

Universidad de Buenos Aires
Facultad de Ciencias Económicas
Maestría en Recursos Humanos

Tesis

**Participación de las mujeres y el techo
de cristal en el sector financiero
Argentino**

Alumna: María Gabriela Wereszczuk

Teléfono: 15-3680-3834

Gaby_wk@yahoo.com.ar

Tutor: Claudio Moreno

Teléfono: 15-6365-2862

Cl_moreno@yahoo.com

Año 2013

1. Introducción	4
1.1 Presentación	4
1.2 Problemas a investigar	6
1.3 Hipótesis	7
1.4 ¿Por qué el sector financiero es elegido para realizar la investigación?	7
1.5 Ejes temáticos	8
2. Marco Teórico.....	9
2.1 Género, sexo y empleo femenino.....	9
2.2 Índice de desigualdad de género: un enfoque teórico	13
2.3 Participación femenina en el sector financiero argentino	15
2.3.1 Demanda, Oferta y temas institucionales.....	19
2.3.2 La globalización en el sector financiero.....	21
2.4 Problemática de género: corrientes teóricas explicativas	22
2.5 Las brechas salariales en el mercado de trabajo argentino	25
2.5.1 Diferenciales salariales de género	27
2.5.2 La negociación colectiva como institución igualadora de los salarios.....	29
2.6 El techo de cristal y la trayectoria laboral.....	30
2.6.1 Trabajos aptos y no aptos para mujeres	35
2.7 Marco jurídico.....	35
3. La mujer en el trabajo en la historia Argentina	38
3.1 Introducción.....	38
3.2 Desde la fundación de Buenos Aires hasta el siglo XIX.....	38
3.3 Transformaciones en la segunda mitad del siglo XIX	44
3.4 El Código Civil Argentino.....	48
3.5 Educación Femenina.....	51
3.6 Las primeras universitarias.....	51
3.7 Sociedad y Género en la Argentina: marxismo y feminismo	52
3.8 El trabajo femenino	56
3.9 Ingreso masivo de las mujeres a la universidad	63
3.10 Las reformas del Código Civil de 1968	65
3.11 Madres y Abuelas de Plaza de Mayo	66
3.12 El retorno a la democracia.....	67
3.13 Trabajo Femenino, Pobreza y Exclusión en los años 90	71

3.14 Crisis argentina de 2001.....	75
3.15 Recuperación económica: 2003 – 2010.....	78
4. Método.....	79
4.1 Problemas, preguntas, objetivos e hipótesis.....	79
4.2 Metodología de la investigación	80
4.3 Selección de la muestra	80
4.4 Análisis de datos	81
5. Resultados cuantitativos de la investigación	81
5.1 Análisis de la empresa elegida	81
5.1.1 Evolución de la participación de la mujer	81
5.1.2 Brecha salarial	83
5.1.3 Trayectoria laboral	84
5.1.4 Árboles de decisión.....	87
6. Conclusiones	93
7. Bibliografía.....	96
8. Anexos.....	99
8.1 Descomposición de Oaxaca-Blinder.....	99
8.2 Árbol de decisión – Método CHAID	100
8.3 Código SAS utilizado para el análisis	100

1. Introducción

1.1 Presentación

El camino hacia la igualdad de género no es una meta tecnocrática: es un proceso político. Requiere un nuevo modo de pensar, en el cual los estereotipos sobre mujeres y varones dejen lugar a una nueva filosofía que reconozca a todas las personas, independientemente de su sexo, como agentes imprescindibles para el cambio.

PNUD - Informe de Desarrollo Humano, 1995.

Uno de los objetivos de la Declaración del Milenio de la ONU es promover la igualdad de género y la autonomía de la mujer. En ella se señala la necesidad de “promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer como medios eficaces de combatir la pobreza, el hambre y las enfermedades y de estimular un desarrollo verdaderamente sostenible”.

En las últimas décadas, se ha tratado la cuestión de género extensamente, y en numerosas empresas se ha incorporado la **diversidad de género** entre sus objetivos.

El siglo XX ha protagonizado una de las mayores revoluciones de la humanidad, la única verdaderamente pacífica y de ámbito universal, aunque de ritmos diferenciados: esas décadas han supuesto un punto de inflexión claro y definitivo en el reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres y en la promoción de la igualdad de oportunidades. Por primera vez en la historia se reconoce que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, y gozan de todos los derechos sin distinción alguna (la Declaración Universal de Derechos Humanos fue aprobada en 1948).

Hubo que esperar casi cuatro décadas más para que la comunidad internacional condenara –al menos en su discurso- la discriminación de la mujer en todas sus formas y se comprometiera a asumir una política encaminada a eliminarla (la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer fue aprobada en 1979).

El nuevo paradigma de globalización vigente durante la segunda mitad del siglo XX tendría un fuerte impacto en los *discursos* de los organismos internacionales, y los gobiernos, con respecto al tema de género. Sin embargo, Alicia Girón, en su libro *Género y Globalización* nos dice que “la globalización afecta de manera diferente a los hombres y a las mujeres y esto se debe tanto a la situación estructural de las mujeres en las relaciones de poder en la sociedad, como a las estrategias globalizadoras, de modo que no se pueden comprender los procesos asociados a la globalización sin la incorporación de la variable género”.

La globalización es entendida como un proceso fundamentalmente económico, aunque, conviene ampliar su significado ya que, en la práctica, constituye la expansión a nivel mundial de unas formas de pensamiento y de una cultura –la occidental- que implican el mercantilismo, la explotación de la Naturaleza y, de hecho, la marginación de los más desfavorecidos: mujeres, pobres y culturas no occidentales.

La globalización consiste en una reconcentración de la autoridad pública mundial. Esta concentración se expresa, como señala Eduardo Galeano, en que “cinco países toman las decisiones en el Fondo Monetario Internacional, siete en el Banco Mundial, y en la Organización Mundial de Comercio, por ejemplo, todos tienen derecho a voto, pero jamás se vota.”¹

De los 7.000 millones de habitantes que se considera tiene el planeta actualmente, 1.500 millones viven con menos de un dólar diario, a pesar de la transición que ha habido de mercados internacionales a globales, y del amplio crecimiento en la producción de la riqueza. Mil millones de personas acaparan el 80% de la riqueza mundial.

La situación descrita con estos datos conlleva a que esté en marcha un proceso de polarización social cada vez más acentuado, en el cual las mujeres en general, y las que habitan en las regiones sur del planeta en particular, quedan ubicadas en el polo deprimido: **el 70% de las personas en situación de pobreza en el mundo son mujeres.**²

Con los números generales hasta aquí esbozados, analizar la inserción laboral de la mujer en un sector particular (en nuestro caso, en una entidad del sector financiero de la Argentina) ayudará a comprender qué decisiones se están tomando al respecto, y cómo ha evolucionado la participación de la mujer en la última década, en una empresa global en particular, que será sujeto de análisis.

Los procesos de globalización contienen un conjunto de múltiples dinámicas y procesos sociales ambivalentes. Al estar hoy hegemónizados por una forma particular de globalización –de orientación neoliberal- han producido nuevos conflictos y nuevas exclusiones.

Análisis feministas sobre globalización nos evidencian cómo la política económica, los movimientos sociales, la formación de identidades y los asuntos del sujeto son generalmente indisolubles unos de otros. Los cambios económicos en curso se sustentan en un determinado sistema de género.

En todos los procesos de ajuste estructural, las mujeres han funcionado como un factor oculto de equilibrio para absorber los shocks de los programas de ajuste de la economía. Su posición en la familia y en el mercado de trabajo las ubica como parte de la estrategia desreguladora del mercado.

En la actualidad, cada vez más disciplinas sociales se han integrado para introducir en sus análisis la categoría de género como tema transversal. La economía, si bien tardíamente se incorporó a este proceso, ha hecho aportes importantes para conocer la situación de las mujeres en la esfera

¹ Galeano, Eduardo, *Los valores sin precio*, Foro Social Mundial, año 2003, en <http://alainet.org/active/3099> (acceso el 12/11/2011).

² Lamarca Lapuente, Jesús; *Ella para él, él para el Estado y los tres para el mercado: globalización y género en Mundo Global*, año 2007 (acceso el 12/11/2011).

productiva, financiera, distributiva y de consumo. Sin embargo, su crítica al sistema capitalista, que no reconoce el trabajo reproductivo de las mujeres en la sociedad, es un problema que los dirigentes de muchos países del mundo aún no alcanzan a asimilar. Las mujeres avanzan y su problemática se debate públicamente. La economía interviene para fundamentar por qué las mujeres perciben menores salarios, por qué ocupan posiciones de más bajas remuneraciones, por qué la mayoría de ellas no tiene pensiones, etc. Es decir, el carácter androcéntrico de la globalización y de sus basamentos ideológicos, que siguen siendo patriarcales.

Para ilustrar los conceptos mencionados, y como objetivo general del presente trabajo, analizaremos la inserción laboral de las mujeres que residen en áreas urbanas de Argentina, en un sector de la economía particular: el sector financiero.

La investigación demostrará, entre otras cosas, si la empresa bajo estudio se encuentra alineada a las expectativas actuales de aumentar el número de mujeres en la plantilla de empleados. Además, podremos comparar la situación de la entidad en particular con la situación del sector financiero.

Asimismo, se estudiará la evolución de la jerarquía de puestos de las mujeres en la empresa analizada para conocer si han logrado perforar el *techo de cristal*.

Esta información es un punto inicial para profundizar a través de investigaciones específicas, y para conocer si se han creado políticas que tiendan a mejorar la situación de las mujeres en el mercado laboral financiero.

Si bien enfocaremos el trabajo en la situación laboral de la mujer, particularmente en el sector financiero de la economía, y para concluir la introducción al trabajo, citaremos una idea de Ivonne Farah, quien en el citado libro Género y Globalización nos recuerda que las acciones y políticas para promover la equidad de género se deberían generar en varias direcciones combinando diferentes niveles territoriales de competencia. Entendemos que se refieren principalmente, y en el nivel nacional, a abarcar la desnaturalización de la mujer de la esfera de la reproducción y su incorporación al ámbito del trabajo. Ello pasa por encarar el problema de la identidad de las mujeres como trabajadoras y no sólo madre-esposas. En términos de políticas, no se trata sólo de ampliar la participación laboral de las mujeres aun en igualdad de ingresos que los hombres, sino de políticas generales de redistribución de ingresos que permitan modificar los actuales arreglos o responsabilidades institucionales en la producción del bienestar, en aras de una socialización, desmercantilización o reestatización, en la provisión del bienestar asociado con bienes y servicios producidos por la llamada economía del cuidado (trabajo doméstico).

1.2 Problemas a investigar

Mediante la presente investigación, intentaremos comprobar si la participación de las mujeres en una empresa del sector financiero argentino aumentó de manera significativa en la última década (2000-2010). Adicionalmente, analizaremos si la mujer logró perforar el llamado *techo de cristal* (es

decir, si en la última década pudo acceder a puestos de mayor jerarquía en número considerable), si existe brecha salarial de género, y si las mujeres abandonan el trabajo en número considerable en la edad de maternidad.

1.3 Hipótesis

A continuación se detallan las hipótesis que consideraré para realizar la investigación.

1. Existe un porcentaje significativamente mayor de hombres a medida que se asciende en la pirámide organizacional. Esta brecha ha disminuido en la última década.
2. La brecha salarial entre mujeres y hombres ha disminuido en la última década.
3. Las mujeres deciden abandonar la empresa en la etapa de maternidad.

1.4 ¿Por qué el sector financiero es elegido para realizar la investigación?

Rico Ibáñez, M. y Marco Navarro, F.³; en su publicación *Privilegiadas y Discriminadas. Las trabajadoras del sector financiero*, cuenta que “el sector financiero presenta una utilización intensiva de mano de obra femenina, elevada productividad, demanda de altos niveles educativos y uso de tecnologías de la información y de las comunicaciones, así como nuevas modalidades de gestión y organización del trabajo”.

Las características antes expuestas lo convierten en un sector atractivo para el estudio del empleo y las condiciones de trabajo desde una perspectiva de género. Es importante destacar que debido a la baja rotación y a la estabilidad laboral que presenta el sector es posible realizar análisis de distintas variables, que nos permitan conocer la trayectoria laboral de las mujeres a lo largo de la década seleccionada para realizar la investigación.

La autora antes mencionada explica que analizar el sector resulta interesante porque “en primer término, permite evaluar si las diversas formas de discriminación presentes en el mercado laboral se repiten en un sector moderno de la economía, que se considera privilegiado en lo que respecta a calidad del empleo. Además, dado su carácter pionero en aspectos como la internacionalización de las empresas que lo componen y la gestión de recursos humanos, es muy probable que este sector marque la pauta en cuanto a la forma de organización del trabajo y las prácticas empresariales, para que otros la sigan. En tercer lugar, el carácter privilegiado del empleo y los salarios relativamente altos del sector permiten, en cierto modo, aislar la discriminación de género de otras formas de desigualdad, como la derivada del nivel socioeconómico, y, en esa medida, los

³ Rico Ibáñez, María Nieves; Marco Navarro, Flavia; *Privilegiadas y Discriminadas. Las trabajadoras del sector financiero*, publicación de las Naciones Unidas, Santiago de Chile, 2009.

mecanismos discriminatorios pueden hacerse extensivos a otras áreas de la economía donde la desigualdad entre varones y mujeres es más difícil de identificar porque se cruza con otras formas de inequidad y exclusión”.

“Los estudios sobre el empleo en el sector financiero son muy escasos y los antecedentes en la materia desde una perspectiva de género son casi inexistentes. En parte, esto se debe a que los esfuerzos por identificar las formas y causales de discriminación en el empleo se han concentrado, principalmente, en los sectores de baja productividad y en las trabajadoras pobres. Sin negar la evidente importancia de estas investigaciones, también se considera relevante analizar las desigualdades en sectores privilegiados del empleo, que al mismo tiempo sean sostenibles y determinantes para las economías, especialmente si marcan tendencias seguidas por empresas de otros sectores”.

“Una consecuencia, y también causa, de la ausencia de estudios en esta área es que la situación de las mujeres en el empleo sectorial no se considera un problema —ni de investigación, ni de acción política o empresarial— debido a las condiciones de trabajo relativamente buenas que imperan en la actividad financiera en comparación con otras ramas de la economía”.

1.5 Ejes temáticos

En el siguiente capítulo la investigación comienza con un extenso marco teórico que intenta introducimos en el tema seleccionado desde distintas perspectivas (económica, jurídica, etc.). Aunque se tratan los puntos mencionados en el problema de la investigación, creemos de suma importancia adicionar contenido que nos permita conocer algunas definiciones significativas para la investigación. Se menciona también la evidencia empírica existente de las principales corrientes teóricas y sociológicas que intentan explicar las causas de la desigualdad de género. Cabe señalar que la disposición otorgada a este capítulo sólo tiene fines de ordenamiento, pues hay un continuo entrecruzamiento entre estos temas durante el capítulo 5.

El capítulo 3 contiene una presentación histórica que recorre la historia de la mujer en el mercado laboral en Argentina. Si bien este trabajo no tiene como eje principal analizar esta dimensión, la misma fue considerada de gran importancia para comprender que existe una estrecha relación entre la situación actual de la mujer y el largo camino que ha debido transitar para llegar hasta el lugar que hoy ocupa en la sociedad.

En el capítulo 4 encontramos la metodología de investigación utilizada para llevar adelante el estudio. Cabe aclarar que actualmente no hay en Argentina estudios específicos sobre las mujeres y el sector financiero, lo que ha representado una limitación y a su vez una oportunidad para contribuir con esta investigación a ampliar los conocimientos sobre el comportamiento del sector en relación a la equidad de género.

Luego en el capítulo siguiente, se muestra el análisis realizado sobre la empresa elegida en la investigación con el fin de obtener una respuesta para cada uno de los planteos expuesto en la hipótesis.

Por último, en el capítulo 6, se encuentran las conclusiones obtenidas luego de finalizar el trabajo de investigación.

2. Marco Teórico

2.1 Género, sexo y empleo femenino

Es importante conocer el significado de las palabras género y sexo para comprender las diferencias que podemos encontrar entre ambas. Existen dos maneras de ser persona: de acuerdo a la condición orgánica, varón y mujer, esto explica el sexo. El género que por definición de la Real Academia Española significa “conjunto de seres que tienen uno o varios caracteres comunes”, nos intenta explicar que hay numerosas formas de vivir la masculinidad y feminidad. Como señalan Patricia Debeljuh y Mireia Las Heras⁴ en su libro *Mujer y Liderazgo* “una cosa son las diferencias morfológicas propias de la naturaleza humana recibida, y otra las construcciones culturales hechas según los roles y estereotipos que en cada sociedad y momento histórico se asignan a los sexos, esto es, los roles socialmente construidos”. Continúan explicando que “la perspectiva de género comporta, antes que nada, tener en cuenta las distintas necesidades estratégicas y prácticas de ambos sexos, de manera que hombres y mujeres puedan beneficiarse por igual y no se perpetúe una desigualdad. Esta igualdad de oportunidades supone que la sociedad debe dar el mismo valor a sus semejanzas y diferencias, y a las funciones que cada uno desempeña. Por consiguiente, los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de los hombres y de las mujeres han de recibir la misma consideración y ser apoyados por igual. Precisamente porque los hombres y mujeres no son idénticos ni tienen las mismas necesidades, la justicia exige que la igualdad sea complementada con la equidad, que lleve a incluir la igualdad de trato o un trato diferente pero equivalente en cuanto a derechos, beneficios y obligaciones. En conclusión, hombres y mujeres deben encontrarse en igualdad de condiciones para ejercer con plenitud sus derechos humanos, contribuir al desarrollo político, económico, social y cultural y beneficiarse de él.”

En su libro *La mujer en el mundo del trabajo: perspectivas psicológicas y organizativas* de Jenny Firth Cozens y Michael A. West⁵ encontramos que la mujer, el trabajo y la maternidad son temas estrechamente relacionados entre sí y merecen un análisis exhaustivo que nos permitirá

⁴ Patricia Debeljuh; Mireia Las Heras; *Mujer y Liderazgo*, Editorial IPADE Publishing, 2010.

⁵ Firth Cozens, Jenny; West, Michael A.; *La mujer en el mundo del trabajo: perspectivas psicológicas y organizativas*, Madrid, Morata, 1993.

comprender las dificultades que actualmente deben enfrentar las mujeres para encontrar un equilibrio entre vida personal y profesional.

Según los autores antes mencionados “es fácil advertir que la capacidad de ser madres tiene un profundo efecto en la vida laboral de la mujer. Incluso aquellas que deciden no tener hijos son invariablemente tratadas por sus empleadores durante sus años reproductivos como si de manera inevitable fuesen a engendrarlos. Previamente, la educación y la formación femenina están afectados por el supuesto de que, con el tiempo, serán madres y abandonarán la fuerza de trabajo. En la mayoría de las mujeres que tienen niños, este período tiende a coincidir con aquel de su vida laboral en que podrían alcanzar posiciones de responsabilidad.”

Las mujeres desean armonizar la maternidad y el trabajo por varios motivos. Uno de ellos puede deberse a la que son la única fuente de ingreso que tiene su familia. Esto puede deberse a que son jefas de hogar o que su pareja o cónyuge no tiene ingresos. En este caso, las madres no tienen otra opción que incorporarse a su trabajo luego de la licencia que establece la ley. Otras mujeres, que se encuentran en otra situación, más acomodada, con parejas cuyos ingresos son superiores pueden elegir entre continuar su actividad laboral o cuidar de sus hijos. En muchos casos la ausencia de horarios flexible o teletrabajo impide a la mujer continuar con su trabajo. Las madres se ven sometidas a una doble sujeción. Puede suceder que aquellas que se quedan en su casa se sientan aisladas, dependientes y que se muestren propicias a sufrir perturbación y depresión pero, si salen a trabajar, deberán esforzarse por conservar sus empleos al tiempo que asumen la mayor parte de la responsabilidad en la crianza del hijo y en las tareas domésticas. La madre ideal, tal como la construye la sociedad, permanece en su casa con su hijo.

Si bien las mujeres actualmente trabajan más horas fuera de su casa, maridos y padres aun contribuyen con escaso tiempo o pocas energías al cuidado de los hijos o las tareas domésticas. Comprender que la mujer es madre y el varón es padre nos ayuda a entender la distancia que el varón tiene por naturaleza respecto a la vida. No formar parte del proceso de gestación y del nacimiento puede explicar cierto desinterés por parte del varón a lo cotidiano.

Tendencias de empleo femenino en Argentina

En el *Informe sobre el Mercado de trabajo femenino en la Argentina*, de Rosalía Cortés⁶, se presenta una descripción de las tendencias del empleo femenino en la Argentina. Las mismas son analizadas en relación con los cambios sucedidos en la economía entre fines de la década de los 40 y fines de los 80. Según el estudio realizado, en la Argentina se ha ido conformando una estructura de ocupaciones típicamente femeninas. Salvo algunas pocas excepciones, el estudio del empleo de la mujer no ha tenido en nuestro país un desarrollo importante.

⁶ Cortés, Rosalía; *Informe sobre el mercado de trabajo femenino en la Argentina*, Subsecretaría de la Mujer de la Nación, UNICEF, 1989.

La organización de la sociedad y la cultura, en base a un patrón de dominación masculino, explicaría que la mujer encuentre límites a su desarrollo previamente a su inserción laboral. En este esquema, la subordinación social precedería a la subordinación laboral, explicándola. Por lo tanto, la estructura ocupacional femenina sería la resultante de las características que trae la oferta de trabajo.

Tradicionalmente, la Argentina fue uno de los principales proveedores de bienes agrícolas a los países industrializados. Su integración al mercado mundial estaba ya consolidada a mediados del siglo pasado, con un modelo que comenzó a deteriorarse a partir de las sucesivas crisis internacionales.

La fuerza de trabajo masculina se concentró históricamente en las actividades productivas: agricultura, industria y construcción. En 1947 el 61% de la población ocupada masculina estaba empleada en estos sectores. La población ocupada femenina se ubicaba ya mayoritariamente en el sector Terciario (59%).

Entre 1960 y 1970 el empleo manufacturero cayó un 7%. Esta caída fue acompañada entre las mujeres por un aumento en el empleo en el sector terciario (comercio y servicio doméstico). Entre los varones la caída del empleo industrial fue acompañada por un aumento del empleo en el sector de construcciones. Durante la década de los 60, las tasas de participación de la mujer en la fuerza de trabajo aumentaron fuertemente (4%).

Con posterioridad a la asunción de la dictadura militar de 1976, se implementó un control de remuneraciones que provocó una caída salarial del 40%. En este proceso, los salarios industriales fueron los que se retrasaron relativamente más que el resto y se mantuvieron rezagados en los momentos de recuperación parcial del salario.

La recesión provocó cambios en la composición de la población activa. Aumentó la proporción de mujeres en edades centrales y disminuyó la de varones en el mismo grupo de edad. También se produjeron cambios en la composición de los desocupados.

El empleo femenino en el sector secundario estuvo principalmente ubicado en la manufactura textil. La reestructuración de esta industria tuvo lugar en los 60, e involucró una serie de profundos cambios tecnológicos que incrementaron la productividad del trabajo y resultaron en la caída el empleo. Un proceso similar fue experimentado por la industria del vestido, que empleaba a importante proporciones de mujeres.

El estancamiento del producto industrial a fines de los 70 no generó la misma pérdida de empleo entre los varones, ya que la proporción de varones empleados en la manufactura se mantuvo estable.

Durante tres décadas, entre 1950 y 1980, la fuerza de trabajo femenina sufrió un proceso de desindustrialización. En los 60, el mismo provino de cambios en métodos productivos, mientras que en los 70 reflejó más bien la crisis del sector que se hizo sentir profundamente en las industrias vegetativas.

Desde los 50 la mayoría de la ocupación femenina se distribuía en el sector terciario. El aumento de la participación femenina de los 60 fue absorbido mayoritariamente por éste sector y en esa década el 85% del aumento de la participación de la mujer fue en comercio y servicios. En los 70 continuó una tendencia similar y la concentración en esos sectores fue incluso mayor. Una diferencia entre ambos períodos es que en el primero la mayoría de las mujeres se concentraba en el servicio doméstico, mientras que en el segundo fue mayor la concentración en los servicios personales. La crisis económica puede haber empujado a las mujeres a los sectores de comercio y servicios con mayor fuerza, en condiciones de trabajo más deterioradas.

Citamos nuevamente al libro *Mujer y Liderazgo* que nos explica que “la presencia creciente de las mujeres en el mercado de trabajo es seguramente uno de los fenómenos nuevos más notorios en Latinoamérica. En la década de los setenta la mayoría de las familias seguían el modelo tradicional en el cual el hombre salía a trabajar y la mujer se hacía cargo del cuidado del hogar (sólo 22% de las mujeres trabajaba fuera de casa). Treinta años después, en 2005 el porcentaje de hogares donde las mujeres también aportaban al ingreso familiar con un trabajo fuera de casa alcanzaba 58%. Son muy pocos los fenómenos sociales que cambiaron tanto en tan poco tiempo.”

La educación ha ayudado a acelerar este paso. A pesar de ello, el ascenso laboral de la mujer se ve perjudicado por su proyecto familiar debido a que ambos hechos suelen coincidir.

Otras autoras explican la situación de la mujer de la siguiente manera:

En su libro *Las Argentinas de Ayer a Hoy*, Lily Sosa de Newton dice: “Los problemas que se le presentan, una vez franqueadas las barreras que le dificultaban el acceso a posiciones dirigentes, que ahora muchas ocupan, son comunes a las mujeres de todo el mundo. No se trata ya de que la mujer no esté capacitada para mandar, sino de la actitud que asumen las personas a sus órdenes.” El sociólogo alemán Middendorf afirma que “para el hombre no es fácil colaborar con mujeres subordinadas a él, pero le es más difícil tener mujeres como superiores”.⁷ Simone de Beauvoir, en *El Segundo Sexo*, dice que ni a hombre ni a mujeres les gusta tener a mujeres como jefes. De esta manera se comprende fácilmente lo difícil que es el trabajo femenino en un mundo donde todas las convenciones usadas se basan en la supuesta inferioridad de la mujer, y en su tendencia a dejarse dominar por la emoción (Lily Sosa de Newton, 1967:219).

⁷ Middendorf, Wolf; *Sociología del Delito*, Revista de Occidente, Madrid, 1961, en: Sosa de Newton, Lily; *Las Argentina de Ayer a Hoy*, Editorial Zanetti, 1967.

Evelyne Sullerot escribe en su libro *Historia y sociología del trabajo femenino* que “en la actual carrera hacia la producción máxima, emprendida con más o menos acierto por todos los países desarrollados, la conciencia de la falta de explotación parcial del potencial femenino comienza a abrirse camino. Se ha dejado estancarse a la masa femenina trabajadora, numéricamente limitada, por regla general en las tareas de ejecución. Sobre todo, hasta la fecha se ha considerado a las mujeres como un volante de seguridad en el mercado del empleo, como una reserva de humilde peonaje utilizable en los momentos eufóricos y febriles de las grandes aceleraciones económicas o en las horas lóbregas de las guerras y de las movilizaciones masculinas. Ellas parecían menos imprescindibles en la producción que en casa, y se tomó por costumbre el formarlas poco, instruir las un poco o bastante, pero sin adiestrarlas con miras a una profesión o muy poco sistemáticamente. Se ha dejado que las familias decidan acerca del futuro de la muchacha en función de sus ideas personales sobre la feminidad por anacrónicas que pudieran ser dichas ideas, antes que velar seriamente por la inserción de las mujeres en un mundo económico en plena mutación. Se ha tomado la costumbre de considerar a la mano de obra femenina como una mano de obra barata, que es posible pagar menos, emplear o despedir sin peligro según la coyuntura. Las normas sociales –que casi todas tienden a proteger la maternidad- y las declaraciones preliminares de las Constituciones proclamando la igualdad de los sexos ante el derecho a la educación y al trabajo pesaban poco junto a ese modo de indiferencia provechosa para algunos”.

2.2 Índice de desigualdad de género: un enfoque teórico

Existe una significativa cantidad de información relacionada a la participación de la mujer en el mundo laboral. El tema está siendo estudiado desde diversos enfoques, debido a la importancia que ha cobrado con el paso de los años y a los avances que se han logrado y que se pretende lograr. Organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo, el Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento, el Banco Mundial, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, entre otros, están intensificando –al menos en su discurso- sus esfuerzos para que el enfoque de género se integre de manera sustantiva en el conjunto de sus iniciativas y proyectos. Con motivo de delatar a aquellas instituciones discriminatorias, con un impacto negativo directo en la participación de las mujeres en el desarrollo económico y en su acceso a los recursos, desde 1995, el Informe Mundial de Desarrollo Humano introduce dos índices complementarios al índice de desarrollo humano (IDH), el IDG Índice de Género y el IPG Índice de Potenciación del Género. En casi todos los países del mundo el IDG es inferior al IDH, lo que nos indica que todavía ninguno ha logrado eliminar la desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

El Índice de Desigualdad de Género (IDG) refleja la desventaja de las mujeres en tres dimensiones, a saber: salud reproductiva, empoderamiento y mercado laboral, para tantos países como datos de calidad razonable se dispongan. El índice muestra la pérdida de desarrollo humano causada por la desigualdad existente entre los logros de mujeres y varones en estas dimensiones. Varía entre el 0, que indica que mujeres y varones presentan un desarrollo igual, y el 1, que supone que las mujeres registran el peor desarrollo posible en todas las dimensiones medidas. No existe ningún país con una igualdad de género perfecta. El índice puede ser interpretado como una pérdida porcentual del potencial de desarrollo humano debido a las carencias en las dimensiones incluidas.

La puntuación media global en el IDG es 0,463, lo que refleja una pérdida porcentual en los avances obtenidos en las tres dimensiones a causa de la desigualdad de género, que es del 46,3%. En Argentina, el IDG es **0,38**, y corresponde al puesto 45.

En Argentina, según el informe *Aportes para el Desarrollo Humano en Argentina 2011* del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2011), la participación de las mujeres en el ámbito económico y en el mercado laboral aumentó, aunque dicha participación aún manifiesta ciertas dificultades dado que las mujeres continúan siendo las principales responsables de las tareas reproductivas y domésticas. Esto lleva a que las mujeres ocupen puestos de trabajo de poca carga horaria que, por lo general, son precarios y mal remunerados, lo que opera como un condicionamiento en su ascenso laboral.

En definitiva, las mujeres aún experimentan en sus ámbitos laborales diferentes prácticas discriminatorias: precarización, violencia, ausencia de igual tarea/igual remuneración, poca movilidad ascendente, etc.

La discriminación por género se evidencia en las condiciones formales e informales del mercado laboral. La precariedad continúa siendo superior entre las mujeres, situación que puede derivar de una inserción marginal en el mercado de trabajo. El informe del PNUD (2011:19) señala que “existen al menos dos ejes significativos de desigualdad por género en el mercado de trabajo, que se realimentan: la segregación ocupacional (tanto vertical como horizontal) y la discriminación salarial o de ingresos”. En este sentido, agrega que:

“...la segregación horizontal refiere a la concentración de mujeres en sectores específicos, es decir en ocupaciones identificadas como “femeninas”. La mayoría de estas ocupaciones se encuentran ligadas a las cualidades atribuidas tradicionalmente a las mujeres: tareas de cuidado (con el servicio doméstico, la atención de personas, la enseñanza, el cuidado de la salud y las actividades secretariales como emblemas). La segregación vertical refiere a la concentración de mujeres en puestos de menor jerarquía a igualdad de calificación respecto de los varones (PNUD, 2011: 19-20).”

2.3 Participación femenina en el sector financiero argentino

Como describen Marta Novick, Sofía Rojo y Victoria Castillo en su documento de proyecto *El trabajo femenino en la post convertibilidad Argentina 2003 – 2007*, “en algunos sectores, la tasa de feminidad ha aumentado notablemente en el período 1996-2006. Uno de ellas es la rama de Intermediación financiera, que ha atravesado un proceso de feminización sostenido en el período, fenómeno que no sólo se observó en la Argentina sino que también se ha registrado en otros países de América Latina (Rico y Marco⁸, 2006). La participación del empleo femenino pasó de 38,1% en 1996 a 45,8% en 2006, subsistiendo una brecha salarial entre varones y mujeres mayor que en el promedio de los servicios. Otra rama en la que las mujeres han ganado participación en el período es Hoteles y restaurantes, donde la participación femenina en el empleo era apenas superior al 33% a inicios del período y se incrementó al 40,1% en 2006”.

En 2009 la participación del sector servicios era del 67,90%⁹ y se desagregaba de la siguiente manera: servicios, hoteles y restaurantes 3,9%, administración pública 7,2%, **intermediación financiera 8,4%**, otras actividades de servicios 9%, enseñanza y servicios de salud 12%, actividades inmobiliarias 20,8%, comercio 20,3%, transporte almacenamiento y comunicaciones 18,3%. A diferencia de economías de mayor desarrollo, la intermediación financiera es el rubro con menor cantidad de empleados dentro del sector servicios, evidenciando el escaso desarrollo del sistema financiero argentino.

Para este estudio, el empleo en el sector financiero comprende a los ocupados en la rama Intermediación Financiera, la que se define como aquellas entidades financieras que otorgan créditos y reciben depósitos del público:

“Se denomina entidades financieras a las personas o entidades privadas o públicas - oficiales o mixtas- de la Nación, de las provincias o municipalidades que realicen intermediación habitual entre la oferta y la demanda de recursos financieros (Ley de Entidades Financieras; art 1°)”.

Debido a las importantes transformaciones sufridas en el transcurso de la última década, en cuanto a innovación tecnológica informática y comunicación, nuevos productos y servicios financieros, organización del trabajo y en la gestión empresarial, el sector financiero ofrece empleos de mediana a alta calificación. Estos cambios han repercutido en los requerimientos de mano de obra y en la apertura de nuevas oportunidades de trabajo para las mujeres.

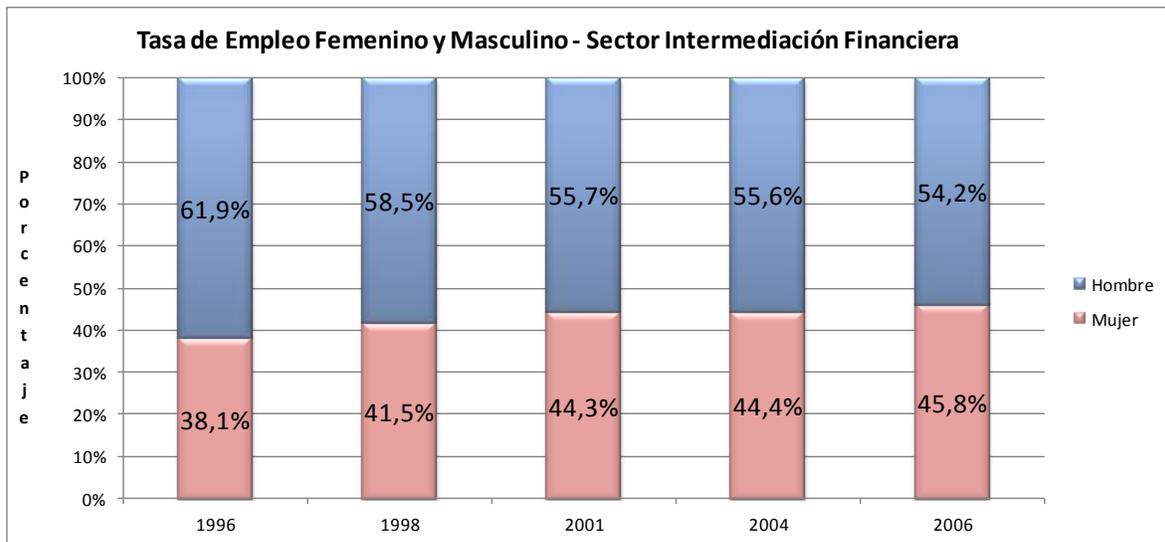
⁸ Rico, N. y Marco, F. (2006); *Mujer y empleo. La reforma de la salud y la salud de la reforma en Argentina*, Santiago de Chile, CEPAL/Siglo XXI, en: Novick, Marta; Rojo, Sofía; Castillo, Victoria (Compiladoras), *El trabajo femenino en la post convertibilidad. Argentina 2003 – 2007*, Publicación de las Naciones Unidas, Buenos Aires, 2008.

