida, específicamente las posibilidades de acceso a recursos y servicios para el logro de la satisfacción de las necesidades, son diferentes según la zona de residencia de los hogares.

Cabe señalar que de los 18 departamentos de la provincia, Capital y Godoy Cruz no presentan zonas rurales, mientras que los demás departamentos tienen tanto zonas urbanas como zonas rurales.

### PRINCIPALES INDICADORES DE MERCADO LABORAL

#### Principales tasas del mercado laboral por zona de residencia Mendoza. Año 2019

Indicador	Total	Rural	Urbana
	%		
Tasa de Actividad	45,0	43,3	45,6
Tasa de Ocupación	41,9	40,2	42,4
Tasa de Desocupación	7,0	7,2	7,0
Tasa de Subocupación	17,9	17,1	18,1
Tasa de Ocupación Plena	46,2	49,6	45,2
Tasa de Sobreocupación	26,5	24,5	27,2

Fuente: DEIE en base a la Encuesta de Condiciones de Vida. Mendoza. Año 2019.

**Tasa de Actividad:** Se calcula como porcentaje entre la población económicamente activa y la población total.

**Tasa de Ocupación:** se calcula como porcentaje entre la población ocupada y la población total.

**Tasa de Desocupación:** se calcula como porcentaje entre la población desocupada y la población económicamente activa.

**Tasa de Subocupación:** Se calcula como porcentaje entre la población sub ocupada y la población económicamente activa.

**Tasa de Ocupación Plena:** Se calcula como porcentaje entre la población con ocupación plena y la población económicamente activa.

**Tasa de Sobreocupación:** Se calcula como porcentaje entre la población sobreocupada y la población económicamente activa.

**Población Económicamente Activa o Fuerza de Trabajo:** está compuesta por todas las personas que aportan su trabajo (lo consigan o no) para producir bienes y servicios económicos, definidos según y cómo lo hacen los sistemas de cuentas nacionales durante un período de referencia determinado.

#### **Tasas de Actividad por zona de residencia según sexo, posición en el hogar y edad Mendoza. Año 2019**

Población	Total	Rural	Urbana
	%		
<b>Total</b>	<b>45,0</b>	<b>43,3</b>	<b>45,6</b>
Mujeres	37,1	30,3	39,4
Varones	53,3	56,6	52,2
Jefes de Hogar	68,2	71,5	67,1
Mujeres hasta 29 años	21,2	18,4	22,2
Mujeres de 30 a 64 años	62,2	51,1	65,7
Varones hasta 29 años	29,9	33,5	28,7
Varones de 30 a 64 años	90,1	92,7	89,2

Fuente: DEIE en base a la Encuesta de Condiciones de Vida. Mendoza. Año 2019.

La Tasa de Actividad en la zona urbana es superior a la zona rural en 2,3 puntos porcentuales. Dicha tasa, es más alta en los varones que en las mujeres. La comparación por zona permite indicar que la Tasa de Actividad es superior en la zona urbana respecto

de la rural para las mujeres, en cambio sucede de manera inversa en los varones y los jefes de hogares. Por otro lado, este indicador presenta valores más altos en los grupos de mayor edad si se analiza por franjas etarias para ambos sexos.

### **Tasas de Ocupación por zona de residencia según sexo, posición en el hogar y edad Mendoza. Año 2019**

Población	Total	Rural	Urbana
	%		
<b>Total</b>	<b>41,9</b>	<b>40,2</b>	<b>42,4</b>
Mujeres	34,0	26,7	36,4
Varones	50,1	54,0	48,8
Jefes de Hogar	65,5	68,4	64,5
Mujeres hasta 29 años	17,7	15,0	18,7
Mujeres de 30 a 64 años	58,7	46,5	62,4
Varones hasta 29 años	27,0	31,0	25,7
Varones de 30 a 64 años	86,0	89,3	84,8

Fuente: DEIE en base a la Encuesta de Condiciones de Vida. Mendoza. Año 2019.

**Ocupados:** todas las personas que tengan cierta edad específica (10 años o más) y que durante un período de referencia (una semana) hayan trabajado al menos una hora. También se incluye a aquellas personas que, a pesar de no haber trabajado en dicho período por algún motivo, hayan tenido un vínculo laboral.

La Tasa de Ocupación en la zona urbana es más alta que en la zona rural dando una diferencia de 2.2 puntos porcentuales. Se observan que este indicador es mayor en los varones que en el caso de las mujeres. En la categoría Jefes de Hogar, las tasas son superiores respecto a los valores generales. En el caso de los grupos etarios, los de mayor edad tienen porcentajes más altos en relación a los más jóvenes.

### **Tasas de Desocupación por zona de residencia según sexo, posición en el hogar y edad Mendoza. Año 2019**

Población	Total	Rural	Urbana
	%		
<b>Total</b>	<b>7,0</b>	<b>7,2</b>	<b>7,0</b>
Mujeres	8,4	11,7	7,6 *
Varones	6,0	4,7 *	6,5 *
Jefes de Hogar	4,0 *	4,3 *	3,9 *
Mujeres hasta 29 años	16,3 *	18,8 *	15,6 *
Mujeres de 30 a 64 años	5,7 *	9,0 *	5,0 *
Varones hasta 29 años	9,7 *	7,5 *	10,7 *
Varones de 30 a 64 años	4,6 *	3,7 *	4,9 *

\*Los coeficientes de variación se encuentran entre 10% y 20%.

\*\*Los coeficientes de variación son superiores al 20%.

Fuente: DEIE en base a la Encuesta de Condiciones de Vida. Mendoza. Año 2019.

**Desocupados:** Son todas aquellas personas que sin tener trabajo se encuentren disponibles para trabajar y han buscado activamente una ocupación en un período de referencia determinado.

La Tasa de Desocupación de la zona rural supera levemente a la urbana en 0,2 puntos porcentuales.

Tanto a nivel general como por zonas, las tasas de desocupación de las mujeres superan a la de los varones. En el caso de Jefes de Hogar, los valores son inferiores respecto al nivel general.

En los grupos etarios, se presentan mayores tasas en los más jóvenes respecto de los que tienen más edad.

## OCUPACIÓN

**Población ocupada según zona, por región y departamento de residencia Mendoza. Año 2019**

Región / Departamento	Total		Rural		Urbana	
	Personas	%	Personas	%	Personas	%
<b>Total</b>	<b>796.513</b>	<b>100,0</b>	<b>192.106</b>	<b>24,1</b>	<b>604.407</b>	<b>75,9</b>
<b>Región</b>						
Gran Mendoza	515.408	100,0	64.167	12,4	451.241	87,6
Este	91.118	100,0	40.325	44,3	50.793	55,7
Noreste	28.852	100,0	20.700	71,7	8.151	28,3
Valle de Uco	51.580	100,0	27.729	53,8	23.851	46,2
Sur	109.556	100,0	39.185	35,8	70.371	64,2
<b>Departamento</b>						
Capital	59.372	100,0	-	0,0	59.372	100,0
General Alvear	19.212	100,0	7.679	40,0	11.532	60,0
Godoy Cruz	91.869	100,0	-	0,0	91.869	100,0
Guaymallén	130.087	100,0	15.155	11,7	114.932	88,3
Junin	16.166	100,0	9.708	60,1	6.458	39,9
La Paz	4.115	100,0	1.188	28,9	2.927	71,1
Las Heras	98.960	100,0	7.070	7,1	91.890	92,9
Lavalle	17.842	100,0	15.048	84,3	2.794	15,7
Luján de Cuyo	56.213	100,0	12.704	22,6	43.509	77,4
Maipú	78.907	100,0	29.239	37,1	49.669	62,9
Malargüe	12.706	100,0	3.707	29,2	8.999	70,8
Rivadavia	23.585	100,0	10.811	45,8	12.774	54,2
San Carlos	14.857	100,0	10.047	67,6	4.810	32,4
San Martín	51.366	100,0	19.806	38,6	31.561	61,4
San Rafael	77.638	100,0	27.798	35,8	49.840	64,2
Santa Rosa	6.895	100,0	4.463	64,7	2.431	35,3
Tunuyán	22.958	100,0	8.139	35,5	14.819	64,5
Tupungato	13.765	100,0	9.543	69,3	4.222	30,7

- Dato igual a cero.

Fuente: DEIE en base a la Encuesta de Condiciones de Vida. Mendoza. Año 2019.

La zona urbana de la provincia concentra casi el 76% de la población ocupada, ubicada principalmente en el Gran Mendoza. En casi todas las regiones, la zona urbana es la que presenta los mayores porcentajes de población ocupada. Los departamentos de Lavalle, San Carlos, Tupungato, Santa Rosa y Junín son los que poseen la mayor participación de trabajadores de la zona rural; los departamentos de Capital y Godoy Cruz sólo tienen zona urbana; en tanto que, en el resto, la población de ocupados es más alta en la zona urbana, siendo Las Heras, Guaymallén y Luján de Cuyo los que tienen porcentajes más altos.

**Población ocupada por zona, según sexo, edad, máximo nivel de instrucción alcanzado, categoría ocupacional, registración laboral, tamaño del establecimiento donde trabajan y actividad económica en donde se desempeñan Mendoza. Año 2019**

Indicador	Total		Rural		Urbana	
	Personas	%	Personas	%	Personas	%
<b>Total</b>	<b>796.513</b>	<b>100,0</b>	<b>192.106</b>	<b>100,0</b>	<b>604.407</b>	<b>100,0</b>
<b>Sexo</b>						
Mujeres	331.866	41,7	64.861	33,8	267.005	44,2
Varones	464.648	58,3	127.245	66,2	337.403	55,8
<b>Edad</b>						
Menores de 35 años	304.845	38,3	77.978	40,6	226.867	37,5
Entre 35 y 45 años	196.766	24,7	48.198	25,1	148.568	24,6
Mayores de 45 años	294.902	37,0	65.929	34,3	228.973	37,9
<b>Nivel instrucción alcanzado</b>						
Sin Instrucción / Nivel Básico	195.864	24,6	88.325	46,0	107.540	17,8
Nivel Medio	348.086	43,7	73.776	38,4	274.310	45,4
Nivel Superior	251.148	31,5	29.886	15,6	221.263	36,6
Ns / Nr	1.414	0,2	119	0,1	1.295	0,2
<b>Categoría Ocupacional</b>						
Trabajadores Independientes	238.739	30,0	52.594	27,4	186.145	30,8
Trabajador sin salario	11.825	1,5	5.463	2,8	6.363	1,1
Empleado	545.949	68,5	134.050	69,8	411.899	68,1
Ns / Nr	-	-	-	-	-	-
<b>Registración Laboral</b>						
Registrado	389.992	49,0	72.430	37,7	317.562	52,5
No Registrado	403.002	50,6	118.514	61,7	284.488	47,1
Ns / Nr	3.519	0,4	1.162	0,6	2.358	0,4
<b>Tamaño del Establecimiento</b>						
Hasta 5 personas	465.174	58,4	123.243	64,2	341.931	56,6
De 6 a 40 personas	235.882	29,6	52.943	27,6	182.938	30,3
De 41 a 200 personas	56.474	7,1	9.693	5,0	46.781	7,7
Más de 200 personas	21.800	2,7	2.973	1,5	18.827	3,1
Ns / Nr	17.184	2,2	3.254	1,7	13.930	2,3
<b>Actividad Económica</b>						
Actividades primarias	75.876	9,5	60.230	31,4	15.646	2,6
Actividades secundarias	171.761	21,6	42.273	22,0	129.488	21,4
Actividades terciarias	548.461	68,9	89.603	46,6	458.857	75,9
Actividades no bien especificadas	415	0,1	-	-	415	0,1
Sin respuesta	-	-	-	-	-	-

- Dato igual a cero.

Fuente: DEIE sobre la base de la Encuesta de Condiciones de Vida. Mendoza. Año 2019.

<b>Concepto</b>	<b>Incluye:</b>
Sin Instrucción / Nivel Básico	Sin instrucción, educación especial, primario y EGB
Nivel Medio	Secundario y polimodal
Nivel Superior	Terciario, universitario y posgrado
Trabajador Independiente	Patrones y cuentapropistas
Trabajador registrado	A quienes realizan, le descuentan o le hacen los aportes jubilatorios
Actividad Primaria	Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca · Explotación de minas y canteras
Actividad Secundaria	Industria manufacturera · Electricidad, Gas, Agua, Cloacas · Construcción
Actividades Terciarias	Comercio. Transporte, almacenamiento · Servicio de alojamiento y servicios de comida Información y comunicaciones · Intermediación financiera · Servicios inmobiliarios, actividades administrativas y servicios de apoyo · Servicios profesionales, científicos y técnicos Administración pública · Enseñanza · Servicios sociales y de salud · Servicios comunitarios, sociales y personales · Servicios doméstico · Servicios de organizaciones extraterritoriales

### Población ocupada según sexo, por región de residencia Mendoza. Año 2019

	Total		Menores de 35		Entre 35 y 45		Mayores de 45	
	Personas	%	Personas	%	Personas	%	Personas	%
<b>Total</b>	<b>796.513</b>	<b>100,0</b>	<b>304.845</b>	<b>38,3</b>	<b>196.766</b>	<b>24,7</b>	<b>294.902</b>	<b>37,0</b>
Gran Mendoza	515.408	100,0	199.307	38,7	127.042	24,6	189.059	36,7
Este	91.118	100,0	33.932	37,2	22.981	25,2	34.204	37,5
Noreste	28.852	100,0	13.023	45,1	6.800	23,6	9.029	31,3
Valle de Uco	51.580	100,0	20.914	40,5	13.001	25,2	17.665	34,2
Sur	109.556	100,0	37.669	34,4	26.942	24,6	44.945	41,0

Fuente: DEIE sobre la base de la Encuesta de Condiciones de Vida. Mendoza. Año 2019.

En términos generales se puede inferir que casi seis de cada diez ocupados son varones. En el Gran Mendoza la participación de las mujeres es superior que en el resto de las regiones mientras en el Valle de Uco es donde la superioridad de los varones es más marcada.

	Total		Varones		Mujeres	
	Personas	%	Personas	%	Personas	%
<b>Total</b>	<b>796.513</b>	<b>100,0</b>	<b>464.648</b>	<b>58,3</b>	<b>331.866</b>	<b>41,7</b>
Gran Mendoza	515.408	100,0	287.921	55,9	227.487	44,1
Este	91.118	100,0	57.260	62,8	33.858	37,2
Noreste	28.852	100,0	18.370	63,7	10.482	36,3
Valle de Uco	51.580	100,0	33.245	64,5	18.335	35,5
Sur	109.556	100,0	67.852	61,9	41.704	38,1

Fuente: DEIE sobre la base de la Encuesta de Condiciones de Vida. Mendoza. Año 2019.

### Población ocupada según edad, por región de residencia Mendoza. Año 2019

A nivel general, el grupo etario con menos de 35 años es el que presenta mayor cantidad de ocupados con una participación superior al 38%, seguido de cerca por el grupo de mayores de 45 años con el 37%. La prevalencia se muestra semejante en las diferentes regiones, excepto en el Sur y el Este donde preponderan los mayores de 45 años.

### Población ocupada según máximo nivel de instrucción alcanzado, por región de residencia. Mendoza. Año 2019

Región	Total	Sin instrucción / Nivel básico			
		Nivel Medio	Nivel superior	NS/NR	
<b>Total</b>	<b>796.513</b>	<b>195.864</b>	<b>348.086</b>	<b>251.148</b>	<b>1.414</b>
Gran Mendoza	515.408	98.639	232.623	183.077	1.070
Este	91.118	32.110	36.212	22.511	285
Noreste	28.852	10.614	12.389	5.848	-
Valle de Uco	51.580	17.477	22.033	12.053	17
Sur	109.556	37.025	44.829	27.660	42

- Dato igual a cero.

Fuente: DEIE sobre la base de la Encuesta de Condiciones de Vida. Mendoza. Año 2019.

**Porcentaje de población ocupada según máximo nivel de instrucción alcanzado, por región de residencia. Mendoza. Año 2019**

Región	Total	Sin instrucción / Nivel básico	Nivel Medio	Nivel superior	NS/NR
		%			
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>24,6</b>	<b>43,7</b>	<b>31,5</b>	<b>0,2</b>
Gran Mendoza	100,0	19,1	45,1	35,5	0,2
Este	100,0	35,2	39,7	24,7	0,3
Noreste	100,0	36,8	42,9	20,3	-
Valle de Uco	100,0	33,9	42,7	23,4	0,0
Sur	100,0	33,8	40,9	25,2	0,0

En general, las personas con nivel educativo medio son las que presentan mayor participación dentro de los ocupados, y de igual manera se observa por regiones. El Noroeste tiene el porcentaje más alto de ocupados en la categoría sin instrucción o nivel básico, mientras que Gran Mendoza el más bajo. Los ocupados con nivel superior, tienen la máxima participación en Gran Mendoza y la mínima en el Noroeste

**Porcentaje de población ocupada según categoría ocupacional, por región de residencia. Mendoza. Año 2019**

Región	Total	Trabajadores independientes	Trabajadores sin salario	Empleados
		%		
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>30,0</b>	<b>1,5</b>	<b>68,5</b>
Gran Mendoza	100,0	31,1	1,3	67,6
Este	100,0	25,3	2,6	72,1
Noreste	100,0	22,3	2,4	75,3
Valle de Uco	100,0	30,9	1,8	67,3
Sur	100,0	30,3	0,9	68,8

- Dato igual a cero.

Fuente: DEIE sobre la base de la Encuesta de Condiciones de Vida. Mendoza. Año 2019.

En promedio 7 de cada 10 ocupados se encuentran en la categoría de empleados.

**Población ocupada según registración laboral, por región de residencia.  
Mendoza. Año 2019**

Región	Total	Registrados	No Registrados	Ns/Nr
<b>Total</b>	<b>796.513</b>	<b>389.992</b>	<b>403.002</b>	<b>3.519</b>
Gran Mendoza	515.408	258.214	254.997	2.197
Este	91.118	42.292	47.639	1.187
Noreste	28.852	12.924	15.849	78
Valle de Uco	51.580	23.556	28.024	-
Sur	109.556	53.006	56.492	58

**Porcentaje de población ocupada según registración laboral, por región de residencia. Mendoza. Año 2019**

Región	Total	Registrados	No Registrados	Ns/Nr
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>49,0</b>	<b>50,6</b>	<b>0,4</b>
Gran Mendoza	100,0	50,1	49,5	0,4
Este	100,0	46,4	52,3	1,3
Noreste	100,0	44,8	54,9	0,3
Valle de Uco	100,0	45,7	54,3	-
Sur	100,0	48,4	51,6	0,1

- Dato igual a cero.

Fuente: DEIE sobre la base de la Encuesta de Condiciones de Vida. Mendoza. Año 2019.

En el total provincial se observa que casi la mitad de los ocupados están registrados. Si analizamos por regiones, sólo en Gran Mendoza los ocupados registrados representan la mitad, en el resto de las regiones prevalecen los ocupados no registrados o informales.

**Población ocupada independiente y asalariada según la registración laboral.  
Mendoza. Año 2019**

Ocupados	Total	Registrados	No Registrados	Ns/Nr
Trabajadores independientes	<b>238.739</b>	71.675	166.503	562
Asalariados	<b>545.949</b>	317.760	225.231	2.958

Fuente: DEIE sobre la base de la Encuesta de Condiciones de Vida. Mendoza. Año 2019.

### Porcentaje de población ocupada independiente y asalariada según registración laboral. Mendoza. Año 2019

Ocupados	Total	Registrados	No Registrados	Ns/Nr
Trabajadores independientes	<b>100,0</b>	30,0	69,7	0,2
Asalariados	<b>100,0</b>	58,2	41,3	0,5

Fuente: DEIE sobre la base de la Encuesta de Condiciones de Vida. Mendoza. Año 2019.

Entre los trabajadores independientes, cerca del 70% se encuentra dentro de la informalidad, o sea que no realiza aportes jubilatorios. En el caso de los asalariados, la informalidad es mucho menor pero aún así alcanza a poco más del 41 % de los ocupados.

### Población ocupada según actividad económica donde se desempeñan, por región de residencia. Mendoza. Año 2019

Región	Total	Actividades primarias	Actividades secundarias	Actividades terciarias	Ns/Nr
<b>Total</b>	<b>796.513</b>	<b>75.876</b>	<b>171.761</b>	<b>548.461</b>	<b>415</b>
Gran Mendoza	515.408	23.568	112.274	379.151	415
Este	91.118	18.361	17.206	55.551	-
Noreste	28.852	9.126	4.526	15.199	-
Valle de Uco	51.580	13.086	9.305	29.189	-
Sur	109.556	11.735	28.450	69.371	-

Fuente: DEIE sobre la base de la Encuesta de Condiciones de Vida. Mendoza. Año 2019.

Porcentaje de población ocupada según actividad económica donde se desempeñan, por región de residencia.

Región	Total	Actividades primarias	Actividades secundarias	Actividades terciarias	Ns/Nr
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>9,5</b>	<b>21,6</b>	<b>68,9</b>	<b>0,1</b>
Gran Mendoza	100,0	4,6	21,8	73,6	0,1
Este	100,0	20,2	18,9	61,0	-
Noreste	100,0	31,6	15,7	52,7	-
Valle de Uco	100,0	25,4	18,0	56,6	-
Sur	100,0	10,7	26,0	63,3	-

La mayoría de los ocupados trabajan en establecimientos donde se desarrollan actividades terciarias, tanto a nivel general como en cada una de las regiones.

#### Población ocupada por zona, según rama de actividad. Mendoza. Año 2019

Rama de actividad	Total		Rural		Urbana	
	Personas	%	Personas	%	Personas	%
<b>Total</b>	<b>796.513</b>	<b>100,0</b>	<b>192.106</b>	<b>100,0</b>	<b>604.407</b>	<b>100,0</b>
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	70.331	8,8	59.394	30,9	10.937	1,8 *
Explotación de minas y canteras	5.545	0,7 *	836	0,4 **	4.709	0,8 *
Industria manufacturera	88.349	11,1	23.128	12,0	65.222	10,8
Electricidad, gas, agua, cloacas	7.010	0,9 *	1.401	0,7 *	5.608	0,9 **
Construcción	76.402	9,6	17.744	9,2	58.658	9,7
Comercio	162.736	20,4	31.142	16,2	131.594	21,8
Transporte, almacenamiento	31.824	4,0	4.619	2,4 *	27.205	4,5
Servicio de alojamiento y servicios de comida	34.127	4,3	4.782	2,5 *	29.345	4,9
Información y comunicaciones	6.860	0,9 *	832	0,4 **	6.028	1,0 *
Intermediación financiera	6.010	0,8 *	431	0,2 **	5.580	0,9 **
Servicios inmobiliarios, actividades administrativas y servicios de apoyo	23.931	3,0 *	4.034	2,1 *	19.897	3,3 *
Servicios profesionales, científicos y técnicos	24.686	3,1	1.635	0,9 **	23.051	3,8 *
Administración pública	45.529	5,7	9.200	4,8	36.329	6,0
Enseñanza	74.626	9,4	11.400	5,9	63.226	10,5
Servicios sociales y de salud	36.712	4,6	4.505	2,3 *	32.207	5,3
Servicios comunitarios, sociales y personales	43.295	5,4	5.515	2,9 *	37.780	6,3
Servicio doméstico	58.125	7,3	11.510	6,0	46.615	7,7
Servicios de organizaciones extraterritoriales	-	-	-	-	-	-
Actividades no bien especificadas / Sin respuesta	415	0,1 **	-	-	415	0,1 **

- Dato igual a cero.

\*Los coeficientes de variación se encuentran entre 10 % y 20 %.

\*\*Los coeficientes de variación son superiores al 20 %.

Fuente: DEIE sobre la base de la Encuesta de Condiciones de Vida. Mendoza. Año 2019.

En términos generales la mayoría de los ocupados se encuentran en las ramas de Comercio, Industria, Construcción, Enseñanza y Agricultura y Ganadería.

La zona urbana se caracteriza por concentrar mayor cantidad de ocupados en actividades como Comercio, Industria, Enseñanza y Construcción. Los ocupados rurales se encuentran mayoritariamente vinculados a actividades como Agricultura y Ganadería, Comercio e Industria.

## INGRESOS

### Ingresos medios según zona y región de residencia. Mendoza. Año 2019

Zona / Región	Ingreso (\$)			
	Individual Medio	Laboral Horario	Total Familiar Medio	Per Cápita familiar
<b>Total</b>	<b>14.805</b>	<b>132</b>	<b>36.029</b>	<b>10.453</b>
Rural	11.608	105	29.201	7.910
Urbana	15.912	142	38.168	11.956
Gran Mendoza	15.484	138	38.482	11.583
Este	12.240	109	31.017	9.196
Noreste	12.134	113	30.788	8.418
Valle de Uco	14.578	138	34.563	9.962
Sur	14.966	132	32.713	10.584

Fuente: DEIE sobre la base de la Encuesta de Condiciones de Vida. Mendoza. Año 2019.

**Ingreso Individual Medio:** Es el ingreso promedio percibido bajo todo concepto por los individuos. Incluye laborales y no laborales.

**Ingreso Laboral Horario:** Es el ingreso laboral percibido por hora trabajada en todas las ocupaciones de los individuos.

**Ingreso Total Familiar:** Es el promedio por hogar de los ingresos recibidos bajo todo concepto por los miembros del mismo.

**Ingreso Per cápita Familiar:** Es el promedio por miembro de los ingresos del hogar. Los datos indican que, en todas las clasificaciones de ingresos, la zona urbana es donde se perciben los valores más altos.

Los datos indican que, en todas las clasificaciones de ingresos, la zona urbana es donde se perciben los valores más altos.

En términos generales, los ingresos clasificados por región son más altos para quienes residen en el Gran Mendoza, luego se ubican los del Valle de Uco, Sur y Este. En tanto que los más bajos se dan en el Noreste de la provincia.

**Ingreso individual medio por sexo y brecha de género, según zona y región de residencia. Mendoza. Año 2019**

**Brecha en pesos:** Es la diferencia entre el ingreso de los varones y las mujeres.

**Brecha Relativa (%):** Es el porcentaje que representa la brecha en pesos en el ingreso de los varones.

En todos los casos, tanto a nivel provincial como por región, los ingresos de los varones son superiores a los de las mujeres. En la zona rural se presenta mayor desigualdad en términos de brecha relativa comparado con la urbana. A nivel provincial la brecha relativa es poco más del 22% y al analizarla por zona la diferencia promedio supera el 20%. La mayor diferencia en términos porcentuales ocurre en la región Gran Mendoza, en tanto que la menor diferencia entre hombres y mujeres se presenta en el Noreste.

Zona/Región	Ingreso Individual Medio (\$)		Brecha (1)	
	Varón	Mujer	Diferencia (en \$)	Diferencia relativa (%)
<b>Total</b>	<b>16.628</b>	<b>12.865</b>	<b>3.763</b>	<b>22,6</b>
Rural	13.276	9.477	3.799	28,6
Urbano	17.933	13.895	4.037	22,5
Gran Mendoza	17.581	13.404	4.178	23,8
Este	13.536	10.726	2.810	20,8
Noreste	13.071	10.981	2.090	16,0
Valle de Uco	16.185	12.494	3.692	22,8
Sur	16.771	12.902	3.869	23,1

Fuente: DEIE sobre la base de la Encuesta de Condiciones de Vida. Mendoza. Año 2019.

**Ingreso individual medio por máximo nivel de instrucción alcanzado, según zona y región de residencia. Mendoza. Año 2019**

Zona/Región	Ingreso Individual Medio (\$)		
	Sin Inst. / Nivel Básico	Nivel Medio	Nivel Superior
<b>Total</b>	<b>9.515</b>	<b>15.034</b>	<b>24.800</b>
Rural	9.627	12.133	22.220
Urbana	9.452	15.870	25.130
Gran Mendoza	8.994	15.239	25.456
Este	9.129	12.685	22.312
Noreste	9.973	12.751	19.463
Valle de Uco	10.804	16.512	22.856
Sur	10.703	15.944	24.542

Fuente: DEIE sobre la base de la Encuesta de Condiciones de Vida. Mendoza. Año 2019.

**Sin Instrucción / Nivel Básico:** Incluye sin instrucción, educación especial, primario y

**EGB. Nivel Medio:** Incluye secundario y polimodal.

**Nivel Superior:** Incluye terciario, universitario, posgrado.

El análisis muestra que a nivel provincial el ingreso individual de las personas con mayor nivel de instrucción supera considerablemente a los menos instruidos, la diferencia entre ambos grupos alcanza el 161%.

En el caso de la diferenciación por zona, los menos instruidos ubicados en la zona rural tienen una diferencia del 2% respecto a los ubicados en la zona urbana; esta brecha se invierte a favor de los ocupados de zonas urbanas y alcanza el 13% para los que alcanzaron nivel educativo superior.

A nivel regional en el Gran Mendoza la diferencia entre los más y menos instruidos llega al 183%; por su parte en la región Noreste se da el menor porcentaje de diferencia entre niveles de instrucción con el 95%.