⁹ Fuente: Departamento de Economía CAC en base a INDEC.

En 2006 las mujeres ocupadas en el sector financiero representan el 45,8 % del total de ocupados en este sector y el 7,4% del total de ocupadas en la economía.

Graficamos a continuación la evolución de la tasa de empleo femenino y masculino en los años 1996, 1998, 2001, 2004 y 2006. Comparando ambos extremos del gráfico encontramos un crecimiento en el caso de la tasa de empleo femenino del 7,7%. Observamos que en los años 2001 y 2004 no hay movimiento de la tasa de empleo femenino y masculino en el sector financiero.

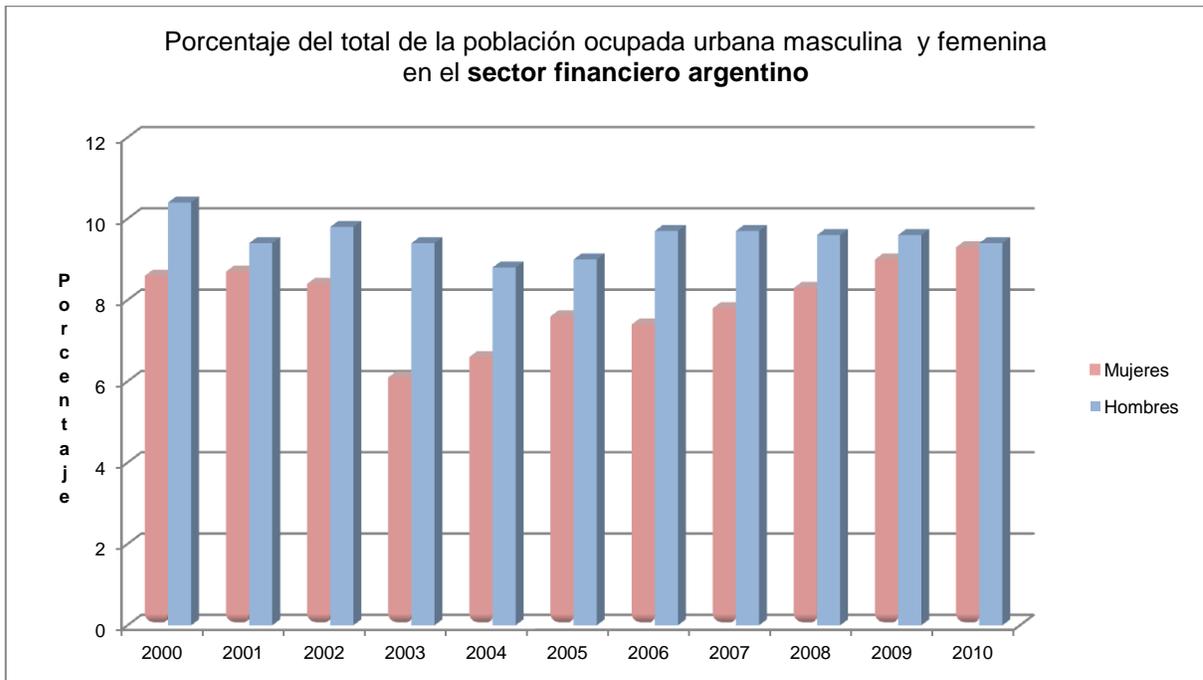
Cuadro I



Por otro lado, en los siguientes gráficos realizados a partir de datos obtenidos del CEPAL, vemos la evolución (desde 2000 hasta 2010) de la tasa de ocupación, tanto masculina como femenina, en el sector financiero, con respecto al total de la población activa. Los siguientes cuadros responden a la pregunta: ¿qué porcentaje de hombres y mujeres ocupados representa el sector financiero respecto del total de sectores económicos?¹⁰

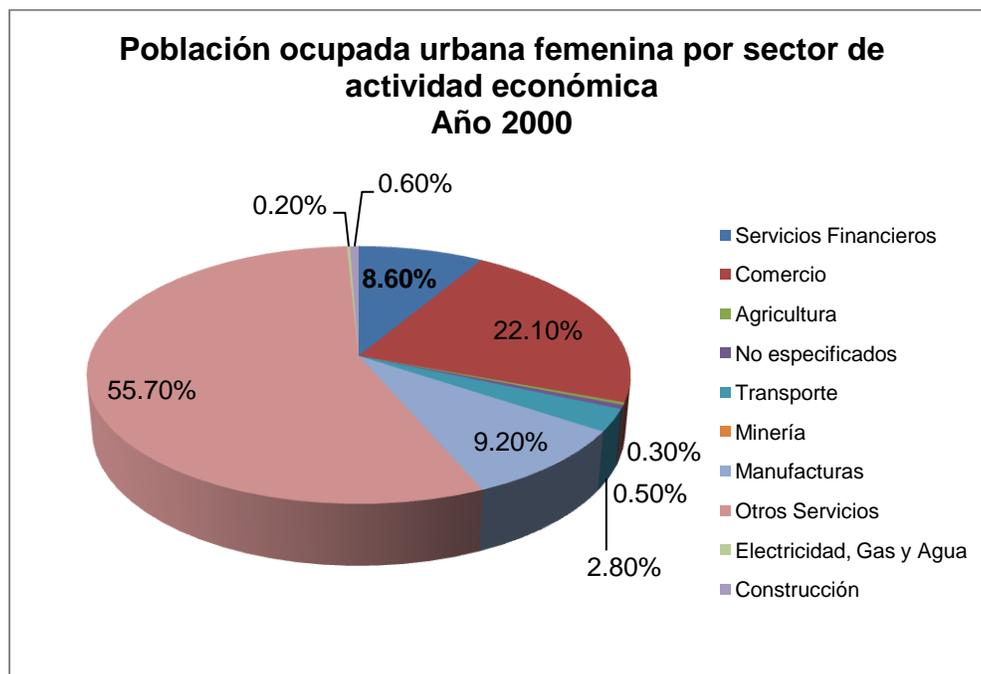
¹⁰ La división de la economía en estos sectores es la utilizada por CEPAL para su Encuesta de Hogares.

Cuadro II

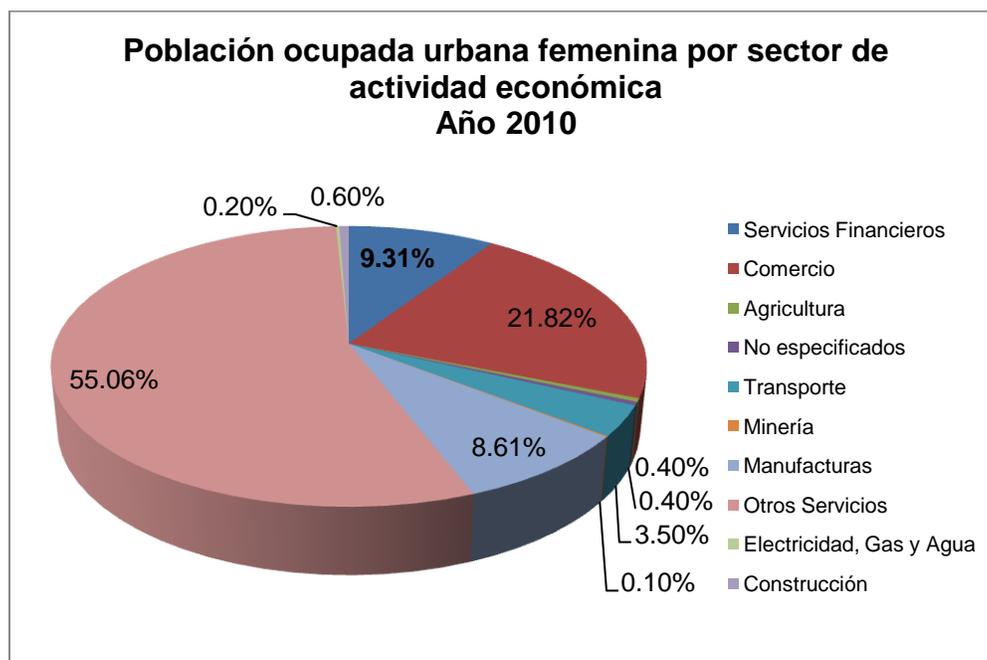


De los gráficos siguientes se desprende que, en 2010, el 9,3% de las mujeres ocupadas trabajaban en el sector financiero mientras que en el año 2000 el porcentaje era 8,6%.

Cuadro III



Cuadro IV



Pese a este aumento, las mujeres encuentran dificultades para acceder a ciertos cargos de responsabilidad y para hacer carrera en una entidad financiera por cuanto en este sector también actúan mecanismos de discriminación que afectan sus posibilidades laborales.

Cabe señalar la heterogeneidad de las instituciones del sector financiero. Hay diferentes tipos de instituciones (bancos, financieras, compañías de seguros, etc.) de distinto tamaño, con estructuras organizativas y amplitud de categorías jerárquicas diversas, así como con distintas formas de acceso y promoción. Estas disparidades influyen también en las posibilidades de inserción y promoción de las mujeres.

Según el documento realizado por María Nieves Rico Ibañez y Flavia Marco Navarro denominado *Privilegiadas y Discriminadas. Las trabajadoras del sector financiero*, “el aumento de la participación femenina en el mercado laboral de América Latina durante las últimas décadas es un fenómeno irreversible en todos los países de la región. Este proceso constituye uno de los cambios sociales y económicos más significativos y ha ocasionado transformaciones en la familia, mayores demandas educativas y desafíos desconocidos para las políticas públicas, por lo que se ha transformado en un tema ineludible para quienes toman decisiones. Además, las mujeres ingresaron al mercado de trabajo trayendo consigo actitudes y expectativas diferentes de las tradicionales en este ámbito y ejercen sobre él una presión que es imprescindible considerar para hacer frente a los problemas y contradicciones que presenta”.

“La evolución de la tasa de actividad de las mujeres, que refleja su participación en el trabajo remunerado, responde a diferentes factores económicos y socioculturales de oferta y demanda que se han ido potenciando entre sí en una relación de interdependencia no lineal. En períodos de recesión y retroceso de los salarios reales opera el factor de ingreso adicional, que implica la incorporación de nuevos integrantes de la familia al mercado de trabajo como estrategia para compensar el desempleo del principal proveedor del hogar o la disminución de los recursos, de modo que la vida continúe igual para el grupo familiar. En cambio, cuando se producen situaciones de expansión del empleo y de los salarios reales, el factor de incentivación se traduce en que un mayor número de personas se ven motivadas a ingresar al mercado laboral debido a la mejora de las condiciones”.

2.3.1 Demanda, Oferta y temas institucionales

Según Irma Arriagada¹¹, “en relación a la oferta, es significativo destacar que los estudios llevados a cabo en América Latina muestran, desde hace más de una década, que cuando las mujeres entran al mercado laboral no salen de él, al menos por voluntad propia”.

Además, existe evidencia de que los principales obstáculos que enfrentan cuando desean acceder a un trabajo remunerado se vinculan con la asignación, casi exclusivamente, de trabajos domésticos y de cuidado de personas no remunerados, lo que se asocia a la falta de políticas públicas de apoyo y de una mejor redistribución de las responsabilidades en la familia.

En lo que respecta a la demanda, el crecimiento de ciertos sectores económicos y la presencia de nuevos requerimientos educacionales, sumados a determinado perfil de género que reproduce pautas tradicionales, han abierto en los últimos años, oportunidades de empleo para las mujeres, fundamentalmente en el comercio y la producción de manufacturas textiles, así como en el ámbito del trabajo doméstico y de cuidado, uno de los más desaventajados en cuanto a calidad del empleo y prestigio, y en el sector de servicios financieros, accesible a un número más reducido de trabajadoras con mayor calificación y mejores remuneraciones.

Lieve Daeren¹² publica en sus estudios que, desde el punto de vista de la demanda y en el marco de la competencia empresarial, en determinadas áreas se valora el hecho de que las mujeres reciban salarios más bajos y que, debido a la necesidad de armonizar el trabajo con las

¹¹ Arriagada, Irma (2005), “Dimensiones de la pobreza y políticas desde una perspectiva de género”, *Revista de la CEPAL*, N° 85, Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), abril, en: Rico Ibáñez, María Nieves; Marco Navarro, Flavia; *Privilegiadas y Discriminadas. Las trabajadoras del sector financiero*, publicación de las Naciones Unidas, Santiago de Chile, 2009.

¹² Daeren, Lieve (2001); *Enfoque de género en la política económica-laboral. El estado del arte en América Latina y el Caribe, serie Mujer y desarrollo*, N° 29, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Santiago de Chile. Publicación de las Naciones Unidas, en: Rico Ibáñez, María Nieves; Marco Navarro, Flavia; *Privilegiadas y Discriminadas. Las trabajadoras del sector financiero*, publicación de las Naciones Unidas, Santiago de Chile, 2009.

responsabilidades familiares, se las pueda reclutar con contratos más inseguros y precarios y su contratación supone un menor riesgo de sindicalización para la empresa.

Para Esping-Andersen¹³ “a los factores de oferta y demanda es necesario sumar los arreglos institucionales de carácter económico, político y social, tanto a nivel público como privado, que tienen un peso importante y abarcan el conjunto de normas que rigen los vínculos entre la familia, el mercado y el Estado por medio de las políticas sociales y las leyes que inhiben o incentivan la participación de las mujeres en el trabajo remunerado y definen las estrategias de generación de ingresos”.

Rico Ibáñez nos explica que según información proveniente de las encuestas de hogares, las mujeres económicamente activas, es decir, que tienen o desean tener un trabajo remunerado, representaban en 2010 un 38,8%, mientras que en 2002 representaban un 37,2%. A pesar de este leve crecimiento, la población femenina económicamente activa sigue siendo muy inferior a la masculina, que en 2010 alcanzaba el 60,9%. Además, en esta considerable diferencia se manifiesta la desigualdad que supone el hecho de que no todas las mujeres que desean, pueden, necesitan y buscan trabajar lo consiguen, ya que en 2010, su tasa de desocupación media en Argentina aún era superior a la de los varones (un 9,2% y un 6,6%, respectivamente) fuente CEPAL. Junto con estos problemas estructurales, es un hecho que el ingreso de las mujeres al mercado laboral se ha caracterizado por su concentración en determinadas ocupaciones, ramas de actividad y sectores de baja productividad y baja remuneración, lo que muestra la fuerte segmentación de género presente en el ámbito del trabajo y la discriminación que opera tanto a nivel de los ingresos como de la participación de la mujer en puestos de adopción de decisiones.

Cuadro V

HOMBRE - POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA

Argentina	15 a 19 años	20 a 24 años	25 a 49 años	50 a 64 años	65 y más años	Promedio
2002	23,8	72,7	94,8	83,3	22,2	59,4
2005	30,0	77,4	95,5	85,9	27,6	63,3
2008	30,1	77,6	95,2	86,5	27,4	63,4
2010	25,5	74,7	94,9	85,4	23,9	60,9

¹³ Esping-Andersen, Gosta; *Fundamentos sociales de las economías postindustriales*, Barcelona, Editorial Ariel, 2000, en: Rico Ibáñez, María Nieves; Marco Navarro, Flavia; *Privilegiadas y Discriminadas. Las trabajadoras del sector financiero*, publicación de las Naciones Unidas, Santiago de Chile, 2009.

Cuadro VI

MUJER - POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA

Argentina	15 a 19 años	20 a 24 años	25 a 49 años	50 a 64 años	65 y más años	Promedio
2002	14,8	53,6	65,8	45,4	6,6	37,2
2005	20,0	54,3	68,4	52,6	11,1	41,3
2008	21,3	55,8	68,5	53,3	11,1	42,0
2010	15,1	49,7	67,9	52,0	9,2	38,8

Fuente: CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe: División de Estadísticas. Unidad de Estadísticas Sociales, sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países.

El sistema financiero en América Latina es producto de notables cambios registrados en las últimas dos décadas. En los años ochenta, sus principales características eran la fragilidad, los problemas en el control de la oferta de dinero por la inestabilidad del multiplicador bancario y el inicio del establecimiento de técnicas de procesamiento y transferencia de información. En la década de 1990, en cambio, el distintivo clave fue la considerable integración de los mercados financieros internacionales, que introdujo la posibilidad de sustitución de activos en diferentes monedas y se vio facilitada por las transferencias electrónicas, que hacen posible la circulación de grandes flujos de capital de un país a otro en corto tiempo. Los cuadros anteriores muestran una disminución en 2010, tanto para hombres como para mujeres, con respecto al porcentaje de PEA del año 2008. La causa principal de esta reducción se debe a la crisis financiera de 2009 que provocó una marcada desaceleración del crecimiento mundial, sobre todo en los países desarrollados.

2.3.2 La globalización en el sector financiero

Rico Ibáñez, antes citada, nos explica que en la actualidad, la desigualdad social y de género convive con procesos que, si bien no son nuevos, son cualitativamente distintos a los del pasado, como la globalización, que corresponde a la creciente influencia de fenómenos económicos, sociales y culturales de carácter mundial sobre otros de carácter nacional o regional. La reciente fase de globalización ha vuelto más evidentes los rezagos sociales que persisten en la región, sobre todo los relativos a la educación, el empleo y la protección social, y ha dado origen a nuevos desafíos relacionados con los cambios tecnológicos y la volatilidad de las condiciones laborales (CEPAL, 2002). La influencia de la globalización, y en especial de su dimensión comercial, sobre las diferentes formas de desigualdad aún es objeto de debate y desacuerdos. Uno de los consensos en la materia se refiere a que la dimensión más avanzada de la globalización es la financiera.

A pesar de que cuenta con las barreras de ingreso más difíciles de sortear, la actividad financiera constituye uno de los pocos sectores con altas remuneraciones y competitividad en que se está ofreciendo empleo a las mujeres y en donde se hacen patentes los nuevos desafíos de la globalización frente a la igualdad de género.

2.4 Problemática de género: corrientes teóricas explicativas

Sofía Rojo Brizuela y Lucía Tumini nos dicen que “son numerosas las investigaciones desarrolladas acerca de la problemática de género en el mercado de trabajo. Las principales corrientes teóricas de la economía y de la sociología han realizado importantes aportes identificando las posibles causas de los elevados niveles de inequidad observados en los mercados de trabajo, en términos de la menor participación, las peores condiciones y los menores ingresos laborales que presentan las mujeres. Asimismo, el amplio conjunto de estudios empíricos desarrollados en América Latina respalda en mayor o menor medida las derivaciones que surgen de los marcos teóricos”.

Las teorías que desarrollan las autoras en su estudio se detallan a continuación:

La *teoría neoclásica* -que supone mercados de trabajo que funcionan de manera eficiente, empresarios que maximizan beneficios y trabajadores que optimizan sus ingresos laborales- establece que la determinación de los salarios es función de la productividad marginal del trabajo. Desde esta perspectiva, las diferencias en la oferta de trabajo de varones y mujeres (habilidades y preferencias individuales) sería la única justificación tanto de las brechas salariales de género como de los distintos patrones de inserción laboral que presentan varones y mujeres.

Por un lado, la *teoría del capital humano* postula la existencia de una relación directa entre los ingresos del trabajo y las competencias laborales adquiridas a través de la educación formal, la capacitación, la experiencia, etc. Las decisiones de invertir en capital humano son racionales y surgen de la comparación de los costos que insume la formación con los salarios que se percibirán a lo largo de la vida laboral. En el caso de las mujeres, la mayor carga de responsabilidades de crianza y cuidado familiar limitaría sus posibilidades de acumular capital humano, acotando la productividad de su trabajo remunerado, y por lo tanto, sus salarios. Por otro lado, la mayor carga de trabajo doméstico, también incrementaría los costos laborales de las mujeres, en términos de mayores niveles de ausentismo e impuntualidad, rotación entre empleos y mayores costos de infraestructura (por ejemplo, derivados de la necesidad de disponer de guarderías infantiles). En este sentido, los menores salarios pagados a las mujeres serían una manera de compensar sus mayores costos laborales.

Las autoras mencionan que “no obstante, la evidencia empírica para América Latina no parece respaldar, de manera agregada, los supuestos de menor productividad ni los mayores costos

laborales para las mujeres que establecen los enfoques neoclásicos. Estudios específicos realizados por Berger y Szretter¹⁴ sobre costos laborales en la Argentina no encontraron diferencias de género significativas. En el estudio efectuado por Victoria Castillo¹⁵ sobre las trayectorias laborales para los trabajadores registrados en la Argentina, las mujeres mostraron una menor rotación entre empleos respecto de los varones. Asimismo, en América Latina, las mujeres presentan un elevado nivel educativo, en particular las ocupadas, por lo que resulta poco razonable esperar menores competencias laborales en ellas”.

Sin embargo, las derivaciones del enfoque neoclásico son muy relevantes porque estarían presentes en las percepciones de los empresarios quienes, en contextos de mercados poco regulados y de elevado desempleo, tienden a aplicar estos criterios con mayor discrecionalidad en el momento de la contratación y/o reestructuración de las plantillas de personal.

La *teoría de mercados segmentados o duales* aporta elementos importantes para comprender la naturaleza de la desigualdad laboral entre hombres y mujeres. Se refiere a situaciones donde grupos de trabajadores con características comparables están compartimentados y aislados (segregados) en segmentos principales y secundarios dentro de la estructura ocupacional de la empresa. Las necesidades derivadas del uso de tecnología y de mayor capacitación laboral originan un segmento principal que, como requiere de trabajadores estables, ofrece mejores condiciones laborales (salarios más elevados) para retener a los trabajadores. Las mujeres, a quienes se les atribuye una mayor movilidad laboral asociada a la crianza de los niños, tenderían a resultar excluidas del segmento principal de las empresas. Por lo tanto, la teoría predice el acceso a los segmentos secundarios del mercado de trabajo tanto de varones como mujeres, mientras que las posibilidades de acceder al segmento principal (de remuneraciones más altas) serían mayoritariamente para los varones.

Para Thompson¹⁶ otro plano de segmentación laboral estaría dado por la heterogeneidad del sistema productivo (la tecnología, la estructura organizativa de las firmas, la naturaleza de la demanda del producto y el grado de sindicalización del empleo. Numerosos estudios empíricos (Abramo, 1999; Leite, 2000; Abramo y Armijo, 1995; Buitelar, Padilla y Urrutia, 1999; Aguilar Benítez, 1998; Hernández, 1995) para América Latina muestran, en distintas ramas de actividad,

¹⁴ Berger, S. y Szretter, H.; *Costos laborales de hombres y mujeres. El caso de Argentina*, en: Rojo Brizuela, Sofía; Tumini, Lucía; *Inequidades de género en el mercado de trabajo de la Argentina: las brechas salariales*, Revista de trabajo, publicación oficial del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Buenos Aires, 2009.

¹⁵ Castillo, Victoria; Novick, Marta; Rojo Brizuela, Sofía; Yoguel, Gabriel; *La movilidad laboral en Argentina desde mediados del decenio de 1990: el difícil camino de regreso al empleo formal*, en Revista de la Cepal N° 89. Santiago Chile, 2006, en: Rojo Brizuela, Sofía; Tumini, Lucía; *Inequidades de género en el mercado de trabajo de la Argentina: las brechas salariales*, Revista de trabajo, publicación oficial del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Buenos Aires, 2009.

¹⁶ Thomson, E.; *Segmented labour markets: a critical survey of econometric studies*, Caledonian Business School, Working Paper Series N° 36, 2003, en: Rojo Brizuela, Sofía; Tumini, Lucía; *Inequidades de género en el mercado de trabajo de la Argentina: las brechas salariales*, Revista de trabajo, publicación oficial del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Buenos Aires, 2009.

que el empleo femenino se concentra en segmentos secundarios del tejido productivo: empresas de menor productividad, sofisticación tecnológica u ocupaciones donde desarrollan tareas repetitivas y precarias.

La teoría neoclásica y particularmente la de segmentación del mercado laboral aporta elementos importantes para analizar la desigualdad entre sexos en el mundo del trabajo. No obstante, estos no resultan suficientes para comprender los procesos de segregación de ocupaciones en “masculinas” y “femeninas”, y las brechas salariales que resultan de ellos. Las perspectivas feministas complementan estas visiones integrando otros factores externos al mercado de trabajo en la explicación de las causas de la segregación. Estas líneas de estudio avanzan analizando cómo los estereotipos de género instalados en la sociedad se trasladan a las ocupaciones. Así, los atributos positivos asociados a las mujeres contribuyen a considerarlas adecuadas para desarrollar ocupaciones relacionadas con el cuidado, la salud, la educación, el servicio doméstico, el comercio y ocupaciones administrativas, entre otras. Las características negativas descalificarían a las mujeres para asumir cargos jerárquicos y ocupaciones con calificación técnica y profesional. Finalmente, un último grupo de estereotipos, entre los que se encuentra una baja disposición a sindicalizarse, explicarían las principales condiciones de las ocupaciones femeninas como las remuneraciones bajas, la elevada flexibilidad, el menor prestigio social y un acotado poder decisorio.

Según María Antonia Ribas Bonet y Antonia Sajardo Moreno, en su artículo *La desigual participación de hombres y mujeres en la economía social: teorías explicativas*, “existe un grupo de teorías que se apoyan en metodologías no estrictamente económicas. Las *teorías feministas* fundamentan el origen de las desigualdades laborales de origen sexual en factores ajenos al mercado de trabajo, en concreto, en la estructura patriarcal existente en la familia y en la sociedad que sitúa a las mujeres en una posición de desventaja en el ámbito familiar, laboral y social. Por su parte, las *teorías sociosexuales* defienden que la problemática laboral de las mujeres procede de determinados estereotipos dominantes en la sociedad referidos a las aptitudes y tareas propias de hombres y mujeres capaces de determinar la segregación ocupacional”.

Las autoras también mencionan las *teorías institucionalistas*, donde citan a Krug¹⁷, quien resguarda la opinión de que las desigualdades logran institucionalizarse a través de leyes y regulaciones. En otras palabras, la discriminación se basa en la acción colectiva de un sector de la sociedad que tuvo éxito al imponer este contexto institucional y que le ha permitido beneficiarse del mismo. La autora asume que si la discriminación existe debe haber un mercado para ella. Por el lado de la demanda, por otra parte, surge del hecho de que algunas mujeres, por lo menos, tienen un incentivo para aceptar la discriminación, hecho que se produce si los ingresos obtenidos de la

¹⁷ Krug Bárbara; *Discrimination against women: a neo-institucional perspective*, en Dijkstra, A. Geske and Plantenga, Janneke (ed.) *Gender and Economics. A European Perspective*. Routledge, London, 1997, pp54-72.

alternativa no discriminante son inferiores a los obtenidos con la situación discriminatoria. Por el lado de la oferta, las empresas, las personas, etc. pueden influir en la institucionalización y permanencia de la discriminación, a través de la naturaleza del trabajo, el sistema de negociación colectiva y el mercado laboral interno, la ley de la familia y de la legislación fiscal y la interdependencia entre la familia, el mercado de trabajo y el proceso político.

El análisis de las diferencias de género en el mercado laboral ha tenido como consecuencia el desarrollo de numerosas teorías para tratar de explicar las causas de tal situación, hemos intentado resumir algunas de ellas, si bien todas presentan carencias y limitaciones que cuestionan su validez para conocer las causas de la desventaja laboral de las mujeres.

2.5 Las brechas salariales en el mercado de trabajo argentino

Sofía Rojo Brizuela y Lucía Tumini explican en su estudio *Inequidades de género en el mercado de trabajo de la Argentina: las brechas salariales*, que “uno de los rasgos característicos de los mercados de trabajo de América Latina en general y de Argentina en particular es la desigualdad, donde las inequidades que se producen entre varones y mujeres constituyen una de las dimensiones más importantes que deben ser conocidas y consideradas cuando se pretende lograr una sociedad más igualitaria, cohesionada e incluyente. Desde la década del 60 se desarrolla en Argentina un proceso de incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, vinculado a diferentes factores entre los cuales se destacan el acceso a mayores niveles educativos y las transformaciones culturales que influyeron en el cambio de las pautas de fecundidad. Este proceso avanzó de manera gradual hasta los 80, acelerándose durante los 90 asociado al aumento del desempleo y al deterioro de los salarios reales de los jefes varones. Superada la crisis de fines de la década de los 90, las mujeres mantuvieron las relativamente elevadas tasas de participación, es decir llegaron al mercado de trabajo para quedarse. Sin embargo, la recuperación económica y laboral (a partir de 2003) les resultó menos favorable: el desempleo femenino se redujo menos, los salarios de las mujeres crecieron menos y se detuvo el proceso de feminización del empleo que se observara durante los 90, como resultado de un mayor crecimiento en las ramas de actividad tradicionalmente masculinas. Por lo tanto, hacia el año 2007 se observó un mercado de trabajo con elevada inequidad de género. El ingreso laboral de las mujeres es menor que el de los varones, producto de una inserción laboral más precaria: menor participación en el mercado de trabajo (38% y 55%), mayores tasas de desempleo (12% y 8%), menor acceso al empleo asalariado registrado (54% y 64%) y menor ingreso por hora trabajada (datos al año 2006). Las trabajadoras acceden en menor proporción a cargos de conducción, aun presentando mayores niveles educativos, incluso en actividades muy feminizadas. Asimismo, el grado de desigualdad laboral entre sexos varía según los sectores económicos, las ocupaciones, las regiones del país y el nivel educativo de los trabajadores.”

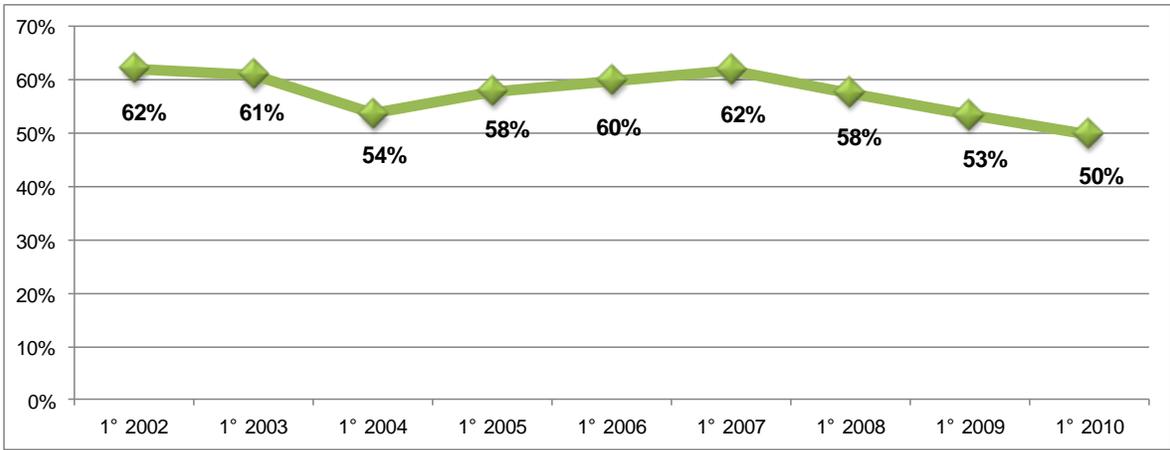
El siguiente cuadro nos muestra, para los años 2002-2010, la brecha salarial existente entre hombres y mujeres en el sector de intermediación financiera. Se consideró el salario promedio en pesos de los asalariados registrados del sector privado y los montos corresponden al primer trimestre de cada año. La fuente que brinda los datos es el MTEySS (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social).

Cuadro VII

	1° 2002	1° 2003	1° 2004	1° 2005	1° 2006	1° 2007	1° 2008	1° 2009	1° 2010
Mujeres	\$ 1,642	\$ 1,852	\$ 2,237	\$ 2,296	\$ 2,795	\$ 3,276	\$ 3,956	\$ 5,020	\$ 6,680
Hombres	\$ 2,661	\$ 2,982	\$ 3,437	\$ 3,622	\$ 4,465	\$ 5,301	\$ 6,231	\$ 7,699	\$ 10,006

El gráfico que figura a continuación nos muestra la brecha salarial existente entre hombres y mujeres por año (expresada como sueldo promedio de las mujeres dividido el sueldo promedio de los hombres). Si consideramos ambos extremos, es decir, 2002 y 2010 observamos un aumento en la distancia entre ambos salarios. Persiste una diferencia muy marcada entre ambos. Una respuesta a esta fuerte discrepancia se debe tal vez a la gran cantidad de mujeres que actualmente se encuentran en la base de la pirámide, lo que impide tener una comparación legítima para conocer la real diferencia salarial entre hombres y mujeres en un mismo puesto de trabajo, es decir, con iguales funciones y responsabilidades. Abordaremos esta cuestión al momento de realizar el análisis de la empresa, desagregado por nivel de responsabilidad (en el punto 5 de esta tesis).

Cuadro VIII



Sofía Rojo Brizuela y Lucía Tumini, antes citadas, nos dicen que “desde un enfoque tradicional, las brechas salariales de género son el resultado de una distribución inequitativa del capital educativo, que explicaría por qué las mujeres acceden menos al empleo de calidad y están peor remuneradas que los varones. No obstante, la educación, que ha constituido el gran logro de las mujeres en las

últimas décadas, no ha sido un elemento de ruptura de esta situación, ni ha cambiado significativamente los prejuicios y la cultura que todavía impiden a las mujeres obtener puestos de trabajo acordes con su mayor preparación formal. En efecto, hacia el año 2006, la brecha salarial entre varones y mujeres, expresada en términos del déficit de ingreso mensual promedio, era del 20% para el total de los asalariados¹⁸.

2.5.1 Diferenciales salariales de género

Como se ha mencionado, uno de los aspectos que refleja la inserción desventajosa de las mujeres en el mercado de trabajo son sus menores ingresos laborales, por lo que resulta de suma importancia la cuantificación y el análisis de las razones que las originan.

El artículo *Género y diferenciales salariales en Argentina*, elaborado por Valeria Esquivel¹⁹ aborda esta problemática para el total de las personas que trabajan en relación de dependencia, considerando que “la conceptualización de la discriminación y la segregación ocupacional en términos de género, requiere para su formulación la presencia de empleadores discriminadores, una figura inexistente en inserciones laborales no asalariadas”. Toma como fuente a la Encuesta Permanente de Hogares, para el II trimestre del año 2006. En su estudio busca las causas que originan las brechas salariales de género en el tipo de inserción laboral (calidad del puesto, duración de la jornada laboral, etc.) y en las diferencias de los perfiles (habilidades, experiencia laboral y niveles de educación), de unas y otros. Estas diferencias producen dificultades metodológicas en la comparación de las remuneraciones, que el trabajo de Esquivel resuelve aplicando abordajes analíticos habituales en este tipo de estudio²⁰.

Los factores explicativos que menciona en su estudio Valeria Esquivel son los siguientes:

- Las trabajadoras asalariadas acceden en menor proporción a los empleos protegidos por el Sistema de Seguridad Social (registrados), estables (permanentes) y con jornadas de trabajo de 8 horas. Este sería un primer factor explicativo de sus menores ingresos mensuales, particularmente la mayor incidencia del subempleo (menor cantidad de horas trabajadas) que se acentúa entre las trabajadoras informales y las empleadas domésticas. En efecto, hacia el año 2006 la brecha salarial de género calculada sobre los ingresos mensuales era del 20%, favorable a los varones, mientras que calculada sobre los ingresos laborales horarios, que aísla el efecto de la jornada laboral, resultaba sustantivamente menor (3,8%).