### **Distribución del ingreso individual según deciles. Mendoza. Año 2019**

Número de DECIL	Escala de Ingreso		Personas por decil	Porcentaje de personas	Ingreso Total por decil	Porcentaje del ingreso	Ingreso Medio	
	Desde	Hasta					DECIL	ESTRATO
				%	\$	%	\$	\$
1	100	2000	125.442	10,0	189.535.396	1,0	1.511	
2	2000	2500	125.434	10,0	273.434.460	1,5	2.180	3.709
3	2.500	6.000	125.882	10,0	465.473.085	2,5	3.698	
4	6.000	9.000	125.007	10,0	932.767.416	5,0	7.462	
5	9.000	11.000	125.428	10,0	1.262.152.172	6,8	10.063	
6	11.000	14.000	125.436	10,0	1.533.082.501	8,3	12.222	14.346
7	14.000	18.000	125.397	10,0	1.926.812.795	10,4	15.366	
8	18.000	22.000	125.446	10,0	2.475.207.229	13,3	19.731	
9	22.000	30.000	125.473	10,0	3.375.011.594	18,2	26.898	37.917
10	30.000	400.000	125.359	10,0	6.135.878.124	33,0	48.947	
Población con Ingresos			1.254.304	65,9	18.569.354.772	100,0	14.805	14.805
Población SIN Ingresos			584.230	30,7				
Ingr.Parciales y NS/NR			64.048	3,4				
Total de Personas			1.902.581	100,0				
Coeficiente de Gini:			0,48					

Fuente: D.E.I.E. en base a Encuesta de Condiciones de Vida. Mendoza. 2019.

**Ingreso Medio Individual:** Es el ingreso promedio percibido bajo todo concepto por los individuos. Incluye ingresos laborales y no laborales.

**Decil:** La población que percibe ingresos se clasifica en deciles, ordenados de menor a mayor ingreso. Cada decil contiene al 10% de la población. El Estrato I (bajo) agrupa a los 4 primeros deciles, el Estrato II (medio) a los deciles de 5 a 8 y el Estrato III (alto) a los deciles 9 y 10.

**Coeficiente de Gini:** Es una medida de la desigualdad cuyo valor está comprendido entre 0 y 1. El valor 0 se corresponde con la perfecta igualdad (todos tienen los mismos ingresos) y 1 se corresponde con la perfecta desigualdad (una persona tiene todos los ingresos y los demás ninguno). El índice de Gini es el coeficiente de Gini expresado en porcentaje, y es igual al coeficiente de Gini multiplicado por 100.

Se observa que el 20% de la población con mayores ingresos concentra el 51.2% del total de ingresos individuales. En promedio el estrato más adinerado tiene un ingreso 10 veces superior al estrato de menos recursos económicos. En términos de deciles, el ingreso medio del decil de mayores ingresos supera 32 veces al decil de menores ingresos.

**Población urbana bajo la línea de pobreza por sexo, según máximo nivel educativo alcanzado. Mendoza. Año 2019**

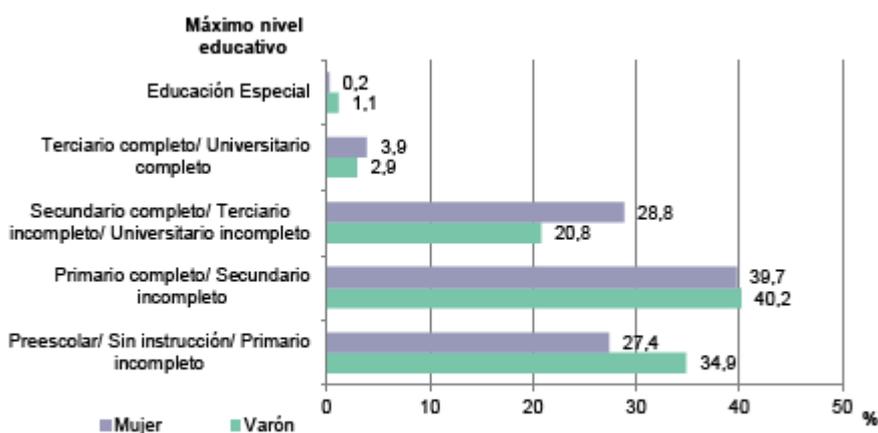
Nivel educativo	Total	Varón	Mujer
	%		
Total	100,0	100,0	100,0
Preescolar/ Sin instrucción/ Primario incompleto	31,1	34,9	27,4
Primario completo/ Secundario incompleto	39,9	40,2	39,7
Secundario completo/ Terciario incompleto/ Universitario incompleto	24,9	20,8	28,8
Terciario completo/ Universitario completo	3,4 *	2,9 *	3,9 *
Educación Especial	0,7 **	1,1 **	0,2 **

\* Los coeficientes de variación se encuentran entre 10 y 20%.

\*\* Los coeficientes de variación son superiores al 20%.

Fuente: DEIE en base a la Encuesta de Condiciones de Vida. Mendoza. Año 2019.

**Población urbana bajo la línea de pobreza por sexo, según máximo nivel educativo alcanzado. Mendoza. Año 2019**



Fuente: D.E.I.E. en base a la Encuesta de Condiciones de Vida. Mendoza. Año 2019.

Respecto al nivel de instrucción de la población urbana bajo la línea de pobreza, se observa que las mujeres presentan un nivel educativo más alto que los varones. El 28,8% de las mujeres han alcanzado el secundario completo o terciario/universitario incompleto, mientras que el 20,8% de los varones alcanzaron este nivel. Lo mismo se observa respecto al nivel terciario completo, universitario completo, en el cual las mujeres representan casi el 4% y los varones el 2,9%.

## Actividad doméstica y de cuidados

Hogares en los que el principal responsable de las tareas domésticas y de cuidados es un componente del hogar, según tareas realizadas, por departamento y zona.

Mendoza. Año 2019

Departamento y Zona	Tareas domésticas y de cuidados			
	Realizar compras/trámites	Cuidado niños	Cuidado enfermos y personas con discapacidad	Cuidado adultos dependientes
	%			
<b>Total</b>	<b>97,2</b>	<b>99,2</b>	<b>95,4</b>	<b>87,3</b>
<b>Urbana</b>	<b>97,0</b>	<b>99,1</b>	<b>95,0</b>	<b>86,9</b>
<b>Rural</b>	<b>98,1</b>	<b>99,6</b>	<b>96,6</b>	<b>89,0</b>
Capital	97,9	97,4	100,0	100,0
General Alvear	96,6	99,2	92,8	76,4
Godoy Cruz	97,1	100,0	100,0	76,3
Guaymallén	97,1	98,9	90,0	84,2
Junín	96,1	97,4	100,0	94,2
La Paz	96,2	99,3	82,1	65,7
Las Heras	97,4	100,0	99,6	100,0
Lavalle	98,8	99,1	97,4	95,0
Luján de Cuyo	97,8	98,8	100,0	100,0
Maipú	98,6	100,0	100,0	100,0
Malargüe	98,0	97,5	97,1	92,2
Rivadavia	97,0	99,1	100,0	89,4
San Carlos	97,1	98,6	100,0	100,0
San Martín	96,6	100,0	89,1	69,9
San Rafael	96,2	99,0	88,4	88,3
Santa Rosa	97,5	100,0	95,4	100,0
Tunuyán	96,6	99,3	100,0	100,0
Tupungato	96,4	98,8	95,7	86,7

Fuente: DEIE sobre la base de la Encuesta de Condiciones de Vida. Mendoza. Año 2019.

En los hogares encuestados se indagó acerca del principal responsable de cada una de las tareas que forman parte de las actividades domésticas y de cuidados. Se define como principal responsable a quien habitualmente realiza la mayor parte de las tareas mencionadas. Resulta necesario mencionar que el principal responsable puede ser un componente de dicho hogar u otra persona que no forme parte de éste.

En este cuadro se presenta el porcentaje de hogares donde el principal responsable de las tareas del hogar es un componente del propio hogar.

Se puede observar que en la mayor parte de los hogares el principal responsable de realizar las tareas domésticas es un miembro del hogar. En la única actividad donde se observan cifras más bajas es en las tareas relacionadas con la reparación de artefactos y mantenimiento de la vivienda donde en un 73,6% de los hogares esta actividad es realizada por un componente del mismo.

En cuanto a las tareas de cuidado también se observa que los principales responsables de realizarlas son componentes del hogar, particularmente en el cuidado de niños/as, donde en el 99,2% de los hogares el responsable es algún integrante del mismo.

**Hogares en los que el principal responsable de las tareas domésticas y de cuidados es un componente del hogar, según tareas realizadas y percepción de ayuda externa al hogar, por zona. Mendoza. Año 2019**

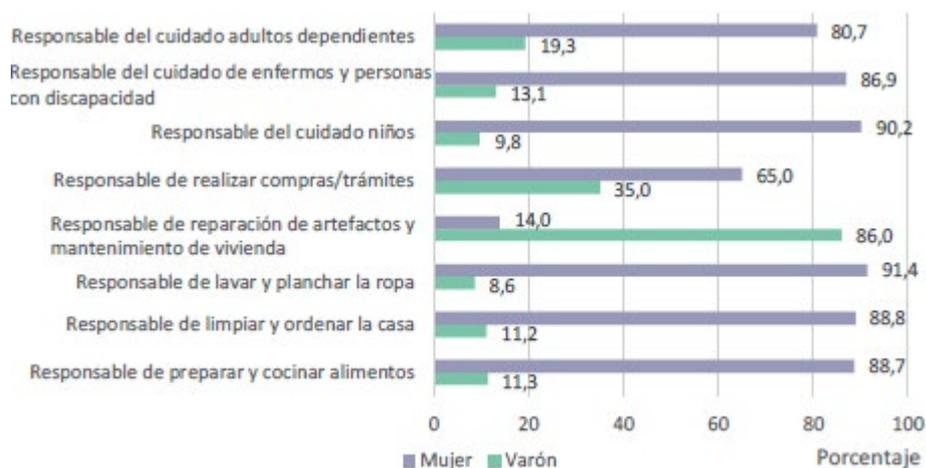
Zona	Recibe ayuda externa para:							
	Preparar y cocinar alimentos	Limpiar y ordenar la casa	Lavar y planchar la ropa	Reparación de artefactos y mantenimiento de vivienda	Realizar compras/trámites	Cuidado niños	Cuidado de enfermos y personas con discapacidad	Cuidado de adultos dependientes
Total	4,5	5,9	4,8	9,2	4,6	6,8	12,6	14,6
Urbana	5,2	6,8	5,6	10,4	5,2	7,5	15,1	16,1
Rural	2,5	3,2	2,5	5,8	3,0	5,3	5,4	8,8

Fuente: DEIE sobre la base de la Encuesta de Condiciones de Vida. Mendoza. Año 2019.

En los hogares donde el principal responsable de las tareas domésticas y de cuidados es un componente del hogar, se indagó acerca de la percepción o no de ayuda externa para la realización de cada una de las tareas. El hogar puede recibir ayuda de forma voluntaria o paga para la realización de las actividades domésticas y de cuidados, la misma puede ser prestada por un familiar, servicio doméstico o cualquier persona que no forme parte del hogar.

En términos generales se observa que el porcentaje de hogares que recibe ayuda externa para la realización de estas tareas no es muy elevado. El porcentaje más alto se presenta en las tareas de cuidado de adultos dependientes y en el cuidado de enfermos y personas con discapacidad.

**Hogares en los que el principal responsable de las tareas domésticas y de cuidados es un componente del hogar, por sexo. Mendoza. Año 2019**



Cuando se realiza un análisis de los datos por sexo del principal responsable de las tareas domésticas y de cuidados, se observa que en la mayor parte de los hogares las principales responsables de las tareas domésticas y de cuidados son las mujeres.

La cifra más significativa se ubica en las tareas de lavado y planchado donde en el 91,4% de los hogares las mujeres son las responsables de estas tareas. Sólo en las tareas de reparación de artefactos y mantenimiento de la vivienda es donde los varones participan más, se observa que en el 86% de los hogares el principal responsable de esta actividad es un varón.

**De estas estadísticas del mercado laboral mendocino se desprende que:**

- **No son las mismas tasas de ocupación y subocupación en los sectores urbanos y rurales y las mujeres tienen mayor tasa de desocupación y subocupación en ambos sectores;**
- **En Mendoza todos tienen ingresos bajos pero las mujeres ganan aún menos**
- **Las mujeres están sobre capacitadas en cuanto a su nivel de estudios y las tareas que realizan**
- **Son pocos los hogares que pueden contratar personal externo para servicio doméstico y de cuidados. Las tareas las termina haciendo un miembro del hogar, de forma no remunerada, y generalmente son las mujeres.**
- **Los hombres, dentro del hogar, sólo participan en las tareas que involucren la reparación de artefactos y mantenimiento del hogar**

## **CAPÍTULO 3: Violencia laboral hacia las mujeres**

El Convenio n° 190 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) es el primer tratado internacional que reconoce el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.

En Argentina, durante las últimas décadas, la violencia en el trabajo comenzó a ser objeto de atención en sintonía con las propuestas de la OIT.

En 2009, la primera Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo y Salud evidenció que 3 de cada 10 trabajadores habían sufrido algún evento de violencia, incluyendo tanto agresiones físicas como hostigamiento psicológico o acoso sexual.

En 1958 se promulgó el Convenio y Recomendación N° 111 de la OIT -al cual Argentina adhirió en 1968- cuyo fin es eliminar la discriminación y promover la igualdad de oportunidades.

Se define la violencia como “toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma” (OIT, 2003).

Por otra parte, la violencia interna en el lugar de trabajo se entiende como la que tiene lugar entre los trabajadores, incluidos directores y supervisores, mientras que la violencia externa se define como la que tiene lugar entre trabajadores (y directores y supervisores) y con toda otra persona presente en el lugar (terceros) o situación de trabajo.

Los instrumentos internacionales de derechos humanos, con jerarquía constitucional en Argentina, contienen cláusulas alusivas al reconocimiento a la igualdad entre varones y mujeres y al acceso a la justicia, que permiten contar con elementos para prevenir y defender los derechos de las mujeres y de diversidades sexuales.

De este modo, la violencia por razones de género y la violencia en el trabajo quedan estrechamente entrelazadas, justificando generar acciones para abordarlas de modo conjunto. En 2007 comenzó una tarea de intervención sistemática sobre la violencia laboral a partir de la Res. MTEySS N° 05/2007. En su art. 2º, la define como: “Toda acción, omisión

o comportamiento, destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a un trabajador o trabajadora, sea como amenaza o acción consumada. La misma incluye violencia de género, acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo, y puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores”. Este reconocimiento de la problemática permite generar acciones concretas al respecto. Un ejemplo de esto es la creación a través de dicha Resolución de la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL), que funciona en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) desde 2007, brindando asesoramiento y contención a consultantes del Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA) y Provincia de Buenos Aires (OAVL-MTEySS, 2019).

La perspectiva de género es ineludible a la hora de considerar la violencia laboral. En su articulación con la perspectiva de derechos humanos, coinciden en poner atención en el bienestar de grupos sociales condicionados por la discriminación estructural; entre ellos la desigualdad tradicional entre hombres y mujeres es uno de los ejes fundamentales.

La conjunción de la adhesión de Argentina al Convenio 190 y la jerarquización de la temática de género a partir de la creación en el gabinete nacional de un Ministerio específico -Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad- (MMGyD, 2020) conforman avances centrales en este camino.

En tanto, las relaciones sociales de género se expresan en una distribución desigual de poder entre hombres y mujeres, generando situaciones de tensión y violencia que afectan, fundamentalmente, a las mujeres. El hostigamiento laboral y el acoso sexual en el trabajo son expresión de la violencia de género muy extendida y naturalizada en los espacios laborales. Estas agresiones producen malestares físicos y psicológicos en las mujeres afectadas, así como desmedro de su situación económica y familiar.