¹⁸ EPH, ocupados plenos, 3er trimestre de 2006.

¹⁹ Esquivel, Valeria; *Género y diferenciales de salarios en la Argentina*. En *Estructura productiva y empleo. Un enfoque transversal*. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Buenos Aires, Argentina, 2007.

²⁰ Se analiza el efecto que tienen sobre las brechas salariales, las diferentes oportunidades de acceder, basándose en la metodología de Tam (1996), y Esquivel y Paz (2005). Aplicando el abordaje de Oaxaca-Blinder (ver apéndice) –con algunas innovaciones metodológicas recientes que introducen los sesgos de selección y los efectos de segregación ocupacional horizontal–, se estima la contribución del capital humano y la discriminación en los diferenciales de salarios entre varones y mujeres (Esquivel, 2007).

- Un segundo factor explicativo de las brechas salariales de género podría ser la diferencia en el perfil educativo de varones y mujeres. No obstante, al comparar perfiles equivalentes, para lo que se aplicó un modelo de descomposición²¹, el diferencial salarial de género también resultó favorable a los varones (18,2%), e incluso de mayor magnitud que en el cálculo anterior (3,8%). Esto muestra que el nivel educativo de las mujeres no explica las brechas salariales de género en el mercado de trabajo de Argentina ya que las mujeres ocupadas presentan características y competencias laborales que las hacen más productivas que los varones. Es decir el supuesto déficit educativo de ciertas miradas de las brechas de género no se corrobora con la evidencia.

Como dice el trabajo de Esquivel, “El abordaje tradicional denomina *discriminación y segregación ocupacional* a fenómenos relacionados con la demanda de trabajo. La discriminación en el mercado de trabajo se refiere a una situación en la que dos personas, igualmente productivas en el sentido material y físico, son tratadas de manera diferente (una de ellas peor) sólo en virtud de características observables como su género. Dicho tratamiento diferencial se expresa tanto en niveles salariales diferentes para individuos comparables (el resultado observable de la discriminación) como en diferentes demandas para sus servicios del trabajo al salario dado, es decir, en segregación” (Esquivel, 2007: 366).

Un detalle interesante que presenta el artículo, que también se corrobora en otros estudios, es que la brecha salarial de género, medida sobre ingresos horarios fue favorable a las mujeres (sin ajustar perfiles) hasta el año 2003, indicando que habrían percibido salarios horarios más elevados (Esquivel y Paz, 2005; Cristini, 2007)²². No obstante, comparando perfiles equivalentes se observa que esa “*aparente ventaja*”, en realidad no era tal. En efecto, la brecha positiva en realidad era el resultado de comparar salarios de mujeres y de varones con distintos perfiles productivos. Desde esta perspectiva, los resultados alcanzados constituyen claros indicios de discriminación salarial.

Otros determinantes de las brechas salariales de género analizados se relacionan con la calidad de los puestos de trabajo a los que acceden varones y mujeres, definidos en términos de dimensiones como la registración, la estabilidad y la duración de la jornada laboral²³. Para ello se definen dos segmentos del empleo: *puestos de elevada y baja calidad*.

Cada uno de estos segmentos presenta brechas salariales de género significativas, observándose menor discriminación en los empleos de elevada calidad. Los ingresos de los varones que accedieron a estos puestos resultan 14% mayores que los de las mujeres, mientras que en los puestos de baja calidad la brecha salarial de género es de mayor magnitud (22%).

No obstante, en los puestos de elevada calidad se pagan remuneraciones un 70% más elevadas. Es decir, la diferencia salarial entre puestos según su nivel de calidad, es más importante que las

²¹ Método de descomposición de diferencias de Oaxaca-Blinder.

²² Hacia el año 2006, como se ha mencionado, esta situación se había modificado y el diferencial salarial se volvió desfavorable para las mujeres, ya que en un contexto de fuerte recuperación económica, los varones incrementaron el número de horas trabajadas y sus ingresos mensuales, en mayor proporción que las mujeres.

²³ Tam (1996) y Esquivel y Paz (2005).

brechas de género en cada segmento laboral (14% y 22%). Por lo tanto un rasgo central para explicar las brechas de género en el total de los ocupados es la diferente probabilidad que tienen varones y mujeres de acceder a empleos registrados, estables y con jornada laboral completa (elevada calidad).

La evidencia que surge de las encuestas permanentes de hogares muestra una inserción asalariada relativamente desventajosa para las mujeres. Su salario horario es menor que el de los varones cuando, si se consideran las características personales asociadas a la productividad, los salarios horarios de las mujeres deberían ser mayores. Sin embargo, los ejercicios econométricos realizados no explican por qué se producen y se mantienen estas diferencias en el tipo de inserción laboral. Para responder este interrogante, el análisis avanza investigando si las mujeres enfrentan barreras a la entrada a los puestos de calidad. Los resultados obtenidos²⁴ indican que por sus características personales las mujeres asalariadas deberían estar más y no menos presentes en ocupaciones de elevada calidad, sin embargo acceden menos a estos puestos que los varones.

Los modelos estimados, en todos los casos, analizan los fenómenos de segregación y discriminación salarial suponiendo las características de la oferta, incluso las restricciones familiares, como dadas. Ninguno de estos modelos estáticos incorpora el efecto de retroalimentación que el trato desigual y la discriminación en el mercado de trabajo, en forma de menores salarios esperados, podría tener sobre las elecciones y el comportamiento de las mujeres, por lo que deben tomarse con cautela según Esquivel.

Es decir, los resultados estadísticos hacen visibles situaciones de inequidad de género en el mercado de trabajo, expresadas en brechas salariales desfavorables a las mujeres.

Para ganar mayor complejidad en el análisis de las brechas salariales y de los procesos que las producen, es preciso sumar otras fuentes y otros abordajes que brinden información más detallada acerca de las características de la demanda de trabajo, así como también de los procesos de gestión empresarial que generan las mencionadas brechas.

2.5.2 La negociación colectiva como institución igualadora de los salarios

Los convenios colectivos, mediante negociaciones, establecen niveles salariales básicos para cada puesto de trabajo, independientes de los atributos personales del individuo que lo ocupa y también pautas para determinar sus incrementos en función de aspectos tales como la antigüedad. Coexisten en las empresas Argentina segmentos de trabajadores alcanzados por el convenio, que tienen establecidos sus condiciones de trabajo por éste, junto con grupos de trabajadores fuera de convenio que estipulan los salarios de manera individual.

Sofía Rojo Brizuela y Lucía Tumini dicen que “una fuente que permite conocer el impacto de la negociación colectiva sobre las brechas salariales de género es la Encuesta de Remuneraciones

²⁴ Modelo *probit* que incluye un coeficiente llamado *Inverse Mills Ratio* o IMR.

realizada por el MTEySS. Ésta muestra que entre los puestos de baja calificación alcanzados por el convenio la brecha salarial de género desaparece, incluso se vuelve favorable a las mujeres. Para los trabajadores fuera de convenio la brecha subsiste, siendo desfavorable para las mujeres (13%). El efecto de esta institución sobre las brechas salariales no resulta homogéneo para trabajadores de diferentes niveles jerárquicos y con diferentes niveles de calificación. Tienen un mayor impacto igualador entre los trabajadores de menores niveles de calificación para quienes los convenios colectivos de trabajo tienen un mayor alcance”.

2.6 El techo de cristal y la trayectoria laboral

El término “techo de cristal” fue utilizado por primera vez en 1984 en la revista *Adweek*, en el perfil de Gay Bryant. Allí, se la cita diciendo que “las mujeres alcanzan cierto punto, que llamo techo de cristal...en la gerencia media, y allí quedan estancadas”. En 1985, la titular de la Organización Nacional de Mujeres (ONW por sus siglas en inglés) utilizó la expresión “techo de cristal” en una entrevista con la Unión de Prensa Internacional, donde reflexionaba que “sin la movilización de las mujeres, éstas no tendrían oportunidad de avanzar más allá del techo de cristal”.

Carol Hymowitz y Timothy D. Schellhardt fueron los que popularizaron el término "techo de cristal" el 24 de marzo 1986 en un artículo del *Wall Street Journal*²⁵. El techo de cristal es un concepto que suele referirse a los obstáculos que enfrentan las mujeres que ejercen o aspiran a ejercer altos cargos (al igual que mejores sueldos) en corporaciones, organizaciones gubernamentales, educativas y sin fines de lucro. El concepto se extendió y en la actualidad hace referencia a minorías raciales y étnicas, y a hombres que enfrentan obstáculos para ascender. En 1991 el Departamento de Trabajo de Estados Unidos definió formalmente el techo de cristal como las “barreras artificiales basadas en un sesgo actitudinal u organizacional que previene que individuos calificados avancen en la jerarquía organizacional hacia las posiciones de alta gerencia”.

A efectos de este estudio, el techo de cristal se discute con respecto a mujeres en el mundo empresarial y se centra en el ascenso a cargos de alto nivel.

Existen algunos conceptos como carrera, ciclo de vida ocupacional, historia laboral o trayectoria laboral que se refieren a un mismo aspecto de la vida de las personas. Actualmente existen diversas definiciones. Para algunos investigadores, como Robert Hodge²⁶ y Don Edgar²⁷ la “carrera profesional” o simplemente “carrera” es una sucesión de trabajos relacionados, dispuestas en una

²⁵ Hymowitz, C., & Schellhardt, T. D. (24 de marzo de 1986). *The glass ceiling*. *The Wall Street Journal*. Special Report on the Corporate Woman.

²⁶ Hodge, Robert W.; *Occupational Mobility as a probability Process*, Demography, vol. 3, 1966.

²⁷ Edgar, Don; Hele, Glezer; *La familia y la intimidad. Las carreras familiares y la reconstrucción de la vida privada. Balance actual de la sociología*, Revista internacional de ciencias sociales, UNESCO, 1994.

jerarquía de prestigio a través del cual las personas se mueven en una secuencia ordenada. Esto implica una cierta planificación y a través de los movimientos se mejora la ocupación. Este concepto de carrera incluye además de la noción de que las historias de trabajo individuales exhiben una pauta determinada y fija de sucesión de un empleo a otro, también revela una pauta de progreso de trabajos de bajo a alto estatus. A este pensamiento, Hodge le sumó que ofreciendo la perspectiva de recompensas continuas predecibles, la carrera fomenta el deseo de capacitarse, así como también a adoptar una perspectiva de largo plazo y diferir gratificaciones inmediatas para recibir el pago en un futuro.

Arthur, Hall y Lawrence²⁸ propusieron una definición más amplia, describiendo la carrera como “la secuencia evolutiva de las experiencias de trabajo de una persona a lo largo del tiempo”, entendiendo que el trabajo no conlleva necesariamente la idea de progreso o avance. La definición propuesta por estos autores tiene un sentido amplio que incluye un conjunto de interrelaciones en el plano individual, organizacional y social.

Sennett²⁹ considera que en el lenguaje de unas décadas atrás, el término carrera aplicado al trabajo designaba un camino recto y claramente trazado, el canal por donde se encauzaban las actividades profesionales de toda una vida. Ahora, dice Sennett, son pocos los que trabajan durante toda la vida para una misma empresa, y las actividades profesionales cambian a menudo. De allí que sea fundamental relacionarlas con los condicionantes estructurales y culturales vigentes, y analizar los cambios que ellas experimentan en el tiempo en que se desarrolla la trayectoria laboral. El autor habla de coordenadas cortoplacistas y de continua movilidad donde todos somos víctimas del tiempo y del lugar, no hay zona tampoco para la confianza, la lealtad, los compromisos mutuos, la sensación de pertenencia a la cultura corporativa, ni muchos menos hay lugar y tiempo para sentirse protagonista de la forja de la historia de un carácter empresarial.

En la actualidad, dice Dubar³⁰, importa más la capacidad para innovar y la competencia individual, ya no se valora la estabilidad en el empleo o la carrera interna, sino la flexibilidad y las reconversiones externas. De allí que debido a la multiplicación de los cambios que se dan en el curso de las carreras profesionales, las trayectorias laborales son cada vez menos reducibles a trayectos ascendentes, a lo largo de canales preestablecidos. Por el contrario, estas trayectorias, se limitan cada vez menos a esquemas simples (ascenso, estabilidad, retiro).

²⁸ Arthur, Michael; Douglas T. Hall; Barbara S. Lawrence; *Handbook of career theory*, Cambridge University Press, 1989.

²⁹ Sennett Richard; *La corrosión del carácter*, Ed. Anagrama, Barcelona, 2000.

³⁰ Dubar, Claude; *El trabajo y las identidades profesionales y personales*. Revista Latinoamericana de estudios del trabajo. Trayectorias ocupacionales y mercado de trabajo, año 7 n° 13, Buenos Aires, 2001.

En su estudio acerca de la toma de decisiones en hogares de doble carrera, Hardhill, Dudleston, Green y Owen³¹, señalan que agregar la dimensión temporal a través del análisis de las historias laborales permite ilustrar la dinámica de la toma de decisiones sobre carreras y los dilemas profesionales y personales relacionados con ella, temas de gran relevancia en el caso particular de las mujeres.

Amalia Mauro en su estudio *Trayectorias Laborales en el sector financiero. Recorrido de las mujeres*, elaboró una definición de **trayectoria laboral** utilizada posteriormente por otros investigadores. Se entiende por trayectoria laboral los itinerarios visibles, los cursos de acción y las orientaciones que toma la vida de los individuos en el campo del trabajo, y que son el resultado de acciones y prácticas desplegadas por las personas en situaciones específicas a través del tiempo. Estas acciones y prácticas se desarrollan en condiciones materiales y sociales y en contextos institucionales definidos. Se constituyen en el interjuego de diferentes ámbitos sociales e institucionales donde los sujetos sexuados ocupan una posición particular, condicionada por factores estructurales (la organización y división social y sexual del trabajo), prescripciones sociales e imágenes y representaciones de género que circulan y regulan las relaciones sociales. Están animadas, a su vez, por las representaciones y significaciones que el sujeto tiene de sí y de su medio en diferentes momentos del curso de su biografía, y por las relaciones con los otros presentes en su entorno social.

En síntesis, Amalia Mauro dice que entre las potenciales del estudio de trayectorias laborales se destacan las siguientes:

- 1) La inclusión de la dimensión temporal permite aprehender la dinámica de distintas problemáticas (toma de decisiones sobre carreras y dilemas personales, efectos de la reestructuración productiva en la absorción de trabajadores en el mercado laboral, entre otras).
- 2) Posibilita captar con una perspectiva temporal la interacción de distintos factores – económicos, sociales, políticos, demográficos, de género, familiares– que concurren a dar forma y sentido a la inserción laboral de las personas a lo largo de su vida.
- 3) El estudio de la intervención de múltiples factores de distintos órdenes permite comprender los procesos de cambio que se dan en el plano estructural a través de su expresión a nivel micro –el curso de vida de los sujetos y su subjetividad. Es decir permite abordar microprocesos y la dimensión subjetiva (prácticas, percepciones, representaciones, motivaciones, expectativas) de los fenómenos laborales y su conexión con el ámbito estructural.

³¹ Hardhill, Irene; Anne Dudleston; Anne Green; David Owen; *Decision making in dual career household*, en: Mauro, Amalia; *Trayectorias laborales en el sector financiero. Recorridos de las mujeres*, Publicación de Naciones Unidas, Santiago de Chile, 2004.

- 4) El análisis longitudinal considera factores objetivos y subjetivos que hace factible conocer las oportunidades de las personas para cambiar su situación laboral a lo largo de su vida y reconstruir el proceso por el cual acceden a determinadas posiciones sociales.
- 5) Posibilita conocer las características de la inserción en nuevas y heterogéneas formas de empleo (duración de las jornadas, continuidad o variación de la permanencia en el empleo y en el mercado laboral, simultaneidad y movilidad entre tipos de empleo y sectores productivos, cualidades y habilidades demandadas) y su articulación con otros órdenes de la vida familiar, ocio, etc.
- 6) Iluminan también los procesos de construcción y cambio de las relaciones entre hombres y mujeres, al develar los distintos mecanismos de género que condicionan la experiencia laboral de mujeres y hombres y afectan sus grados de libertad y autonomía para construir proyectos personales.

Los estudios de las trayectorias laborales abren entonces nuevas posibilidades para la comprensión del mundo del trabajo. No sólo hacen visibles las oportunidades que una determinada época ofrece a hombres y mujeres, sino también las relaciones que existen entre cambios socioeconómicos y culturales, por una parte, y transformaciones de las subjetividades personales y sociales, por la otra. Ellas explican el papel de los sujetos y de las colectividades como instancias de mediación entre los condicionantes externos y los discursos y representaciones sociales. En efecto, los distintos factores simbólicos y normativos que confluyen en la configuración de las trayectorias laborales no actúan directamente ni en forma aislada, ni siempre en un mismo sentido.

Su influencia está mediada por los complejos sistemas de significación que operan a partir de las representaciones sociales y las formas en que son resignificadas por los sujetos y colectividades. De esta manera, una misma constelación de factores puede ser interpretada de forma diferente y sustentar decisiones diversas.

Las trayectorias se van definiendo y construyendo de manera no lineal a través del tiempo, de acuerdo con la experiencia biográfica, el momento del ciclo de vida, las condiciones y oportunidades ofrecidas por el mercado de trabajo, la percepción de los límites y potencialidades personales, y los cambios sociales y culturales.

De allí que el utilizar enfoques longitudinales como el de trayectoria laboral que captan los cambios y ven la realidad como flujo de acontecimientos y estructuras emergentes haya sido estimado de fundamental importancia en la actualidad, en un mundo social, cultural, económico y laboral en constante cambio.

En este estudio el abordaje de las trayectorias laborales se hizo utilizando una estrategia de investigación de carácter cuantitativo, los progresos fueron observados en la base de datos

comparando un año contra el siguiente, en este caso se pudo observar si existía o no un crecimiento en la vida laboral de las mujeres.

El centro del análisis es el grado de discriminación de género existente en los servicios financieros, así como en los principales factores que inciden en el desarrollo de una carrera profesional para las mujeres –cultura empresarial, imágenes empresariales, organización del trabajo, condiciones laborales, situación familiar, importancia que tiene el trabajo para las mujeres–, haciendo hincapié en algunos momentos clave tales como el acceso, la promoción y la capacitación.

Hola y Todaro³² muestran en su libro las transformaciones de la cultura empresarial asociadas con la valoración de estereotipos femeninos y su impacto en la discriminación de su trabajo. Ellas reflexionan que la cultura empresarial es considerada como uno de los principales factores que inciden en la contratación de mujeres así como en su promoción y ubicación en la organización del trabajo de una empresa financiera. Para estas autoras la cultura organizacional designa un sistema de significados compartidos entre los miembros de la organización que produce un acuerdo sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo. Esto permite hacer distinciones entre las empresas.

Las empresas modernas suelen tener un discurso antidiscriminatorio pero los patrones de comportamiento se modelan de manera creciente a través de normas informales. En estas empresas se dice, por ejemplo, que las mujeres pueden ocupar cualquier cargo, aunque se sabe que las personas que ascienden no tienen horario de trabajo fijo. De esta manera, dejan implícita la idea de que las mujeres no son gerentes porque no trabajan más allá de su horario de trabajo, aunque pueden serlo si así lo desean y se adaptan a esas reglas.

Amalia Mauro dice que los estudios de las trayectorias laborales abren nuevas posibilidades para la comprensión del mundo del trabajo. No sólo hacen visibles las oportunidades que una determinada época ofrece a hombres y mujeres, sino también las relaciones que existen entre cambios socioeconómicos y culturales, por una parte, y transformaciones de las subjetividades personales y sociales, por la otra. Posibilitan analizar el sentido que estos cambios van teniendo y relacionar entre sí las posiciones que las personas van ocupando en el mercado de trabajo. De esta manera se puede indagar en la movilidad interna del mercado laboral más allá de las posibilidades que otorga la información cuantitativa, que no permite apreciar a cabalidad si los cambios en su estructura corresponden a la entrada de nuevos trabajadores o a la movilidad de los que ya estaban insertos en él.

³² Hola, Eugenia; Rosalba Todaro; *Los mecanismos del poder. Hombres y mujeres en la empresa moderna*. Santiago de Chile, CEM - Centro de Estudios de la Mujer, 1992.

2.6.1 Trabajos aptos y no aptos para mujeres

La autora citada anteriormente dice que “la cultura empresarial y las imágenes de género empresariales están muy presentes también en la definición de cuáles trabajos en el sector financiero son aptos para las mujeres y cuáles no lo son. Las condiciones en que se desarrollan ciertas actividades y las habilidades y capacidades "naturales" de hombres y mujeres serían los principales argumentos esgrimidos para explicar porqué algunos puestos y cargos no pueden ser desempeñados por mujeres. Los empleadores asumen como "dadas" ciertas características del trabajo, lo que se torna en una barrera para la incorporación de mujeres a ciertos tipos de puestos y cargos”. Existen áreas que requieren horarios de trabajo prolongados, disponibilidad de tiempo ante demandas imprevistas, donde se trabaja bajo presión constante, contra el tiempo y con plazos muy estrictos, en ambientes muy competitivos o agresivos, o se trata de tareas que requieren manejo de modelos abstractos. Características todas ellas que son vistas por los empleadores como inconvenientes para las mujeres o tareas que difícilmente ellas puedan cumplir debido a su doble rol social - productivo y reproductivo.

2.7 Marco jurídico

Desde hace algunas décadas se ha avanzado en materia de disposiciones jurídicas que promueven los derechos de las mujeres contra la discriminación y la desigualdad que estas sufren por motivos de género. Existen de nivel internacional, regional, nacional, provincial y local.

El sistema internacional de derechos humanos se ha ocupado de la discriminación por género en diversas instancias, constituyendo en la actualidad un corpus de gran relevancia que rige para nuestro país. Entre las principales normativas que protegen los derechos de las mujeres, podemos citar:

A nivel internacional/regional

- Convención Internacional sobre todo tipo de Discriminación hacia la Mujer (CEDAW), ONU, 1976. Ratificada por Argentina en 1985. Con rango constitucional desde 1994 (artículo 75, inciso 22 de la Constitución Nacional). La CEDAW provee un marco legal internacional sobre cuya base los Estados legislan y acometen medidas para eliminar la discriminación de género y alcanzar la igualdad entre los géneros.
- Convención Interamericana para la Prevención, Sanción y Erradicación de la Violencia hacia la Mujer (OEA, Belem do Para, 1994). Ratificada por Argentina en 1994.
- Declaraciones y documentos finales de las siguientes conferencias mundiales, que fueron firmadas por los respectivos gobiernos argentinos:

- Conferencias Mundiales sobre la Mujer de Naciones Unidas. México 1975, Copenhague 1980, Nairobi 1985, Beijing 1995.
- Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos, Naciones Unidas, Viena 1993.
- Conferencia Mundial sobre Población y Desarrollo, Naciones Unidas, Cairo 1994.
- Convenciones contra el racismo, la trata, de protección de la discapacidad, de los derechos de niños y niñas, y otros tratados internacionales de derechos humanos, en la medida en que las mujeres comparten situaciones de discriminación con otros colectivos sociales.

A nivel nacional

Desde la vuelta a la democracia a mediados de 1980, Argentina ha promulgado numerosas leyes que protegen los derechos de las mujeres. Entre ellas, mencionaremos aquellas de los últimos años (el listado no es exhaustivo):

- Ley 23.179, aprobación de la CEDAW.
- Ley 24.012 de Cupo Femenino (1991).
 - Decreto 2.385/93 sobre Acoso Sexual en la Administración Pública Nacional.
 - Decreto 1.246/2000, reglamentario de la Ley 24.012 de Cupo Femenino.
- Ley 24.417 de Protección contra la Violencia Familiar (1994).
 - Decreto 235/96, reglamentario de la Ley 24.417 de Protección contra la Violencia Familiar.
- Ley 24.632 de Aprobación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención de Belem do Para (1994).
- Ley 24.828 de Incorporación de las Amas de Casa al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (1995).
 - Decreto 1.363/97 — Igualdad de Trato entre Agentes de la Administración Pública Nacional.
 - Decreto 254/98 — Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral.
- Ley 25.013, Capítulo II, Artículo 11. Reforma Laboral: Introducción de la Figura de Despido Discriminatorio por Razón de Raza, Sexo o Religión (1998).
- Ley 25.087 — Delitos contra la Integridad Sexual. Código Penal. Modificación (1998).
- Ley 25.239, Título XVIII. Régimen Esp. Seguridad Social para Empleados/as del Servicio Doméstico (1999).
 - Decreto 485/2000, reglamentario de la Ley 25.239, Título XVIII. Régimen Especial de Seguridad Social para Empleados/as del Servicio Doméstico.

- Decreto 290/2001, modificatorio del Decreto 485/2000. Régimen Especial de Seguridad Social para Empleados/as del Servicio Doméstico.
- Ley 25.250, Título I, Artículos 2º y 3º. Reforma Laboral: Estímulo al Empleo Estable: Incorporación de Dos Incentivos para el Empleo de Mujeres (2000).
- Ley 25.543 de Test Diagnóstico del Virus de Inmunodeficiencia Humana a toda Mujer Embarazada (2001).
- Ley 25.584 de “Prohibición en establecimientos de educación pública de acciones que impidan el inicio o continuidad del ciclo escolar a alumnas embarazadas o madres en período de lactancia” (2002).
- Ley 25.673 de Creación del Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable (2002).
 - Decreto 1.282/2003, reglamentario de la Ley 25.673 de Creación del Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable.
 - Declaración de Repudio a medida cautelar contra Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable.
- Ley 25.674 de Participación Femenina en las Unidades de Negociación Colectiva de las Condiciones Laborales (Cupo Sindical Femenino).
 - Decreto 514/2003, reglamentario de la Ley 25.674 de Participación Femenina en las Unidades de Negociación Colectiva de las Condiciones Laborales (Cupo Sindical Femenino).
- Ley 25.808 de Modificación del Artículo 1º de la Ley 25.584, “Prohibición en establecimientos de educación pública de acciones que impidan el inicio o continuidad del ciclo escolar a alumnas embarazadas o madres en período de lactancia”.
- Ley 25.929 de Derechos de Padres e Hijos durante el Proceso de Nacimiento. Declaración de Interés del Sistema Nacional de Información Mujer por parte del Senado de la Nación.
- Declaración de Interés del Sistema Nacional de Información Mujer por parte del Senado de la Nación.
- Ley 26.171 de Ratificación del Protocolo Facultativo de la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (2008).
- Ley 26.618. Código Civil. Matrimonio Civil. Su modificación. (Es decir, matrimonio igualitario.)
- Ley 26.485 de “Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales” (2009).

3. La mujer en el trabajo en la historia Argentina

Puede juzgarse el grado de civilización de un pueblo por la posición social de las mujeres.

Sarmiento.

3.1 Introducción

Es un hecho histórico que la situación de la mujer debe ser considerada aparte de la del hombre, lo que denuncia por sí solo una anormalidad social. La mujer no parece haber tomado parte en la vida argentina sino como pretexto de anécdotas, romances y escenas de valor principalmente lírico o heroico. Juana Azurduy, Manuela Pedraza, Manuelita Rosas, en el concepto común decoran más que integran el pasado argentino. En la literatura es personaje complementario. José Hernández, en el *Martín Fierro*, apenas la menciona al pasar. José Mármol, en *Amalia*, hace de la protagonista un comodín para mostrar la resistencia de los hombres contra la tiranía, a quienes Amalia presta una solidaridad pasiva.

La mujer sigue siendo “otra cosa”, aunque las mujeres verdaderamente comparten las actividades civiles y civilizadoras de los hombres, desde el comienzo de la organización nacional hasta nuestros días. Para que se comprendiera bastaría decirlo, si no fuese que el haber mencionado la labor constructiva de los hombres, silenciando la de las mujeres, no es solamente una omisión, sino la causa determinante de que las mujeres hayan quedado excluidas de los más importantes puestos de trabajo en las organizaciones de carácter público y privado, y de que positivamente no ocupen el lugar de absoluta igualdad con el hombre ante la sociedad.

3.2 Desde la fundación de Buenos Aires hasta el siglo XIX

Juan de Garay, en 1580, hizo el trazado de la ciudad de Buenos Aires. En las luchas contra los pueblos originarios, los ejércitos triunfadores dejaban atrás a los indígenas caídos y se llevaban consigo a las viudas y huérfanas de esos nativos; las mujeres eran, en los hogares ajenos, lavanderas, planchadoras, cocineras, amas de leche, limpiadoras. Las tareas domésticas no cuentan en la historia de la evolución del trabajo en el país: el trabajo casero nunca tiene significado. A lo sumo, las indígenas sometidas inician acá la historia del continuo e impago oficio de amas de casa, que no es considerado ni siquiera trabajo.



Lavandera

Fuente: Casa del Bicentenario. http://www.casadelbicentenario.gob.ar/cdmujeres/contenido/vidapublica/vida_publica_trabajo_galeria.html

Los jesuitas organizaron curiosas colonias donde las indígenas indisciplinadas, vestidas y peinadas a gusto de los religiosos, trabajaban para la comunidad, yendo lo restante del producto de su trabajo a parar a las arcas del Orden; dueñas de sí en ranchos aislados o en tribus, las indígenas crearon la industria del tejido autóctono utilizando telares rudimentarios.

Las mujeres de categoría estaban refugiadas en la religiosidad, cultivando el prejuicio de castas. Si ejercían influencia en los hombres, no era en favor de la humanización de las costumbres.

Sin recibir ninguna instrucción, las mujeres presidían todas las industrias caseras. Según un documento de mediados del siglo XVI, todos los trabajos “cargaban de las pobres mujeres, desde lavar la ropa, curar, cocinar, limpiar, hasta hacer centinela, rondar los fuegos y armar las ballestas cuando atacaban los indios”.

Ya medio siglo después, una mujer declara en testamento ser dueña de una estancia poblada y sembrada; en 1647, otra mujer le presta mil pesos plata al gobierno.

Y hasta el siglo XIX, los conflictos entre Buenos Aires y el interior del país retardaron el disfrute de los beneficios del progreso, y los cambios no son tan profundos para repercutir en la vida de las mujeres. Se siguió viviendo en el sistema primitivo, en casas sin confort, donde las mujeres

vegetan sin más salida al mundo que lo permitido por los frailes y por su habilidad para inventar industrias domésticas. Si hasta la Asamblea de 1813 que liberó a los negros africanos, la madre esclava era objeto de compra y venta con sus hijos.

Se comprende entonces que las mujeres aceptarán aquellas tareas o funciones que, por humildes y oscuras, les permitieran pasar lo más inadvertidas posible. Pero si desde el comienzo de la Nación las mujeres aparecen desdibujadas y relegadas, no están ajenas a las luchas cotidianas. Trabaja, pero siempre en lo menos lúcido.

En 1823 Rivadavia escribió que *“la existencia social de la mujer es demasiado vaga e incierta, que todo es arbitrario con respecto a ella”*. En 1838 Alberdi espera que las mujeres *“algún día escaparán de la abyección en que las ha dejado la dominación española; ellas deben estar poco agradecidas a la libertad: nada le deben aún. La mujer es niña, nada más, entre nosotros. No es ella misma, no tiene personalidad social.”*

Comienza luego la afluencia de inmigrantes. La clase media surge y se consolida. Interpretando el pensamiento de Sarmiento, Juana Manso organiza las escuelas primarias de instrucción gratuita, laica y de coeducación. La docencia ha pasado a ser una profesión accesible a las mujeres. Centenares de jovencitas abrazan la carrera de maestras. Estudian. Han encontrado la posibilidad de ejercer una labor honrosa y útil y no la desperdician. En todos los rincones del país aparecen mujeres capaces y dispuestas a aprender y enseñar.

Aparte de lo doméstico, trabajaban muchas costureras, enfermeras, telefonistas. El comercio y la industria admitían mujeres en las oficinas y en los talleres, en su afán por contar con mano de obra barata. Las mujeres, inexpertas en tales trabajos, empezaron a emplearse cobrando sueldos y salarios inferiores a los de los hombres. A pesar suyo, sin conciencia gremial, sin conocimientos que les permitiera exigir condiciones idénticas a las de los hombres, consintieron en percibir menor retribución, por el mismo trabajo y horario de los hombres.



Enfermera - Fuente: Casa del Bicentenario



Telefonistas (1915) - Fuente: Casa del Bicentenario

Se da como época del aumento de mujeres asalariadas la de mayor actividad comercial e industrial determinada en muchos países por la Primera Guerra Mundial, en el año 1914. En el Parlamento

se discutían y aprobaban leyes modernas, de protección de la maternidad y al trabajo, presentadas y defendidas por los socialistas desde que integraron el Congreso de la Nación a principios del siglo XX.

En cuanto a la participación de la mujer en el trabajo en Argentina en el siglo XX, el tema será desarrollado durante la exposición del marco teórico.

Si excluimos las tareas domésticas, el trabajo remunerado de la mujer aparece tardíamente. Ante necesidades económicas la habilidad que adquiere la mujer en las tareas del hogar se convierte en una fuente de ingreso. En Buenos Aires practica la industria panaderil debido a la inexistencia de panaderos (Lily Sosa de Newton, 1967:209).

La participación de la mujer en la comunidad aumenta durante los primeros años de independencia y en las clases más cultas ejerce la enseñanza. Las ocupaciones principales consisten en servicios domésticos y venta de productos caseros. La costura y el bordado son habilidades que en principio las mujeres utilizaban para confeccionar sus propios vestidos y con el correr de los años se convirtió en una fuente de ganancia (Lily Sosa de Newton, 1967:209).

El médico y periodista José A. Wilde³³ (1813-1887) en su libro *Buenos Aires desde 70 años atrás* nos presenta dos profesiones femeninas de la época: la lechera y la cigarrera. El autor las describe así “La lechera hacía una figura muy grotesca, pero con la cual la vista ya se había familiarizado; con un sombrero viejo, acaso de su padre, esposo o hermano, o tal vez regalado de algún marchante; con un enorme poncho de paño puesto sobre su vestido, se presentaba en la ciudad en una cruda mañana de invierno, dejando un charco de agua en donde se paraba, habiendo hecho un penoso viaje de 4, 5 o más leguas, bajo un copioso aguacero, pasando profundos arroyos en el campo y enormes pantanos en los suburbios y aún en las calles más centrales”. La descripción del autor permite imaginar el arduo trabajo que las mujeres realizaban en la época.

En relación a las cigarreras, Wilde explica que esta tarea sirve de medio de vida para muchas familias pobres y que las niñas de la casa son las encargadas del trabajo y que el principal consumidor era el pulpero.

³³ Wilde, José Antonio; *Buenos Aires desde 70 años atrás*, Eudeba, 1961, en: Sosa de Newton, Lily; *Las Argentina de Ayer a Hoy*, Editorial Zanetti, 1967.



Cigarrera - Fuente: Casa del Bicentenario

Las pequeñas industrias domésticas constituyen así la principal fuente de ingresos para la mujer que necesita dinero para llevar a su hogar. Las habilidades desarrolladas por las mujeres se convierten en actividades remunerativas que pueden realizar en sus casas.

Durante gran parte del siglo XIX las mujeres de las capas inferiores de la sociedad desempeñaban el más humilde de los oficios, el de sirvienta, que en sus comienzos estaba a cargo de esclavas, y luego de indias y mujeres del campo. Hasta bastante entrado el siglo XIX, las mujeres que trabajan en el servicio doméstico lo hacen, en la mayoría de los casos, por el sueldo que se les quiera pagar, y en condiciones impuestas por los patrones (Lily Sosa de Newton, 1967:211).