### **Situaciones de violencia en el trabajo**

En la bibliografía consultada tales como la Revista Venezolana de Estudios de la Mujer y en el blog del economista de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas y periodista, Guillermo Westreicher, encontramos diversos conceptos para definir las situaciones más habituales de violencia.

**Hostigamiento moral:** Todas las conductas abusivas y repetidas de todo origen, externas e internas a la empresa o institución, que se manifiestan por comportamientos, palabras, intimidaciones, actos, gestos y/o escritos unilaterales, teniendo por objeto o efecto agredir

a la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un trabajador o trabajadora, colocando en peligro su empleo o creando un ambiente intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo (Legislación belga de 2002, citado por Faulx, Daniel y Delvaux, Sophie, 2005). El hostigamiento moral comprende al hostigamiento laboral y al acoso sexual, que por su continuidad produce el resquebrajamiento moral, o destrucción, de la persona que lo sufre.

**Hostigamiento laboral:** Acciones repetidas con el propósito de provocar dolor mental y/o físico, dirigido a uno o varios individuos, quienes por alguna razón no son capaces de defenderse ellos mismos en el ámbito del trabajo (Björkvist y col, 1994. citado por Faulx, Daniel y Delvaux, Sophie, 2005)

**Abuso emocional en el trabajo:** Interacciones entre los miembros de una organización, caracterizadas por hostilidad verbal y no verbal, dirigidas a una persona o grupo de personas, con la intención de afectar negativamente su competencia como trabajadores (Keashly, 2001. citado por Faulx, Daniel y Delvaux, Sophie, 2005)

**Abuso de poder:** Hay abuso de poder cuando una persona utiliza su poder o su puesto de trabajo con el poder implícito que comprende, para influenciar negativamente, menoscabar, sabotear o perjudicar el trabajo o la carrera de otra persona. El abuso de poder comprende actos flagrantes como la intimidación, la amenaza, el chantaje, el desprestigio, la coerción. (Genest, Christian y col. 2005)

**Acoso sexual laboral:** Toda conducta con implicaciones sexuales no solicitadas ni deseadas por la persona a quien va dirigida, que surge de o en la relación de trabajo y que da por resultado la degradación y humillación de dicha persona, generando un ambiente de trabajo hostil. La diferencia entre hostigamiento y acoso es la jerarquía. El hostigamiento lo produce un superior, y el acoso lo producen personas del mismo nivel, por ejemplo, compañeros de trabajo.

**Violencia de género en el trabajo:** Se refiere a toda manifestación de agresión verbal, gestual, física, psicológica y sexual, en el marco de las relaciones laborales, originada en las desigualdades entre los sexos, que afecte la dignidad e integridad de las personas, su salud y sus posibilidades de acceso, permanencia y ascenso laboral. La violencia de género en el trabajo se origina en las relaciones laborales y en las relaciones sociales entre personas, y se manifiesta en acciones y situaciones de hostigamiento laboral y de acoso sexual. Se considera una manifestación de las relaciones de poder desiguales entre hombres y mujeres, en la cual las mujeres resultan más afectadas por su situación de discriminación y subordinación social, siendo los agresores mayoritariamente del sexo

masculino. El problema guarda relación con los roles atribuidos a los hombres y a las mujeres en la vida social y económica que, a su vez, directa o indirectamente, afecta a la situación de las mujeres en el mercado del trabajo y en el ambiente laboral.

La Comisión de las Naciones Unidas para la Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, considera al acoso laboral incurso en el Convenio de las Naciones Unidas sobre la erradicación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, y ha adoptado la Recomendación General núm. 19 sobre la violencia contra las mujeres, que define expresamente contra este fenómeno:

La igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se las somete a violencia, por su condición de mujeres, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.

El hostigamiento sexual incluye un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o, de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil.

La victimización en el trabajo puede ocurrir en ambos sexos, pero se ha observado una mayor incidencia en las mujeres, debido a una transferencia de las relaciones sociales de género desiguales al medio laboral y a una situación de mayor vulnerabilidad, porque las mujeres están más presentes en posiciones laborales subordinadas y en espacios de mayor precariedad en cuanto a las condiciones de empleo y de trabajo. En los últimos años, el deterioro de las condiciones de empleo y de trabajo ha generado una mayor vulnerabilidad a la población trabajadora, pero, sobre todo a las trabajadoras.

### **Tipos de acoso laboral**

**Guillermo Westreicher**, economista de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC) y máster en dirección de empresas de la comunicación por EAE Business School (España), dirige un blog en el que clasificó los tipos de acoso laboral.

El acoso laboral puede clasificarse principalmente en base a dos criterios. Estos son la jerarquía de la persona que lo ejerce y el objetivo del acto de abuso.

### **Acoso según quién lo ejerce**

El acoso laboral, en función al rango del abusador, puede clasificarse en tres:

Acoso vertical descendente o bossing: Cuando un jefe ejerce acoso laboral en contra de su(s) subordinado(s). Esto, abusando de posición de superioridad, y mediante diversas acciones: Asignación de una sobrecarga laboral, rechazo a las iniciativas del empleado, represión en público, amenazas de despido en caso no se cumplan los objetivos trazados, entre otros.

Acoso horizontal o mobbing: Cuando la persona es acosada por compañeros que están a su mismo nivel dentro del organigrama de la empresa. Se puede ejercer de distintas maneras como el aislamiento social, burlas, trato indiferente, entre otros.

Acoso vertical ascendente: Este tipo de acoso se da cuando el jefe es hostigado por su personal a cargo. Dicha conducta sucede, por ejemplo, cuando los subordinados se niegan a seguir órdenes o a cumplir objetivos. Es decir, cuando existe una negativa a aceptar la autoridad del superior.

### **Acoso laboral según su fin**

De acuerdo al objetivo del acto, los tipos de acoso laboral pueden ser los siguientes:

Acoso estratégico: Forma parte de un plan de la empresa para reducir costos. Así, se hostiga al trabajador, por ejemplo, sobrecargándolo de tareas, para que se vea incentivado a retirarse de la organización. De ese modo, la compañía podría, si fuera el caso, evitar el pago de la indemnización que corresponde por un despido injustificado.

Acoso por dirección: Es aquel que se ejerce por no cumplir con las expectativas de la gerencia, por ejemplo, de alcanzar un número mínimo de ventas. Puede darse a través de la humillación o de amenazas de despido, por ejemplo.

Acoso disciplinario: Se ejerce con el objetivo de que una persona se comporte de una determinada manera, infundiendo el miedo también en los otros trabajadores. Puede ser, por ejemplo, que un empleado no desee participar de un determinado evento propuesto por la gerencia. En consecuencia, se le comienza a excluir de otras actividades.

Acoso perverso: No tiene un fin determinado. Su única motivación es el ejercicio autoritario de un cargo o la antipatía hacia un compañero de trabajo. Este tipo de conducta tiene como origen el carácter abusivo del acosador.

### **Acoso laboral por género**

Es aquel que se ejerce hacia las mujeres. Esto se da principalmente por prejuicios que arrastra la sociedad.

La evidencia demuestra, y tal como venimos desarrollando, que las mujeres muchas veces no son consideradas para desempeñar ciertos cargos directivos. Esto, porque (incluso inconscientemente) se cree que los hombres son más capaces para ocupar dichos puestos.

Además, es sabido que un importante porcentaje de mujeres sufre acoso sexual por parte de sus compañeros de trabajo o de sus superiores. Así, en ocasiones las víctimas no son escuchadas o prefieren no denunciar por vergüenza y en otros casos por la normalización de estas conductas instaladas culturalmente. Entre los factores predominantes se encuentran:

- **La edad**

Un estudio de asedio sexual laboral realizado en Chile concluye que las mujeres jóvenes con menos educación e ingresos, están más expuestas a presiones sexuales directas y brutales, mientras que las mayores más educadas y con mayores ingresos son asediadas en forma más sutil, pero no menos violenta. Estudios realizados en Finlandia y China encontraron mayor incidencia de acoso sexual entre trabajadoras menores de 34 años (Kaupinen, Kaisa, 1997).

## - La direccionalidad

El hostigamiento laboral y el acoso sexual laboral pueden presentarse en forma vertical de superiores jerárquicos a subordinados o subordinadas, y en forma horizontal entre trabajadores y/o trabajadoras del mismo rango jerárquico. En los estudios sobre acoso sexual encontramos entre las afectadas no sólo trabajadoras subalternas, sino también profesionales y jefas (Delano y Todaro, 1993). Entre los acosadores, predominan en algunos casos los jefes directos (Khan, 1997), y en otros los compañeros de trabajo (Murillo, 2006). Se encuentran diferencias de género en la dirección del asedio, los hombres son más frecuentemente asediados por sus superiores (vertical), mientras que las mujeres los son por sus superiores, sus colegas y hasta por subalternos (horizontal y vertical) (Salin, Denise, 2005). **Es decir que, en el origen de este problema, prevalecen las relaciones de poder basadas en género sobre las relaciones jerárquicas en el trabajo.**

### **Consecuencias de la violencia de género en el trabajo**

La violencia laboral de género tiene un impacto negativo en la salud de las personas, en su integridad física y moral, en su rendimiento laboral y estabilidad del empleo, y en el ámbito familiar. La persistencia de la situación de hostigamiento se convierte en un suplicio psicológico con efectos psicosomáticos y sociales. Ada García y Col (2005) presentan los resultados de la encuesta nacional Violencia en el trabajo, hostigamiento moral y sexual, consecuencias para trabajadores y trabajadoras, realizada en Bélgica, que muestra que las personas víctimas de violencia laboral sufren depresión (54%), abuso de tabaco, alcohol y medicamentos (10%), deterioro de su salud mental (10%), tentativas de suicidio (3%), ausencias laborales (28%), desmotivación por el trabajo (25%).

### **Antecedentes**

Investigaciones realizadas dan cuenta de la gravedad de la situación de violencia de género hacia las mujeres en el ámbito laboral. Se han encontrado mayor cantidad de investigaciones acerca del acoso sexual en el trabajo que sobre otras formas de hostigamiento laboral.

En cuanto al acoso sexual laboral, en el estudio realizado en Santiago de Chile en 1.200 trabajadoras de diversas ocupaciones se encontró que 20% de ellas había sufrido alguna experiencia de asedio sexual en el trabajo, siendo algo mayor en las ocupaciones subalternas como secretarias, auxiliares, vendedoras (24%), pero también es manifestado por las profesionales y jefas: 14% y 23% respectivamente (Delano, Bárbara y Todaro, Rosalba, 1993).

En Zimbabwe, en una investigación sobre acoso sexual realizada en 1997, donde participaron 528 mujeres trabajadoras entre 17 y 61 años, de diversos sectores laborales, encontraron que 29% de las trabajadoras había sido objeto de acoso sexual y 19% con chantaje o coerción sexual; las más afectadas eran mujeres sin pareja de menor calificación, bajos estudios y empleo precario; en 54% de los casos estudiados, el acosador era un superior inmediato y en 45% un compañero de trabajo; también se encontró un impacto emocional importante relacionado con la situación de acoso (Khan, Naira, 1997: 140-141).

Además de constituir una violación a los derechos humanos y una forma de discriminación hacia las mujeres, el hostigamiento laboral y el acoso sexual en el trabajo afectan la salud física y emocional de las víctimas, con un impacto negativo en su rendimiento en el trabajo y en su situación laboral. Una investigación realizada por el gobierno de España titulada “El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España”, señala que 21,2% de las trabajadoras que sufren o han sufrido acoso sexual, reconocen que éste les ha supuesto padecer algún tipo de trastorno físico y psicológico, como apatía, desgano, baja autoestima, pesadillas, insomnio, palpitaciones, o dificultades para respirar.

En nuestro producto audiovisual recopilamos testimonios de violencia hacia las mujeres dentro del mercado laboral de Mendoza. Las situaciones de violencia, acoso y hostigamiento son aún más visibles en ambientes donde predominan los hombres.

## **CAPÍTULO 4: Políticas públicas de cuidado y legislación laboral.**

En este apartado nos basamos en el texto de Carolina Berardi (Lic. en Ciencia Política) escrito para la Universidad Nacional de Rosario “Las políticas públicas de cuidado en Argentina” publicado en diciembre de 2020, Berardi cita trabajos anteriores de Gabriela Marzonetto, Laura Pautassi, Eleonor Faur y Corina Rodríguez Enríquez. Consideramos que la producción de Berardi es la más completa sobre el tema porque reúne de forma sistemática datos vigentes sobre legislación y estructuras que nos permiten obtener un panorama de cómo se organiza socialmente el cuidado en Argentina y cuál es el papel que cumple el Estado en esto.

Abordamos el cuidado como un derecho universal en sentido amplio, esto abarca el derecho a cuidar; a recibir cuidados; a poder cuidar de sí mismo y a contar con alternativas de cuidado que no sean necesariamente y de manera exclusiva el que proviene del ámbito privado familiar y que no es remunerado. En relación con esto, también creemos que es importante destacar el derecho de aquellos que cuidan de modo remunerado a ser reconocidos en igualdad de condiciones que los trabajadores de otros rubros.

Si bien el derecho al cuidado puede derivarse de entenderlo como corolario de un conjunto de derechos —el derecho a la educación, a la salud, a una alimentación adecuada de los niños y niñas, a la asistencia de los/as adultos/as mayores— más recientemente se incluyó en ciertos tratados internacionales el derecho al cuidado de modo explícito. Por ejemplo, en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se consagra como derechos fundamentales de todas las personas: a cuidar y a ser cuidadas.

En el ámbito regional, la X Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe, celebrada en Ecuador en 2007, en la cual se firma el Consenso de Quito, constituye un hito en ese sentido, refrendado en el Consenso de Brasilia en el 2010 y en el Consenso de Santo Domingo en 2013. En estos documentos, “los Estados se comprometen a adoptar medidas para atender la reproducción social, el cuidado y el bienestar de la población entendidos como responsabilidades públicas” e insta a los Estados a “formular y aplicar políticas públicas de estado que favorezcan la responsabilidad compartida equitativamente entre mujeres y hombres en el ámbito familiar” (Pautassi, 2013). Esto implica, asimismo, entender al cuidado como un problema público al cual el Estado debe dar respuesta.

*La actual forma en la que resolvemos y organizamos socialmente el cuidado se caracteriza por ser privatizada, feminizada, familiarizada y no remunerada. Con esta forma de*

*organización, el cuidado se constituye en la raíz económica de la desigualdad de género y en vector de reproducción de desigualdades sociales y de situaciones de pobreza (Rodríguez Enríquez, 2015).* A partir de reconocer esto, se torna indispensable impulsar políticas para transformar el modo en el que cuidamos.

Faur (2015) señala que: “Muchas iniciativas en marcha en Argentina están dispersas y resulta necesario agruparlas en un sistema de cuidado que pueda generar un paraguas de protección”. Es decir, a diferencia de otros países, en Argentina no contamos con un sistema integrado para afrontar esta problemática.