La mujer encuentra en el teatro una profesión que le permite mayor igualdad con el hombre. Trinidad Guevara (actriz de teatro uruguaya, nacida en 1798) cubre una época de la escena local. En la etapa circense, tenemos a Rosita de la Plata que luego de presentarse en Londres trabaja en el teatro San Martín con los hermanos Podestá. Tras ella, aparecen las actrices de rica personalidad que confieren a la profesión un señorío no discutido. Angelina Pagano, Orfilia Rico, Lea Conti, Blanca Podestá, Lola Membrives, Camila Quiroga, Ángela Tesada, y muchos otros nombres de actrices que dan a esta actividad un prestigio y un tono de superación acordes con su sensibilidad (Lily Sosa de Newton, 1967:213).

En los primeros años del siglo XX, el magisterio se adopta no sólo por vocación sino que confiere prestigio a quien lo ejerce. También otros empleos comienzan a ser desempeñados por mujeres, como los del Correo, e incluso el telégrafo, una mujer había sido nombrada telegrafista durante la presidencia de Sarmiento. Las casas de comercio ocupan a cajeras y vendedoras, y los escritorios comienzan a contar con empleadas. En 1916, recién llegada a Buenos Aires, Alfonsina Storni acude al pedido de un aviso en el diario: “Se necesita corresponsal psicológico”. Es la única mujer entre cien postulantes, pero redactando una carta y dos avisos comerciales consigue el empleo³⁴. Si bien es difícil competir con los hombres, las audaces mujeres logran ubicarse. La actividad de costurera también constituye otra forma de explotación. Miles de mujeres cosen a cambio de miserables salarios. Esta tarea realizada a destajo exige un gran esfuerzo para que resulte compensatoria. La introducción de la máquina de coser es a la vez una liberación y una carga más pesada para las costureras que al comienzo se resistían a adoptar su uso porque la consideraban perjudicial. La primera máquina llega en 1853. Con la expansión industrial muchas mujeres se incorporan a las fábricas. El número de mujeres y niños empleados en la industria origina la formación de un cuerpo de leyes que reglamentan su trabajo e impide la explotación (Lily Sosa de Newton, 1967:215).

3.3 Transformaciones en la segunda mitad del siglo XIX

Durante la segunda mitad del siglo XIX, en Argentina se extinguió el régimen rosista después de la batalla de Caseros (1852), y se ingresó en un ciclo político y social empeñado en la adopción del orden republicano. Se delimitaron las esferas pública y privada y esto significó un giro al sojuzgamiento de las mujeres, que tuvieron mayor énfasis en la función de administrar la vida doméstica (Dora Barrancos, 2007:89).

El nuevo sistema político sancionó el régimen jurídico moderno, cuya preocupación central fue regular el orden privado. Preceptuar sobre la familia y las responsabilidades disímiles de los cónyuges está en el origen mismo del moderno Estado argentino. En Occidente, de manera frecuente se mantenían ideas contradictorias puesto que al mismo tiempo que se sostenían los principios de la Revolución Francesa – libertad, igualdad y fraternidad – se argumentaba en sentido contrario tratándose de ciertas realidades de la población del mundo. Hacia la segunda mitad del siglo XIX surgieron las teorías sociales emancipadoras del proletariado, pero también la ciencia que aseguraba la inferioridad de algunas poblaciones, de determinadas razas y también de las mujeres. Se asumió que el orden natural imponía funciones diferenciales para varones y mujeres; éstas fueron catalogadas como débiles y menos inteligentes, sólo aptas para parir, criar y asistir al cónyuge. Los varones fueron clasificados como fuertes y más inteligentes, idóneos para producir,

³⁴ Prólogo de Alejandro Alfonso Storni en Poesías de Alfonsina Storni, Eudeba, 1961, en: Barrancos, Dora; *Mujeres en la Sociedad Argentina. Una historia de cinco siglos*, Buenos Aires, Editorial Sudamericana, 2010.

realizar descubrimientos científicos y gobernar. A fines del siglo XIX surgió el feminismo y pronto llegó a nuestro país (Dora Barrancos, 2007:90).

En Argentina las guerras de la Independencia y las civiles habían dejado muchas viudas y huérfanos. Algunas de estas mujeres debieron emprender actividades económicas para subsistir. En 1857, la mayoría de la población negra había podido liberarse por el cumplimiento de las condiciones estipuladas en 1813. Sin embargo, todavía se observaban situaciones de servidumbre. La instrucción femenina aún era escasa, había pocos establecimientos donde se aprendía a leer y a escribir, siendo uno de ellos la Sociedad de Beneficencia. Las familias adineradas disponían de institutrices, en su mayoría extranjeras, que les ensañaban francés a las hijas y de ser posible otra lengua. Se acostumbraba además a practicar lectura en voz alta en los casos de familias acomodadas y en el caso de las niñas no pudientes apenas alcanzaban la alfabetización. La formación para estas niñas se reducía a labores manuales, a aprender a coser, bordar y hacer crochet. El cronograma cotidiano de las mujeres consistía, en su mayoría, en levantarse temprano para asistir a misa, luego realizaban labores de aguja y trabajos domésticos hasta la hora del almuerzo, después de dormir la siesta llegaba el baño en el río, la cena y luego en la noche recibían visitas, de lo contrario se sentaban en la puerta de su casa. No era admitida la circulación solitaria de las mujeres “decentes” en calles, paseos y otros lugares públicos territorio de varones (Dora Barrancos, 2007:92).

Uno de los valores fundamentales de la sociedad del siglo XX lo constituía el culto de la madre virtuosa y de la esposa fiel y cuidadora. En las últimas décadas del siglo XIX se registraron cambios muy significativos en el país: la expansión de la agricultura y la ganadería a partir de los años 60, el ritmo de crecimiento y los niveles de acumulación que se vivieron en las décadas siguientes, resultan una historia bien conocida. El ritmo de progreso era extraordinario. Nuevas tecnologías suplantaron a las antiguas. Sistemas de agua potable y conexiones domiciliarias facilitaron la vida de los habitantes en los grandes centros poblados; la instalación de las redes cloacales y la canalización de los desagotes pluviales fueron fundamentales para la higiene de la población. La energía eléctrica otorgó un perfil claramente urbano a las ciudades que conservaban aspectos aldeanos (Dora Barrancos, 2007:94).

En los años 80, en nuestro país, quienes se identificaban con el liberalismo aceptaban la influencia de la iglesia también en la vida pública. La preocupación por el ordenamiento de la vida privada distinguieron a las reformas liberales pero el matrimonio siguió siendo una facultad religiosa hasta 1888. El sistema de educación pública constituyó uno de los principales logros del liberalismo para propender a la equidad social, a un mayor equilibrio entre las clases y también entre los sexos. Nuestra educación elemental fue concebida desde el inicio para beneficiar por igual a varones y mujeres, casi una excepción en América Latina, donde las desigualdades de género fueron muy evidentes. El liberalismo se propuso concretar el plan de colonización de tierras con extranjeros y si

bien, arribaron miles de inmigrantes la mayoría se asentó en las áreas urbanas y su presencia contribuyó a modificar el perfil social del país. Las principales corrientes inmigratorias provinieron de España e Italia. Los que se instalaron en el interior lo hicieron formando colonias que se dedicaron a tareas agrícolas y preservaron por mayor tiempo sus costumbres. Las relaciones de género observan ciertas peculiaridades en el nuevo marco propiciado por las décadas del siglo XX. En primer lugar, las mujeres se dividieron aún más según las clases, y fue evidente que, a partir de la vestimenta, a cierta distancia podía distinguirse el grupo social de pertenencia. Ciertos ambientes se hicieron más sofisticados, y las diferencias sociales se hicieron mucho más visibles que a mediados de siglo. Las clases altas, que basaban su riqueza en la extensa posesión de tierras, manifestaban ahora un comportamiento ostentoso que se distinguía de las módicas costumbres anteriores. Las mujeres abandonaron los atuendos sencillos para el día y pasaron a modas exigentes en detalles auxiliadas ahora por la instalación de grandes tiendas. En Buenos Aires sobre todo, se imponían los estilos de costura francesa. La competencia por lucir en forma constituyó un rito de las expectativas de trato de las mujeres de las clases dominantes (Dora Barrancos, 2007:95).

Las familias terratenientes, además de los gustos mundanos que adoptaron, y de las exageraciones de ostentación, inventaron fórmulas de un mayor acercamiento al mundo europeo (sobre todo a Francia), con largos viajes en los que se procuraban objetivos concretos: educar a sus hijos y refinar a sus hijas para aumentar el valor de sus funciones maternas. Tales eran las preocupaciones fundamentales de la elite argentina en el período de nuestra *belle époque*. Sin embargo, algunas mujeres de esos sectores escaparon al canon de la improductividad y debieron hacerse con la administración de bienes y atender ellas mismas los establecimientos agropecuarios y comerciales. Además, el gusto por la literatura y las artes las llevó a escribir, pintar y esculpir, aunque el reconocimiento les fuera esquivo (Dora Barrancos, 2007:98).

En los sectores populares, un buen número de mujeres debió ganar un salario para llevar a su familia. En muchos casos el propio hogar se constituyó en un ambiente laboral debido a la oferta de trabajo a destajo domiciliario (por ejemplo costureras, que en el censo de 1895 sumaron casi 120.000). El enorme cúmulo de trabajo femenino fuera del hogar estaba representado por las diversas funciones del servicio doméstico, (cocineras, mucamas, lavanderas), una característica permanente del mercado de trabajo femenino en nuestro país. En el campo, las actividades femeninas no tenían solución de continuidad. Las mujeres podían labrar la tierra, sembrar, cosechar, cuidar animales, de modo que hacia 1895 había más de 40.000 mujeres dedicadas a la agricultura y otras tareas rurales. También se las encontraba en la esquila hacían hebras de lana, tejían, cosían y zurcían. Vendían animales, huevos, salsas, dulces y pasteles que preparaban. El mercadeo en las ferias en las ciudades del norte, corría en gran medida por cuenta de mujeres (Dora Barrancos, 2007:99).

En las grandes ciudades se disponía de una fuerza de trabajo femenino heterogénea que mostraba cierto número de cigarreras, zapateras, colchoneras, carniceras, panaderas, carpinteras y rematadoras. Había alguna fotógrafa, artistas de teatro y de ópera, muchas nodrizas, y cada vez más maestras y profesoras. Se ha sostenido que la actividad laboral fuera del hogar de las mujeres fue mayor en el siglo XIX que en el XX, puesto que los cambios notables en la producción manufacturera e industrial urbana contrastaron con una cierta rémora de las actividades rurales, y esto afectó la tasa de participación de las mujeres. Muy probablemente lo que ocurrió fue una falta de registro de las actividades económicas de las mujeres. La educación superior estaba restringida para las mujeres (Dora Barrancos, 2007:100).



Maestra - Fuente: Casa del Bicentenario



Grimoldi (1938) - Fuente: Casa del Bicentenario

3.4 El Código Civil Argentino

En 1852, durante el período de la organización nacional, el impulso institucional se puso de manifiesto en la codificación que reemplazaría, la normativa colonial. Entre los aspectos relevantes de la norma se destaca el conjunto de atribuciones disímiles acordadas al marido y la mujer, de modo que se aseguraba a aquél el más pleno dominio de la institución básica. Dalmacio Vélez Sarsfield fue el encargado de llevar adelante el estudio de la reforma legal y la propuesta del Código Civil que vio la luz en 1869, durante la presidencia de Domingo F. Sarmiento, y que determinó la incapacidad relativa de la mujer casada, colocándola bajo tutela del marido. El codificador se basó no sólo en la tradición del derecho romano, sino en la adecuación realizada en Francia a propósito del llamado Código Napoleónico de 1804. Este código hizo época al colocar a la mujer casada en una posición de inferioridad aún más grave que si se tratara de la condición infantil (Dora Barrancos, 2007:101).

El artículo 55 del Código Civil Argentino sostenía la incapacidad relativa de la mujer, y el 57 disponía que a todos los efectos su representante era el marido. La mujer casada no tenía derecho a educarse ni a realizar actividades comerciales sin su consentimiento. El marido se constituía en el administrador de todos los bienes, incluidos los que la esposa aportara al vínculo, y aunque

cabía pactar de manera expresa, antes de celebrado el matrimonio, que algún bien propio o adquirido pudiera escapar a esa tutela, la enorme mayoría de los casos se rigió por el imperativo que subrogaba a favor de la administración del esposo. La casada no podía testimoniar ni iniciar juicio sin el debido asentimiento del cónyuge. Hay un único aspecto del código de Vélez Sarsfield que debe ser resaltado: preservó el derecho de la cónyuge a los bienes gananciales.

En el libro *El Derecho en el Género y el Género en el Derecho*³⁵, Sofía Harari y Gabriela Pastorino escribieron un capítulo denominado *Acerca del género y el derecho*, mediante el cual detallan que la evolución histórica hacia la igualdad se ha ido abriendo paso lentamente. Las autoras dicen que “diversos instrumentos internacionales³⁶ han dejado de lado los supuestos del orden jurídico dominante, que constreñía a la mujer en la titularidad, el goce y el ejercicio de derechos fundamentales. La lentitud en el cambio es más evidente en el derecho privado, principalmente en aquel que rige las relaciones entre los varones y las mujeres dentro de la familia, ámbito donde aún se esperan comportamientos específicos de unos y otras pese a que los datos disponibles demuestran una realidad distinta³⁷ .

Sin embargo, detrás de la supuesta igualdad jurídica, el análisis de sentencias y resoluciones judiciales revela que el discurso judicial se encuentra atravesado por una visión estigmatizante del género, compartida por otros discursos que atraviesan lo social, que atribuye ciertos roles a la mujer en nuestra sociedad, que perduran más allá del cambio legislativo.

“El Código Civil, en su redacción original (1869), y hasta hace apenas unos años, colocaba en el mismo estatus jurídico a la mujer con el menor. Ella estaba bajo el control paterno hasta el matrimonio, momento en el que pasaba a depender de su marido. Éste era quien administraba sus bienes, quien hacía contratos por ella y la obligaba, quien tenía potestad sobre sus hijos, quien fijaba el domicilio y quien debía satisfacer sus necesidades.

La equiparación de los hijos matrimoniales con los extramatrimoniales y el ejercicio compartido de la patria potestad fueron objeto de debate durante la campaña electoral de 1983 e incluidos en la plataforma electoral de los partidos políticos. Una vez reinstalada la democracia argentina, en 1985, el Congreso de la Nación dictó la Ley 23.264, llamada “de patria potestad y filiación”, y en 1987 ratificó la **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer**, con lo que se consagró la igualdad jurídica entre varones y mujeres. Con la sanción de la Ley 23.515, de matrimonio civil, se eliminaron otras discriminaciones. La reforma de

³⁵ Birgin, Haydée (Compiladora); *El derecho en el Género y el Género en el Derecho*, Editorial Biblos, 2000.

³⁶ La Convención de Bogotá del 2 de mayo de 1948, la Convención de las Naciones Unidas sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer del 3 de septiembre de 1981, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que entró en vigor el 18 de julio de 1978, la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer del 20 de diciembre de 1993.

³⁷ Actualmente, se registra 40 por ciento de hogares monoparentales a cargo de mujeres quienes, en la práctica, suman el papel de proveedora a sus ocupaciones tradicionales del cuidado hogareño.

la Constitución Nacional de 1994 incorporó al derecho interno diversos tratados internacionales. De este modo se otorgó jerarquía constitucional a estos instrumentos internacionales, de manera que ahora integran, junto con la Constitución el llamado “bloque de constitucionalidad federal”.⁵ La Convención ha derribado importantes discriminaciones de género. Sin embargo, la discriminación “cultural”, basada en diferencias biológicas, que atribuye comportamientos, características y status diferentes a varones y mujeres, sigue instalada en el discurso social y, por lo tanto, en el judicial, ahora presentada bajo una forma disimulada que es necesario deconstruir”.

La autora del capítulo *La Teoría Feminista y el Discurso Jurídico*³⁸, Carol Smart, explica en uno de los puntos que el derecho es sexista y que este enfoque se fundamenta a partir de que el derecho estableció una diferenciación entre varones y mujeres, colocando a estas últimas en desventaja. La autora ejemplifica manifestando que a las mujeres se les asignó menor cantidad de recursos materiales (en el momento del matrimonio y el divorcio), se las juzgó por estándares diferentes e inadecuados (como ser la promiscuidad sexual), le negó la igualdad de oportunidades (casos de “personas”) o no reconoció los daños causados a las mujeres porque estos últimos daños otorgaban ventajas a los varones (leyes sobre prostitución y violación).

Según la autora, el argumento que declara sexista al derecho insinúa que sería posible corregir la visión prejuiciosa de un sujeto dado, quien en realidad aparece, frente al derecho, como un individuo tan competente y racional como un varón, pero que es visto, equivocadamente, como incompetente e irracional. Tal corrección sugiere que el derecho está afectado en su percepción, la cual puede enmendarse a fin de que todo sujeto jurídico sea tratado de manera igualitaria.

En otro de sus puntos la autora desarrolla la noción de que el derecho es masculino y aclara que esto surge de la observación empírica que demuestra que la mayoría de los legisladores y abogados son varones. A pesar de ello, la masculinidad, una vez arraigados en valores y prácticas, no necesariamente deben anclarse en su referente masculino biológico, es decir, en los varones.

Si comparamos ambos enfoques, el derecho es sexista y el derecho es masculino, el primero sugiere que un hombre y una mujer ante la presencia del derecho, no es el hombre el que deja de aplicar criterios objetivos al sujeto femenino sino que, precisamente, los aplica, pero que tales criterios son masculinos. Entonces, insistir en la igualdad, la neutralidad y la objetividad equivale, irónicamente, a insistir en ser juzgadas de acuerdo con los valores de lo masculino.

³⁸ Birgin, Haydée (Compiladora); *El derecho en el Género y el Género en el Derecho*, Editorial Biblos, 2000.

3.5 Educación Femenina

Sarmiento manifestó una inclinación por el derecho de las mujeres a la educación y se distinguía entre otras cosas por una visión adelantada en materia de ciertos derechos femeninos, aunque durante su presidencia se sancionó el limitante Código Civil. Sarmiento sostenía que “de la educación de las mujeres depende, sin embargo, la suerte de los Estados, la civilización se detiene en las puertas del hogar doméstico cuando ellas no están preparadas para recibirla.”

En 1883, un grupo de veintitrés jóvenes educadoras arribó al país desde Estados Unidos, atendiendo al llamado del gobierno. Todas ellas fueron asignadas a distintos establecimientos. El magisterio se tornó un dominio de rápida feminización, puesto que se trató de una función que se pensaba constitutivamente apta para mujeres. Las virtudes de las misioneras docentes se parangonaban estrechamente con las de la maternidad, y esta facultad impoluta coincidía con la expectativa mayor de constituir a la escuela en el enclave de la civilidad y la vida republicana. En la época no resultaba contradictorio que esa alta misión reposara en sujetos inferiorizados. El trabajo femenino en la educación fue el único que gozó de alta legitimidad puesto que, como se verá más adelante, se ingresó al siglo XX con un macizo imaginario social contrariado por el trabajo de las mujeres fuera del hogar (Dora Barrancos, 2007:111).

Publicistas y Escritoras

En la segunda mitad del siglo XIX, gracias a cierta mejora de la educación femenina en los sectores pudientes, se asistió al fenómeno de que un mayor número de mujeres se dedicaran a escribir, y hasta en algunos casos pudieran obtener algunos ingresos con esa función. El periódico *La Camelia*, cuya dirección fue adjudicada a Rosa Guerra, apareció en 1852 y fue el sucesor de la *Aljaba*. La vida de la publicación se extinguió rápidamente. El núcleo de las escritoras del siglo XIX está representado por al menos cuatro nombres destacados, a saber: Juana Manuela Gorriti, Eduarda Mansilla de García, Josefina Pelliza de Sagasti y Clorinda Matto de Turner (Dora Barrancos, 2007:114).

3.6 Las primeras universitarias

La Universidad de Buenos Aires fue la primera en abrirse a las mujeres en la Argentina en la década de 1880. En la segunda mitad del siglo XIX creció el ingreso femenino en los Estados Unidos, Suiza, Alemania, Inglaterra, Francia y los países nórdicos. Pasada la década de 1870 todavía eran escasas las instituciones que abrían sus puertas a las mujeres. En América Latina, las

mujeres sólo pudieron ser admitidas en las carreras universitarias entre 1880 y 1890. Nuestra primer universitaria fue Elida Passo, quién se graduó primero como farmacéutica en 1885, pero debió sortear un litigio con la Facultad de Medicina, hacia donde luego se reorientó. La petición de Passo tuvo éxito y fue admitida. Lamentablemente la joven falleció antes de finalizar la carrera. En 1889 egresó la segunda universitaria, Cecilia Grierson y la tercera egresada fue Elvira Rawson, también de medicina. La medicina fue la rama profesional que adoptaron nuestras primeras universitarias, tal como ocurrió en la mayoría de los países de occidente. Esa orientación tiene mucho que ver con la contigüidad de las funciones del cuidado y asistencia atribuidas a la condición de mujeres. Las universitarias nombradas tuvieron una notable actuación en el campo de los derechos femeninos (Dora Barrancos, 2007:118).

3.7 Sociedad y Género en la Argentina: marxismo y feminismo

A principios del siglo XX, la Argentina era uno de los lugares preferido por los inmigrantes que decidieron desembarcar en nuestro país en busca de mejores condiciones de vida. Este importante movimiento alteró de manera significativa la fisonomía de la nación y fue uno de los grandes responsables de los cambios sociales que se produjeron durante el siglo XX. Como consecuencia de la vinculación con el mundo europeo surgieron inclinaciones políticas y sociales que defendieron los derechos del proletariado y de las mujeres. Así, en 1896 el socialismo se alzó como fuerza partidaria. El objetivo central de este partido era elevar las clases proletarias mediante la reforma de los organismos del Estado y donde el Parlamento tendría un peso decisivo. Su programa contemplaba leyes de protección obrera, creación de cooperativas, acciones educativas y culturales, elevación intelectual de los trabajadores y las mujeres y ampliación a éstas del derecho de ciudadanía. El socialismo se propagó en varias regiones pero logró mayor acatamiento en Buenos Aires. Sus seguidores fueron, en general, asalariados de mayor calificación, empleados de cierto nivel y profesionales. (Dora Barrancos, 2007:121).

El anarquismo constituyó otra fuerza presente en estos tiempos que manifestaba la destrucción del Estado y su orden jurídico, la exoneración de la religión y el fin del capitalismo. Entre sus adeptos se encontraban obreros y personas con poca calificación para el trabajo. El anarquismo sólo creía en la acción revolucionaria y en un nuevo régimen colectivo. El legado más importante del anarquismo en cuestiones de género fue su prédica pionera respecto del control de natalidad. Otro partido que surgió fue la Unión Cívica Radical que tenía como objetivo una higiene republicana que condujera a las instituciones públicas por la senda de los postulados liberales. Los sectores populares le dieron su voto y de esta manera lograron gobernar hasta el golpe de 1930. Al partido se le debe la iniciativa del voto femenino en 1919. A partir del surgimiento de la revolución rusa

que prometía una sociedad igualitaria apareció en nuestro país el Partido Comunista (Dora Barrancos, 2007:123).

En 1901, Elvira López, produjo la primera tesis sobre feminismo en la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Buenos Aires. La misma defendía los derechos civiles de las mujeres, si bien exhibía prevenciones sobre el voto de las mujeres y exaltaba las responsabilidades maternas. Uno de los logros de estas primeras décadas fue la primera modificación de la incapacidad civil de las mujeres (Dora Barrancos, 2007:124).

Según Lily Sosa de Newton, “la palabra *feminismo* ha sido definida por la Academia de la Lengua Española como la doctrina social favorable a la condición de la mujer, a quien concede capacidad y derechos reservados hasta ahora a los hombres. Dada la opinión de la mayoría de éstos sobre el tema, es natural que el término, que en realidad sólo tuvo y tiene un sentido teórico, cayese en el descrédito más penoso, y que su derivado feminista, adquiriese un matiz despectivo, como consecuencia del aspecto que en un momento dado revistieron los esfuerzos de las llamadas “sufragistas”.

A fines del siglo XIX floreció en nuestro país el Partido Socialista que consideraba la problemática femenina y actuó para organizar a algunos grupos de trabajadoras a fines del siglo. En 1902 surgió en Buenos Aires el Centro Socialista Femenino. Poco después del surgimiento de la central de trabajadores socialistas, la Unión Gremial de Trabajadores (UGT), las mujeres crearon la Unión Gremial Femenina. Su acción se dirigió a promover derechos de las mujeres y los niños y fue propulsor del Primer Congreso Femenino sostenido por las mujeres universitarias en 1910. En diversos lugares del interior el socialismo tuvo adhesión de las mujeres. En las primeras décadas del siglo surgían por doquier asociaciones femeninas identificadas con los principios socialistas (Dora Barrancos, 2007:124).

La trayectoria de las organizaciones impulsadas por Alicia Moreau tuvo centralmente que ver con la lucha por el sufragio. Estuvo al frente de la *Revista Humanidad Nueva*, que divulgaba el socialismo y la cultura y estaba destinada a los trabajadores. La publicación estuvo ligada al Ateneo Popular, organismo que tenía como objetivo elevar intelectualmente a la clase obrera. En 1914 Alicia obtuvo su título de médica y se prodigó en acciones para mejorar los derechos de las mujeres, especialmente en el derecho a voto y también de la niñez. En 1911, su presencia fue destacada en la creación de la Liga de los Derechos del Niño. Participó también de Unión Feminista Nacional y unos años más tarde creó el Comité Pro Derecho del Sufragio Femenino (Dora Barrancos, 2007:127).

En 1910, a raíz de los festejos del Centenario, tuvieron lugar dos congresos de mujeres: en un grupo se encuentran las feministas que reivindican derechos y que quieren reformas sociales, educativas, políticas. En el otro se ubican mujeres menos involucradas en la petición de derechos,

poseen atributos conservadores y muchas tienen una clara identidad religiosa católica. El Congreso oficial fue para estas últimas y fue patrocinado por el Consejo Nacional de Mujeres. En él reclaman la acción del gobierno para intervenir en los salarios de las obreras, que eran mucho más bajos que el de los varones que realizaban el mismo trabajo. No se protegía a los niños de trabajos extenuantes y que les impiden asistir a la escuela. Piden dignificar el trabajo de las mujeres fuera del hogar en todos los ámbitos. Este congreso constituyó un hito en el primer programa feminista y significó una holladura singular en la sociedad argentina que se ensanchó aún más en la década siguiente (Dora Barrancos, 2007:132).

Hacia el final de la década de 1920 tuvo lugar la primera reforma del Código Civil. Desde fines del siglo XIX, las oposiciones se hicieron sentir y se extendieron a medida que las mujeres alcanzaron más educación y mayor capacidad de asociación. No sólo las voces femeninas reclamaban igualdad jurídica, sino que además un importante número de tesis de derecho abordaba la cuestión. Con la reforma del Código ya no fue necesario pedir al marido autorización para estudiar, comerciar, profesionalizarse, pleitear o testimoniar. El marido ya no administraba los bienes que la esposa había adquirido antes de casarse, aunque siguió al frente de la administración conyugal (Dora Barrancos, 2007:137).

El censo de 1869 había presentado una participación del 31% de trabajadoras o empleadas en alguna actividad, el censo de 1895, el 30% y el de 1914 el 22%, en las décadas siguientes el porcentaje se vuelve a elevar formando una curva en U. Esta disminución se explica con diversos argumentos y entre ellos tenemos que tener en cuenta que el número de mujeres dedicadas al sector agrícola disminuyó considerablemente; también se dice que muy posiblemente su condición de género las predisponía a no poder señalar con precisión una actividad o ejercicio laboral. En una alta proporción se interpuso la propia conclusión del censista frente a las dudas de las censadas. Adicionalmente, existió un gran número de inmigrantes italianas que ante el desconocimiento del idioma español tuvieron inconvenientes al referirse a una especialidad. Otro punto importante tuvo que ver con las empresas que ofrecían trabajo nocturno y en condiciones insalubres. Además de todo lo mencionado anteriormente existía la alternativa de trabajo domiciliario que preferían no señalar (Dora Barrancos, 2007:139).

Tanto argentinas como inmigrantes tuvieron una presencia activa en la producción, más allá de los problemas de interpretación y registro a cargo de los censistas. A pesar de lo relatado anteriormente quienes tuvieron la tarea de volcar los datos y clasificar fueron mujeres. Fue un período de expansión de los servicios, telégrafos, telefonía, correos y también de los puestos públicos.

Las graves dificultades que en general caracterizaban el desempeño de las mujeres trabajadoras estuvieron vinculadas con su menor calificación. Esto produjo el conocido sistema diferencial de

remuneraciones: a igual trabajo, las mujeres ganaban menos que los varones. Si bien algunas agremiaciones se dispusieron a denunciar la explotación de las mujeres, no alteraron la pauta patriarcal. Algunas agremiaciones (denominadas "elite obrera") se opusieron a que las mujeres puedan progresar y decidieron cerrar diversos puestos de trabajo a su acceso. En las actividades que requerían alta especialización el rechazo a las mujeres era algo típico (Dora Barrancos, 2007:143).

Es imprescindible destacar que se admitía que las mujeres de los sectores obreros trabajen principalmente cuando era necesario aumentar el ingreso familiar, pero sólo esta razón permitía a las madres dejar a los hijos y desatender las tareas de sus hogares. En cuanto la condición económica mejoraba la mujer retornaba de inmediato a las tareas de su casa abandonando su trabajo. En nuestro país el ciclo de trabajo femenino mostraba una marcada curva: en edades jóvenes la participación laboral era considerable pero al momento de tener hijos se producía un marcado abandono del trabajo (Dora Barrancos, 2007:147).

La década del 1930 en Argentina se caracterizó por la crisis económica, el golpe militar y una división política e ideológica formada por dos grupos bien definidos: derecha e izquierda. En el contexto internacional, el nazifascismo se había extendido y esto preocupaba a los liberales y a la izquierda. En Alemania e Italia el fermento autoritario acababa con las libertades individuales y el derecho a la asociación libre. También estaba presente la consolidación de la revolución rusa que era una gran rival del sistema capitalista y que contaba con variados estímulos para incorporar a las mujeres al partido y al trabajo, así como también a la educación técnica, la universidad y la ciencia. La habilitación del aborto y la sanción del divorcio en los años 20 había sido un escándalo para la derecha. La iglesia católica pregonaba en todos los lugares posibles cruzadas contra el comunismo, la izquierda y el liberalismo (Dora Barrancos, 2007:155).

Los años 30 fueron una época en que las mujeres afirmaron sus decisiones en cuestiones de maternidad, trabajo e ideología política, si bien muchas de ellas no estaban de acuerdo con las ideas feministas. Con la llegada de la Segunda Guerra Mundial fue necesario incorporar a las mujeres en diversos trabajos para sustituir a los varones que abandonaban sus tareas para ir a luchar. Durante estos años se mantuvo activo el movimiento de mujeres. Las organizaciones se dividían según la ideología y los objetivos que perseguían que en general eran protección de las mujeres de escasos recursos, niñez desvalida, jóvenes en situación comprometida y en algunos casos se extendía a las personas mayores. Algunas instituciones contaban con mayores recursos debido a las asignaciones que otorgaba el Estado a la asistencia social (Dora Barrancos, 2007:156).

La Sociedad de Beneficencia que nació en 1823 gracias a Bernardino Rivadavia llegaría a su fin en 1946. La organización tenía el fin último de "elevar a la mujer argentina" y sus tareas para

conseguir este logro eran atender la salud maternal y amparar a la niñez desamparada. En 1882 la organización fue nacionalizada y dependían de ella numerosos hospitales y otras instituciones. La autonomía de la Sociedad y las fallas en temas de laicidad, causaban hostilidad en los grupos más liberales. Aparecieron opiniones adversas y también la medicina pública cuestionaba la administración beneficente. En la década del 40 el presidente de facto, Edelmiro Farrell, creó una comisión ad hoc para estudiar una transformación que le permitiera al Estado hacerse cargo de la mayoría de los bienes y responsabilidades de la institución (Dora Barrancos, 2007:178).

El peronismo consiguió un notable acatamiento entre la población femenina. Su ideología nacionalista y distributiva captó a la mayoría de los grupos de trabajadores urbanos y rurales, se extendió entre las clases medias bajas y en el interior del país también se propagó entre las clases medias. En febrero de 1946 el triunfo de Perón fue rotundo y a partir de esta nueva situación María Eva Duarte de Perón pasó a desempeñar tareas en el área de Trabajo. Luego de su viaje a Europa, Eva Perón inició movilizaciones entre diferentes gremios y asociaciones a quienes había tratado hasta con fluidez, apelando también a las amas de casa, a las empleadas y profesionales, para concretar una de las promesas electorales: el sufragio femenino. Las dos coaliciones que se enfrentaron en los comicios de 1946 proponían el sufragio de las mujeres. Finalmente, la ley 13.010 consagró el voto femenino, en 1947. La enorme mayoría de las feministas no conmemoró la medida debido a la preocupación que les generaba el autoritarismo que representaba el peronismo (Dora Barrancos, 2007:180).

En el año 1949 se creó el Partido Peronista Femenino que no sólo realizaba tareas políticas sino también sociales, educativas y culturales. Las elecciones de 1951 presentaron un padrón de cerca de 9 millones de personas, donde las mujeres aparecían en una proporción algo menor que los varones. El voto femenino significó una preferencia del 64% para el Partido Justicialista. Las mujeres del Partido Peronista Femenino, que habían llevado un elevado número de candidatas en esas primeras elecciones después de la sanción del voto lograron ubicar 6 senadoras de la República y 23 llegaron a la Cámara de Diputados. En la misma época, la presencia de mujeres como legisladoras era mínima en Estados Unidos, Francia, Alemania, Inglaterra y hasta los países nórdicos. Puede asegurarse que no había mujeres en la enorme mayoría de los cargos medios y altos del Poder Ejecutivo, en ningún lugar del mundo, a mediados del siglo pasado (Dora Barrancos, 2007:183).

3.8 El trabajo femenino

Entre 1930 y los años finales del peronismo se incrementaron notablemente las oportunidades laborales de las mujeres, aunque hacia 1950 la fuerza de trabajo femenina representara probablemente alrededor del 20% del conjunto de trabajadores. El censo nacional de 1947, con una población general de casi 16 millones, mostró que la población ocupada ascendía a 6.267.313,

que las mujeres sumaban 1.234.102 y que el sector servicios era el que más concentraba, llegando a una cifra de casi 716.000, con lo que absorbía casi el 60%. Además de la expresiva presencia femenina en el servicio doméstico, con un peso de casi 50% de la distribución, las mujeres con mayor educación formal pudieron ingresar en gran número a las tareas docentes y a las funciones administrativas, debido al desarrollo del Estado Peronista. La ramificación de los cargos estatales fue un nicho de demanda de empleadas, y no se trataba solamente del incremento de las plantas ministeriales, donde comenzaron a abundar las mujeres ocupadas de diversas tareas, sino también de los servicios públicos. El censo mostro una tasa del 17% de mujeres en puestos estatales. La nacionalización de las empresas telefónicas, significó aumentos exponenciales de las dotaciones de personal. El sector industrial y fabril representaba el segundo captor de la fuerza de trabajo femenino: el censo reveló que el 33% de las mujeres ocupadas estaba en las diversas ramas transformadoras. Una importante investigadora ha puesto en evidencia la importancia del trabajo femenino en los frigoríficos, sobre todo en las grandes empresas Armour y Swift, y ha realizado un pormenorizado análisis de la localidad de inserción, Berisso, marcada profundamente por la actividad. En cuanto a las trabajadoras textiles varias investigaciones han puesto en evidencia las condiciones de trabajo en ambientes amenazantes para la salud. Se ha caracterizado a este grupo en relación con algunas unidades fabriles cuyos dueños ejercían una suerte de paternalismo, lo que no evitaba el acoso sexual ni otros malos tratos. Otras ramas de actividad vinculadas con las hilanderías fueron las variadas industrias de la confección, exponenciales en materia de reclutamiento femenino. Durante la década de 1930 y 1940 se expandieron los negocios destinados a fabricar toda suerte de prendas y en una enorme proporción esa producción estuvo en manos femeninas. Lo cierto es que la confección, en sus diversas manifestaciones, absorbió el 54% de la fuerza de trabajo femenina. El trabajo de miles de mujeres seguramente no fue registrado por el censo de 1947, toda vez que ejercieron por cuenta propia como modistas, camiseras, sombrereras y corseteras. Estas actividades lucrativas complementaban el salario familiar, pero al ser efectuadas en los propios hogares pudieron pasar desapercibidas, tal como ocurrió en los censos anteriores, sobre todo en el de 1914.



Fábrica de medias - Fuente: Casa del Bicentenario

Un área de enorme empuje durante el período fue la del comercio, de muy diverso porte y características relacionadas con los bienes transados, pero se trataba de actividades que no faltaban en ningún lugar del territorio. El empleo femenino en el comercio se expresaba con énfasis en las localidades de mayor porte, en las capitales de provincia, en las urbes. Grandes tiendas como Harrods, Gath y Chaves, San Miguel y La Piedad absorbían cientos de empleadas en la Capital. En conjunto, este desempeño representaba el 15% del sector servicios, y debe pensarse además en la incorporación de mujeres en los bancos, en las oficinas de seguro, en los negocios de arte. El censo que me ocupa diferenció una pujante actividad: la hostelería, cuya dotación femenina podría sumarse a la anterior y representar el entonces el 19%. La industria alimentaria constituyó una rama que atrajo a muchas trabajadoras en todo el país: en 1947 había casi 40.000 mujeres que se desempeñaban en ella y representaban una proporción cercana al 10% en el sector industrial. En las grandes fábricas capitalinas que transformaban la producción harinera como Bagley y Terrabusi, su número era significativo. En Mar del Plata, la industria conservadora de pescado evidenciaba tasas importantes de fuerza de trabajo femenina. En Buenos Aires y las grandes ciudades, Córdoba y Rosario, y en las de porte medio como Mendoza, Santa Fe y Bahía Blanca, una multitud de industrias también absorbía fuerza de trabajo femenina, representando

alrededor del 5% de las trabajadoras. En su gran mayoría se trataba de mujeres solteras, muy jóvenes, que abandonarían las labores para criar los hijos. Así, la curva de la participación femenina en el mercado laboral acusaba un pico en las edades más jóvenes y bajaba alrededor de los 25-27 años para volver a subir sin llegar al nivel anterior, después de los 35. En las ramas más duras de la industria, el número de mujeres se reducía: aunque las líneas de la metalmecánica y de la química sumaban casi 32.000 trabajadoras, es muy poco probable que estuvieran en puestos efectivamente transformadores de las plantas. Donde las mujeres siempre habían ocupado lugares, aunque no en los de mayor calificación debido a la oposición que habían hecho los propios trabajadores, era en el segmento de la industria gráfica: en 1947 el censo sumó 14.210 obreras en ese grupo, y la enorme mayoría se concentraba en el proceso de encuadernación, tal como ha sido evidenciado en una investigación. Aunque sólo absorbía una quinta parte de las trabajadoras, el sector primario de la economía requería inexcusablemente de su participación. La enorme mayoría de las 88.000 mujeres que allí se contaron estaban dedicadas a labores agropecuarias. Ya fuera en el área viñatera de Cuyo, en la algodónera de Chaco, en la triguera de la pampa húmeda, en chacras y huertas, en estancias y en granjas, la actividad de las mujeres constituía un aporte fundamental. Sin embargo, debe quedar claro en todos los casos, como ha probado una reciente investigación, que a pesar de que el gobierno peronista estimulaba formas sociales de producción rural, el perfil preponderante de esos emprendimientos aguzaba las características del estereotipo femenino: se trataba de producciones que calcaban y repetían la funcionalidad del modelo clásico femenino. Durante el peronismo se impuso la elección de la reina del trabajo, la serie de las reinas abarcaba también a las esferas productivas sectoriales y regionales, como la de la Vendimia, del Trigo y del Petróleo, y formaba parte de las celebraciones rituales del régimen.

Fue considerable la expansión de la educación formal de las mujeres. El nivel secundario se amplió con un gran número de establecimientos y con nuevas modalidades de formación técnica y comercial para los jóvenes de ambos sexos. La enorme mayoría de las muchachas siguió optando, por el magisterio o el bachillerato común y, en tercer lugar, aunque muy atrás, escogían la orientación comercial. La enseñanza técnica, salvo algunas especificidades de arte y oficios dedicadas a la formación femenina en especialidades propias del género, no estuvo destinada a ellas. Sin embargo, en conjunto, las cifras de la matrícula femenina de la escuela secundaria aumentaron de modo aritmético en la década peronista. Esta circunstancia impactó en los años siguientes cuando, como ya veremos, las mujeres se incorporaron masivamente a la universidad y se multiplicó el fenómeno de profesionalización femenina.

No hay dudas de que el peronismo, si sancionó leyes de protección a las clases trabajadoras, se destacó especialmente por la redistribución del ingreso: hacia 1948, la mitad estaba en manos del sector asalariado. Los convenios colectivos, negociados por los sindicatos con fuerte imposición de

sus demandas, observan no sólo la elevación de los salarios sino también mejoras de las condiciones medioambientales. Pero no hay duda de que un aspecto importante de la protección de las madres trabajadoras, además de los programas específicos, fue la instalación de guarderías, como marcaba la ley, para atender a los niños pequeños. Es necesario señalar que desde 1934 la legislación exigió que las plantas fabriles y, en general, los lugares dedicados a la producción que concentraran un mínimo de cincuenta trabajadoras, debían disponer de instalaciones para cuidar a los infantes. También se prohibió el despido por embarazo, pero poco se había progresado en una década en materia de amparo a los derechos de las trabajadoras. Si bien en 1934 se había creado la caja de maternidad, que preveía la circunstancia del parto, del apartamiento antes y después, lapso en que las empresas debían respetar el salario y el puesto de la trabajadora, burlar la ley era moneda corriente, y sólo las grandes empresas resultaban algo más controladas en la materia. La situación mejoró durante los años peronistas, cuando fueron sobre todo las comisiones internas de las plantas fabriles las que velaron por su cumplimiento. Como es bien sabido, el poder sindical vivió una era extraordinaria, aunque esa expresión no significó, absolutamente, el empujamiento de las mujeres que actuaban en la vida gremial. La etapa peronista significó un ciclo de bienestar material y de cambios significativos en la vida de varones y mujeres, y más allá de los problemas que afectaron a quienes fueron opositores del régimen, resulta incontestable que una enorme mayoría de los sectores populares manifestó una auténtica veneración por el general Perón y por Evita.

Con la caída del peronismo la sociedad argentina se encontró visiblemente polarizada, peronistas y antiperonistas enardecieron en todos los ambientes – privados, públicos - y principalmente en la clase media (Dora Barrancos, 2007:209).

El sector liberal fue el principal responsable del desenfreno adoptado contra el peronismo. No fueron pocas las mujeres que participaron de las actividades clandestinas que se llevaron adelante durante la resistencia. Durante los casi 20 años de proscripción del peronismo, el mundo y el país cambiaron. La universidad había sido escenario de persecuciones durante el peronismo y había perdido, entre otras cosas, autonomía e importantes académicos. Se inició en las casas de estudio una importante reestructuración que abarcó nuevas carreras, estímulos para la investigación y una renovación del conocimiento. Debido a la ampliación de la educación secundaria para las mujeres hubo un ingreso masivo a las casas de estudio durante la década de 1960, con la sanción de dos grandes leyes durante el gobierno de Arturo Frondizi: la aprobación del Estatuto del Docente y la que habilitó a las universidades privadas a emitir títulos profesionales, la universidad y los establecimientos de enseñanza media fueron escenario de la movilización ocurrida en 1958 a propósito del debate educación laica vs. educación libre, una de las movilizaciones más grandes de la historia del movimiento estudiantil argentino. Miles de jóvenes de ambos sexos se

incorporaron a grupos de izquierda y también asolaban expresiones de extrema derecha (Dora Barrancos, 2007:210).

Surgieron en el mundo diversas manifestaciones pacifistas y uno de los grupos más emblemáticos fue el movimiento hippie. La adopción de drogas fue una parte importante para transitar el nuevo camino que implicaba cambios de hábito con respecto al consumo, al amor y además retomaban signos libertarios. Si bien el hippismo mostraba relaciones entre varones y mujeres menos jerarquizadas, es difícil estimar si cambiaron radicalmente las relaciones de género, es decir, si las labores se compartieron por igual, si la crianza de los hijos era compartida, etc. (Dora Barrancos, 2007:212).

A fines de la década del 60, los atentados y muertes estuvieron a la orden del día. Debido a que los golpes militares creaban mayores condiciones para la radicalidad, muchos creían que la única salida era la acción armada. Desde principios de los 70 se multiplicaron los atentados, aumentó la represión y creció enormemente el número de muertos. A fines de 1973 ya se registraba cierto número de personas desaparecidas aunque en 1976 esta metodología se impuso fuertemente. Parte de las mujeres activistas provenían de la clase media y eran profesionales o estudiantes pero disminuyeron las que reivindicaban derechos femeninos. Además las mujeres pertenecientes a esta clase se incorporaron masivamente a las universidades, militancia política y también contaron con píldora anticonceptiva que las ayudó notablemente con la planificación familiar. Con esto lograron entre otras cosas, mayor autonomía aunque los pensamientos fueron encontrados en esta materia (Dora Barrancos, 2007:213).

Luego del primer peronismo derrocado y hasta el fin del terrorismo de Estado, el trabajo femenino se concentró en el sector de servicios, en un 52%, en el sector industrial 21% y en el comercio un 23%. La presencia de mujeres disminuyó notablemente en el sector agrícola, 6%, aunque algunas investigaciones demostraron que hubo como en otros censos anteriores un subregistro de las actividades realizadas por las mujeres (Dora Barrancos, 2007:214).

La Dirección Nacional de Seguridad y Protección de la Mujer

La Unión Cívica Radical Intransigente, con el liderazgo de Arturo Frondizi ubicó por primera vez en un alto cargo de un importante organismo del Estado a una mujer: Clotilde Sabattini de Barón Biza fue la elegida para este puesto. Blanca Stábile fue designada al frente de la Dirección Nacional de Seguridad y Previsión Social de la Mujer, área creada por decreto en 1958. En él decía que era deber de las autoridades nacionales “garantizar la seguridad, tranquilidad y dignidad del trabajo femenino y velar para que las tareas de la mujer fuera del hogar no alteren el bienestar familiar y afecten su augusta misión de madre”, y que era urgente “amparar adecuadamente a la madre que trabaja, asegurar la atención a su salud física y moral como a la de su descendencia, proporcionándole incluso una educación social integral para proteger a la familia argentina”.

Además decía que para obtener logros en la materia, los organismos debían estar “integrados primordialmente por mujeres que aportan su capacidad, intuición y experiencia a fin de desarrollar una efectiva política social en defensa de las mujeres y del bienestar familiar”. (Dora Barrancos, 2007:215).

Un grupo de mujeres fue designado para acompañar a Blanca Stábile en la gestión para facilitar el cumplimiento de los objetivos de la Dirección Nacional. Un aspecto importante de la creación de la Dirección era que la Caja de Maternidad creada en 1934 pasaba a su dependencia. El gobierno de Frondizi deseaba que ésta ampliara sus funciones. Hasta 1960, año en que Blanca Stábile se alejó del organismo, se dictaron diversos cursos con el fin de que las mujeres que habían dejado el mercado laboral pudieran actualizarse. La dependencia mantuvo relaciones con organismos internacionales como la CIM (Comisión Internacional de Mujeres), la OIT (Organización Internacional del Trabajo) y otras dependencias de Naciones Unidas. Un hecho importante fue que la comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de Naciones Unidas se reuniera por primera vez en Buenos Aires, en 1960, para celebrar su XIV período de sesiones. Arturo Frondizi dijo en esa oportunidad que las mujeres eran la mitad de la humanidad “y quizás su humanidad mejor”, y que debían recomendar a los estadistas y políticos que toda vez que encontraran dificultades para solucionar los problemas relacionados con la paz, era menester recurrir “no sólo a la sabiduría de la mujer, sino al sentido de equilibrio que la caracteriza”. El resultado directo de esa sesión de la Comisión de la ONU fue la realización del primer seminario nacional sobre la Participación de la Mujer en la Vida Pública, que pudo constituir una de las raíces de los grandes encuentros que reemergieron en los años 80, aunque las distancias conceptuales entre las épocas resultan notables. El seminario se abrió como un capítulo del programa de asesoramiento en materia de derechos humanos que sostenía la mencionada comisión. Este seminario fue preparado minuciosamente por una comisión que encabezaba Blanca Stábile. Fueron varios meses de tarea hasta que en 1960, en la Facultad de Derecho de la UBA, se iniciaron las sesiones con la presencia de alrededor de ciento sesenta mujeres. El temario se concentró en los siguientes ejes: 1) La mujer en los grupos organizados de la comunidad; 2) La mujer en las diversas esferas del trabajo; 3) La mujer y la familia; 4) La mujer en la política. Entre los documentos presentados sin duda el mejor fue el de Blanca Stábile quién realizó un balance de la participación de las mujeres en el mercado laboral argentino y las dificultades del reconocimiento, y aunque subrayaba la importancia es aquellos segmentos del mercado más vinculados con su sexo, se estaba lejos de promover la incorporación paritaria en las actividades no convencionales para las mujeres. Para Blanca Stábile este seminario fue la piedra fundamental de la política de Estado de los años 60 en relación con la condición femenina, y le dedicó centralmente las reflexiones en su libro-balance *La mujer en el desarrollo nacional*, aparecido en 1961 (Dora Barrancos, 2007:216).

3.9 Ingreso masivo de las mujeres a la universidad

Una de las experiencias más notables que vivieron las mujeres en la década 1960, fue la masividad con que pudieron ingresar a las casas de altos estudios. Esa movilidad alcanzó especialmente a las mujeres de las clases medias urbanas, pero también ingresaron, si bien en acotada proporción, quienes precedían de los sectores populares, de las clases medias bajas y de familias obreras, gracias a la gratuidad de la enseñanza. Si al inicio del siglo XX – hasta 1930 – las tasas de egreso femenino en promedio apenas se acercaban al 5%, el número de formadas subió con cierta timidez en los años del peronismo para alcanzar una cifra superior al 30% al promediar los años 60. La población total del país se situaba en un número cercano a los 21 millones de habitantes. En 1963, el total de matriculados en el más alto nivel de enseñanza sobrepasaba los 180.000; diez años más tarde, la matrícula superaba los 300.000, un aumento del 60%, lo que significa un crecimiento notable. El número de varones que cursaba estudios en alguna universidad, pública o privada, en 1963, llegaba casi a los 123.000, el 68% del total del alumnado; y en 1973, esa proporción descendió al 57%. En relación con la Universidad de Buenos Aires, los datos evidencian que en 1963 asistían a sus diversas facultades casi 80.000 alumnos y que los varones representaban el 67%; mientras que en 1973 éstos significaban el 62%, lo que indica que avanzaba la matrícula femenina, de modo que cuando finalizaron los años 70, su proporción era cercana al 40%. En algo más de 10 años, una buena cantidad de carreras se poblaron de mujeres, al punto de ser por lo menos la mitad del estudiantado. Los datos de la Universidad de Buenos Aires que las que captaron más vocaciones femeninas en ese fin década fueron las humanidades – Filosofía, Letras, Educación, Historia-, y las sociales – Sociología había surgido como nueva carrera y se había incorporado en Buenos Aires a la Facultad y Filosofía y Letras -, Psicología- cuya expansión había sido notable en los 60-, Odontología, Ciencias Exactas y Naturales, Química, Bioquímica, Farmacia y algunas ramas menores de Medicina. En todas esas especialidades, la matrícula femenina superaba el 50%. En un segundo pelotón se encontraba Derecho, Arquitectura y Medicina, que mostraban paridad, pues eran tantos los varones como las mujeres. Las únicas carreras que se distinguieron por una más abultada presencia de varones eran Agronomía, Veterinaria, Economía e Ingeniería. Esta última presenta hasta nuestros días un desequilibrio de género. Tanto las especialidades Química, Farmacia como Odontología fueron receptoras de muchachas desde mucho tiempo antes del boom de los 60. No hay dudas de que el fenómeno de la feminización de la matrícula con que se inauguró la década de 1960, excede a la Universidad de Buenos Aires y a la Argentina. En las casas de altos estudios del interior del país, las carreras en las que se impuso una mayoría de mujeres siguieron los trazos de la UBA. A pesar de estos cambios no se conseguía alterar los patrones dominantes de la secundarización de género. En primer lugar, la enorme mayoría de los cargos docentes estaba en manos de varones. En 1963 se contaron en todo el país más de 7.000 profesores universitarios, entre los que los

varones sumaban casi 6.300, esto es, representaban el 88%. Una década más tarde las estadísticas educativas mostraban casi 11.000 docentes con entera dominancia del sexo masculino, el 81%. La Universidad de Buenos Aires tenía, en 1963, un plantel de casi 2.100 profesores, y los varones eran 2.062, casi el 95%. En 1973, esta proporción había cedido algo, ya que el 86% del profesorado era de sexo masculino. En las universidades privadas en general parecían ostentar una mayor captación de profesoras: en 1963 constituían el 14%, y 10 años más tarde, cerca del 24%. La naturalización con que todos – varones y mujeres – admitían la superioridad de los profesores varones en cuanto a preparación y capacidad, parece ser un dato central de las relaciones de género en espacios académicos que se habían llenado de mujeres. No puede extrañar, absolutamente, que las designaciones en los cargos provisorios y los resultados de los concursos recayeran en los varones, y que esta sobrerrepresentación tendiera a perpetuarse sin solución de continuidad. Vinculado a este aspecto aparecía otra constatación irrefutable: la ausencia de las mujeres en los cargos de gestión universitaria. Sólo en la coyuntura de 1973, la Facultad de Filosofía y Letras fue dirigida por Adriana Puigrós, quién se convirtió en la primera decana de las universidades públicas. A mediados de los 50 en la misma facultad, Amanda Tubes asumió la presidencia del Centro de Estudiantes para luego llegar a la máxima conducción de la FUBA durante 1954-1955. También en la Facultad de Ciencias Exactas, a inicios de los 70, hubo una dirección estudiantil femenina, pero estos casos son muy escasos. Como ha podido observarse, los vínculos de género en las casas de altos estudios, aún en aquellas que pasaban por más notables cambios de programa y de óptica, eran jerárquicos. Los varones dominaban por completo la escena en la cátedra, en la gestión y en las organizaciones estudiantiles (Dora Barrancos, 2007:220).

Las muchachas de las clases populares, aunque controladas, siempre estuvieron más cerca que otras congéneres de experimentar con mayor libertad los sentidos. No era el caso de las jóvenes de clase media, para quienes la educación familiar dictó toda clase de prevenciones en materia de sexualidad, aunque los años 40 significaron algunos grados de libertad para quienes salían a estudiar o a trabajar. Había grupos familiares, dentro de las capas medias, que no sólo deseaban mejorar las condiciones de autosustentación de las hijas mujeres a través de una educación universitaria, sino que apostaban a una mayor autonomía, y cuando asomaron los años 60, al calor de tantas modificaciones mundiales y locales, se convencieron de que no había que censurarlas demasiado y que había que esforzarse para, en lo posible, no incomodar su intimidad.

No obstante los cambios, subsistían las familias inflexibles que maltrataban a las jóvenes, impidiéndoles tratos con ciertas amistades, que controlaban salidas y entradas y que podían ir mucho más lejos que la violencia de los gritos. A medida que transcurría la década del 1960, el fenómeno de irse a vivir sola o en compañía de alguna amiga fue una experiencia que se extendió notablemente. Estas señales inequívocas de autonomía aumentaban las preocupaciones de las familias en torno de la sexualidad de las jóvenes, desde las más progresistas hasta las más

intransigentes, pero la novedad consistió en que ahora aquéllas apostaban, de muy diversas maneras, a tomar riesgos con su libertad mucho más que a satisfacer la censura de la casa.

En la década del 60 apareció el revolucionario método de la anticoncepción mediante fármacos. Hasta ese momento la batería de técnicas se había acumulado, pero el conjunto redundaba en la más completa falta de confianza sobre su eficacia. Si bien el nuevo método estimuló la opinión de los distintos sectores, su consumo fue en aumento, alcanzando una expresión masiva. Se indicaban controles médicos pero la venta era completamente libre. Las mujeres de clase media fueron las principales consumidoras de la píldora. El comprimido permitía la facultad de otorgar mayor autonomía a las mujeres sin embargo se transitaba un período paradójico en el que las organizaciones internacionales afirmaban que la necesidad de limitar los nacimientos debido a la escasez de recursos y a la sobrepoblación principalmente en los países del tercer mundo, la retórica de los gobiernos militares era absolutamente favorable al pro natalismo. Durante el último mandato de Perón se firmó el decreto 659 que prohibía la venta libre de anticonceptivos y las actividades relacionadas con el control de la natalidad. Las investigaciones muestran que fueron cerrados numerosos consultorios públicos vinculados con las acciones de planificación familiar, se suspendió la entrega de anticonceptivos y se deshicieron los equipos de salud especializados en la materia (Dora Barrancos, 2007:224).

3.10 Las reformas del Código Civil de 1968

Durante la dictadura del general Onganía tuvo lugar una reforma del Código Civil que amplió los derechos femeninos. La modificación de 1926 (ley 11.537) significó que las mujeres dejaran la minoría relativa, en las que habían sido colocadas en 1869, y se ampliara su potestad para administrar y disponer de lo producido por la actividad económica. El régimen sancionado significaba una administración en comunidad de los bienes de los cónyuges. En 1948 surgió en Bogotá la Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer, en su parte resolutive decía que “los estados americanos convienen en otorgar a la mujer los mismos derechos civiles que goza el hombre”. En el mismo año, las Naciones Unidas también produjeron la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que contiene cláusulas igualitarias en materia de acceso y disfrute de los derechos. En 1968, Guillermo Borda, un especialista en derecho civil y Ministro de Interior de Onganía, promulgó la ley 11.711, que dispone que cada cónyuge tenga plenas facultades para la administración y disposición de sus bienes propios y de los gananciales adquiridos con su trabajo personal o por cualquier otro título legítimo. Se ingresó de este modo al régimen de administración separada de los bienes. Ninguno de los cónyuges puede administrar o disponer de los bienes que ha adquirido el otro, puesto que constituyen administraciones separadas y autónomas. Sin embargo, hay limitaciones a esta normativa. Cuando se trata de una propiedad que es sede del hogar conyugal, es necesario el asentimiento formal de ambos

cónyuges, y esto se extiende a las circunstancias en las que se disponen o se gravan tanto bienes inmuebles como muebles, que son registrables (Dora Barrancos, 2007:235).

Otra cuestión muy importante fue la inclusión del artículo 67 bis que permitía la figura del “mutuo consentimiento” para llevar adelante el proceso de desvinculación matrimonial. Este paso significaba que podían dejarse de lado las situaciones controversiales para acceder al beneficio de la separación, algo que ya dictaba el sentido común y la reiterada experiencia de quienes ejercían el derecho. Fue también iniciativa de la dictadura la ley 18.248 de 1969 que obligaba a las mujeres casadas al uso de la preposición “de” para anexar el apellido de casada (Dora Barrancos, 2007:237).

3.11 Madres y Abuelas de Plaza de Mayo

La autora Fernanda Gil Lozano³⁹ nos cuenta en su libro *Historia de las mujeres en la Argentina* que nuestro país en el siglo XX transitó una larga historia de profundos procesos de violencia institucional, los cuales se manifestaron tanto en gobiernos constitucionales como en regímenes *de facto*. En las dictaduras militares, al encontrarse clausuradas las instancias de representación ciudadana, la violencia se implementaría como el único método de control social y disciplinamiento, no sólo de los conflictos sino también de los sujetos.

Desde 1976, la desaparición forzada de personas se convirtió en la modalidad vertebral de la represión ejercida desde el poder. Se practicó no sólo en Argentina, sino también en todos los países latinoamericanos con gobiernos militares. Con la restitución democrática en Argentina, se documentó que existieron cientos de miles de exiliados, alrededor de 9.000 prisioneros políticos, 8.960 desaparecidos, 340 centros de detención clandestinos y 260 denuncias de niños cuyo paradero se desconoce.

En los países que atravesaron la experiencia traumática del terrorismo de Estado, las organizaciones autogestionadas de mujeres por los derechos humanos adquirieron una relevancia política significativa por su protagonismo en acciones colectivas, generando así nuevas expresiones de participación y representación ciudadana. Con sus luchas, transformaron los valores clásicos del espacio universal de la polis, operando como figuras reparadoras con capacidad de control sobre el orden violentando por la hegemonía masculina del terror militar. Linda Kerber definió esta función como *maternidad republicana*, ya que ellas “ejercitan su misión patriótica mediante la femineidad y el valor moral. Su función es asegurar la virtud de la nación a través de su ventaja biológica como madres”.

Como escribe Alejandra Ciriza, “la configuración represiva del Estado unida al vaciamiento económico constituyó el marco en el que se produjo una fuerte feminización del protagonismo.

³⁹ Gil Lozano, Fernanda; *Historia de las mujeres en la Argentina. Tomo II Siglo XX*, Editorial Aguilar, 2000.

Suele decirse que la resistencia a la dictadura fue femenina”. Aunque también existieron organizaciones mixtas, en casi todas ellas las mujeres fueron mayoría en número e intervención. Probablemente, supone Ciriza, a causa de “la exclusión de los varones del espacio público debido a la clausura de los canales habituales de participación institucional”.

Al comenzar la dictadura militar, se encontraban en funcionamiento la Liga Argentina por los Derechos Humanos, el Servicio Paz y Justicia y la Asamblea Permanente por los Derechos Humanos. Familiares de Detenidos y Desaparecidos por Razones Políticas y el Movimiento Ecuménico por los derechos humanos comenzaron su labor a partir de 1976. Cuatro años más tarde, surgió el Centro de Estudios Legales y Sociales. Dentro de este amplio marco de lucha contra la injusticia y la violencia institucional se encuentran las *Madres de Plaza de Mayo*. Nacieron, al igual que las otras agrupaciones señaladas, como un espacio autoconvocado, horizontal, heterogéneo y pluralista en cuanto a condiciones de clase, posiciones políticas, culturales y religiosas. Emergieron por una gran tragedia, la cual a su vez originó un acontecimiento político que atravesaría las fronteras convirtiendo a las Madres en un emblema de resistencia en el mundo.

Azucena Villaflor fue la inspiradora del movimiento y lo encabezó durante doscientos cincuenta días, hasta que fue secuestrada. Desde el inicio, el movimiento se presentó públicamente constituido por mujeres.

En la lucha de las Madres, la división entre lo público y lo privado no es tajante: “las Madres, ponen en práctica el lema fundante del feminismo de la Segunda Ola de los años sesenta: *lo personal es político*”. Nora Cortiñas lo expresa así: “Se alteró nuestro rol como amas de casa y dentro de la sociedad. Había otro mundo. Un universo que estaba oculto, que no había que mostrárnoslo. Pero así como enfrentamos el autoritarismo militar y político también pudimos descubrir otras formas de autoritarismo: la familiar, la educativa. En este camino muchas de nosotras hemos crecido. De una crianza patriarcal, pasamos a entender que como personas tenemos derechos, no sólo obligaciones. Aprendimos a movernos en ámbitos que no eran los habituales, a salirnos del lenguaje tradicional y manejar nuevos códigos que la misma situación generaba”.

3.12 El retorno a la democracia

Con la reapertura democrática hubo un intenso movimiento feminista y de mujeres. Es necesario resaltar la importancia del contexto internacional dado que las Naciones Unidas habían dispuesto que la década 1975 – 1985 estuviera dedicada a una especial atención, por parte de los países miembro, a la promoción igualitaria de las mujeres. (Dora Barrancos, 2007:284).

A fines de 1983, los militares abandonaron el poder y la sociedad argentina reconoció la magnitud de lo sucedido, miles de muertos y desaparecidos. Durante el gobierno de Raúl Alfonsín se

produjeron importantes medidas relacionadas con la condición de las mujeres. Una de ellas fue la Subsecretaría de la Mujer. Muchas mujeres exiliadas retornaron con la democracia portando convicciones feministas. Ellas habían comprendido que la diferencia sexual estaba en la base de las jerarquizaciones sociales discriminantes. Quienes tuvieron que quedarse durante la dictadura y enfrentado el exilio interno surgieron expresiones de descontento que se originaba en una lectura de lo que le ocurría debido a su condición de mujeres. Luego de la dictadura los grupos feministas se multiplicaron, existía una urgencia por las demandas de un nuevo compromiso social y la necesidad de establecer vínculos equitativos y propiciar tratos justos (Dora Barrancos, 2007:269).

En el importante núcleo de mujeres que apoyó la candidatura de Raúl Alfonsín había quienes se destacaban por la adhesión al feminismo, y esto fue decisivo para convencer al presidente y a sus asesores acerca de la necesidad de sostener una política que elevara la condición de las mujeres y que pudiera evidenciar, también en este terreno, las diferencias con el autoritarismo que se dejaba atrás. A fines de 1983 se creó el Programa de Promoción de la Mujer y la Familia en el ámbito del Ministerio de Salud y Acción Social. Las integrantes del Programa tuvieron notoria participación en la modificación de la ley de matrimonio que permitió el divorcio vincular. En 1987, al Programa le sucedió la Subsecretaría de la Mujer. Esta se diseñó sobre la base de seis áreas prioritarias de atención, educación, salud, trabajo, vida cotidiana y familia, legislación y medios de comunicación. En los dos años que duró el nuevo organismo, 1987-1989, se desarrollaron una serie de líneas de investigación, entre las que se hallan: la participación política y social de las mujeres de los sectores populares; el estudio de las relaciones de poder y de género entre docente y alumnos de la UBA; el análisis de relación médico-paciente en la demanda de servicios de planificación familiar y el abordaje del rol de las mujeres en las estrategias de supervivencia campesina de Santiago del Estero. Se estableció un programa que permitiera relevar el conjunto de las investigaciones, en muy diferentes ámbitos, cuyo objeto se refiriera a la problemática de las mujeres; también se sostuvo otro destinado a efectuar el diagnóstico de la situación en las provincias. Una iniciativa singular fue el Programa Nacional de Prevención de la Violencia Doméstica. La Subsecretaría abrió el camino para lo que unos años más tarde sería el Consejo Nacional de la Mujer (Dora Barrancos, 2007:278).

Otro ángulo de las transformaciones vividas por el estatuto de las mujeres fue la ley de divorcio vincular. Su tratamiento se inició en 1986 y en 1987 se sancionó (Dora Barrancos, 2007:273).

Carlos Menem asumió la presidencia y le entregó al economista Domingo Cavallo la responsabilidad de encaminar la economía. Su objetivo era eliminar el déficit fiscal y se inició entonces la venta de las empresas estatales. La precarización laboral resultó un fenómeno extendido y nuevas reformas en la legislación terminaron con gran parte de los derechos obtenidos durante el peronismo. Debido a la apertura económica y a la paridad cambiaria, el parque industrial argentino disminuyó notablemente y muchos productores se tornaron importadores. La

desocupación ascendió de modo brusco y hacia 1995 se aproximó al 19%, aunque en algunas áreas se agravó más (Dora Barrancos, 2007:275).

La pobreza que históricamente había alcanzado a menos de una cuarta parte de la población, creció rápidamente. A mediados de la década de los 90 más del 45% de los habitantes del país se hallaba por debajo de la línea de pobreza. Otra expresión se abrió paso en relación con las personas más afectadas, muchos estudios de la condición de las mujeres en América Latina comenzaron a dar cuenta de la feminización de la pobreza. Se percibió que el grupo más afectado por el desarrollo de las políticas neoliberales eran las mujeres. Gran parte de las políticas no hubieran podido llevarse adelante si los grupos sindicales se hubieran opuesto con firmeza. Las huelgas generales estaban contenidas. La protesta y la movilización corrían esencialmente por cuenta de los mismos trabajadores cuyas empresas se privatizaban o se vaciaban. Menem se congració con la Iglesia, debido a que necesitaba su apoyo para enfrentar sus medidas de ajuste, y ubicó a la Argentina, entre los países pro natalistas, con condenas expresas del aborto (Dora Barrancos, 2007:275).

Para enfrentar la falta de ingresos las mujeres acudieron al mercado laboral pero en condiciones desfavorables. Hubo una masiva incorporación femenina al mercado, lo que alteró la composición laboral en Argentina. Otra medida que se produjo durante la presidencia de Menem fue la ley de cupo que amplió la participación femenina en los organismos de representación ciudadana. Con el gobierno de Fernando de la Rúa, la ciudadanía había concentrado sus expectativas de cambio en la unión de las fuerzas políticas que se componían centralmente por el FREPASO y la UCR, y cuyo programa prometía reformas, desde el reencauzamiento de la economía hacia un modelo más distributivo que pudiera modificar la exclusión, se proponía una reforma política, educativa y sanitaria y también incrementar los derechos de las mujeres. Los partidos que gravitaban en la Alianza exhibían una buena cantidad de feministas y abogaban por mayores derechos. La expectativa puesta en la Alianza se agotó precipitadamente. Su gobierno reprodujo en gran medida en antiguo régimen, se amplió la crisis y se convocó a Domingo Cavallo. El desastre era incontenible y la estampida del 2001 exhibió el fracaso del dogma neoliberal, pero el precio pagado por el desenfreno de la “mano invisible” del mercado había sido uno de los más caros de nuestra historia económica y social (Dora Barrancos, 2007:276).

El presidente Menem puso fin a la Subsecretaría de la Mujer y en 1991 creó el Consejo Coordinador de Políticas Públicas para la Mujer mediante el decreto 378. Uno de los desempeños más destacados del Consejo Coordinador fue el impulso de la ley que establecía el cupo femenino. En 1992, se puso en funcionamiento el Consejo Nacional de la Mujer. El decreto creaba también el Consejo Federal de la Mujer, en el que debían participar las representaciones de todas las jurisdicciones provinciales. Su obligación consistía en establecer las grandes líneas de políticas de Estado que impidieran la discriminación de las mujeres. El C.N.M diseñó ocho programas, algunos

de los cuales consiguieron un desarrollo importante: 1) Programa de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en el Empleo y la Formación Profesional-PIOME; 2) Programa de Participación Política; 3) Programa de Desarrollo Social; 4) Programa de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en el Desarrollo Económico; 5) Programa de Salud; 6) Programa de Fortalecimiento Institucional y Capacitación de Áreas de la Mujer; 7) Programa de Fortalecimiento a Organizaciones No Gubernamentales- PROFOR; 8) Programa Construyendo una Mejor Ciudadanía en la Ley y en la Práctica. Debe destacarse que en el amplio espectro de problemas que debían cubrirse, el C.N.M advirtió con agudeza que la cuestión del desempeño económico de las mujeres y sus desventajas en el mercado laboral constituía una cuestión central para superar las inequidades de género. Un balance de la gestión del C.N.M, debe deparar en que fueron esos derechos los que constituyeron el fundamento de su acción y que resulta innegable su esfuerzo por penetrar las políticas de Estado con la perspectiva de género. Queda pendiente la difícil cuestión del límite que tienen estos organismos cuando el conjunto del Estado no asume cardinalmente el problema de la ciudadanía integral de las mujeres (Dora Barrancos, 2007:280).