En el contexto regional, países como Costa Rica o Uruguay han hecho esfuerzos en este sentido. Este último impulsó un Sistema Nacional Integral de Cuidados, que se constituye en referencia ineludible en la materia. En segundo lugar, es importante enmarcar estas políticas en una obligación del Estado nacional, que surge a partir del reconocimiento del cuidado como derecho.

Como indica Pautassi (2007), ese derecho implica obligaciones para el Estado:

Un conjunto de obligaciones negativas, características de los derechos económicos sociales y culturales, como no entorpecer (...) pero principalmente incluye obligaciones positivas, que se enrolan en proveer los medios para poder cuidar, en garantizar que el cuidado se lleve adelante en condiciones de igualdad y sin discriminación y que no solo se concedan para un grupo reducido –por caso vinculado al empleo asalariado formal– sino que sean garantizados a todas las ciudadanas y los ciudadanos.

A su vez, nos advierte sobre el problema de la focalización de las políticas de cuidado (especialmente infantil). Coincidiendo con Faur que expresa en este sentido que, “Las políticas tienen que ponerse en marcha desde un principio de igualdad en el acceso, no discriminación y calidad”.

Por último, resulta conveniente advertir que cuando hablamos de políticas de cuidado estamos pensando en una revolución de la forma en que organizamos socialmente el cuidado. Esto implica también poner en tensión el modo en que está organizado el mercado laboral, asentado en un modelo masculino de empleo. Ese trabajador “ideal”, a tiempo completo, exento de responsabilidades de cuidado, no es universalizable. ¿Quién cuida si todos nos insertamos de ese modo? Por ello es que no basta con proponer políticas que favorezcan la inclusión laboral de las mujeres. Y en ese sentido, nos apartamos de la idea de políticas de “conciliación”, que refuerzan la responsabilidad exclusiva de las mujeres sobre el cuidado. Tal como señala Faur (2006), “el sujeto de la conciliación no es un sujeto

neutro, sino un sujeto femenino”. **Es preciso impulsar la corresponsabilidad del cuidado, entre varones y mujeres, pero, además entre familias, Estado, comunidad y mercado.**

Esto implica a su vez, construir nuevos modelos de maternidad, paternidad, masculinidad. La deconstrucción de ese trabajador ideal (OIT-PNUD, 2009) supone poner en el centro la sostenibilidad de la vida: “los tiempos mercantiles tendrían que flexibilizarse, pero para adaptarse a las necesidades humanas” (Carosio,2009).

Como nos recuerdan Faur y Jelin (2013): “Esto constituye un verdadero cambio paradigmático. Si no puede haber bienestar sin cuidado, y si las políticas de bienestar son centrales para la población mundial, no se puede seguir tomando como “natural” o dar por supuesto el cuidado. Por el contrario, tiene que convertirse en el núcleo básico de las discusiones sobre políticas públicas”.

Ahora bien, ¿de qué hablamos cuando hablamos de políticas de cuidado? En términos generales, podemos clasificar a estas políticas en tres grandes grupos, vinculados a qué requerimiento del cuidado satisfacen: necesitamos disponer de tiempo para cuidar, servicios de cuidado y dinero para cuidar (Ellingstaeter, 1999 en Pautassi, 2007; Faur, 2015; Faur y Jelin, 2013). Así, a los fines de sistematizar las políticas de cuidado, distinguiremos tres grandes grupos: “regulaciones laborales o licencias”, “servicios de cuidado” y “transferencias de ingresos”. Ello no implica desconocer la necesidad de su articulación.

Teniendo en cuenta la mayor carga que representa para los hogares el cuidado de niños en términos de trabajo, haremos especial énfasis en las políticas vinculadas con el cuidado en la niñez. Además, la intensidad de cuidados que requieren en esa etapa de la vida tiene una enorme influencia en los modos de inserción de las mujeres al mercado de trabajo. A continuación, desarrollaremos cada uno de estos grupos de políticas, señalando las principales formas que asumen en la legislación argentina.

### **Tiempo para cuidar: regulaciones laborales y licencias**

En esta sección, profundizaremos en torno a la legislación laboral y las licencias reconocidas, que pueden considerarse que garantizan el derecho a cuidar de otros (y de éstos a recibir cuidados), proveyendo tiempo para ello. Las licencias implican liberar a los

trabajadores de tiempo de trabajo para el mercado, en aras de que puedan dedicarlo al trabajo de cuidado.

En Argentina, no contamos con leyes universales en este sentido, por lo cual nos centraremos en la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744, 1976) –en adelante, LCT–, en tanto abarca al 57% de los trabajadores formales del país (Marzonetto, 2019). Además, establece un “piso” mínimo legal: no pueden pactarse (legalmente) condiciones menos favorables para los trabajadores que las que señala esta Ley. Esto significa, en otras palabras, que los convenios colectivos, o los arreglos particulares, pueden mejorar las condiciones para la persona que trabaja, pero nunca empeorarlas.

Esta ley rige para todos los contratos laborales excepto: los de la administración pública, los del personal de casas particulares y los trabajadores agrarios.

Una primera reflexión en torno a esta dimensión del tiempo es que los trabajadores no registrados o que no se hallen en relación de dependencia (ya sean autónomos o monotributistas) quedan fuera del alcance de esta ley, con la consiguiente desprotección que ello genera y la perpetuación de desigualdades. Centrándonos en lo relativo al problema del cuidado, esta ley establece ciertas licencias “especiales”, aparte de las “ordinarias” (vacaciones). Esto le otorga a los trabajadores tiempo para cuidar. Pero, como veremos a continuación, se circunscriben al momento del nacimiento de hijos, y marca profundas diferencias en función del género: al trabajador varón le otorga 2 días corridos (de los cuales, al menos 1 debe ser hábil). Por su parte, a la trabajadora mujer se le otorgan 90 días corridos, de los cuales la mitad deben ser antes del parto, o mínimo 30 días antes de la fecha presunta.

Este primer acercamiento a la cuestión nos da una noción de cómo se conciben desde el Estado las responsabilidades de cuidado. Se “abona la reproducción cultural de determinados roles donde se perpetúa la imagen de la mujer cuidadora y el varón proveedor, y no se estimula una división del trabajo más equitativa al interior de los hogares” (Rodríguez Enríquez y Marzonetto, 2015). Esto reproduce una visión maternalista del cuidado: señala a la mujer como responsable principal, y restringe el rol del varón a trámites administrativos. Estas licencias son remuneradas. En el caso de los varones, es abonado por el empleador, mientras que la trabajadora mujer recibe una asignación (“Asignación por maternidad”) de parte de la Seguridad Social (ANSES) equivalente a su sueldo bruto (es decir, sin descontar jubilación, obra social, cuota sindical, etc.). Esto implica que, por los 90 días de licencia, la trabajadora no realiza aportes y por ende, no se computa como antigüedad, perjudicándola en su jubilación futura.

Esto cambia a partir de la publicación del Decreto de Necesidad y Urgencia (DNU) 475/2021. A través del cual la ANSES les reconocerá a las mujeres y/o personas gestantes hasta 3 años de servicios por cada hijo para que puedan completar los 30 años de aportes y jubilarse. El decreto también indica que aquellas personas que hayan accedido a la Asignación Universal por Hijo por el período de al menos 12 meses continuos o discontinuos podrán computar, además, otros 2 años adicionales de servicio por cada hijo.

Posteriormente, la trabajadora mujer tiene derecho a 1 hora de lactancia diaria (dos descansos de media hora), hasta que su hijo/a cumpla 1 año. También puede optar por quedar en situación de excedencia. Esto representa una licencia sin goce de sueldo, que puede extenderse entre 3 y 6 meses posteriores a la licencia rentada. Este período tampoco se computa como antigüedad en el empleo y para acceder a él se requiere un mínimo de 1 año de antigüedad en ese trabajo.

Con todo, las licencias se restringen al momento del nacimiento y el período inmediato posterior. No aparecen en la LCT otro tipo de licencias y derechos vinculados al tiempo para cuidar: “la legislación vigente solo contempla las licencias por nacimiento, pero no así por cuidado en caso de enfermedad de hijos/as y grupo familiar, y adaptación escolar, entre otros aspectos que comprenden el conjunto de actividades de cuidado” (Rodríguez Enríquez y Marzonetto,2015).

No se tiene en cuenta el amplio abanico de cuidados que requerimos a lo largo de la vida. En este sentido, es preciso remarcar el carácter privado que asumen del cuidado las políticas públicas. Así, se deja librado el cuidado a las posibilidades que tengan las familias de resolverlo.

Por otra parte, existen profundas diferencias en lo que respecta a licencias laborales dependiendo de la rama de actividad, de si es empleo público o privado, e incluso entre las distintas jurisdicciones del país, con lo cual se reproducen desigualdades. La consecuencia de ello es que los derechos se derivan de las situaciones particulares de cada uno en su empleo y no del reconocimiento de un derecho universal al cuidado.

Asimismo, esta legislación no alcanza los estándares planteados por la OIT en su Recomendación 191 que plantea, ya desde el año 2000, “extender la licencia de maternidad por al menos 18 semanas, su ampliación en ocasiones de nacimientos múltiples y la extensión de las mismas garantías y derechos en caso de adopción” (OIT-PNUD, 2009:26). A su vez, se proponen para el período posterior a esta licencia, las licencias parentales, que pueden ser tomadas por cualquiera de los progenitores. Sin

embargo, en Argentina no se contemplan, a diferencia de países vecinos como Chile y Uruguay. Este tipo de licencias son fundamentales en tanto “permiten reconfigurar la idea de los roles tradicionales de género para que cada familia pueda organizar los cuidados de manera más equitativa” (Marzonetto, 2019).

Para finalizar cabe mencionar la enorme diferencia que existe entre las licencias de maternidad y paternidad que contribuye a propiciar la discriminación en el ámbito laboral. En tanto si bien es el Estado el que abona la remuneración en los meses de licencia, el empleador debe suplir el puesto. Por lo cual, en muchos casos, se mantiene una preferencia por contratar trabajadores varones.

### **Dinero para cuidar: transferencias (condicionadas) de ingresos**

Otro de los requerimientos para cuidar es la disponibilidad de ingresos. En este sentido, se pueden destacar múltiples transferencias monetarias que permiten cuidar de otros, o comprar servicios privados de cuidado.

En lo que respecta al cuidado en la niñez, Marzonetto (2019) distingue dos tipos de transferencias: asignaciones familiares contributivas y no contributivas, incluidas en el Régimen de Asignaciones Familiares (Ley 24.714, 1996 y modificatorias). La principal diferencia entre ambas es que las primeras son destinadas para quienes poseen un trabajo asalariado formal o contribuyen a la seguridad social de otro modo (monotributistas y autónomos).

Las primeras responden a “un criterio de solidaridad entre el sector asalariado formal, el Estado y los empleadores, y fueron inicialmente pensadas como una compensación a los costos relacionados con la manutención y crianza de los hijos de los trabajadores” (Marzonetto, 2019) mientras que las segundas forman parte de la “política social”, de una política distributiva para contribuir a mitigar situaciones de pobreza.

Dentro del primer grupo —asignaciones familiares contributivas— se distinguen dos situaciones en función de los ingresos. Para los trabajadores de mayores ingresos, que pagan Impuesto a las Ganancias, no existe una asignación familiar como tal sino la posibilidad de deducir parte de dicho impuesto en concepto de “cargas de familia” (Artículo 23, Ley de Impuesto a las Ganancias).

En cambio, para los trabajadores de menores ingresos, se establece la Asignación Familiar por Hijo. Es un importe mensual para quienes trabajan en relación de dependencia y también para monotributistas, jubilados y pensionados, por cada hijo menor de 18 años.

Para acceder a ella, no deben exceder el tope de ingresos, establecido por trabajador/a individual, pero también por grupo familiar. A su vez, a mayores ingresos, menor el importe percibido. También se encuentra segmentado por zonas geográficas: por ejemplo, el monto es mayor para quienes trabajan en la Patagonia.

En el segundo grupo —asignaciones no contributivas— se destaca la Asignación Universal por Hijo para Protección Social, más conocida como AUH, creada en 2009 mediante decreto presidencial (1602/09). Está destinada a los hijos de hasta 18 años de: trabajadores no registrados que perciban una remuneración menor al salario mínimo vital y móvil (según declaración jurada), monotributistas sociales, trabajadoras de casas particulares y desocupados.

Está concebido como un derecho de los niños y niñas, pero es percibido por los mayores, por cada menor a cargo, hasta un máximo de 5 menores. Esta limitación de cantidad de asignaciones no aplica a las asignaciones contributivas.

Según datos de la ANSES, la cobertura en el 2019 alcanzaba aproximadamente a 8.8 millones de niños y niñas en la Argentina: 45% son hijos de trabajadores en relación de dependencia y monotributistas; 45% de titulares de la AUH; 9% de jubilados, pensionados, ex combatientes de Malvinas y 1% de Prestación por Desempleo.

Tanto las asignaciones contributivas como las no contributivas están centralizadas en la ANSES, que es el organismo que se encarga de abonarlas. A su vez, en caso de hijos con discapacidad, también se abona una asignación mensual, cuyo monto es bastante más elevado, y no presenta límites de edad.

A estas asignaciones periódicas se le agregan otras para situaciones específicas. Una es la ya mencionada en el apartado anterior, vinculada a la licencia por maternidad, cuyo importe equivale al sueldo bruto de la trabajadora. A ésta se le añaden, por ejemplo, durante el embarazo, la Asignación Familiar Prenatal (contributiva) o la Asignación por Embarazo para Protección Social (no contributiva). Es mensual, desde la 12<sup>o</sup> semana de gestación hasta la interrupción o parto. Los importes son equivalentes a la posterior asignación por hijo/a.

A su vez, en el mes de marzo, el Estado aporta una Ayuda Escolar Anual por cada hijo que concurra con regularidad a establecimientos educativos. Exclusivamente para los trabajadores en relación de dependencia, se agregan a las ya mencionadas, las siguientes asignaciones de un único pago: por nacimiento, adopción o matrimonio.

Retomando la idea de las diferencias entre transferencias contributivas y no contributivas, estas últimas se encuentran enmarcadas en las denominadas transferencias condicionadas de ingresos. Ahora bien, ¿de qué se trata esa condicionalidad? En el caso de la AUH, para los niños de hasta 4 años inclusive, se debe acreditar una vez al año el cumplimiento de controles de salud y del plan obligatorio de vacunación; a partir de los 5 años, además se debe demostrar la concurrencia a establecimientos educativos. Para garantizar su cumplimiento, ANSES abona el 80% de la asignación mensualmente y retiene el 20% restante hasta que el/la beneficiario/a acredite dichas condiciones.

En el caso de la Asignación por Embarazo, la condición es cumplir con los controles médicos de seguimiento previstos en el Plan Nacer del Ministerio de Salud de la Nación. Del mismo modo que se establece con la AUH, ANSES abona el 80% mensualmente y retiene el 20%, abonándose finalizado el embarazo si se acredita el cumplimiento de los controles. Este tipo de condiciones no operan para las asignaciones de tipo contributivas, generando una discriminación en este aspecto.