El período de la transición democrática significó una ampliación de los derechos de las mujeres. Ello se debió a la energía que mostró el renovado movimiento feminista y de mujeres, también en la mayor porosidad de la sociedad y en ciertas transformaciones del imaginario social para asimilar que la diferencia jerárquica entre los sexos formaba parte de los cimientos autoritarios que había que remover. Mucho contribuyeron los cambios culturales producidos en el país, y no en menor proporción, el “efecto demostrativo” del feminismo en el área internacional que impulsaba numerosas transformaciones y que estaba presente en diversas esferas locales. A pesar de los avances singulares de las últimas décadas del siglo pasado, la ciudadanía plena y universal para las mujeres todavía está en camino.

Durante la transición democrática se prodigaron normativas legales que aumentaron los derechos de las mujeres, tanto en el orden civil como en el político. En los años 80 se propalaron en nuestro país las demandas para que la acción estatal a favor de la igualdad tomara la forma de “acción positiva” o “discriminación positiva”. El feminismo se aferró con singular sagacidad a este tipo de medidas, toda vez que los Estados afirmaban la universalidad de los derechos pero resultaba notoria su incapacidad de ir más allá del mero enunciado formal. Las medidas de acción positiva tendieron a focalizar la atención en muy diversas dimensiones de la condición de las mujeres. Una de las principales acciones de “discriminación positiva” fue la denominada “ley de cupo”. Entre las medidas más importantes adoptadas por el Congreso de la Nación para mejorar las prerrogativas femeninas se encuentran:

- a) La ley de patria potestad compartida, ley 23265, de 1985. Con esta reforma, la misma es ejercida por ambos cónyuges, a menos que éstos pacten en cuál de ellos recae.

- b) La ratificación de la Convención contra todas las Formas de Discriminación contra la Mujer se efectuó en 1985. El congreso aprobó la ley 23179 que adoptaba la Convención de las Naciones Unidas, en diciembre de 1979, y en 1994 la incluyó en la nueva Constitución. Se trata de uno de los más notables instrumentos internacionales para garantizar la igualdad de derechos de las mujeres.
- c) La ley 24241, de 1993, que hizo modificaciones sustanciales en materia provisional establece que debe reconocerse el derecho de pensión al cónyuge sobreviviente aunque no hubiera habido casamiento legal.
- d) La ley de protección contra la violencia familiar, ley 24417. En 1995, el Congreso aprobó esta importante medida respondiendo a la agitación que había efectuado el movimiento feminista y de mujeres en relación con la violencia ejercida en el ámbito doméstico.
- e) Adhesión a la Convención para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, ley 4632 de 1996.
- f) Incorporación de las amas de casa al Sistema Integrado de Pensiones y Jubilaciones, ley 24828 de 1997. Esta ley posibilita que las amas de casas gocen de un sistema de retiro como el de otros trabajadores. Se trata de un reconocimiento al valor de las tareas reproductivas, aunque es necesario cumplir con contribuciones para acceder al beneficio.
- g) Ley que considera despido discriminatorio al originado por razones de sexo u orientación sexual, ley 25013 de 1998. Esta norma se agrega a las existentes garantías de no discriminación que están expresadas en plexo constitucional, pero ratifica aún más el derecho laboral frente al despido.

La Constitución Nacional sancionada en 1994 amplió significativamente las garantías a los derechos femeninos; en diversos artículos la nueva Constitución se refiere a la más estricta igualdad de los sexos.

También se produjeron importantes reformas en el Código Penal que afianzaron los derechos femeninos. Entre las principales medidas se encuentran: 1) La supresión del delito de adulterio para ambos cónyuges mediante la ley 24453, que entró en vigencia el 5 de febrero de 1995. 2) la ley 25087 de 1999 modificó el “bien protegido” al que hacían referencia los delitos relacionados con la sexualidad que afectaban a las mujeres.

Como hemos visto, los derechos civiles formales han aumentado, el problema radica en su cumplimiento, en la interpelación vacía, en la negligencia del ministerio público para que efectivamente se gocen (Dora Barrancos, 2007:290).

3.13 Trabajo Femenino, Pobreza y Exclusión en los años 90

Frente al cuadro de desocupación que golpeaba a las jefaturas masculinas de los hogares, las mujeres debieron salir a procurar empleo. No fueron exclusivamente las que pertenecían a los

estratos populares, a las antiguas clases trabajadoras, las que de modo urgente debían procurar ingresos para sostener a sus familias. El tembladeral llegaba a grupos de clase media, a empleados despedidos que se deparaban con enormes dificultades para nuevas ocupaciones y cuyas esposas o hijas mayores estaban forzadas a trabajar fuera de casa para la sobrevivencia de la familia. En las condiciones de la “nueva pobreza”, las mujeres constituían un recurso para impedir que la caída fuera más abrupta. El Ministerio de Economía llegó a explicar la estampida de las tasas de desocupación a mediados de la década por la presión que ejercían las mujeres, quienes encantadas con las perspectivas abiertas, se disponían a ingresar al mercado laboral para aumentar su independencia. Esta interpretación era patética. El ascenso de la desocupación puede observarse en el siguiente cuadro, que pone en evidencia lo ocurrido en la década de 1990, de acuerdo con un informe de la OIT (Dora Barrancos, 2007:301).

Cuadro IX

Desempleo abierto urbano por sexo. Argentina (1990 – 1999)

(Tasas Anuales)

AÑOS/SEXO	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Varones	7,4	5,6	6,5	8,5	10,7	16,5	16,8	13,4	12,2	16,9
Mujeres	7,3	6,2	7,1	12,7	14,5	22,3	20,9	19,2	15,2	13,8
Total	7,3	5,8	6,7	10,1	12,1	18,8	18,4	15,7	12,9	15,1

Fuente: INDEC.

La presión de las mujeres aumentaba en la búsqueda de empleo y, consecuentemente, el nivel de desocupación, y fue en 1995 que ocurrió el clímax del fenómeno. En las décadas de 1960 y 1970, la tasa de actividad femenina rondó un promedio del 30%, y en los años 80, el promedio se situó en torno del 33%. Es importante considerar que las tasas correspondientes a los varones siempre han sobrepasado el 70%. Esto pone en evidencia prominentes características de género que indican a los varones el papel fundamental productivo y proveedor, y a las mujeres el ejercicio de las funciones domésticas y reproductivas (Dora Barrancos, 2007:302).

Si en 1974 la tasa de actividad de la cónyuge, en los hogares asalariados cuyos jefes de hogar realizaban tareas calificadas no manuales rondaba el 29%, ya en inicios de la década de 1990 se situaba en poco más del 37%. Estas proporciones eran sensiblemente menores entre las cónyuges del grupo de los jefes de hogar que ejercían labores manuales calificadas, ya que en 1974, la tasa de actividad de esas mujeres subió a una proporción cercana al 42%, esto significa que desde los años 80 hasta fines de los 90 se registró una notable expansión de la presencia femenina en actividades económicas. Siempre ha sido mayor la proporción de mujeres jóvenes, que más tarde se apartaban del mercado laboral para atender la crianza de los hijos. Pero durante los años 90

hubo un cambio de enorme significado: las curvas de la participación femenina ya no caían en edades de la fecundidad y crianza, sino que tendieron a mantenerse, lo que originó un diseño nuevo que una investigadora denominó “meseta”. Pero esas miles de mujeres que pugnaban por empleo, en una enorme proporción significaban una fuerza de trabajo sin calificación absorbida por el sector servicios, donde abundaban las tareas de muy baja productividad y remuneración. Las diversas ramas del sector empleaban a casi el 60%, pero las que se desempeñaban en el servicio doméstico alcanzaban una proporción cercana al 25%. Aunque la brecha salarial con los varones era menos significativa que en otros segmentos de la estructura ocupacional, las retribuciones significaban que las mujeres percibieran salarios en una magnitud de un 25% más bajo. Las formalmente más educadas, incluyendo las profesionales universitarias, que podían desempeñarse en cargos más calificados o más reconocidos, sin embargo ganaban proporcionalmente bastante menos que los varones. La brecha de la masa salarial de éstas comparada con la de los varones significaba al menos 30%. Lo notable es que no se ha corregido esta diferencia entre los salarios masculinos y femeninos hasta el presente. En general persiste el fenómeno de que los ingresos medios de las mujeres representan cerca del 70% de lo que perciben los varones. Y aunque durante esos años hubo un egreso notable de mujeres profesionales que accedieron a puestos de trabajo en el sector público y el privado, los ascensos a los lugares de conducción era una experiencia que alcanzaba a un escasísimo número. Aún pudiendo competir con más méritos curriculares, las mujeres eran postergadas en las funciones de mayor capacidad decisoria. Este fenómeno, conocido como “techo de cristal”, se revelaba en todos los ambientes laborales. Hasta 2000 sólo había accedido al rectorado de una universidad pública una mujer, y todavía no había integrantes mujeres en el directorio del CONICET y se trataba de esferas de altísima feminización. No había mujeres en el gabinete del presidente Alfonsín y sólo una mujer en el elenco ministerial del presidente Menem (Dora Barrancos, 2007:303).

Se ha sostenido que en verdad habían sido las mujeres las que habían experimentado la flexibilidad a lo largo de la historia debido al bajo reconocimiento de sus tareas, al envilecimiento de los salarios y al incumplimiento, en general, de fórmulas contractuales legales, lo que permitía toda suerte de abusos. La relación laboral que se imponía entre las ingresantes a diversos puestos de trabajo durante los 90, aún los de mejor calificación, se hacía sin reconocimiento de la seguridad social, de modo tal que el trabajo “en negro”, que se había extendido notablemente, era aún más expresivo en relación con las mujeres. Entre los jóvenes de ambos sexos que tenían entre 18 y 25 años, las tasas de desocupación eran muy elevadas: alrededor del 20% no encontraba empleo en los primeros años 90. Pero entre las muchachas, ese impedimento era aún mayor. Es bien conocida la discriminación de las mujeres en el mercado laboral, el rechazo que sufren por su situación de conyugalidad, por la maternidad, por la atribución sin fundamento de que su productividad es más baja. En el período del vendaval del desempleo abierto, el mercado

seleccionaba aún con mayor discrecionalidad y las jóvenes veían obturadas las posibilidades de trabajo de manera más acentuada que los varones (Dora Barrancos, 2007:304).

Durante esos años se registró un aumento muy significativo de las mujeres que se tornaron “principales proveedoras”, en contraposición a los alicaídos recursos de los varones jefes de hogar, y éste fenómeno ascendió del 19,5%, al principio de los 90, al 24,5% al finalizar la década. Fueron especialmente los hogares más pobres los que vivieron esta experiencia expansiva de las mujeres convertidas en el sostén principal, el salto no resultó tan notable. La complementariedad del salario masculino, en los hogares de los sectores medios y aun más altos, provino del desempeño de cónyuges que aportaban una alta proporción de los gastos de mantenimiento. También aumentaron las jefaturas de hogar a cargo de mujeres, que se extendió el concepto de “feminización de la pobreza”, noción que daba cuenta del fenómeno de la doble jornada de trabajo, de tareas extenuantes que debían atender a un mayor número de hijos pequeños en pésimas viviendas y de los exiguos ingresos para hacer frente a esas responsabilidades (Dora Barrancos, 2007:305).

En 1998, la proporción de quienes realizaban actividades económicas en el sector informal se calculaba en un 45%, y mientras los varones conformaban cerca del 44%, el número de mujeres era mayor aún puesto que significaban el 47%. Entre éstas, casi el 20% eran empleadas del servicio doméstico, mientras que los varones casi en idéntica cuota, eran trabajadores por cuenta propia (Dora Barrancos, 2007:306).

El conjunto de las transformaciones impactaron sobre la organización familiar, en los roles domésticos y en las modalidades gerenciales de los hogares. No pocos maridos trastocaron tareas productivas por las funciones domésticas, proceso que ha afectado sus subjetividades representando crisis identitarias profundas. Para las mujeres, de igual manera, la experiencia de trabajar fuera del hogar obligó a modificar el diseño de tiempos y tareas frente a la experiencia de la “doble jornada” para quienes apenas las conocían. Aunque aliviadas por la posibilidad de ingresar recursos y pilotear la crisis, no pudieron evitar los sentimientos de culpa por las transferencias de las obligaciones hogareñas, el aflojamiento de los controles de hijos e hijas adolescentes en contextos facilitadores de experiencia problemáticas, cuando no las repetidas sensaciones de frustración por el efectivo ingresado, una magra respuesta a las necesidades. (Dora Barrancos, 2007:306).

En síntesis, la pobreza y la marginalidad crecieron hasta límites inéditos durante la década de 1990, probablemente algo más del 60% en algunas áreas del país, sobre todo en el conurbano bonaerense y en la periferia de las grandes ciudades. En el vasto conjunto que comportaba el 45% de la población, afectada por una pérdida efectiva de ciudadanía, el 27% recibía ingresos insuficientes y se encontraba entonces bajo la línea de pobreza; cerca del 55% presentaba

necesidades básicas no satisfechas; y el porcentaje restante se situaba en la franja de la indigencia, en condiciones infrahumanas, como podía atestiguarlo la falta de sustento alimentario en los grandes conglomerados, y no sólo en éstos. Las mujeres representaban más de la mitad de esos grupos, y si durante la década pudieron obtener más derechos civiles y políticos, hubo una notoria involución de las garantías sociales. Los años 90 fueron paradójicos (Dora Barrancos, 2007:307).

Durante la década de los noventa, el país sufrió un profundo proceso de transformación en su estructura social y económica que confluyó en una crisis muy pronunciada. El crecimiento de la pobreza estructural se acentuó hasta llegar al estallido social en diciembre de 2001. Como consecuencia del achicamiento del producto bruto interno, la caída generalizada del empleo y otros factores que llevaron al deterioro social y económico de la población Argentina.

En este contexto, la participación de la mano de obra femenina aumentó, concentrándose principalmente en el sector público, servicios, docencia y comercio. Si bien esta incorporación fue compleja debido a las nuevas condiciones estructurales de la economía que desalentaba el trabajo masculino e incorporaba a las mujeres bajo condiciones regidas por la flexibilidad. El nuevo modelo de mercado laboral tuvo como resultado mayor precariedad, inseguridad laboral, mayores exigencias de educación para ocupar puestos que no requerían tales conocimientos, entre otros.

3.14 Crisis argentina de 2001

Lucrecia Vega Gramunt⁴⁰ en *Género en la crisis argentina. Análisis del impacto y estrategias de respuesta 2001-2003* nos dice que la crisis económica, política y social que se desencadenó de manera abrupta a partir del mes de diciembre del año 2001 en Argentina, se registró en el marco de un proceso iniciado años atrás.

La autora continúa explicando que el ciclo expansivo producido por el «Plan de Convertibilidad», cuya medida económica principal había consistido en la fijación del tipo de cambio un dólar igual a un peso, sumado a la fuerte reestructuración del Estado, a la privatización de casi todas las empresas públicas de servicios de consumo masivo, a la apertura de la economía al libre movimiento de capitales financieros, a la reducción de aranceles a la importación, la negociación y creciente endeudamiento externo, a la flexibilización laboral y a cambios importantes en las políticas fiscales, había dejado a Argentina fuertemente expuesta a los movimientos exógenos de la economía internacional. El escenario económico interno comenzaba a tornarse recesivo principalmente a partir de la crisis mexicana en 1995. Entre otros efectos, la reestructuración

⁴⁰ Vega Gramunt, Lucrecia; *Género en la crisis argentina. Análisis del impacto y estrategias de respuesta 2001-2003*, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, 2004.

económica acontecida en Argentina produjo un creciente proceso de concentración de la riqueza, y un aumento de los índices de pobreza, indigencia, desocupación, subempleo y el deterioro de los derechos sociales adquiridos. Todo ello impactó de manera directa en la situación de las mujeres.

Las modificaciones producidas en la estructura del Estado, conllevaron a la desarticulación del «Estado de Bienestar», edificado en la década de los cuarenta. Según Rosalía Cortés, Argentina llegó a la década de los noventa con un «esquema universalista de educación pública y salud y un sistema de seguridad social ligado al empleo que enfrentaban severas dificultades de largo plazo, con una legislación laboral protectora que había sido objeto de reiterados embates»⁴¹, situación compatible con las exigencias de un modelo de crecimiento económico basado en el mercado interno. La autora cita tres factores decisivos que reforzaron la opción gubernamental emprendida en los noventa: a) las recomendaciones de las instituciones internacionales reforzadas por la condicionalidad de los préstamos; b) la presión de los poderosos grupos económicos; c) el clima ideológico local.

Con relación al primer factor, es necesario marcar el rol que principalmente el Fondo Monetario Internacional (FMI) cumplió en el rediseño del esquema económico-financiero de Argentina. Este organismo impulsó una serie de estrictas recomendaciones en un momento en que la economía local era altamente dependiente del ingreso de capitales extranjeros y, por lo tanto, vulnerable ante las entidades de crédito internacional al momento de la definición de la política económica nacional. Por otra parte, estas recomendaciones coincidieron y encontraron el apoyo necesario en ciertos sectores empresariales locales, que hacían frente común en la lucha contra los grandes problemas que para la economía arrastraba la «subsidiariedad del Estado»⁴².

Bustelo⁴³ agrega que el último factor es el clima ideológico, que a inicios de la década de los noventa permitió la aplicación de estas medidas, teniendo en cuenta que desde vastos sectores de la sociedad se culpaba al Estado, a los trabajadores estatales y a los líderes sindicales por el ineficiente funcionamiento de los servicios públicos y la corrupción generalizada. De este modo, Argentina asistió a un proceso de apertura de la economía y al restablecimiento de los equilibrios macroeconómicos a través de un severo ajuste. Entre otras, las medidas implementadas fueron: estabilidad monetaria encarada simultáneamente con una reestructuración estatal, principalmente enfocada a la privatización de las empresas de servicios que estaban en manos del Estado (Obras

⁴¹ Cortés, R.; Marshall, A.; *Estrategia económica, instituciones y negociación política en la reforma social de los noventa*, en *Desarrollo Económico*, col. 39, núm. 154, julio-septiembre de 1999; en: Vega Gramunt, Lucrecia; *Género en la crisis argentina. Análisis del impacto y estrategias de respuesta 2001-2003*, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, 2004.

⁴² Citado en el artículo de Cortés y Marshall (1999).

⁴³ Bustelo, E.: *La producción del Estado de Malestar. Ajuste y política social en América Latina*, Buenos Aires, Mimeo, 1991; en: Vega Gramunt, Lucrecia; *Género en la crisis argentina. Análisis del impacto y estrategias de respuesta 2001-2003*, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, 2004.

Sanitarias de la Nación, empresas de comunicaciones, servicios eléctricos, Gas del Estado, ferrocarriles, entre otras).

Las privatizaciones de las empresas estatales produjeron una serie de consecuencias que marcaron un quiebre profundo en la sociedad argentina. Por un lado, el incremento en los precios de los servicios (los índices más altos de América) conllevaron al debate sobre los altos costos laborales, lo que constituyó el punto de partida de la discusión pública sobre la necesidad de reformular la legislación laboral que hasta entonces había protegido al sector trabajador desde el primer gobierno peronista (1946-1952).

Por otro lado, las estrategias empresariales de los nuevos administradores de los servicios privatizados, impusieron reformas y modernizaciones al interior de las empresas adquiridas que se guiaron principalmente bajo la relación costo-beneficio, recortando todo lo que no produjera ganancias. Como consecuencia, comenzó un fuerte proceso de reducción de las plantas de personal. De esta manera, el aumento de la actividad productiva en ciertos sectores se complementaba con un fuerte aumento del desempleo.

Desde 1995, la tasa de desocupación registró un incremento creciente y alcanzó un máximo histórico, en mayo de 2002. Según los resultados de la onda del mes de mayo de 2002 de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), la tasa de desocupación del total de los 28 aglomerados urbanos relevados pasó en un año del 16,6 al 21,5 por ciento. En el caso del Gran Buenos Aires (GBA), que incluye la Ciudad de Buenos Aires y los partidos del conurbano, la desocupación alcanzó al 22 por ciento de la población económicamente activa (PEA).

Así la década de los noventa había marcado en términos generales cambios de los cuales no se podría retornar, tales como: la caída del empleo; una profunda segmentación social entre aquellos inmersos en la esfera laboral formal y quienes habían sido expulsados o realizaban actividades en el ámbito informal; un aumento de la migración interna y nuevas formas de arraigo de importantes contingentes humanos que no lograron ser integrados a las urbes.

Estos procesos coincidieron con una ausencia total de políticas tendientes al incentivo de la actividad industrial o créditos para las pequeñas y medianas empresas, y a una fuerte contracción en la inversión pública y privada, que esto impactó principalmente en la población de trabajadores varones activos.

Fue en este contexto donde se produjo un aumento de participación de las mujeres en el mercado del trabajo tanto en el ámbito formal como informal, aunque es de notar que este crecimiento estuvo signado por la precarización laboral.

De ahí la pregunta de si el trabajo femenino se precariza o lo precario se feminiza. Ya en los inicios de la década de los noventa, diversos estudios habían demostrado que las mujeres se concentraban generalmente en las actividades de salarios más bajos, actividades que eran consideradas como una extensión del hogar (educación, salud, comercio), ocupando empleos que finalmente solían convertirse en «trabajos femeninos»⁴⁴. Esta dirección se mantuvo y acentuó notablemente durante toda la década.

Por último, como el Estado argentino no adoptó políticas de corte social o de empleo suficientes, las respuestas ante el novedoso mapa social fueron promovidas tanto por la aparición de entidades intermedias que intentaron contrarrestar la insuficiente acción estatal como por los propios sujetos implicados, donde principalmente se han destacado las mujeres, quienes se organizaron para llevar adelante demandas colectivas. Si bien en este complejo panorama, las mujeres se han visto afectadas en sus condiciones laborales inmediatas — precarización de las condiciones laborales, cercenamiento de los derechos sociales, disminución del salario en términos reales, etc. — también es cierto que la crisis ha abierto un abanico de posibilidades para la organización y expresión de las demandas femeninas y sus posibles alternativas.

3.15 Recuperación económica: 2003 – 2010

Novick, Marta, Rojo, Sofía y Castillo, Victoria⁴⁵, en *El trabajo femenino en la post convertibilidad. Argentina 2003 – 2007*, explican que a partir del año 2003 la expansión del empleo fue notable: entre los primeros trimestres de 2003 y 2007, se crearon más de 3 millones de puestos de trabajo. En un contexto de tasa de actividad estable, la tasa de desempleo cayó de manera sustantiva, alcanzando un dígito luego de más de diez años de desempleo elevado. Sin embargo, si bien la mejora estuvo generalizada a todo el mercado de trabajo, fueron los varones quienes alcanzaron primero la tasa de desempleo de un dígito. En este contexto de crecimiento económico, el desempleo de las mujeres, que durante la crisis se había igualado con el de los varones en niveles muy elevados, volvió a ser notoriamente mayor, revelando que persisten las dificultades de inserción de las mujeres en el trabajo remunerado.

La desigualdad entre varones y mujeres en las posibilidades de acceso al mundo del trabajo se expresa en los diferentes niveles de participación en la Población Económicamente Activa (PEA), de inserción en el empleo remunerado, y en particular en la bajísima participación que presentan las mujeres en el empleo asalariado privado registrado. La presencia de niños y niñas menores de

⁴⁴ Rostagnol, S.; *Género y división sexual del trabajo. Mujer y sociedad en América Latina*, Buenos Aires, Clacso, 1991, en: Vega Gramunt, Lucrecia; *Género en la crisis argentina. Análisis del impacto y estrategias de respuesta 2001-2003*, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, 2004.

⁴⁵ Novick, Marta; Rojo, Sofía; Castillo, Victoria (Compiladoras), en *El trabajo femenino en la post convertibilidad. Argentina 2003 – 2007*, Publicación de las Naciones Unidas, Buenos Aires, 2008.

edad en el hogar, que indica las demandas de cuidado que enfrentan los hogares, y un reparto muy inequitativo de las responsabilidades domésticas condicionan la inserción laboral femenina. Según información de la EPH, el 60% de las mujeres se desempeña como la principal responsable de las tareas del hogar, mientras que el 65% de los varones declara no hacerse cargo.

4. Método

4.1 Problemas, preguntas, objetivos e hipótesis

A continuación se detallan las hipótesis que consideraré para realizar la investigación.

1. Existe un porcentaje significativamente mayor de hombres a medida que se asciende en la pirámide organizacional. Esta brecha ha disminuido en la última década.
2. La brecha salarial entre mujeres y hombres ha disminuido en la última década.
3. Las mujeres deciden abandonar la empresa en la etapa de maternidad.

El siguiente cuadro muestra los problemas que nos planteamos y sus preguntas, objetivos e hipótesis correspondientes:

Cuadro X

Problema	Preguntas	Objetivos	Hipótesis
Comprobar si la mujer logró perforar el techo de cristal en una empresa del sector financiero argentino en la última década.	¿Ha podido la mujer alcanzar posiciones de mayor jerarquía en la última década?	Analizar la evolución de la jerarquía de puestos de las mujeres en la última década.	Existe un porcentaje significativamente mayor de hombres a medida que se asciende en la pirámide organizacional. Esta brecha ha disminuido en la última década.
Comprobar si aumentó la participación de las mujeres en una empresa del sector financiero en Argentina en la última década.	¿Ha disminuido la brecha salarial entre hombres y mujeres en los últimos diez años?	Analizar si existe diferencia salarial entre los hombres y las mujeres.	La brecha salarial entre mujeres y hombres ha disminuido en la última década.
	¿Existe algún rango de edad en el cual las mujeres abandonan la compañía?	Determinar si existe algún rango de edad determinado en el cual las mujeres abandonan la empresa.	Las mujeres deciden abandonar la empresa en la etapa de maternidad.

4.2 Metodología de la investigación

La investigación comenzará como descriptiva y finalizará como descriptiva/correlacional que intenta analizar la participación de las mujeres en un banco y su comportamiento en comparación con el sector financiero en Argentina. Se examinarán características de la muestra tales como género, edad, salario, cargo (nivel dentro de la organización), trayectoria laboral, y se relacionarán las variables estudiadas para descubrir si existe correlación entre ellas. Se analizará si el género es una variable explicativa del nivel jerárquico y del salario.

Para el análisis utilizaremos una base de *datos de panel*, es decir, estudiaremos las distintas variables enumeradas en el párrafo anterior, para los mismos individuos a lo largo de la década 2000-2010.

Según Roberto Hernández Sampieri⁴⁶ en su libro *Metodología de la Investigación* “los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis (Dankhe, 1986). Miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o fenómenos a investigar. Desde el punto de vista científico, describir es medir. Esto es, en un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, para así —y valga la redundancia— describir lo que se investiga. [...] Los estudios correlacionales miden las dos o más variables que se pretende ver si están o no relacionadas en los mismos sujetos y después se analiza la correlación. [...] *La utilidad y el propósito principal de los estudios correlacionales son saber cómo se puede comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otra u otras variables relacionadas.* Es decir, para intentar predecir el valor aproximado que tendrá un grupo de individuos en una variable, a partir del valor que tienen en la variable o variables relacionadas. [...] Los estudios correlacionales se distinguen de los descriptivos principalmente en que, mientras estos últimos se centran en medir con precisión las variables individuales (varias de las cuales se pueden medir con independencia en una sola investigación), los estudios correlacionales evalúan el grado de relación entre dos variables.”

4.3 Selección de la muestra

Utilizaremos en el análisis la población de un banco privado de aproximadamente 5.000 empleados.

A efectos de comparar el banco seleccionado con el sector financiero, recurriremos a estadísticas del CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) y del INDEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos).

⁴⁶ Roberto Hernández Sampieri, *Metodología de la Investigación*, McGRAW – HILL 1997.

4.4 Análisis de datos

El análisis cuantitativo se llevó a cabo con el software estadístico SAS, y para los gráficos el Microsoft Excel. Para los árboles de decisión, el SPSS Answer Tree.

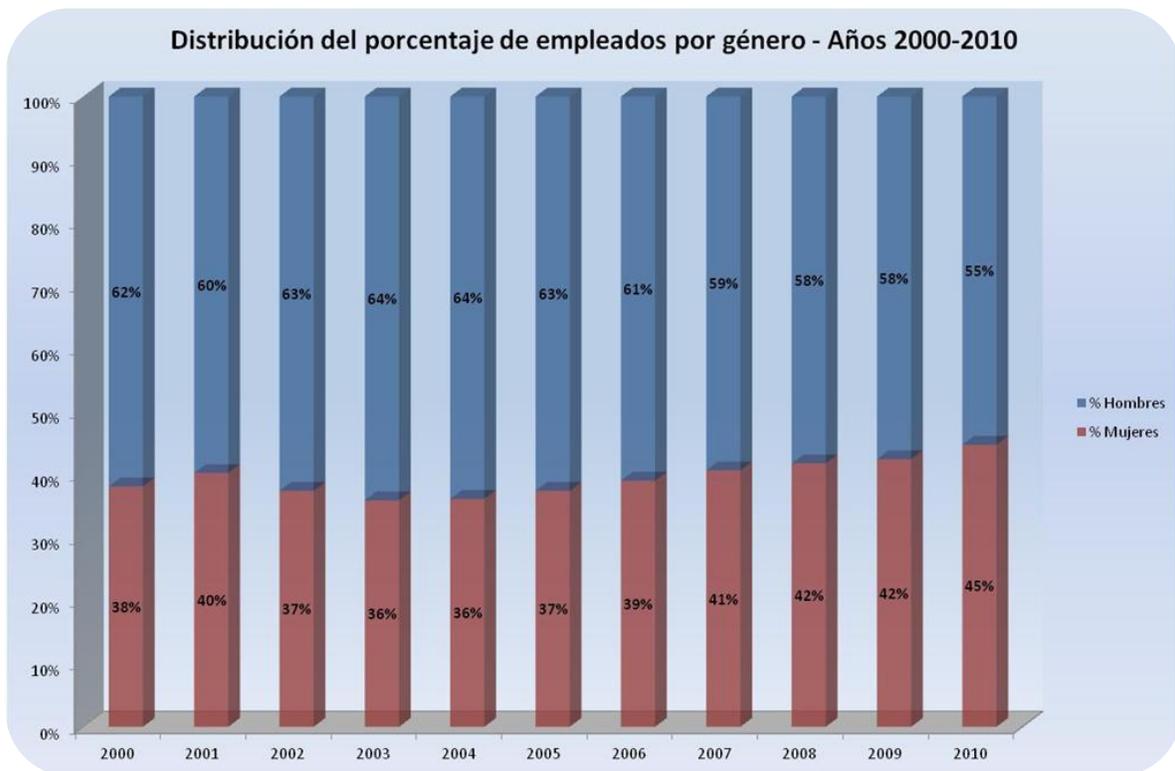
5. Resultados cuantitativos de la investigación

5.1 Análisis de la empresa elegida

5.1.1 Evolución de la participación de la mujer

El análisis se realizó en una empresa privada, de capital extranjero y más de 5.000 empleados. El siguiente cuadro muestra la evolución de la participación de las mujeres en el total de la población del banco.

Cuadro XI



Resulta interesante destacar que durante la crisis (2002-2003), la participación de las mujeres se redujo considerablemente, pasando de un 40% en 2001 hasta un mínimo de 36% en 2003. La recuperación ha sido lenta, alcanzando su participación anterior a la crisis recién en 2007. Como

desarrollamos en el marco teórico, la mujer es afectada en mayor medida y en primer lugar, cuando se produce una crisis. Entre los años 2001 y 2004, el 46% del total de las mujeres que trabajaban en el banco en 2001 perdieron su empleo. En contraposición, del total de hombres que trabajaban en 2001 en el banco, el 37% perdieron el empleo.

Luego de la crisis, la participación de la mujer ha ido en ascenso, lento pero sostenido. Al menos en cuanto a cantidad de empleados. Pero, ¿qué sucede con la brecha salarial? ¿Pueden las mujeres acceder a las mismas jerarquías de puestos que los hombres?

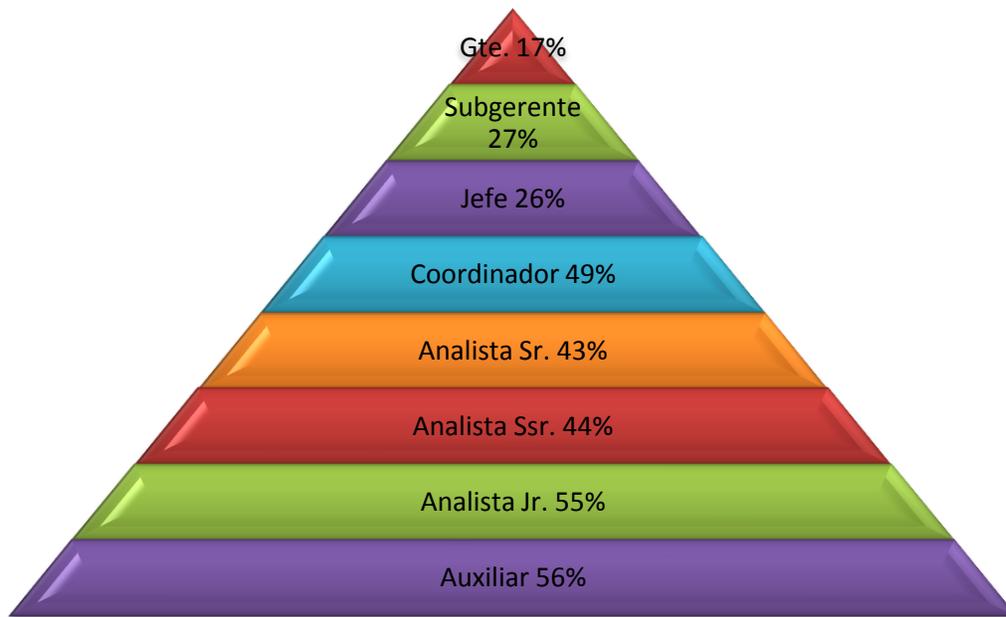
Podemos ver la evolución del porcentaje de mujeres, de acuerdo al seniority (dividido en 8 jerarquías), en los años 2000, 2005 y 2010.

Cuadro XII

Porcentaje de mujeres por jerarquía			
Nivel	Año 2000	Año 2005	Año 2010
Auxiliar	43%	44%	56%
Analista Jr.	49%	52%	55%
Analista Ssr.	48%	47%	44%
Analista Sr.	34%	35%	43%
Coordinador	24%	29%	49%
Jefe	23%	23%	26%
Subgerente	17%	19%	27%
Gerente	30%	29%	17%

Por lo tanto, si bien aumentó la participación de las mujeres en el total de la dotación, los puestos de mayor jerarquía le son aún esquivos. A medida que se asciende en la pirámide organizacional, el porcentaje de mujeres va disminuyendo. Resaltamos el año 2010, donde la tendencia se tornó casi perfectamente monótona. Así, mientras el 56% de los Auxiliares y el 55% de los Analistas Jr. son mujeres, sólo el 17% de los Gerentes son mujeres. Graficamos dicha tendencia:

Cuadro XIII



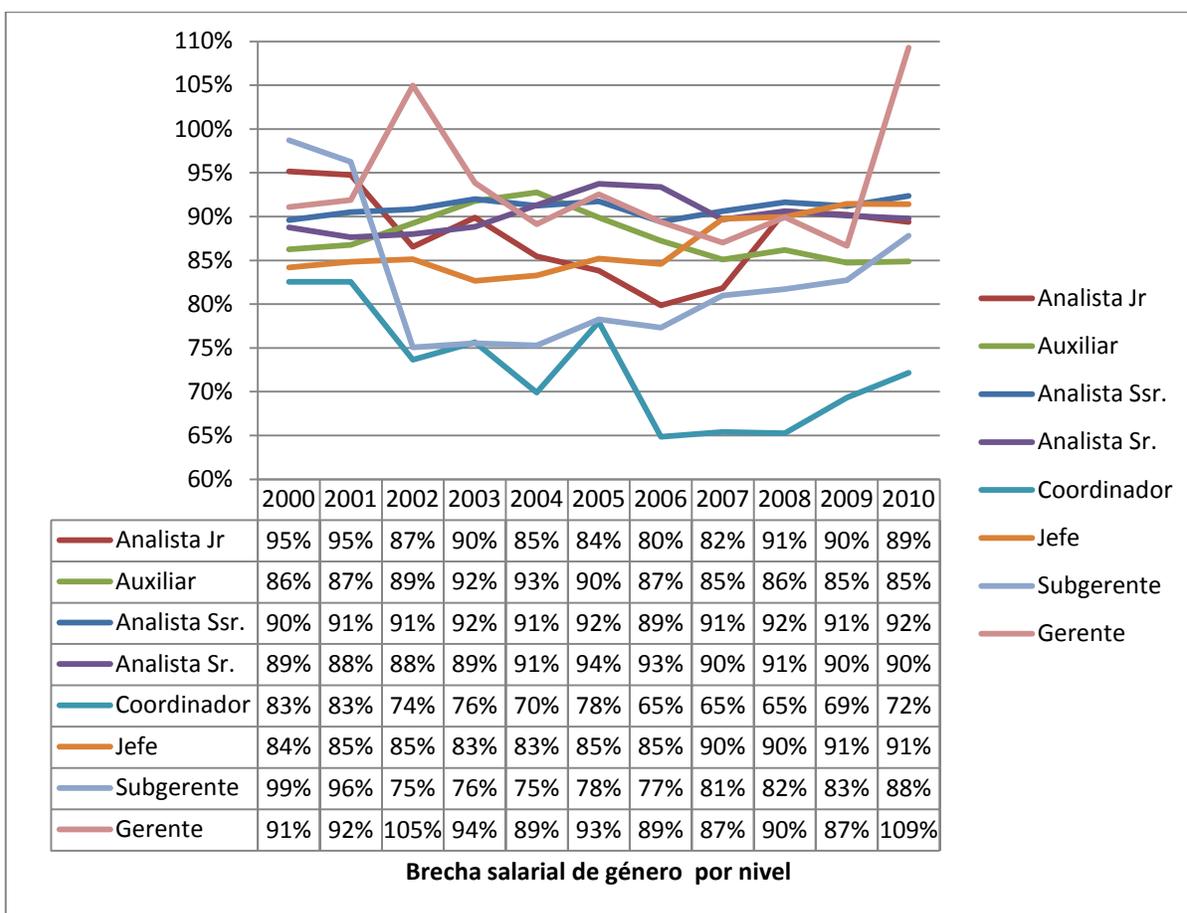
Nos preguntamos entonces si dentro de cada nivel existe brecha salarial de género. Analizaremos además la trayectoria laboral, es decir, la carrera profesional de hombres y mujeres dentro del banco. En este sentido, se estudiará cómo fue evolucionando el personal que trabajaba en el banco en el año 2000, y aun se encontraba en la organización en el año 2010.

5.1.2 Brecha salarial

La brecha salarial de género se expresa como el porcentaje del salario masculino que representa el sueldo de la mujer. Es decir, si la brecha es 70%, significa que, en promedio, el salario de la mujer es un 70% del salario de hombre (si el hombre cobra \$ 1000, la mujer cobrará \$ 700).

A continuación presentamos la evolución de la brecha salarial de género, con la apertura hecha por nivel jerárquico dentro del banco.

Cuadro XIV



Si tomamos la totalidad del banco en el año 2000, el promedio de la brecha salarial era de 90%. En 2010, la brecha era exactamente la misma. Analizando los datos en detalle, podemos observar que, del lado más bajo del gráfico, la posición de coordinador es la que posee una desigualdad más marcada, mostrando un promedio de la década de 73%. En este período, la situación de la mujer incluso empeoró, llegando a un piso del 65% entre 2006 y 2009. El caso contrario se da en las gerencias, donde la mujer está mejor posicionada y el salario promedio es casi igual al de los hombres (la brecha promedio es 93%), llegando incluso a superarlos en el año 2002 y 2010.

El cuadro muestra claramente cómo los porcentajes son menores a 100%, que sería la situación ideal, sin segregación horizontal, y donde la misma tarea sería remunerada de la misma manera. Vemos además que esta situación no se modificó en los diez años bajo análisis.

5.1.3 Trayectoria laboral

Analizaremos a continuación la trayectoria laboral (es decir, si un empleado mejoró el nivel, lo mantuvo, o empeoró) entre los años 2000-2005 y 2005-2010.

A continuación, el cuadro XV nos muestra que entre el año 2000 y 2005, de los casos que mejoraron su puesto el 38% son mujeres. Si observamos el período 2005-2010, este porcentaje aumenta un 7%, alcanzando un 45%. Es importante destacar que en el año 2000 el 38% de la dotación eran mujeres y en 2010 representaban un 45%, lo que nos indica que una de las causas del incremento es el número de mujeres en un año y otro.

En el caso de los que no cambiaron su posición, tanto en el cuadro XV como en cuadro XVI, observamos que los porcentajes entre hombres y mujeres y comparándolos entre sí, no hay prácticamente movimiento en las proporciones.

En la tercera columna encontramos los casos que empeoraron su puesto, es decir, que fueron democionados. Lo que podemos resaltar es que si bien existe un leve incremento entre ambos cuadros la diferencia de 4,32 puntos se mantiene tanto para hombres como para mujeres.

Cuadro XV

Años 2000-2005			
Género	Crecimiento laboral		
	Mejóro puesto	No cambi6	Empeor6 puesto
Femenino	37,62	33,52	34,48
Masculino	62,38	66,48	65,52

Cuadro XVI

Años 2005-2010			
Género	Crecimiento laboral		
	Mejóro puesto	No cambi6	Empeor6 puesto
Femenino	45,15	33,14	38,8
Masculino	54,85	66,86	61,2

Otra de las preguntas que surge es el promedio de edad de las mujeres por nivel jerárquico, comparado con los hombres. Es decir, si la mujer accede a los mismos puestos que el hombre a una edad diferente. Veamos los cuadros en los años 2000 y 2010.

Cuadro XVII

Nivel	Año 2000		Año 2010	
	Edad promedio mujeres	Edad promedio hombres	Edad promedio mujeres	Edad promedio hombres
Auxiliar	31	37	31	37
Analista Jr.	30	31	31	33
Analista Ssr.	32	35	35	37
Analista Sr.	36	38	39	42
Coordinador	33	43	34	43
Jefe	40	40	42	44
Subgerente	40	41	44	45
Gerente	41	43	44	46

Como vemos, la edad promedio de las mujeres es menor a la de los hombres (aunque no significativamente menor), para todos los puestos, y tanto en el año 2000 como en 2010. Como conclusión de este cuadro, podemos afirmar que la edad no es una variable que explique el acceso de la mujer al mismo nivel jerárquico que el hombre.

El siguiente cuadro muestra la respuesta al interrogante ¿necesita la mujer mayor antigüedad que el hombre para acceder a un puesto de más jerarquía?

Cuadro XVIII

Nivel	Año 2000		Año 2010	
	Antigüedad promedio de mujeres	Antigüedad promedio de hombres	Antigüedad promedio de mujeres	Antigüedad promedio de hombres
Auxiliar	5	9	5	10
Analista Jr.	4	5	4	6
Analista Ssr.	6	7	8	9
Analista Sr.	8	9	12	13
Coordinador	9	14	9	17
Jefe	13	11	15	17
Subgerente	9	11	18	17
Gerente	10	12	14	17

Observamos que la antigüedad promedio de las mujeres no es mayor que la de los hombres, excepto en el nivel Jefe en el año 2000. Podemos concluir afirmando que la antigüedad tampoco es una variable que explique el acceso de la mujer al mismo nivel jerárquico que el hombre.

5.1.4 Árboles de decisión

Utilizando la metodología de árboles de decisión, algoritmo CHAID (ver apéndice), estudiamos la interacción entre cinco variables de la base de datos del banco: género, sueldo, nivel, antigüedad y edad. Detallamos los resultados a continuación. Los años estudiados son 2000 y 2010.

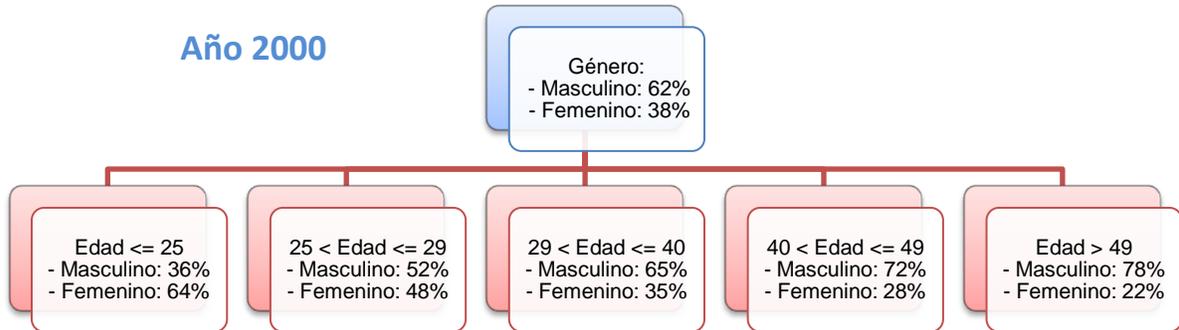
El cuadro XIX contiene datos del año 2000 y nos muestra una apertura por rangos de edad con el fin de conocer si existe una diferencia etaria considerable según el género en la población del banco. El árbol nos indica que la población femenina es más joven que la masculina. Hay una marcada presencia de mujeres en el rango $\text{Edad} \leq 25$ años, 64%, y luego el porcentaje comienza a descender drásticamente. Si adicionamos a esta información los datos del cuadro XIII, podríamos afirmar que las mujeres ocupan en su mayoría puestos que pertenecen a la base de la pirámide y que por este motivo el rango de menor edad es el que contiene el porcentaje más alto.

En 2010 (cuadro XX) vemos que los rangos de edad considerados son distintos a los analizados en el año 2000, esto se debe a que la herramienta utilizada considera la distribución de la edad de la población en cada uno de los momentos elegidos. Para el año 2000, el promedio de antigüedad de los empleados era 8 años y en 2010 era 11 años. El promedio de edad en el primer caso es 35 años y en el segundo era 38 años.

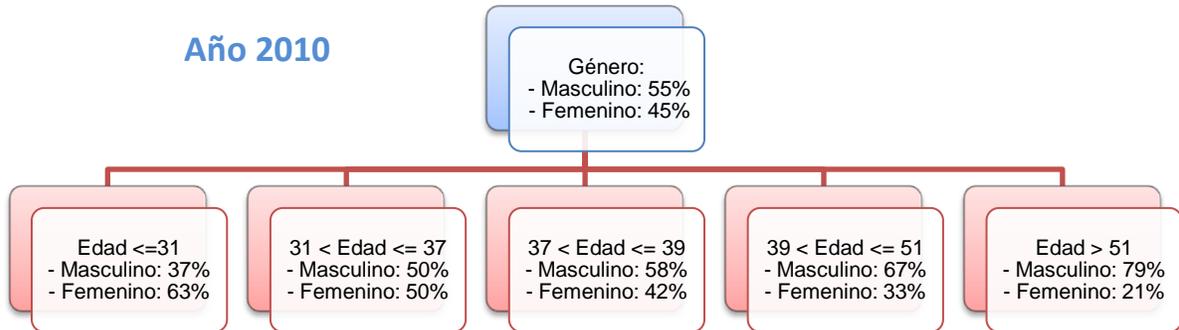
En esta instancia nos preguntamos si las mujeres que en el año 2000 estaban dentro del rango $\text{Edad} \leq 25$ años continuaban en la compañía en el año 2010. En este caso estaríamos analizando una franja que abarca desde los 28 años hasta los 35 años considerando que la misma contempla la etapa de maternidad de las mujeres.

Luego de realizar el análisis concluimos que de aquellos empleados que se fueron de la compañía entre 2000 y 2010, el 70% fueron mujeres. Este porcentaje tan elevado puede deberse a distintas razones.

Cuadro XIX



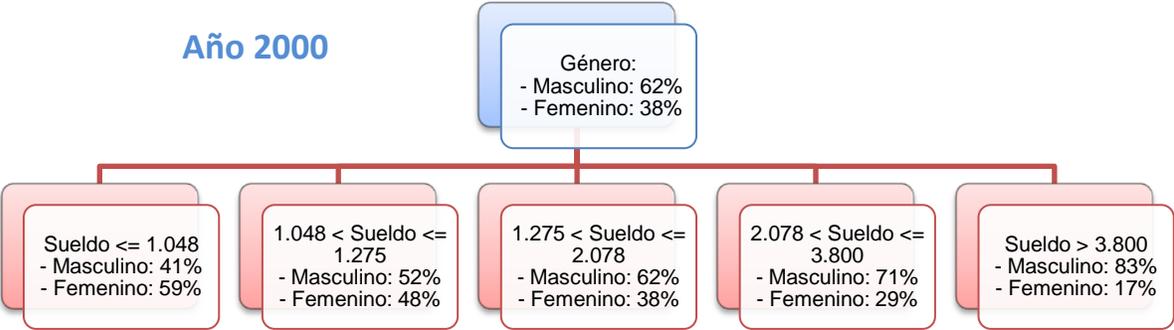
Cuadro XX



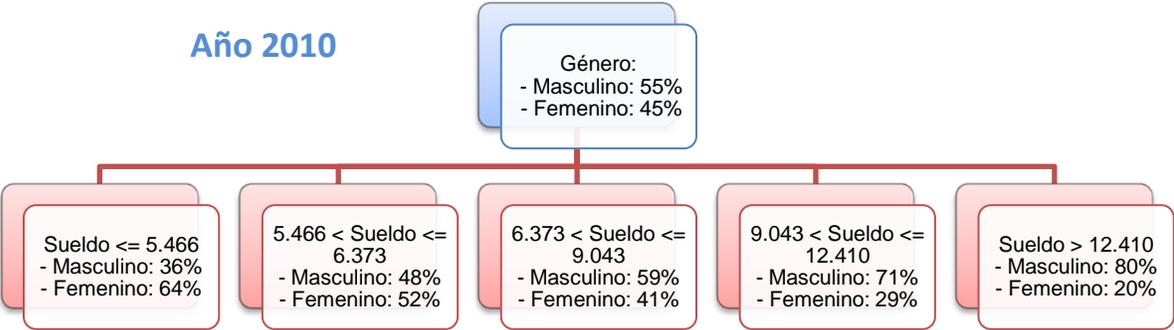
El siguiente cuadro (XXI) nos muestra una apertura de rangos salariales pertenecientes al año 2000. A modo de ejemplo, tomamos el primer recuadro rosa y decimos que del total de empleados que cobraban un salario menor o igual a \$1.048, el 41% eran hombres y el 59% eran mujeres. Si miramos en detalle cada uno de los cuadros observaremos que a medida que aumenta el rango salarial disminuye el porcentaje de mujeres. Esto nos indica claramente que una mayor cantidad de mujeres en el año bajo estudio obtenían salarios más bajos que los hombres. Se observa una línea de crecimiento continua en el caso de los hombres y un comportamiento contrario en los porcentajes que corresponden a las mujeres.

El cuadro XXII nos brinda el mismo modelo de análisis que el cuadro anterior pero con datos 2010. En este caso vemos el mismo comportamiento detallado arriba aunque los porcentajes en el caso de las mujeres muestran un camino ascendente en la mayoría de los casos (1° rango, 5%; 2° rango, 4%; 3° rango, 3%, 4° rango 0% y 5° rango 3%). Si prestamos atención también podemos decir que a medida que se incrementan los rangos el porcentaje de participación de las mujeres crece más lentamente, es decir, en menor porcentaje.

Cuadro XXI

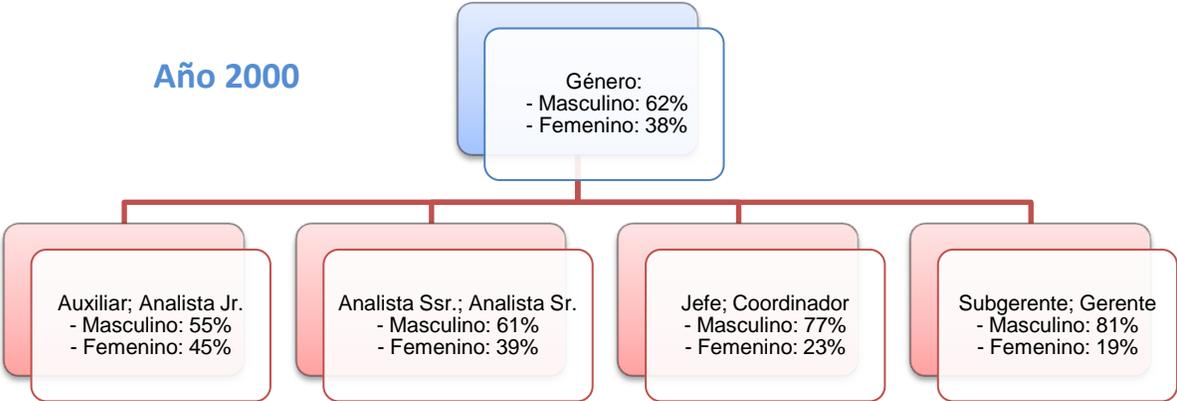


Cuadro XXII

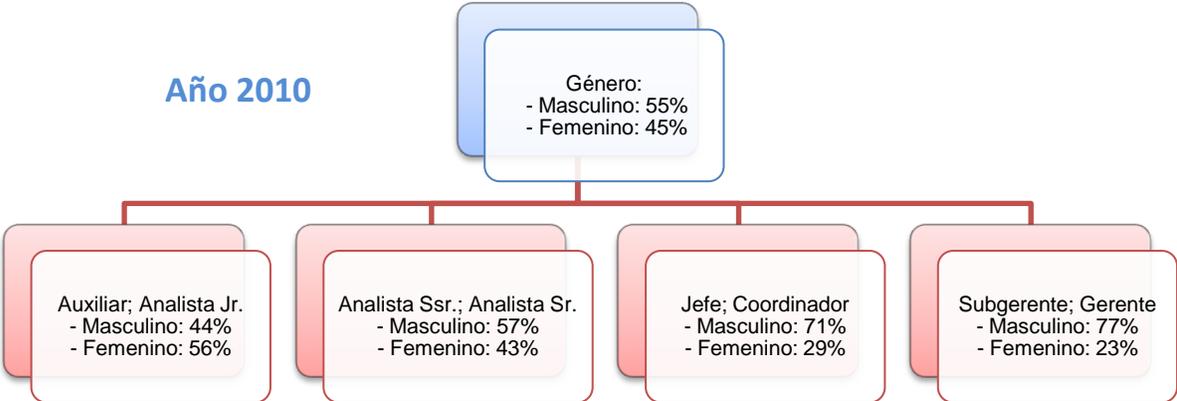


Los cuadros XXIII y XXIV muestran un agrupamiento de niveles jerárquicos de a pares y consecutivos que revelan que las mujeres ocupan en mayor proporción los niveles más cercanos a la base de la pirámide organizacional, comenzando en el nivel de Auxiliar/Analista Jr. con 45% en el año 2000 y aumentando hasta alcanzar un 56% en el 2010. Si comparamos ambos datos el crecimiento es de 11 puntos, lo que nos indica que en la década 2000-2010 el número de mujeres que ingresó a la compañía para ocupar puestos de base aumentó. En el caso de los niveles siguientes vemos claramente que el porcentaje de incremento fue muy inferior al anterior, siendo, 4%, 6% y 4%, como lo muestra el cuadro.

Cuadro XXIII

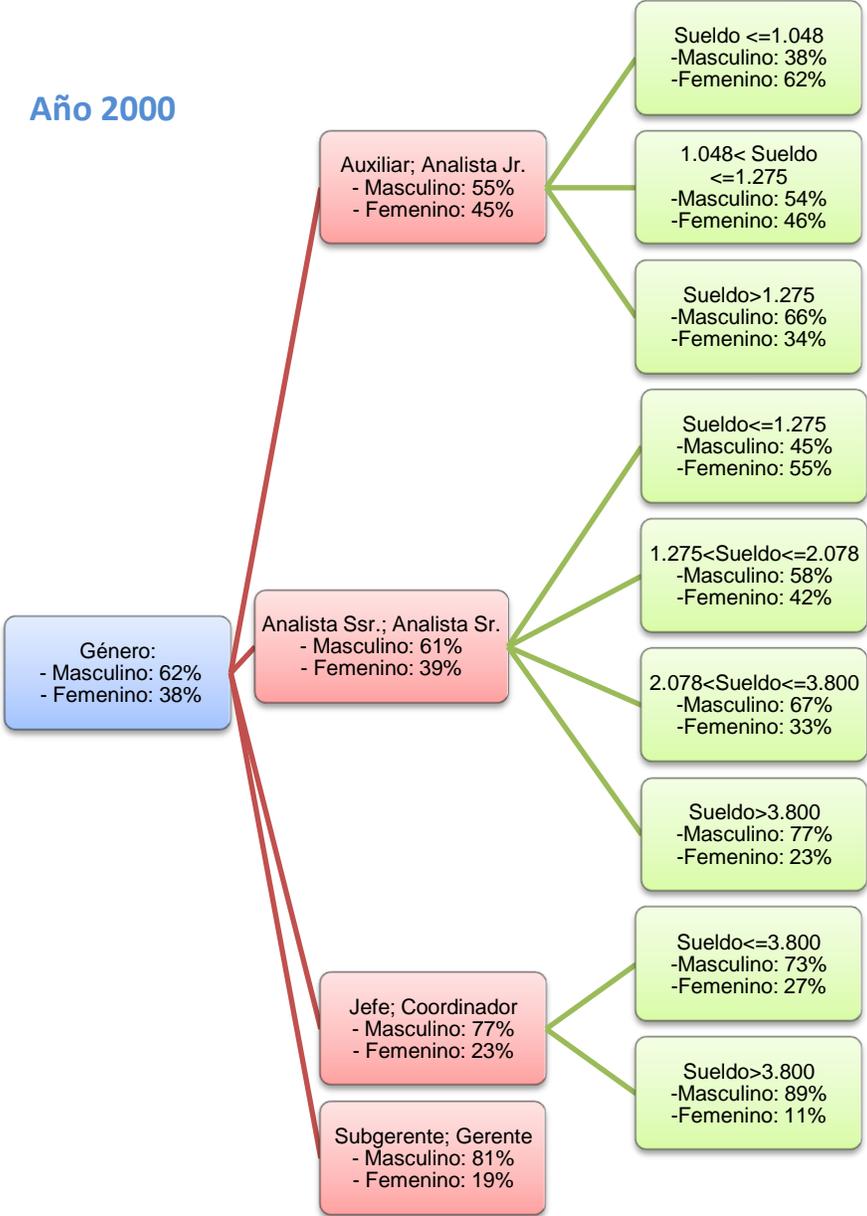


Cuadro XXIV



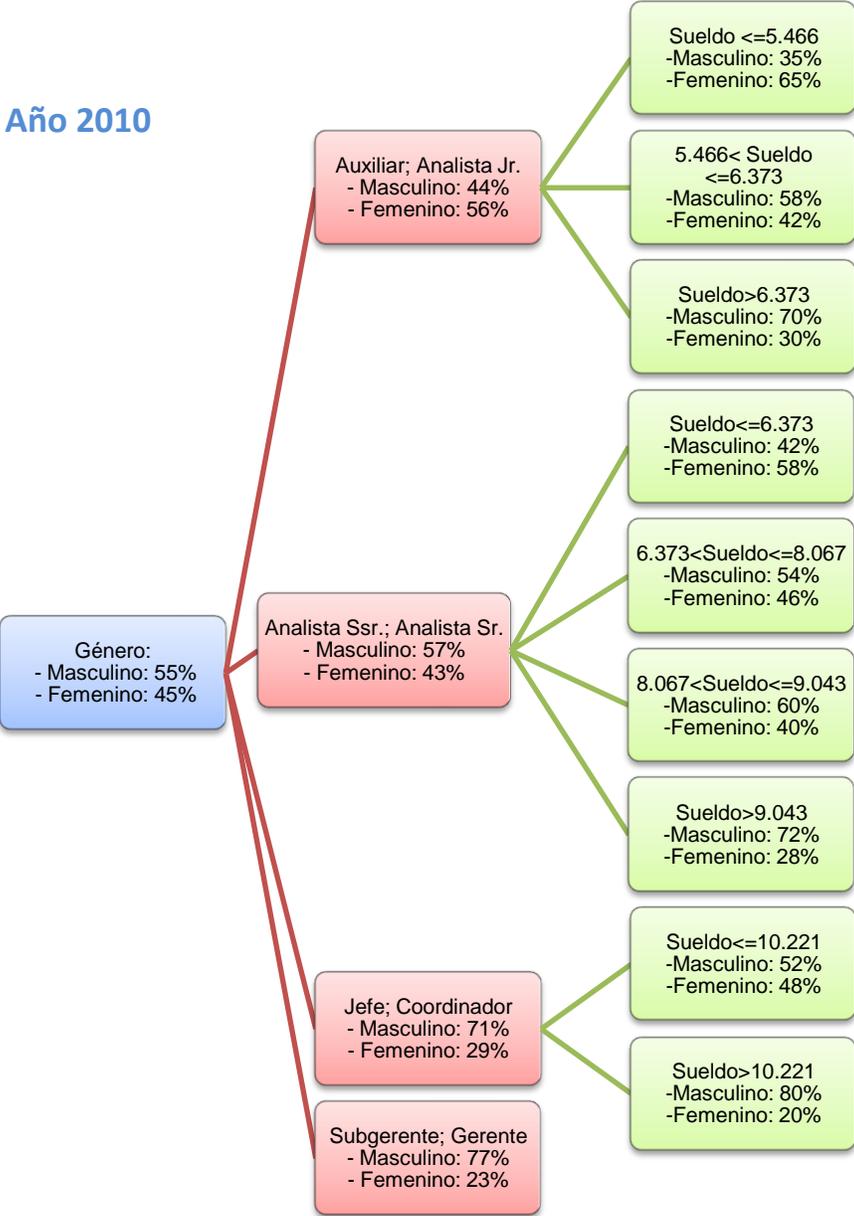
El siguiente cuadro corresponde al año 2000 y nos muestra la apertura de sueldo por nivel y género. Si observamos cada uno de los niveles podemos concluir que las mujeres tienen ingresos inferiores que sus pares varones.

Cuadro XXV



A continuación vemos el cuadro que corresponde al año 2010 y la misma situación que en el año 2000, es decir, observamos que en cada uno de los niveles las mujeres tienen ingresos inferiores que sus pares varones.

Cuadro XXVI



6. Conclusiones

La presente investigación se centralizó en el sector financiero argentino y se analizó en particular el comportamiento de una compañía en cuatro dimensiones, a saber: participación, salario, edad y nivel jerárquico, haciendo foco en el estudio de género.

Debido a que el sector bajo estudio tiene una participación importante de mujeres, resultó de interés entender el comportamiento de las variables examinadas con el fin de conocer si se había alcanzado la equidad de género.

Si analizamos la primera hipótesis planteada en el estudio, *existe un porcentaje significativamente mayor de hombres a medida que se asciende en la pirámide organizacional. Esta brecha ha disminuido en la última década*, conseguimos comprobar la validez de la hipótesis planteada en el trabajo. Observamos que en la empresa seleccionada la distribución del porcentaje de empleados por género (cuadro XI) fue ascendiendo en el caso de las mujeres, aunque en el período de crisis 2002-2003 sufrió una caída que resulto difícil de superar y luego de tres o cuatro años recuperó la participación más alta que había sido conseguida en 2001.

Podemos concluir afirmando que la diferencia de participación existente ha disminuido con el paso del tiempo pero si realizamos un análisis más exhaustivo encontramos un grave problema de segregación ocupacional, tanto vertical como horizontal. El estudio revela que si bien aumenta la participación de las mujeres, éstas no consiguen tener presencia en los niveles de mayor jerarquía organizacional (ver Cuadro VII, VIII, XII).

Continuando con las hipótesis planteadas en la investigación, tenemos la siguiente afirmación: *La brecha salarial entre mujeres y hombres ha disminuido en la última década*. Si miramos detenidamente el cuadro XIV observaremos que para la década 2000-2010 no tenemos cambios significativos relacionados con la brecha salarial. No podemos hablar de mejoras en este aspecto, por lo menos en el caso particular de la compañía analizada en esta investigación.

Si observamos el cuadro VII, vemos que en el sector de intermediación financiera hay un incremento en la brecha, que en 2002 era del 62% y en 2010 alcanzó un 50%. Si comparamos el sector con la empresa analizada deberíamos considerar que si bien no hay un progreso en la disminución de la brecha, ésta es significativamente menor, siendo en el año 2010 de 50% para la industria, y 90% para el banco bajo análisis.

Los cuadros XXV y XXVI, que pertenecen a los años 2000 y 2010 respectivamente, nos muestran claramente que, para un mismo nivel jerárquico, a medida que aumenta el rango salarial, disminuye el porcentaje de mujeres. Por este motivo podemos inferir que los salarios de las mujeres son menores que los de los hombres a igual nivel jerárquico.

Una primera explicación a esta desigualdad se encontraría en la segmentación ocupacional horizontal: para aquellas posiciones típicamente “femeninas” o “masculinas” existiría una diferencia importante marcada por los ingresos superiores que recibirían los hombres en relación a los ingresos (menos favorables) de los sectores que se encuentran más feminizados.

Se desprende entonces una conclusión secundaria a la planteada en las hipótesis de trabajo: no sólo la mujer no logra perforar el techo de cristal (segregación vertical), sino que también existe segregación horizontal.

Durante algunos años, una explicación que se tenía para argumentar la brecha salarial estaba directamente relacionada con el nivel educativo alcanzado por las mujeres, que en comparación con el hombre, contaba con menos años de estudio y experiencia. En la actualidad, esta situación no es verificable (más bien se da lo contrario, como explicamos en el marco teórico y en la revisión histórica) por lo que se deben buscar otros motivos.

Actualmente encontramos muchas causas que explicarían la inequidad existente, y aquí mencionamos sólo algunas de ellas. Sin embargo, seguramente la razón preponderante es la discriminación contra las mujeres.

La última hipótesis del trabajo expresa, *las mujeres deciden abandonar la empresa en la etapa de maternidad*. Concluimos que de aquellos empleados que se fueron de la compañía entre 2000 y 2010, el 70% eran mujeres. Este porcentaje tan elevado puede deberse a distintas razones. Una de ellas fue que durante la crisis 2002-2003, la compañía optó por realizar un retiro voluntario y quienes eligieron adherirse en su mayoría fueron las mujeres, principalmente aquellas que tenían niños pequeños y quienes estaban embarazadas. Otra razón, como lo expresa la hipótesis pudo haber sido para dedicarse, aunque sea por algunos años a criar a sus hijos. Algunas simplemente buscaron otras oportunidades laborales.

Como conclusión de la investigación realizada, terminamos por desconfiar de la retórica de organismos como Organización de las Naciones Unidas, citado al comienzo del trabajo, que se plantean objetivos de difícil realización, y a pesar de incluir la problemática de género como un tema transversal en los derechos humanos, y de las numerosas leyes que se han votado tanto a nivel nacional como internacional, (incluso con la aplicación de prácticas como el Modelo de

Equidad de Género desarrollado por el Banco Mundial en varias empresas argentinas, entre las que incluimos al banco analizado) no se han logrado mejoras de fondo. La inclusión de mujeres en la plantilla de la organización ha resultado ser sólo una medida de maquillaje, sin alcanzar la verdadera equidad que hubiera significado eliminar la brecha salarial, y facilitar el camino a las mujeres a las posiciones de mayor jerarquía. Las diferencias que son atribuibles a género siguen siendo muy marcadas aún en un sector como es el sector financiero, de alta profesionalización y con alto nivel de sindicalización, donde esperaríamos que las diferencias salariales sean mínimas para un mismo nivel de responsabilidades.

Es en estos sentidos en que debe trabajar la sociedad, ya no solamente el banco. Y las mujeres. No se trata de acceder a un derecho puntual, sino de ir ampliando las posibilidades de trabajo y aportes de las mujeres; en otras palabras, que cada mujer, pueda asumir en plenitud su ciudadanía. Esto no significa simplemente ejercer unos derechos y asumir unas responsabilidades, sino de una creación de sentido y de autorrealización de su propia identidad.

7. Bibliografía

Arriagada, Irma; *Dimensiones de la pobreza y políticas desde una perspectiva de género*, Revista de la CEPAL, N° 85, Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), abril, 2005.

Arthur, Michael; Douglas T. Hall; Barbara S. Lawrence; *Handbook of career theory*, Cambridge University Press, 1989.

Barrancos, Dora; *Mujeres en la Sociedad Argentina. Una historia de cinco siglos*, Buenos Aires, Editorial Sudamericana, 2010.

Becerra, Marina; *Marxismo y feminismo en el primer socialismo argentino: Enrique Del Valle Iberlucea*, Rosario, Editorial Prohistoria, 2009.

Berger, Silvia; Szretter, Héctor; *Costos laborales de hombres y mujeres. El caso de Argentina*, Organización Internacional del Trabajo, 2002.

Birgin, Haydée (Compiladora); *El derecho en el Género y el Género en el Derecho*, Editorial Biblos, 2000.

Castillo, Victoria; Novick, Marta; Rojo Brizuela, Sofía; Yoguel, Gabriel; *La movilidad laboral en Argentina desde mediados del decenio de 1990: el difícil camino de regreso al empleo formal*, en Revista de la Cepal N° 89. Santiago Chile, 2006.

Cortés, Rosalía; *Informe sobre el mercado de trabajo femenino en la Argentina*, Buenos Aires, Subsecretaría de la Mujer de la Nación, UNICEF, 1989.

Daeren, Lieve (2001); *Enfoque de género en la política económica-laboral. El estado del arte en América Latina y el Caribe, serie Mujer y desarrollo*, N° 29, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Santiago de Chile. Publicación de las Naciones Unidas.

De Beauvoir, Simone; *El segundo sexo*, Editorial Sudamericana, séptima edición, 2011.

Debeljuh, Patricia; Las Heras Mireira; *Mujer y Liderazgo*, Editorial IPADE Publishing, 2010.

Dubar, Claude; *El trabajo y las identidades profesionales y personales*. Revista Latinoamericana de estudios del trabajo. Trayectorias ocupacionales y mercado de trabajo, año 7 n° 13, Buenos Aires, 2001.

Edgar, Don; Hele, Glezer; *La familia y la intimidad. Las carreras familiares y la reconstrucción de la vida privada. Balance actual de la sociología*, Revista internacional de ciencias sociales, UNESCO, 1994.

Esquivel, Valeria; *Género y diferenciales de salarios en la Argentina*. En Estructura productiva y empleo. Un enfoque transversal. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Buenos Aires, Argentina, 2007.

Firth Cozens, Jenny; West, Michael A.; *La mujer en el mundo del trabajo: perspectivas psicológicas organizativas*, Madrid, Morata, 1993.

Marpóns, Josefina; *La mujer en el trabajo y en el hogar en la historia argentina*, Buenos Aires, [s.n.], 1949.

Galeano, Eduardo, *Los valores sin precio*, Foro Social Mundial, año 2003, en <http://alainet.org/active/3099> (acceso el 12/11/2011).

Gil Lozano, Fernanda; *Historia de las mujeres en la Argentina. Tomo II Siglo XX*, Editorial Aguilar, 2000.

Girón, Alicia (coordinadora); *Género y globalización*, Editorial Clacso, 2009.