Tanto la AUH como las asignaciones contributivas, en nuestro país, se encuentran feminizadas, es decir, las beneficiarias son las mujeres. La feminización de las asignaciones se consolidó en el 2013, a través del Decreto 614, en el que se establece que el efectivo pago se realiza a la mujer. Esta característica resulta controversial, y tiene efectos ambiguos ya que si bien se constituye en una ayuda económica para las mujeres y en una posibilidad de contar con un ingreso propio, contribuyendo con su autonomía, refuerza su rol de cuidadoras, en tanto las responsabiliza, exclusivamente, por el cuidado de sus hijos, debiendo demostrar las condiciones señaladas anteriormente, “desligando la participación y por lo tanto la responsabilidad de los varones en tanto padres (Marzonetto,2019).

A modo de síntesis, podemos decir que el esquema de asignaciones familiares vigente contribuye con dinero necesario para cuidar. Su principal virtud radica en su relativa universalidad en tanto incluye como beneficiarios a hijos de trabajadores informales, equiparándolos con el trabajo registrado. Ello resulta fundamental, y forma parte de reconocerlo como derecho, y no como un privilegio de quienes se desenvuelven en el mercado de trabajo formal. Más aún, con las altas tasas de empleo no registrado que presenta nuestro país. Sin embargo, su centralidad en las madres como beneficiarias y su consiguiente responsabilización exclusiva en el cuidado de sus hijos, contribuye a reforzar el rasgo maternalista que aspiramos a transformar.

## **Servicios de cuidado: la centralidad en la niñez**

A diferencia del apartado anterior —dinero para cuidar— en el cual destacamos una relativa universalidad, por lo menos en lo que a niñez refiere, cuando pensamos en servicios, en la infraestructura disponible para cuidados, la oferta presenta déficits sobresalientes. El cuidado puede ser garantizado por las familias de modo no remunerado, por el Estado, por el mercado o por la comunidad, y la relación entre estos actores no es estática. El Estado puede proveer servicios de cuidado gratuitos, pero también puede exigir a las empresas que provean algún tipo de servicio de cuidado para los hijos de sus trabajadores, además debe regular los servicios de cuidado privado, y puede articular con las organizaciones sociales y comunitarias para brindar servicios de cuidado, entre otras posibilidades.

Un primer dato que nos acerca a esta situación deficitaria tiene que ver con la legislación laboral, la LCT. Dentro del capítulo de “protección a la maternidad” aparece, desde 1976, la siguiente obligación: “En los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación, el empleador deberá habilitar salas maternales y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan” (Artículo 179, Ley N° 20.744, 1976). Sin embargo, desde hace más de 40 años, nunca ha sido reglamentada, por lo cual su aplicación no es obligatoria. Esta omisión del Estado expresa el incumplimiento de su responsabilidad sobre el cuidado, y simboliza la concepción del mismo como problema privado. Así, reproduce la familiarización del cuidado, entendiéndolo como un asunto que deben resolver las familias de acuerdo a sus posibilidades.

También en dicha ley, se establece como beneficio (no como derecho) integrante del salario el reintegro de “gastos de guardería y/o sala maternal, que utilicen los trabajadores con hijos de hasta seis (6) años de edad cuando la empresa no contare con esas instalaciones” (Artículo 103 bis, inciso f, Ley N° 20.744, 1976). En este sentido, cabe destacar que hay convenios colectivos que incluyen este componente, así como empresas que lo ofrecen. Pero según un informe de UNICEF (2019), en Argentina sólo el 5% de las empresas cuentan con jardines maternales o con convenios con alguna institución o abonan una retribución compensatoria.

Es indispensable que cualquier avance que se realice respecto a las guarderías en lugares de trabajo contenga una perspectiva de género, y tienda a la corresponsabilidad entre varones y mujeres. Si las reformas se orientan a garantizar el derecho a las trabajadoras

mujeres, tal como está planteado en la LCT, se incrementaría la discriminación en el ámbito laboral, desincentivando la contratación de mujeres.

Esto atenta fuertemente con lo estipulado por la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés), que la Argentina ha firmado y ratificado; en particular con el Artículo 11, vinculado a las medidas necesarias para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo. A la vez, reproduce la división sexual del trabajo y el rol de la mujer como responsable del cuidado, desligando a los varones de esas tareas.

Es preciso que la legislación apunte a resolver el cuidado con perspectiva de género. Por ejemplo, estableciendo la obligación de guarderías en lugares de trabajo a partir de un mínimo de trabajadores —ya sean varones o mujeres—. Al mismo tiempo, deben proponerse soluciones alternativas para los empleadores que no alcancen ese mínimo, así como también ofrecer servicios en espacios académicos que no sólo estén destinados a los trabajadores sino también a quienes allí estudian.

Otra de las formas que presentan los servicios de cuidado tiene que ver con las organizaciones sociales y comunitarias. Si nos adentramos en ellas, no son homogéneas. Varían en infraestructura, tamaño, capacitación de sus integrantes, recursos, orígenes (religioso, organizaciones de derechos humanos, movimiento de desocupados), nivel de formalización, etc. Su origen en general se remonta a las crisis de 1989 y 2001 en nuestro país, en los cuales las mujeres pusieron en común una cantidad variable de recursos materiales, relacionales, afectivos y simbólicos para resolver las necesidades de reproducción que fueron leídas como problemas compartidos.

Muchos de estos centros de cuidado infantil fueron reconocidos por el Estado a partir de la promulgación de la Ley 26.233 (2007) vinculada con los Derechos del Niño y enmarcada en la Ley de Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes (Ley Nº 26.061, 2005). A través de la Ley 26.233, se promueven y regulan los Centros de Desarrollo Infantil entendidos como “espacios de atención integral de niños y niñas de hasta cuatro años de edad” (Artículo 2). También establece que éstos pueden ser gubernamentales o no, pero deben adecuar su funcionamiento a los lineamientos señalados por el Estado.

Esta ley se complementa al mismo tiempo con la Ley de Educación Nacional (Ley 26.206) y sus modificatorias. Mediante éstas se establece la obligatoriedad de la educación desde los 4 años (a partir del año 2015) y la obligación del Estado nacional en conjunto con las

provincias y la Ciudad de Buenos Aires de universalizar la oferta de servicios educativos para niños/as de 3 años, “priorizando la atención educativa de los sectores menos favorecidos de la población”. Y además (Artículo 19) incluye a los jardines maternos, (de los 45 días a los 2 años de vida) dentro del esquema de la educación inicial, reconociendo su carácter educativo y no sólo asistencial.

Estos centros de cuidado infantil suelen estar a cargo mayormente de mujeres, sin una formación de origen en educación inicial ni en desarrollo infantil, lo que genera desigualdades respecto de los niños que asisten a espacios educativos formales.

Tal como señalan Rodríguez Enríquez y Marzonetto (2015), el sistema educativo constituye “uno de los pilares de la oferta pública de cuidados ofrecida por el Estado”. Aun así, la cobertura de servicios educativos decrece a medida que analizamos edades menores. La cobertura es casi universal para los 5 años, pero no así para los 4 años, pese a su obligatoriedad desde 2015. A su vez, se encuentran diferencias sustantivas para los menores de 5 años en las distintas jurisdicciones (Rodríguez Enríquez y Marzonetto, 2015). Además, la participación de la gestión estatal en relación a la privada merma a menor edad, lo que puede explicar en parte por qué decae también la proporción de niños que asisten a dichos establecimientos. Cuanto menor es la edad del niño, menor es su posibilidad de acceder a centros educativos de gestión pública, por lo cual su inserción en la educación inicial depende de la situación económica de la familia: “la tasa de asistencia de los niños y niñas de entre 0 y 2 años es baja para todos los grupos, pero aún menor para los que viven en hogares de los quintiles de ingresos más bajos” (Rodríguez Enríquez y Marzonetto, 2015). Así, la organización social del cuidado actual reproduce las desigualdades sociales, incluidas las desigualdades sociales entre los niños.

### **Consideraciones finales sobre políticas y legislaciones**

Se desprende de este recorrido una ausencia de políticas de cuidado concebidas como tales, no existe un corpus integrado de medidas destinadas a garantizar este derecho. Lo que encontramos son políticas aisladas, desconectadas y contradictorias que en su conjunto configuran una determinada forma de organizar socialmente el cuidado — privatizada, feminizada, familiarizada y no remunerada— que repercute negativamente en la vida de las mujeres, pero también de quienes están “a su cargo”.

El desentendimiento del Estado sobre el cuidado impide romper con la reproducción de las desigualdades, tanto de clase como de género.

En ese contexto, consideramos que es importante conocer el punto de partida, las políticas centrales sobre las que deben girar las reformas, y, sobre todo, señalar la importancia de que todo avance en este sentido debe contar con una perspectiva de género, con una perspectiva de derechos, pero también con una visión integral de la cuestión.

Las enormes diferencias regionales en tiempo, dinero y, especialmente, en servicios de cuidado en un país federal como Argentina suponen todo un desafío para la administración nacional. Sin embargo, como señalamos anteriormente, la legislación nacional debe constituirse en un paraguas de protección y establecer parámetros mínimos en términos de derecho al cuidado.

En términos de políticas concretas, los avances que podemos señalar por ahora se vinculan con el factor ingresos: los bonos a beneficiarios de la AUH y el lanzamiento de la Tarjeta Alimentaria. Aun así, la apertura del debate sobre el cuidado ya es una señal sumamente importante. Asimismo, el aislamiento social, preventivo y obligatorio dispuesto por el gobierno el 20 de marzo del 2020 en el contexto de la pandemia mundial por el coronavirus, puso de relieve las dificultades de realizar trabajo remunerado a la par del trabajo no remunerado, ante la imposibilidad de contar con el rol cuidador de las escuelas o el apoyo de las redes familiares de cuidado. Esto permite poner en el centro de la escena el problema del cuidado. No obstante, las consecuencias a largo plazo todavía son difíciles de vislumbrar.

La división sexual del trabajo tradicional ya no es concebible para pensar nuestras sociedades. Se han transformado, fundamentalmente, el mundo del trabajo y los formatos de familia, las mujeres se han incorporado masivamente al mercado laboral, y es preciso que tanto las empresas como el Estado, den cuenta de estos cambios. De otro modo, continuaremos sobrecargando a las mujeres de trabajo —remunerado o no remunerado— o bien privándolas, sino condenándolas, de la posibilidad de obtener ingresos, de estudiar, de auto cuidarse. La apuesta, entonces, gira en torno a la idea de corresponsabilidad: entre varones y mujeres en el ámbito del hogar; pero también entre las familias y otros actores, tarea que definitivamente no la desligamos del contexto social, económico y político de nuestro país. Esto último implica desfamiliarizar el cuidado, redistribuirlo. Revolucionar la forma en que cuidamos no se agota en la formulación de políticas, pero difícilmente pueda prescindir del Estado.

## **CAPÍTULO 5: La relación entre las mujeres y el mercado durante la pandemia.**

En este punto confluyen, a fin de esgrimir cruce entre las mujeres, el mercado y la situación de pandemia, investigaciones en del repositorio de CEPAL, OIT y textos de Gabriela Marzonetto, Corina Rodriguez Enriquez y Virginia Alonso.

La crisis sanitaria generada por la pandemia del coronavirus (COVID-19) produjo la peor contracción económica y social de las últimas décadas, tanto a nivel mundial como en las economías de América Latina y el Caribe (CEPAL, 2020). En su irrupción en la Argentina, encontró al país en una situación económica particularmente vulnerable, en medio de una crisis macroeconómica, que ya llevaba años recesivos, con caídas en el empleo formal e incremento de la informalidad, caídas en los ingresos de los hogares y altos niveles de pobreza.

Para enfrentarse a la enfermedad la Argentina, inició distintas medidas sanitarias de prevención. Tuvieron su punto de inflexión el 19 de marzo de 2020, cuando el gobierno nacional dictaminó el aislamiento social, preventivo y obligatorio (ASPO) por medio del Decreto 297/2020, a iniciarse el día siguiente. El principal objetivo era reducir la velocidad de avance del virus, de manera tal de implementar un plan de respuesta del sistema sanitario para atender a un mayor número de personas infectadas. El ASPO se aplicó en todo el territorio nacional, restringió la circulación de la ciudadanía, quedaron exceptuadas las personas que trabajaran en sectores esenciales de la economía, y marcó el confinamiento en los hogares.

Desde entonces, las medidas de aislamiento fueron modificadas o mantenidas en cada jurisdicción y territorio de acuerdo con la evolución de la situación epidemiológica local, evaluada de modo central por el Ministerio de Salud de la Nación y las autoridades provinciales respectivas. Otras medidas habían sido establecidas unos días previos, como la suspensión presencial de las clases en todos los niveles del sistema educativo, desde el 16 de marzo, o la obligación de realizar cuarentena para quienes regresaran al país, desde el 11 del mismo mes.

A mediados de junio se entró en una nueva etapa de gestión de la pandemia: se mantuvo el ASPO en las zonas de transmisión comunitaria del virus y en alrededor del 85% del territorio argentino donde no había circulación se pasó a la etapa de distanciamiento social, preventivo y obligatorio (DISPO). El DISPO supuso una flexibilización de ciertas restricciones previas tanto en la circulación de personas como en la apertura de industrias,

comercios y negocios. Desde ese momento, cada dos o tres semanas, el gobierno nacional estableció las áreas donde habría DISPO o ASPO, de acuerdo con su situación epidemiológica y sanitaria, con el criterio de sostener el aislamiento en las ciudades y departamentos donde hubiera transmisión comunitaria del COVID-19.

Desde el establecimiento del ASPO se registraron importantes cambios en la vida cotidiana de las personas. Las principales actividades se vieron interrumpidas, modificadas o relocalizadas dentro de los hogares. El efecto en el empleo fue inmediato, al principio se diferenció entre trabajadores/as esenciales y no esenciales, priorizando al primer grupo y relegando al segundo. Además, el impacto económico fue diferente entre asalariados/as formales y trabajadores/as informales asalariados o cuentapropistas. El sector informal sufrió el mayor golpe, debido a que no podía salir a trabajar y no contaba con una red de contención sólida que amortiguara esa falta de ingresos.

En los hogares con niños, niñas y adolescentes, algo más del 40% del total del país, el cierre físico de escuelas, centros de cuidado, clubes, entre otros establecimientos, supuso un desafío mayor. Por ejemplo, el sistema educativo, con más de 10 millones de estudiantes en sus niveles inicial, primario y secundario, tuvo que replantear la escolaridad desde los hogares.

Al mismo tiempo, a través del Decreto 297/202028 del 17 de marzo de 2020 que estableció el ASPO, se tuvo en consideración el cuidado y traslado de niños y niñas durante la cuarentena obligatoria. En el mismo documento se aclaró la excepción a la restricción de circulación a personas que deban asistir a otras con discapacidad, a familiares que necesiten asistencia, a personas mayores, o a niños, a niñas y a adolescentes (Art. 6 inc. 5). Prontamente, el 21 de marzo de este año, se especificó y dio operatividad a este decreto, al generarse los protocolos para el traslado de niños/as con la resolución 13229 del Ministerio de Desarrollo Social.

Así, se especificó, que la restricción prevista en el Decreto de Necesidad y Urgencia (DNU) no se aplicarían en los siguientes casos:

- Cuando al momento de entrar en vigor el DNU, el niño o la niña se encontraba en otro domicilio del que tiene su centro de vida o es el más adecuado para cumplir con la cuarentena. De ser necesario este traslado, debe ser realizado por única vez.

- Si alguno de los progenitores por razones laborales, o de asistencia a otras personas u otras causas de fuerza mayor tienen que ausentarse del hogar. En estos casos, pueden trasladar a los niños a casa de otro progenitor o persona cercana.

- Por cuestiones de salud de fuerza mayor, en cuyo caso se podrá trasladar a los niños y adolescentes a la casa del otro progenitor, siempre priorizando la no circulación.”

El resultado de esta resolución tiene un doble efecto, puesto que resguarda el derecho de ambos progenitores a cuidar y el de trabajar conjuntamente. Se desafió la preconcepción de que sea la mujer la que debe ser la mayor proveedora de cuidado y se resguarda, a su vez, el derecho a trabajar.

En términos de las relaciones de género, el distanciamiento físico evidenció las desigualdades entre sexos debido a la persistencia de la tradicional división sexual del trabajo.

En la esfera pública, entre los servicios declarados esenciales en la emergencia por el decreto que establece el ASPO, se incluyeron: la salud humana; la asistencia a personas con discapacidad, personas mayores, niños, niñas y adolescentes; los servicios sociales brindados en comedores escolares, comunitarios y merenderos; los servicios de lavandería; entre otros. Todas estas actividades tienen la particularidad de estar altamente feminizadas en su composición, es decir que la mayoría de la mano de obra está compuesta por mujeres y siendo ellas las que se desenvuelven generalmente en peores condiciones laborales y con más bajas remuneraciones.

En el caso de la Argentina, si bien cuenta con una base de protección social amplia, como Programa Creciendo Juntos; Programa Primeros Años; Programa Nacional de Cuidados Domiciliarios; Programa de Atención Médica Integral (PAMI); Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados; Dirección Nacional de Políticas para Adultos Mayores (DINAPAM) y las establecimientos de cuidado como las instituciones de larga estadía, guarderías y los Centros de día; son prestaciones y entidades que no contemplan una articulación integral y mucho menos a nivel nacional. Por lo cual dificulta conjugar el acceso o uso a ellos sin perjudicar el tiempo en el empleo.

En la esfera privada, los hogares y principalmente las mujeres, no sólo tuvieron que responder a la carga de trabajo de cuidado cotidiano, sino que también solventaron los requerimientos educacionales y de atención de la salud, y generaron alternativas de esparcimiento principalmente para niños y niñas en tiempos de confinamiento, en un contexto donde persisten las presiones y exigencias del trabajo remunerado pese al

cambio de las circunstancias cotidianas (CEPAL, 2020). Como consecuencia, las mujeres fueron y son las principales perjudicadas en términos de su participación en el mercado laboral y la sobrerrepresentación en el desempleo. Además, se debe remarcar de que su presencia es mayor en los sectores que fueron más afectados por la crisis (empleo doméstico, comercio, turismo e industria manufacturera), pero son quienes primero se retirarán del mercado laboral para atender las necesidades de cuidado con lo que quedan más expuestas a la pobreza y la falta de autonomía económica.

Por su parte, en la organización de los hogares, en este contexto se observó una sobrecarga de tareas domésticas y reproductivas: mantener el aseo y limpieza de la casa (que en crisis sanitaria implica extremar la higienización); cuidar y entretener a los niños y niñas pequeños; cuidar de los adultos mayores, puesto que incluso los que no presentaban dependencia en otras situaciones fueron y siguen siendo la población más vulnerable frente al virus.

Además, tuvieron que garantizar la continuación de los procesos educativos de los niños, niñas y adolescentes haciendo las veces de docente, ya que se resolvió que el proceso de enseñanza-aprendizaje continúe de manera virtual. A esto se le sumó la tensión en los casos en que el trabajo remunerado pudo continuar a través del teletrabajo. En este sentido, se observó una presión sobre los trabajadores asalariados para sostener la producción y la productividad a “todo costo” a “como dé lugar”, sin consideraciones sobre las responsabilidades de cuidado incrementadas y las dificultades aún mayores para compatibilizar ambas dimensiones del trabajo. En otros casos, la crisis generada por el COVID-19 fue tal, que las mujeres asumieron toda la sobrecarga de las tareas del cuidado en el hogar, relegando su participación en el mercado de trabajo.

El COVID-19 expuso con contundencia las desigualdades y las profundizó. Por un lado, la propia condición de aislamiento social se volvió más difícil en contextos habitacionales precarios, en barrios populares donde la propia noción de distancia fue difícil de mantener, y dónde “quedarse en casa” puede ser más riesgoso que no hacerlo. Por otro lado, las posibilidades de resolver las necesidades de cuidado en contextos materiales precarios fueron aún más difíciles y demandaron todavía más trabajo no remunerado. Sumado a que muchas cosas que los hogares de ingresos medios o altos pudieron resolver virtualmente (compras, trámites, etcétera), en el caso de los hogares más vulnerables conllevó más tiempo y, muchas veces, incurrir en largas colas, poniendo en riesgo la propia salud y la de los demás miembros del hogar.

Como señalamos anteriormente, y como se viene diciendo desde los aportes de la economía feminista, el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, cumplió un rol central en el sostenimiento de la vida y el funcionamiento de la economía en esta coyuntura. En el caso argentino, es destacable que en la definición de las actividades “esenciales”, aquellas enumeradas en el decreto 297/2020, se hayan incluido muchas cuyo valor económico engrosa la estimación del PBI, a la par de las de cuidado de personas.

La Organización Internacional del Trabajo señala que, como efecto de la pandemia, los empleos en sectores con mayor participación de las mujeres fueron los primeros en perderse y los últimos en reactivarse. Cecilia Lavena, coordinadora del proyecto “Políticas Económicas para Acelerar la Igualdad de Género en Argentina” (OSF), explicó que después de la pandemia, las mujeres están recuperando su participación en el mercado de trabajo. Pero, si se compara con los varones, el ritmo de recuperación y regreso al mercado laboral fue desigual. En el marco de esta iniciativa, publicó para la OIT los siguientes datos:

Entre fines de 2019 y principios de 2020 la participación económica de las mujeres (esto es, las que están ocupadas o buscan empleo) cayó 8,2 puntos porcentuales. A mediados de 2021, se mantenía 1 punto porcentual por debajo de la etapa pre-pandemia: 330 000 mujeres permanecían fuera del mercado laboral.

El nivel de desempleo de las mujeres en Argentina alcanzaba el 9,5 por ciento superando en 1,1 puntos porcentuales al de los varones. En tanto, la informalidad laboral para las mujeres alcanzaba el 38,2 por ciento, 4,3 puntos porcentuales más que los varones. Estas desigualdades redundaban en el promedio de ingresos: las mujeres recibían remuneraciones que en promedio eran un 28 por ciento inferiores a las de los varones. Esa brecha se ampliaba al considerar a las asalariadas informales, cuyo ingreso es un 37 por ciento menor al de los asalariados (INDEC 2019).

Hacia el final de 2021 se recompusieron los índices de participación económica. La tasa de actividad de las mujeres se recuperó, superando el 50 por ciento de participación en el mercado laboral, el empleo se ubicó en 46,4 por ciento marcando un récord histórico respecto de los niveles pre-pandemia (44,7 por ciento para las mujeres, 63,6 por ciento para los varones, INDEC 2019). Sin embargo, la brecha de género en el empleo persiste en torno a los 19 puntos porcentuales (65,3 por ciento para las mujeres, 46,4 por ciento para los varones, INDEC 2021).

El ritmo de recuperación y regreso al mercado laboral fue desigual: entre el segundo y el cuarto trimestre de 2020, los varones aumentaron el empleo en un 21 por ciento, mientras que las mujeres en un 17 por ciento.

Los sectores feminizados con mayor presencia histórica de mujeres (trabajo en casas particulares, gastronomía, hotelería, comercio y servicios) fueron los más afectados por la pandemia. En el empleo doméstico, que antes de la pandemia era una de las principales fuentes de trabajo para las mujeres, el impacto fue mayor y sostenido. Entre fines de 2019 y mediados de 2020, más de 400 000 trabajadoras de casas particulares perdieron su empleo. Al cuarto trimestre de 2021, se habían recuperado casi 180 000 de estos puestos.

A la vez, en los sectores de actividad que mostraron una recuperación más rápida, como la industria y la construcción, fueron espacios donde las mujeres siempre han tenido una muy baja participación.

En resumen, la pandemia exacerbó las desigualdades que ya venían con la división sexual del trabajo, pero también visibilizó el debate sobre el valor de las tareas de cuidado. Tuvo un impacto negativo en la composición del mercado y las relaciones de género tanto en la esfera pública como en la privada.

# Producto Audiovisual

## Marco de producción

Hemos elegido el formato documental periodístico con base en testimonios para realizar nuestro producto audiovisual que posee una duración de aproximadamente treinta minutos. El testimonio es un recurso de entrevistas con personas involucradas que tienen experiencias de primera mano con el tema a tratar, y nos documenta el material para que desde la mirada periodística (traer una temática a agenda, a discusión y por ende su difusión) podamos presentar un trabajo con fuentes directas. A propósito, refrescamos la mirada sobre documental periodístico de Laura Fernández Jara y Marta Roel para respaldar nuestra elección.

“El documental periodístico, como la noticia, la crónica, la entrevista o el debate, es un género propio de la no ficción, es decir, sus temas versan sobre la realidad, sin ficcionalizar ni inventar las historias que trata. Se trata, por tanto, de un género informativo (...) - La modalidad textual más común es la argumentación: el documental parte de una idea que pretende defender y para ello aporta pruebas a lo largo del relato. Estas pruebas emanan, fundamentalmente, de las opiniones de expertos y testimonios que intervienen en el texto; pero también de los datos aportados por la voz en off e incluso de la selección en la grabación de la historia. -

El género se aborda desde la técnica del periodismo en profundidad, es decir, considerando los documentales como un espacio para plantear el análisis y la reflexión en un relato.

Con respecto a nuestro objetivo de abrir el debate en la audiencia, pensamos lanzarlo por internet, con la opción de que se pueda compartir en redes sociales. La creciente calidad de la tecnología para transmitir videos ha traído como consecuencia que la distribución de documentales vía web a través de plataformas como Youtube, Vimeo y otras sea relativamente de bajo costo en comparación con los estándares tradicionales, permitiendo a los productores alcanzar una audiencia global que tiene accesibilidad durante las 24 horas del día.

## Elección de testimonios

### Justificación de selección y perfil de las entrevistadas

Hemos seleccionado a las siguientes personas para obtener representatividad del universo de nuestro estudio.

Las voces autorizadas seleccionadas para hablar de la temática son Gabriela Marzonetto y Beatriz de la Vega; mientras que Teresa Araujo, Nora (no mencionamos su apellido por protección de testigo) y Lorena Fontanarrosa brindarán testimonios de su experiencia.

**Gabriela Marzonetto** es Licenciada en Ciencia Política y Administración Pública (UNCuyo), Magister en Políticas Públicas y Gerenciamiento del Desarrollo (UNSAM Universidad Nacional de San Martín / Georgetown University) y Doctora en Ciencia Política (UNSAM). Doctorada con beca interna del CONICET (2014-2019) con Sede en el CIEPP.

Sus áreas de investigación son la economía del cuidado, los regímenes de bienestar y las políticas sociales comparadas desde el análisis institucional e histórico. En su tesis doctoral, defendida en abril de 2019, analizó los procesos políticos que impactaron sobre el diseño de las políticas de cuidado infantil en Argentina, Chile y Uruguay en el periodo 2005-2015, y por la misma ganó el Premio a la Mejor Tesis Doctoral en Investigación de Políticas Sociales del Instituto Social del Mercosur. Actualmente es investigadora responsable del Proyecto “La intersección entre las desigualdades económicas y de género en América Latina: Análisis de la vinculación entre la organización social del cuidado infantil y la segmentación laboral” financiado por el Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.

Es miembro honorífica de la International Association for Political Science Students, y participa en las redes temáticas de la Human Development and Capability Association, PolSoc de LASA, Asociación Latinoamericana de Ciencia Política, Sociedad Argentina de Análisis Político y el Instituto de Género y Mujeres de la UNCuyo.

Actualmente, participa como visitor fellow en el Kellogg Institute for International Studies en Indiana Estados Unidos.

**Beatriz de la Vega** es abogada de familia y mediadora; licenciada en educación y tiene un diplomado en bienestar.

Su experiencia como abogada y su conocimiento de fallos judiciales en el sistema de familia argentino nos permite analizar cuál es el sistema de creencias que subyace a los

conflictos que se dan entre particulares cuando hay menores de edad involucrados. También nos habla del sistema de responsabilidad parental que ha reemplazado al anterior concepto de patria potestad en relación al cuidado.

**Teresa Araujo** es una mujer de clase media que tuvo hijos a los 17 años, además tuvo a su cuidado a su madre que fue paciente oncológica desde .... hasta... ; actualmente es jefa de hogar; su situación personal ha influenciado su participación en el mercado laboral visibilizando cuales son los obstáculos que tienen las mujeres que deben realizar tareas de cuidado, entre ellos, que los varones con los que se ha relacionado no cumplen con las obligaciones que implican su responsabilidad parental.

**Entrevistada con Identidad reservada** se ha desempeñado como contadora en la Administración Pública desde hace más de treinta años, su tarea es de revisión técnica; sus tareas de cuidado comenzaron cuando decidió tener hijos siendo una mujer mayor. Su testimonio nos permite realizar un análisis comparativo de cómo era el ambiente de trabajo para una mujer cuando ella comenzó su carrera laboral y cómo es en la actualidad, en relación a la manera en que una mujer debe articular sus responsabilidades en el mercado con el cuidado de sus hijos. Describe el comportamiento de su jefe anterior como un prototipo de relación asimétrica en la que este aprovecha la posición de poder para vulnerar los derechos personales, esto hace treinta años se consideraba natural. Las situaciones de violencia estaban invisibilizadas y pasaban desapercibidas. Hoy, esto se pone en tela de juicio y está cambiando. El punto fuerte de esta entrevista es que narra su experiencia laboral desde un organismo de la administración pública nacional y delata las incoherencias de políticas enmarcadas en la legalidad del mismo Estado y también la desprotección naturalizada.

**Lorena Fontanarrosa** trabaja como bombera voluntaria (sin percibir un sueldo por esta actividad) y como policía. Se ve expuesta en su cotidianeidad a incidencias con alto grado de emergencia en donde presencia situaciones de violencia de género. Por otro lado, en su carrera profesional ha tenido que demostrar continuamente su capacidad para realizar tareas que son consideradas por sus compañeros de trabajo como masculinas, por ejemplo, el manejo de camiones.

Lorena, Teresa y Entrevistada con identidad reservada son mujeres que trabajan en ambientes en donde la mayor parte del personal es masculino; por esto se convierten en voces válidas y representativas sobre los desafíos que tienen las mujeres debido a su género.

## Producto

- Título: Voces por la Igualdad: Mujeres en Mendoza
- Tagline: “Unidas siempre seremos más fuertes”

## Ficha Técnica

- Género: Documental
- Formato: Corto
- Cantidad de capítulos / Duración: (6x15') 30 minutos
- Soporte / Resolución / FPS / Coloración ( Digital - 4k - 24 FPS - Color)
- Lenguaje: (Castellano Argentino)
- Lugar: Mendoza, Argentina
- Dirección: Juan Martins de Sousa
- Producción: Giuliana Marano
- Audiencia: público en general

## Presentación General del proyecto

- Descripción: Documental periodístico que muestra las situaciones de un grupo de personas relacionadas por una temática social que las atraviesa. Las personas describen sus historias desde distintos puntos de vista, y en conjunto crean un panorama del ambiente social y laboral mendocino.
- Logline: En el documental se puede ver cómo la sociedad, el mercado laboral y las tareas de cuidado son las fuerzas que le imponen a las mujeres las condiciones a las que se deben someter y los marcos de desarrollo permitidos. En la actualidad las mujeres están sujetas a situaciones indeseables, superando obstáculos que para el hombre a veces son impensados.
- Sinopsis: Un grupo de 5 mujeres relatan sus situaciones personales, las condiciones sociales y laborales a las que están sujetas por el hecho de ser mujeres. Hablan desde diferentes lugares en un ir y venir de experiencias en correlato con la ley de Contrato de Trabajo, políticas públicas y empresas privadas. Cuentan los obstáculos, discriminación y las situaciones que deben afrontar para poder vivir. Cada una de ellas relata aspectos del ambiente mendocino, cuentan sus vivencias, aportan información y luchan desde su espacio para hacer una vida más igualitaria.

## CONCLUSIONES

Al finalizar la investigación, las hipótesis del estudio inicial exploratorio quedaron confirmadas.

Por un lado, se planteó que las desigualdades de género en el ámbito laboral vulneran en diversos aspectos a las mujeres, y sufren para crecer profesionalmente y acceder a nuevas oportunidades de crecimiento.

Por otro lado, la segunda hipótesis fue que el hecho de que las mujeres tengan una mayor carga de tareas de cuidado, representa un problema directo a su actividad laboral, obstaculizan su progreso u orillan a una pérdida del empleo o no acceso al mismo.

Desde el marco teórico, fundamentado con diversas investigaciones y bibliografía citada, se describen categorías planteadas en el campo de estudios de género. Entre ellas se encuentran los techos de cristal, pisos pegajosos o escaleras rotas que están determinadas por diversos factores como la clase social, el nivel educativo y las cargas familiares que tienen las mujeres.

Cada una de estas categorías marcan el nivel en el que están y los obstáculos que deben afrontar las mujeres frente al mercado laboral. En esta línea corroboramos que actualmente las mujeres continúan a cargo, casi exclusivamente, de las tareas domésticas y de cuidado por mandato social, cultural y socialización de género. Actividad que se intensificó durante el periodo de pandemia.

El paradigma maternalista, en donde las mujeres cuidan hacia adentro de los hogares y los varones son proveedores y participan de la vida pública ha quedado no solo obsoleto, sino que contradictoriamente convive en esa obsolescencia discursiva. Se hace urgente legislar tanto en los organismos públicos como privados para transitar hacia un nuevo modelo que intenta avanzar. Hoy, en Argentina, es imprescindible poner en debate el problema del cuidado, quiénes cuidan y cómo lo hacen, para que las sociedades sigan funcionando y produciendo sin perpetuar y reforzar las desigualdades de género.

La visión cultural que tienen hombres y mujeres sobre roles de género y tareas de reproducción social y de cuidado está basada en la división sexual del trabajo y se plasma en documentos como, por ejemplo, el convenio colectivo de trabajo de Argentina que debe modificarse. En este sentido el Poder Ejecutivo envió al Congreso de la Nación en mayo de 2022 el proyecto de ley Cuidar en Igualdad.

El texto establece la creación del Sistema Integral de Cuidados de Argentina con perspectiva de género (SINCA) y la modificación del régimen de licencias en los sectores público y privado ampliando los derechos de los trabajadores gestantes, no gestantes y adoptantes que se desempeñen en relación de dependencia o sean monotributistas, monotributistas sociales o autónomos/as.

Si bien hay otros textos legales que han cambiado como el Código Civil y Comercial, cuya visión del cuidado de niños y niñas pequeños evolucionó del concepto de patria potestad hacia la responsabilidad parental, todavía queda un camino a recorrer para lograr una concepción igualitaria.

En este sentido, esbozamos algunos lineamientos a futuro para transitar hacia sociedades de cuidado: avanzar a la corresponsabilidad del trabajo entre hombres y mujeres; amplificar experiencias de las mujeres desde un abordaje integral y multisectorial; exigir el diseño de registros administrativos que permitan obtener datos estadísticos desagregados; incidir en la deconstrucción de los sistemas y prácticas patriarcales; promover reformas y cambios en la cultura institucional y organizacional; considerar e incorporar otras visiones, prácticas y sistemas no hegemónicos; incidir en la regulación de las políticas fiscales para garantizar la sostenibilidad del cuidado e invertir con recursos del Estado en la creación de estructuras para las distintas esferas de vida.

El horizonte de este informe y del producto audiovisual presentado es que las personas entiendan la importancia del trabajo de cuidado para el funcionamiento y la reproducción, que se reconozca y dimensione esa importancia, y que, de alguna manera, progresiva, económica, social, culturalmente, evolucionemos a ser una sociedad que cuida; donde esta carga no esté depositada exclusivamente en las mujeres; sino en múltiples agentes.

## **REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA, DOCUMENTAL Y DIGITAL**

**Bidegain Ponte, Nicole y Calderón, Coral.** (2018). Los cuidados en América Latina y el Caribe. Textos seleccionados 2007-2018. Recuperado de: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/44361-cuidados-america-latina-caribe-textos-seleccionados-2007-2018>

**Berardi, Carolina.** (2020) Las políticas públicas de cuidado en Argentina. ISSN 2683-9393 Revista Cátedra Paralela N17

**Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)** (2016) Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible. Cap. II. La economía del cuidado: proceso integrado de producción y reproducción.

**Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) Revista No 106** (CEPAL, 2012). Artículo de Corina Rodríguez Enríquez, pp. 23-36. G. La cuestión del cuidado: ¿El eslabón perdido del análisis económico?

**Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)** (2012) Consulta de opinión sobre las políticas de cuidado de las personas dependientes en América Latina. Niñas y niños, personas ancianas, personas con discapacidad y personas con enfermedades crónicas. Diagnóstico, políticas a implementar y perspectivas según líderes de la región. Recuperado de: [http://www.cepal.org/oig/noticias/noticias/1/47401/OIG\\_Cosulta\\_de\\_opinion\\_final.pdf](http://www.cepal.org/oig/noticias/noticias/1/47401/OIG_Cosulta_de_opinion_final.pdf)

**Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)** (2020). "Cuidados y mujeres en tiempos de COVID-19: la experiencia en la Argentina", Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/153), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Recuperado desde: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46453/1/S2000784\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46453/1/S2000784_es.pdf)

**Cuadernos de la CEPAL No 94** (2010), Cap. II, pp. 69-92. E. Cuidado y derechos: la nueva cuestión social. -

**Cuadernos de la CEPAL** (2017) cuaderno 101: Redistribuir el cuidado: el desafío de las políticas. - Panorama Social de América Latina, 2016.

**Diaz Langou, G., De León, G., Florito, J., Caro Sachetti, F. Biondi Rodriguez, A. y Karczmarczyk, M.** (2019). El género del trabajo. Entre la casa, el sueldo y los derechos.

CIPPEC, OIT, ONU Mujeres, PNUD. Recuperados desde:  
[https://www.cippec.org/wpcontent/uploads/2019/11/el\\_genero\\_del\\_trabajo.pdf](https://www.cippec.org/wpcontent/uploads/2019/11/el_genero_del_trabajo.pdf)

Dirección de Estadísticas e Investigaciones Económicas, Provincia de Mendoza. (2019). Informe anual Encuesta Condiciones de vida: Recuperado desde:  
[http://www.deie.mendoza.gov.ar/backend/uploads/files/2020-07-16\\_12:46:54\\_INFORME%20ECV%202019.pdf](http://www.deie.mendoza.gov.ar/backend/uploads/files/2020-07-16_12:46:54_INFORME%20ECV%202019.pdf)

**De la Cruz Pincetti, Catalina, Scuro Somma Lucía** (2020) Impacto de la Pandemia en las políticas de cuidado. Experiencias en América Latina. Recuperado desde:  
[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46453/1/S2000784\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46453/1/S2000784_es.pdf)

**Dirección de estadísticas e investigaciones económicas.** (2019) Informe anual Encuesta Condiciones de vida:  
[http://www.deie.mendoza.gov.ar/backend/uploads/files/2020-07-16\\_12:46:54\\_INFORME%20ECV%202019.pdf](http://www.deie.mendoza.gov.ar/backend/uploads/files/2020-07-16_12:46:54_INFORME%20ECV%202019.pdf)

**Esquivel, Valeria** (2011) *La economía del cuidado en América Latina. Poniendo a los cuidados en el centro de la agenda*, Panamá.

**Gallo Victoria, Marzonetto Gabriela y Martelotte Lucía.** (2020). Fortaleciendo la agenda sindical en materia de políticas de cuidado. Recuperado desde  
<https://www.unicef.org/argentina/media/8221/file/Agenda%20sindical%20-%20pol%C3%ADticas%20de%20cuidado.pdf>

**Guardagnoli, R. S.** (2013). Las desigualdades de género como obstáculo del Trabajo Decente. Recuperado desde [http://www.saij.gob.ar/doctrina/dacf130390-guadagnoli-las\\_desigualdades\\_genero\\_como.htm](http://www.saij.gob.ar/doctrina/dacf130390-guadagnoli-las_desigualdades_genero_como.htm)

**Guerrero, G. N., Ramacciotti, K. I., Zangari, M.** (Compilado) (2019). Los derroteros del cuidado. Bernal, Argentina: Universidad Nacional de Quilmes, Unidades de Publicaciones del Departamento de Economía y Administración. Disponible en RIDAA-UNQ Repositorio Institucional Digital de Acceso Abierto de la Universidad Nacional de Quilmes. Recuperado desde: <http://ridaa.unq.edu.ar/handle/20.500.11807/1025>

**Iliana Alvarez Escobar**(2020). Organización social del cuidado a la luz del COVID19 en América Latina y el Caribe. Recuperado desde  
[https://drive.google.com/file/d/1d03PM\\_pH57H4nWn838zBcesAM-BkmKU1/view](https://drive.google.com/file/d/1d03PM_pH57H4nWn838zBcesAM-BkmKU1/view)

**Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.** (2021) Encuesta Nacional del Uso del Tiempo. Recuperado desde: [https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/sociedad/enut\\_2021\\_resultados\\_definitivos.pdf](https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/sociedad/enut_2021_resultados_definitivos.pdf)

**Instituto Nacional de Estadística y Censos.** (2014). “Indicadores más relevantes de la inserción de mujeres y los varones en el mercado de trabajo”. Recuperado de: [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/140703\\_brochure.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/140703_brochure.pdf)

**Jara Y Roel** (2013). El documental periodístico: propuesta de caracterización a través del análisis Documentos TV y En Portada. Recuperado desde: <https://revistas.ucm.es/index.php/esmp/article/download/47028/44099>

**Kaupinen Kaisa.** (1997). El acoso sexual no es algo para reírse: no es romántico, ni sexi. Vivir con salud haciendo visibles las diferencias. Instituto de la Mujer. Ministerio del trabajo y asuntos sociales.

**Khan Naira.** (1997) Acoso sexual de mujeres en el trabajo. Consecuencias organizacionales y para la salud. En: Mujeres en riesgo. Develando lo oculto para la salud de las trabajadoras. Cuadernos Mujer Salud N°2. Red de salud de las mujeres latinoamericanas y del Caribe. Santiago de Chile.

**Marzonetto, Rodriguez Enriquez, Alonso.** (2020). En tiempos de coronavirus el trabajo de cuidado no hace cuarentena. CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, Buenos Aires. Recuperado desde: <https://www.clacso.org/en-tiempos-de-coronavirus-el-trabajo-decuidado-no-hace-cuarentena/>

**Martelotte, Lucía.** (2018). Mujeres II: Inserción en el mercado laboral - Canal Encuentro. Recuperado desde: <https://www.youtube.com/watch?v=Wzs2sDUJU0>

**Ministerio de Mujeres, género y diversidad.** (2022) Noticia. Recuperado desde: <https://www.argentina.gob.ar/noticias/cuidar-en-igualdad-se-envio-al-congreso-de-la-nacion-el-proyecto-de-ley-para-la-creacion>

**Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Presidencia de la Nación Argentina.** (2017). Las mujeres en el mundo del trabajo. Recuperado de: [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/mteyss\\_genero-y-diversidad-sexual-las-mujeres-en-el-mundo-del-trabajo\\_2017.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/mteyss_genero-y-diversidad-sexual-las-mujeres-en-el-mundo-del-trabajo_2017.pdf)

**Nichols, Bill.** (1997) “La representación de la realidad: cuestiones y conceptos sobre el documental”. Paidós Ibérica. Barcelona.

**Observatorio nacional de violencia contra las mujeres.** (2017). Violencia contra las mujeres en el ámbito laboral. Recuperado desde: <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informeviolencialaboralbianual2017-18.pdf>

**Rodríguez Enríquez, Corina.** (2007). Economía del cuidado, equidad de género y nuevo orden económico internacional. En publicación: Del Sur hacia el Norte: Economía política del orden económico internacional emergente. Giron, Alicia; Correa, Eugenia. CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, Buenos Aires.

**Rodríguez Enríquez, Corina** (2015). Economía feminista y economía del cuidado Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad. artículo publicado en la revista Nueva Sociedad No 256, marzo-abril de 2015, ISSN: 0251-3552. Recuperado de: <https://nuso.org/articulo/economiafeminista-y-economia-del-cuidado-aportes-conceptuales-para-el-estudio-de-la-desigualdad/>

**Scolari, Carlos, A.** (2013). Narrativas transmedia: Cuando todos los medios cuentan. Deusto. Barcelona.

**Westreicher Guillermo.** (2019). Tipos de acoso laboral. Recuperado desde: <https://economipedia.com/definiciones/tipos-de-acoso-laboral.html>