Hodge, Robert W.; *Occupational Mobility as a probability Process*, Demography, vol. 3, 1966.

Hola, Eugenia; Rosalba Todaro; *Los mecanismos del poder. Hombres y mujeres en la empresa moderna*. Santiago de Chile, CEM - Centro de Estudios de la Mujer, 1992.

Krug Bárbara; *Discrimination against women: a neo-institucional perspective*, en Dijkstra, A. Geske and Plantenga, Janneke (ed.) *Gender and Economics. A European Perspective*. Routledge, London, 1997, pp54-72.

Lamarca Lapuente, Jesús; *Ella para él, él para el Estado y los tres para el mercado: globalización y género en Mundo Global*, año 2007 (acceso el 12/11/2011).

Mauro, Amalia; *Trayectorias laborales en el sector financiero. Recorridos de las mujeres*, Publicación de Naciones Unidas, Santiago de Chile, 2004.

Middendorf, Wolf; *Sociología del Delito*, Revista de Occidente, Madrid, 1961.

Novick, Marta; Rojo, Sofía; Castillo, Victoria (Compiladoras), *El trabajo femenino en la post convertibilidad. Argentina 2003 – 2007*, Publicación de las Naciones Unidas, Buenos Aires, 2008.

Ribas Bonet, María Antonia; Sajardo Moreno, Antonia; *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, n° 50, noviembre 2004, pp.77-103.

Rico Ibáñez, María Nieves; Marco Navarro, Flavia; *Privilegiadas y Discriminadas. Las trabajadoras del sector financiero*, publicación de las Naciones Unidas, Santiago de Chile, 2009.

Rico, N.; Marco, F.; *Mujer y empleo. La reforma de la salud y la salud de la reforma en Argentina*, Santiago de Chile, CEPAL/Siglo XXI, 2006.

Rojo Brizuela, Sofía; Tumini, Lucía; *Inequidades de género en el mercado de trabajo de la Argentina: las brechas salariales*, Revista de trabajo, publicación oficial del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Buenos Aires, 2009.

Sennett Richard; *La corrosión del carácter*, Ed. Anagrama, Barcelona, 2000.

Sosa de Newton, Lily; *Las Argentina de Ayer a Hoy*, Editorial Zanetti, 1967.

Sullerot, Evelyne; *Historia y Sociología del trabajo femenino*, Editorial Península, 1970.

Thomson, E.; *Segmented labour markets: a critical survey of econometric studies*, Caledonian Business School, Working Paper Series N° 36, 2003.

Vega Gramunt, Lucrecia; *Género en la crisis argentina. Análisis del impacto y estrategias de respuesta 2001-2003*, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, 2004.

Wilde, José Antonio; *Buenos Aires desde 70 años atrás*, Eudeba, 1961.

Desafíos para la igualdad de género en la Argentina. - 1a ed. - Buenos Aires: Programa Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD, 2008.

Ley de Entidades Financieras (21.526).

http://www.indec.gov.ar/principal.asp?id_tema=15

<http://www.eclac.cl/publicaciones>

- Balance preliminar de las economías de América Latina y el Caribe • 2009 CEPAL

<http://www.cnm.gov.ar/AreasDeIntervencion/MujerTrabajoEmpleo>

<http://www.mujer.gov.ar>

<http://www.unwomen.org>

8. Anexos

8.1 Descomposición de Oaxaca-Blinder

La metodología de Oaxaca-Blinder parte de la estimación de los salarios medios de varones y mujeres. Así, los salarios W_{vj} para cada varón j pueden expresarse como:

$$W_{vj} = X_{vj} \beta_v + \mu_{vj}$$

donde X_{vj} es un vector de características relacionadas con la productividad individual j , β_v es un vector de coeficientes estimado para los varones; y μ_{vj} es el término de error de la ecuación minceriana de salarios. De manera equivalente, los salarios para una mujer i pueden expresarse como:

$$W_{mi} = X_{mi} \beta_m + \mu_{mi}$$

Debido a que β_v y β_m se estiman por Mínimos Cuadrados Ordinarios de manera tal que $E(\mu_{vj} / X_{vj}) = 0$ y $E(\mu_{mi} / X_{mi}) = 0$, la diferencia entre los salarios medios para descomponerse como:

$$\overline{W}_v - \overline{W}_m = (\overline{X}_v - \overline{X}_m) \hat{\beta}_v + \overline{X}_m (\hat{\beta}_v - \hat{\beta}_m) \quad [1]$$

Donde \overline{W}_v y \overline{W}_m representan el salario medio de varones y mujeres; \overline{X}_v y \overline{X}_m los valores medios de las características personales asociadas a diferencias de productividad en varones y mujeres, y $\hat{\beta}_v$ y $\hat{\beta}_m$ son los coeficientes estimados para cada una de las características incluidas en las regresiones, incluyendo el término de intersección.

El primer término [1] representa el componente explicado debido a las diferencias promedio en las características básicas de mujeres y varones (tales como la educación o la experiencia, así como de ciertas características personales y familiares). En otras palabras, es la diferencia entre salarios medios predicha por el modelo utilizando como norma al grupo "no discriminado" (en este caso

los varones). El segundo término, por el contrario es el componente no explicado, y representa las diferencias en los coeficientes estimados entre los grupos, esto es las diferencias en los retornos (o premios de mercado) de características similares entre los grupos.

8.2 Árbol de decisión – Método CHAID

CHAID es una técnica utilizada en los árboles de decisión para predicción, clasificación, y para detectar interacción entre variables. La metodología comienza seleccionando la variable independiente más significativa (con el menor valor p), y divide los datos sistemáticamente en subgrupos que muestran diferencias significativas. Para su lectura, los diagramas CHAID se deben pensar como el "tronco de un árbol" con particiones progresivas en "ramas más pequeñas".

El "tronco inicial del árbol" son todos los participantes en el estudio (en nuestro ejemplo, dividido por género masculino o femenino). Las variables predictoras conducen a una discriminación estadísticamente significativa (en nuestro caso, nivel y sueldo). El "más significativo" define la primera partición de la muestra, o la primera ramificación del árbol. Entonces, cada uno de los nuevos grupos formados son particionados por otra de las variables independientes. En nuestro ejemplo, el primer nivel discriminante sería el nivel dentro de la organización, el segundo el sueldo. El resultado al final del proceso es un árbol que presenta una serie de grupos con diferencias máximas sobre la variable dependiente.

En cada paso se hacen las pruebas estadísticas (llamadas *ajuste de Bonferroni*) para determinar si una partición es significativa. El estadístico utilizado en las pruebas estadísticas es el chi cuadrado, de ahí el nombre de la técnica (**Chi Square Automatic Interaction Detection**).

8.3 Código SAS utilizado para el análisis

```
***** CÓDIGO PARA LEER LAS TABLAS Y CONVERTIRLAS EN FORMATO SAS;
****  AÑO 2000 (EL FORMATO ES EL MISMO PARA TODOS LOS AÑOS, DESDE 2000
HASTA 2010;

filename sen 'C:\Users\Gabriela\Documents\Gabriela\Maestría\Tesis\Codigo
SAS';

    data WORK.BASE_2000                                ;
        %let _EFIERR_ = 0; /* set the ERROR detection macro variable */
        infile 'C:\Users\Gabriela\Documents\Gabriela\Maestría\Info.
Banco\base_2000.txt'
        delimiter='09'x MISSOVER DSD lrecl=32767 firstobs=2 ;
        informat Legajo best32. ;
        informat Sexo $9. ;
        informat Apellido_Nombre $32. ;
        informat Puesto best32. ;
        informat puestonombre $43. ;
        informat Area best32. ;
        informat VAR7 $38. ;
```

```

informat VAR8 $37. ;
informat Denom_Area $46. ;
informat Edificio best32. ;
informat Ctro_Trabajo best32. ;
informat Ctro_Costo best32. ;
informat Grupo_Liq_ $17. ;
informat Sueldo best32. ;
informat Aumento_Sueldo best32. ;
informat Sueldo_Anterior best32. ;
informat Tipo_Aumento best32. ;
informat Descrip_Aumento $16. ;
informat Fecha_Aumento ddmmyy10. ;
informat Fecha_Ingreso $12. ;
informat VAR21 best32. ;
informat Ingreso_Grupo ddmmyy10. ;
informat Antiguedad ddmmyy10. ;
informat Relacion_Laboral $25. ;
informat Horas_Mes best32. ;
informat Horas_Ant_ $5. ;
informat Diferencia $5. ;
informat Categ_Convenio best32. ;
informat Denom_Categoria $29. ;
informat Contrato_Desde $13. ;
informat Contrato_Hasta $13. ;
informat Fec_Egreso $1. ;
informat Fec_Nacimiento $12. ;
informat Tipo_Docum_ $2. ;
informat Nro_Docum_ best32. ;
informat Nro_C_U_I_L_ $14. ;
informat Nro_Cuenta best32. ;
informat Calle $44. ;
informat Puerta $6. ;
informat Piso $4. ;
informat Dpto_ $8. ;
informat Localidad $38. ;
informat Cod_Postal best32. ;
informat Telefono $20. ;
informat Grupo best32. ;
informat Denom_Grupo $32. ;
informat Grado $7. ;
informat Nivel_Reporte best32. ;
informat Ob_Soc_ best32. ;
informat Descripcion_Ob_Soc_ $20. ;
informat Prestadora best32. ;
informat Descripcion_Prestad_ $25. ;
informat Orden best32. ;
format Legajo best12. ;
format Sexo $9. ;
format Apellido_Nombre $32. ;
format Puesto best12. ;
format puestonombre $43. ;
format Area best12. ;
format VAR7 $38. ;
format VAR8 $37. ;
format Denom_Area $46. ;
format Edificio best12. ;
format Ctro_Trabajo best12. ;

```

```

format Ctro__Costo best12. ;
format Grupo_Liq_ $17. ;
format Sueldo best12. ;
format Aumento_Sueldo best12. ;
format Sueldo_Anterior best12. ;
format Tipo_Aumento best12. ;
format Descrip__Aumento $16. ;
format Fecha_Aumento ddmmyy10. ;
format Fecha_Ingreso $12. ;
format VAR21 best12. ;
format Ingreso_Grupo ddmmyy10. ;
format Antiguedad ddmmyy10. ;
format Relacion_Laboral $25. ;
format Horas_Mes best12. ;
format Horas_Ant_ $5. ;
format Diferencia $5. ;
format Categ__Convenio best12. ;
format Denom__Categoria $29. ;
format Contrato_Desde $13. ;
format Contrato_Hasta $13. ;
format Fec__Egreso $1. ;
format Fec__Nacimiento $12. ;
format Tipo_Docum_ $2. ;
format Nro__Docum_ best12. ;
format Nro__C_U_I_L_ $14. ;
format Nro__Cuenta best12. ;
format Calle $44. ;
format Puerta $6. ;
format Piso $4. ;
format Dpto_ $8. ;
format Localidad $38. ;
format Cod__Postal best12. ;
format Telefono $20. ;
format Grupo best12. ;
format Denom__Grupo $32. ;
format Grado $7. ;
format Nivel_Reporte best12. ;
format Ob__Soc_ best12. ;
format Descripcion_Ob__Soc_ $20. ;
format Prestadora best12. ;
format Descripcion_Prestad_ $25. ;
format Orden best12. ;

```

input

```

Legajo
Sexo $
Apellido_Nombre $
Puesto
puestonombre $
Area
VAR7 $
VAR8 $
Denom__Area $
Edificio
Ctr__Trabajo
Ctr__Costo
Grupo_Liq_ $
Sueldo

```

```

Aumento_Sueldo
Sueldo_Anterior
Tipo_Aumento
Descrip__Aumento $
Fecha_Aumento
Fecha_Ingreso $
VAR21
Ingreso_Grupo
Antiguedad
Relacion_Laboral $
Horas_Mes
Horas_Ant_ $
Diferencia $
Categ__Convenio
Denom__Categoria $
Contrato_Desde $
Contrato_Hasta $
Fec__Egreso $
Fec__Nacimiento $
Tipo_Docum_ $
Nro__Docum_
Nro__C_U_I_L_ $
Nro__Cuenta
Calle $
Puerta $
Piso $
Dpto_ $
Localidad $
Cod__Postal
Telefono $
Grupo
Denom__Grupo $
Grado $
Nivel_Reporte
Ob__Soc_
Descripcion_Ob__Soc_ $
Prestadora
Descripcion_Prestad_ $
Orden
;
if _ERROR_ then call symputx('_EFIERR_',1); /* set ERROR detection
macro variable */
run;

*** IMPRIMIR LOS 10 PRIMEROS REGISTROS PARA CONTROL;

proc print data = base_2000 (Obs =20);
run;

**** BORRAR DATOS INVÁLIDOS, CALCULAR EDAD, ANTIGUEDAD;
**** INCLUIR CÓDIGO QUE ESTANDARIZA SENIORITY;

data temp2000;
set base_2000;
if legajo = . then delete;

```

```

y_base = 2000;
y_ingreso = substr(fecha_ingreso,7,4);
mes_ingreso = substr(fecha_ingreso,4,2);
y_nacimiento = substr(Fec__Nacimiento,7,4);

edad = y_base - y_nacimiento;
antig_y = y_base - y_ingreso;

edad_ingreso = edad - antig_y;

if edad_ingreso < 18 then delete;

%include sen(seniority.sas);

run;

*** CÓDIGO PARA ESTANDARIZAR SENIORITY EN 7 NIVELES;

if puestonombre = 'Director General' then delete;

if substr(PuestoNombre,1,2) = 'I ' then nivel = 'Director
';
else if substr(PuestoNombre,1,3) = 'II ' then nivel = 'Gerente';
else if substr(PuestoNombre,1,4) = 'III ' then nivel = 'Subgerente';
else if puestonombre='Responsable Prev. Lavado Dinero' then nivel =
'Jefe';
else if substr(PuestoNombre,1,3) = 'IV ' or substr(PuestoNombre,1,5) =
'Jefe ' then nivel = 'Jefe';
else if substr(PuestoNombre,1,2) = 'V ' or substr(PuestoNombre,1,11) =
'Supervisor ' or
substr(PuestoNombre,1,12) = 'Responsable ' then nivel = 'Coordinador';

else if puestonombre ='Oficiales Cobranzas Individuos' then
nivel='Analista Jr.';
else if puestonombre ='Analista Exterior Op Docum Jr' then nivel=
'Analista Sr.';
else if puestonombre ='Analista Exterior Op Docum Ssr' then nivel=
'Analista Sr.';
else if puestonombre ='Gestor Personal Jr.' then nivel='Analista Sr.';
else if puestonombre ='Gestor Personal Ssr.' then nivel='Analista Sr.';
else if puestonombre ='Oficiales Cobranzas Individuos (RI)' then
nivel='Analista Jr.';
else if puestonombre ='Asist.Comercial Gte.Zonal Jr.(GR)' then
nivel='Analista Sr.';
else if puestonombre ='Oficial Bca.Empresas Jr. (Emp)' then
nivel='Analista Ssr.';
else if puestonombre ='Oficial Bca.Empresas Ssr. (Emp)' then
nivel='Analista Sr.';

else if puestonombre ='Cajero Tesoro Sr.' then nivel = 'Analista Sr.';
else if index(PuestoNombre,'Cajero Principal') > 0 then nivel =
'Analista Sr.';
else if substr(PuestoNombre,1,8) = 'Auxiliar' then nivel = 'Auxiliar';
else if substr(PuestoNombre,1,6) = 'Cajero' then nivel = 'Auxiliar';
else if substr(PuestoNombre,1,5) = 'Front' then nivel = 'Auxiliar';

```

```

else if substr(PuestoNombre,1,7) = 'Greeter' then nivel = 'Auxiliar';
else if substr(PuestoNombre,1,8) = 'Operador' then nivel = 'Auxiliar';
else if substr(PuestoNombre,1,14) = 'Gestor Interno' then nivel =
'Auxiliar';
else if Puestonombre = 'Oficial Bca.Empresas Jr. (GR)' then nivel =
'Analista Ssr.';

else if index(PuestoNombre,'Jr') > 0 then nivel = 'Analista Jr.';
else if index(PuestoNombre,'Sr') > 0 then nivel = 'Analista Sr.';
else if index(PuestoNombre,'Ssr') > 0 then nivel = 'Analista Ssr.';

else if PuestoNombre='Adjunto Regional Bca.Empresas (BE)' then
nivel='Subgerente';
else if PuestoNombre='Analista Contable Líder' then nivel='Analista Sr.';
else if PuestoNombre='Analista de Calidad y Reclamos (CC)' then
nivel='Analista Ssr.';
else if PuestoNombre='Analista Líder Normas y Proced.' then
nivel='Analista Sr.';
else if PuestoNombre='Analista Líder Planeam. Financiero' then
nivel='Analista Sr.';
else if PuestoNombre='Analista Planificacion Produccion' then
nivel='Analista Ssr.';
else if PuestoNombre='Analista Research Leader' then nivel='Analista
Sr.';
else if PuestoNombre='Analista Seguridad Informatica Tr.' then
nivel='Analista Jr.';
else if PuestoNombre='Asist.comercial gte.zonal (GR)' then
nivel='Analista Sr.';
else if PuestoNombre='Asistente Banca Corp. e Inversiones' then
nivel='Auxiliar';
else if PuestoNombre='Asistente Banca Privada (BP)' then
nivel='Auxiliar';
else if PuestoNombre='Asistente Serv. a Clientes (CC)' then
nivel='Auxiliar';
else if PuestoNombre='Auxiliar Servicio Tecnico' then nivel='Auxiliar';
else if PuestoNombre='Cajero Bca.Privada' then nivel='Analista Sr.';
else if PuestoNombre='Cintotecario' then nivel='Auxiliar';
else if PuestoNombre='Cobradores (RI)' then nivel='Analista Jr.';
else if PuestoNombre='Coord. Oficiales Cobranzas Interior' then
nivel='Coordinador';
else if PuestoNombre='Coordinador Cobradores (RI)' then
nivel='Coordinador';
else if PuestoNombre='Coordinador Gestión Frances Inv(CC)' then
nivel='Coordinador';
else if PuestoNombre='Coordinador R.Institucionales (RI)' then
nivel='Coordinador';
else if PuestoNombre='Coordinador Riesgos Individuos' then
nivel='Coordinador';
else if PuestoNombre='Especialista Comunicaciones' then nivel='Analista
Sr.';
else if PuestoNombre='Gerente Zonal (GR)' then nivel='Jefe';
else if PuestoNombre='Gestor Interno (BC)' then nivel='Analista Jr.';
else if PuestoNombre='Gestor Interno (Emp)' then nivel='Analista Jr.';
else if PuestoNombre='Job Streamer' then nivel='Analista Ssr.';
else if PuestoNombre='Líder Proyecto Logística' then nivel='Analista
Sr.';
else if PuestoNombre='Lider Proyecto Sistemas' then nivel='Analista Sr.';

```

```

else if PuestoNombre='Of. Bca. Individual P/T' then nivel='Analista Jr.';
else if PuestoNombre='Oficial Bca. Empresas Tr. (GR)' then nivel='Analista
Jr.';
else if PuestoNombre='Oficial Bca. Individual Tr. (GR)' then
nivel='Analista Jr.';
else if PuestoNombre='Oficial Inversion Lider' then nivel='Analista Sr.';
else if PuestoNombre='Oficial Inversion M&A Lider' then nivel='Analista
Sr.';
else if PuestoNombre='Oficial Líder Bca. Internacional' then
nivel='Analista Sr.';
else if PuestoNombre='Oficial Negocios Bca. Privada Lider' then
nivel='Analista Sr.';
else if PuestoNombre='Operador' then nivel='Analista Ssr.';
else if PuestoNombre='Ordenanza' then nivel='Auxiliar';
else if PuestoNombre='Resp. Mercado de Valores (CN)' then
nivel='Coordinador';
else if PuestoNombre='Resp. Operativo Bca. Privada' then
nivel='Coordinador';
else if PuestoNombre='Secretaria - Directorio' then nivel='Analista Sr.';
else if PuestoNombre='Secretaria - Nivel 1' then nivel='Analista Sr.';
else if PuestoNombre='Secretaria - Nivel 2 y 3 Bilingue' then
nivel='Analista Ssr.';
else if PuestoNombre='Secretaria - Nivel 2 y 3 Castellano' then
nivel='Analista Ssr.';
else if PuestoNombre='Sin informacion' then nivel='';
else if PuestoNombre='Staff Gerencial' then nivel='Auxiliar';
else if PuestoNombre='System Programmer' then nivel='Analista Sr.';
else if PuestoNombre='Team Leader Seguros y Pensiones' then
nivel='Subgerente';
else if PuestoNombre='Telefonista' then nivel='Auxiliar';
else if PuestoNombre='Telefonista P/T 4' then nivel='Auxiliar';
else if PuestoNombre='Telefonista P/T 6' then nivel='Auxiliar';
else if PuestoNombre='Telemarketer' then nivel='Auxiliar';
else if PuestoNombre='TL Banca de Individuos (GR)' then nivel='Analista
Sr.';
else if PuestoNombre='TL Banca Personal (GR)' then nivel='Analista Sr.';
else if PuestoNombre='TP Comex (Emp)' then nivel='Analista Sr.';
else if PuestoNombre='Trader Leader (T)' then nivel='Analista Sr.';
else if PuestoNombre='Coordinador Areas Centrales' then nivel
='Coordinador';
else if PuestoNombre='Coordinador Metodología' then nivel ='Coordinador';
else if PuestoNombre='Líder Normas y Procedimientos' then nivel
='Analista Sr.';
else if PuestoNombre='Auxiliar Administrativo P/T' then nivel
='Auxiliar';
else if PuestoNombre='Oficial de Seguim. Zonales Tr. (GR)' then nivel
='Analista Jr.';
else if PuestoNombre='Coordinador Aplicativos' then nivel ='Coordinador';
else if PuestoNombre='Middle Office Banca Privada' then nivel ='Analista
Ssr.';
else if PuestoNombre='Auxiliar Administrativo P/T' then nivel
='Auxiliar';
else if PuestoNombre='Middle Office Banca Privada' then nivel ='Analista
Ssr.';
else if PuestoNombre='TL Gestión de Neg-Bca Fiduciaria' then nivel
='Analista Sr.';

```

```

else if PuestoNombre='Oficial de Seguim.Zonales Tr. (GR)' then nivel
='Analista Jr.';
else if PuestoNombre='Oficial de Seguim.Zonales Tr. (GR)' then nivel
='Analista Jr.';
else if PuestoNombre='Oficial de Seguim.Zonales Tr. (GR)' then nivel
='Analista Jr.';
else if PuestoNombre='Oficial Gestión Adm Bca Fid Lider' then nivel
='Analista Sr.';
else if PuestoNombre='Oficial de Seguim.Zonales Tr. (GR)' then nivel
='Analista Jr.';
else if PuestoNombre='Instructor' then nivel ='Analista Sr.';
else if PuestoNombre='Oficial de Seguim.Zonales Tr. (GR)' then nivel
='Analista Jr.';
else if PuestoNombre='Oficial de Seguim.Zonales Tr. (GR)' then nivel
='Analista Jr.';
else if PuestoNombre='Oficial de Seguim.Zonales Tr. (GR)' then nivel
='Analista Jr.';
else if PuestoNombre='Oficial de Seguim.Zonales Tr. (GR)' then nivel
='Analista Jr.';
else if PuestoNombre='Analista de Optimización de Activos' then nivel
='Analista Ssr.';
else if PuestoNombre='Oficial de Seguim.Zonales Tr. (GR)' then nivel
='Analista Jr.';
else if PuestoNombre='Coordinador Desarrollos' then nivel ='Coordinador';
else if PuestoNombre='Oficial de Seguim.Zonales Tr. (GR)' then nivel
='Analista Jr.';
else if PuestoNombre='Oficial de Seguim.Zonales Tr. (GR)' then nivel
='Analista Jr.';
else if PuestoNombre='Oficial de Seguim.Zonales Tr. (GR)' then nivel
='Analista Jr.';
else if PuestoNombre='Oficial de Seguim.Zonales Tr. (GR)' then nivel
='Analista Jr.';
else if PuestoNombre='Oficial de Seguim.Zonales Tr. (GR)' then nivel
='Analista Jr.';
else if PuestoNombre='Oficial de Seguim.Zonales Tr. (GR)' then nivel
='Analista Jr.';
else if PuestoNombre='Coordinador Cobradores' then nivel ='Coordinador';
else if PuestoNombre='Cajero Pagos Especiales' then nivel = 'Analista
Sr.';
else if PuestoNombre='Administrativo Riesgo Territorial' then nivel =
'Auxiliar';
else if PuestoNombre='Analista de Calidad (CC)' then nivel = 'Analista
Ssr.';
else if PuestoNombre='LIDER CAJERO TESORO' then nivel = 'Analista Sr.';
else if PuestoNombre='Lider CAR' then nivel = 'Analista Sr.';
else if PuestoNombre='Lider Operativo/Contable (DAR)' then nivel =
'Analista Sr.';
else if PuestoNombre='Lider Implantaciones (DAR)' then nivel = 'Analista
Sr.';
else if puestonombre='Distribuidor Tr' then nivel ='Analista Jr.' ;
else if puestonombre='Distribuidor Trader' then nivel ='Analista Ssr.' ;
else if puestonombre='Resp. Empresas Vinculadas (CN)' then nivel
='Coordinador' ;
else if puestonombre='Resp. Prevención Lavado Dinero (CN)' then nivel
='Coordinador' ;
else if puestonombre='Coordinador Riesgos Ind y Peq Neg' then nivel
='Coordinador' ;
else if puestonombre='Coordinador Riesgos Ind y Peq Neg' then nivel
='Coordinador' ;

```

```

else if puestonombre='Resp Gestión de la Calidad' then nivel
='Coordinador' ;
else if puestonombre='Resp Mediciones e Investigaciones' then nivel
='Coordinador' ;
else if puestonombre='Travel Manager (CIS)' then nivel ='Analista Ssr.'
;
else if puestonombre ='Asistente Banca Corp, e Inversiones' then
nivel='Auxiliar';
else if puestonombre ='Oficial Líder Bca, Internacional' then
nivel='Analista Sr.';
else if puestonombre ='Coordinador R,Institucionales (RI)' then
nivel='Coordinador';
else if puestonombre ='Resp, Mercado de Valores (CN)' then nivel='Jefe';
else if puestonombre ='Resp, Empresas Vinculadas (CN)' then nivel='Jefe';
else if puestonombre ='Resp, Prevención Lavado Dinero (CN)' then
nivel='Jefe';
else if puestonombre ='Oficial Bca,Individual Tr, (GR)' then
nivel='Analista Jr.';
else if puestonombre ='Gestor Canal Inmobiliario' then nivel='Analista
Jr.';
else if puestonombre ='Asistente Canal Inmobiliario' then
nivel='Auxiliar';
else if puestonombre ='Asistente Serv, a Clientes (CC)' then
nivel='Auxiliar';
else if puestonombre ='Oficial de Seguim,Zonales Tr, (GR)' then
nivel='Analista Jr.';
else if puestonombre='Analista Lider Impuestos' then nivel ='Analista
Sr.';
else if puestonombre='TL Adm Empresas' then nivel ='Coordinador';
else if puestonombre='TL Seg Empresas' then nivel ='Coordinador';
else if puestonombre='Resp Scios Publicidad' then nivel ='Coordinador';
else if puestonombre='Coord Comercial Televentas (CC)' then nivel
='Coordinador';
else if puestonombre='Sup Fuerza Vta Propia (CC)' then nivel
='Coordinador';
else if puestonombre='Coord Calidad (CC)' then nivel ='Coordinador';
else if puestonombre='Analista Lider Desarrollo' then nivel ='Analista
Sr.';
else if puestonombre='Asistente de Marketing' then nivel ='Auxiliar';
else if puestonombre='Lider de Marketing' then nivel ='Analista Sr.';
else if puestonombre='Analista Contable y Adm.Sist.C. JR' then nivel
='Analista Jr.';
else if puestonombre='Analista Contable y Adm.Sist.C. SR' then nivel
='Analista Sr.';
else if puestonombre='Analista Lider Seg. Informática' then nivel
='Analista Sr.';
else if puestonombre='Analista Líder Organización' then nivel ='Analista
Sr.';
else if puestonombre='Asistente de Gerencia' then nivel ='Auxiliar';
else if puestonombre='Gestor Inmobiliario' then nivel ='Analista Jr.';
else if puestonombre='Gestor de Convenios' then nivel ='Analista Jr.';
else if puestonombre='Gerente Promocion de Negocios' then nivel ='Jefe';
else if puestonombre='Gestor Canal Inmobiliario JR.' then nivel
='Analista Jr.';
else if puestonombre='Gestor Canal Inmobiliario SR.' then nivel
='Analista Sr.';

```

```

else if puestonombre='Gestor Lider de Canal Inmobiliario' then nivel
='Analista Sr.';
else if puestonombre='Gestor Líder de Gestión Prendaria' then nivel
='Analista Sr.';

else if puestonombre='Sales Trader Senior' then nivel ='Analista Sr.';
else if puestonombre='Sales Senior' then nivel ='Analista Sr.';
else if puestonombre='Sales Trader Junior' then nivel ='Analista Jr.';
else if puestonombre='Gestor Canal Inmobiliario S/SR.' then nivel
='Analista Ssr.';
else if puestonombre='Coord. Servicios a Clientes' then nivel
='Coordinador';
else if puestonombre='Coordinador Comercializadoras' then nivel
='Coordinador';
else if puestonombre='Asistente Comercial' then nivel ='Auxiliar';
else if puestonombre='TL Promoción de Productos Transacci' then nivel
='Coordinador';
else if puestonombre='TL Global Trade Finance' then nivel ='Coordinador';
else if puestonombre='TL Comercio Exterior' then nivel ='Analista Sr.';
else if puestonombre='TL Seguimiento de Precios' then nivel
='Coordinador';

else if puestonombre='Resp. Admisión (PFAR)' then nivel ='Coordinador';
else if puestonombre='Analista Lider Cump Normativo' then nivel
='Analista Sr.';
else if puestonombre='Resp. Admisión (RCA)' then nivel ='Coordinador';
else if puestonombre='TL Sucursal Empresa' then nivel ='Coordinador';
else if puestonombre='Lider Operativo' then nivel ='Analista Sr.';
else if puestonombre='Arquitecto de Sist de Oficinas' then nivel
='Analista Sr.';
else if puestonombre='Resp. Adm y Operaciones (RCA)' then nivel
='Coordinador';
else if puestonombre='Gerente Promoción de Convenios' then nivel ='Jefe';
else if puestonombre='Resp. Operaciones (PFAR)' then nivel
='Coordinador';
else if puestonombre='Coordinador BackOffice (CCyAC)' then nivel
='Coordinador';
else if puestonombre='Analista de Prácticas Bancarias' then nivel
='Analista Jr.';
else if puestonombre='Coordinador Televentas' then nivel ='Coordinador';
else if puestonombre='Coordinador Centro de Soluciones' then nivel
='Coordinador';
else if puestonombre='Resp. Customer Service (PFAR)' then nivel
='Coordinador';
else if puestonombre='Gerente Comercial Empresas' then nivel
='Subgerente';
else if puestonombre='Coordinador Seguros (CCyAC)' then nivel
='Coordinador';

else if puestonombre ='MANAGING DIRECTOR C&IB' then nivel ='Director';
else if puestonombre ='ASSOCIATE DES. PRODUCTOS' then nivel ='Analista
Sr.';
else if puestonombre ='ANALYST C&IB B&CS BACK OFFICE' then nivel
='Analista Sr.';
else if puestonombre ='SR. ANALYST C&IB B&CS BACK OFFICE' then nivel
='Analista Sr.';

```

```

else if puestonombre = 'SR. ANALYST C&IB PM COMEX' then nivel = 'Analista Sr.';
else if puestonombre = 'VICE PRESIDENT SERV. TELEM.' then nivel = 'Coordinador';
else if puestonombre = 'SR. ANALYST R&PM' then nivel = 'Analista Sr.';
else if puestonombre = 'VICE PRESIDENT BCA. INV.' then nivel = 'Jefe';
else if puestonombre = 'SR. ANALYST C&IB B&CS MIDDLE OFFICE' then nivel = 'Analista Sr.';
else if puestonombre = 'ASSOCIATE C&IB D&C' then nivel = 'Analista Sr.';
else if puestonombre = 'ANALYST SERV. TELEM.' then nivel = 'Analista Sr.';
else if puestonombre = 'SR. ANALYST DES. PRODUCTOS' then nivel = 'Analista Sr.';
else if puestonombre = 'SR. ANALYST PROM. NEGOCIO' then nivel = 'Analista Sr.';
else if puestonombre = 'ASSOCIATE PM FIDEICOMISOS' then nivel = 'Analista Sr.';
else if puestonombre = 'SR. ANALYST C&IB PM IFI' then nivel = 'Analista Sr.';
else if puestonombre = 'ASSOCIATE PROM. NEGOCIO' then nivel = 'Analista Sr.';
else if puestonombre = 'VICE PRESIDENT TB' then nivel = 'Jefe';
else if puestonombre = 'Gestor de Inducción y Monitoreo' then nivel = 'Analista Sr.';
else if puestonombre = 'ASSOCIATE SERV. TELEM.' then nivel = 'Analista Sr.';
else if puestonombre = 'Coordinador Servicios a Clientes' then nivel = 'Coordinador';
else if puestonombre = 'SR. ANALYST C&IB D&C' then nivel = 'Analista Sr.';
else if puestonombre = 'ANALYST C&IB B&CS MIDDLE OFFICE' then nivel = 'Analista Sr.';
else if puestonombre = 'Analista Centro de Soluciones' then nivel = 'Analista Sr.';
else if puestonombre = 'ASSOCIATE BCA. INV.' then nivel = 'Analista Sr.';
else if puestonombre = 'ASSOCIATE STF' then nivel = 'Analista Sr.';
else if puestonombre = 'VICE PRESIDENT R&PM' then nivel = 'Jefe';
else if puestonombre = 'ASSOCIATE C&IB PM COMEX' then nivel = 'Analista Sr.';
else if puestonombre = 'Gestor Banco en Planta' then nivel = 'Analista Sr.';
else if puestonombre = 'ASSOCIATE R&PM' then nivel = 'Analista Sr.';
else if puestonombre = 'Adjunto Territorial' then nivel = 'Subgerente';
else if puestonombre = 'PERSONAL ASSISTANT C&IB' then nivel = 'Auxiliar';
else if puestonombre = 'Sales Junior' then nivel = 'Analista Jr.';
else if puestonombre = 'Oficial Desarrollo B. Institucional' then nivel = 'Analista Ssr.';
else if puestonombre = 'ASSOCIATE C&IB B&CS BACK OFFICE' then nivel = 'Analista Sr.';
else if puestonombre = 'EXECUTIVE DIRECTOR PM' then nivel = 'Gerente';
else if puestonombre = 'VICE PRESIDENT PROM. NEGOCIO' then nivel = 'Jefe';
else if puestonombre = 'EXECUTIVE DIRECTOR BCA. INV.' then nivel = 'Gerente';
else if puestonombre = 'VICE PRESIDENT C&IB PM IFI' then nivel = 'Jefe';
else if puestonombre = 'EXECUTIVE DIRECTOR G. ACT.' then nivel = 'Gerente';
else if puestonombre = 'EXECUTIVE DIRECTOR TB' then nivel = 'Gerente';
else if puestonombre = 'VICE PRESIDENT DES. PRODUCTOS' then nivel = 'Jefe';
else if puestonombre = 'Coordinador de Red' then nivel = 'Gerente';

```

```

else if puestonombre = 'SR. ANALYST SERV. TELEM.' then nivel = 'Analista Sr.';
else if puestonombre = 'ANALYST PM FIDEICOMISOS' then nivel = 'Analista Ssr.';
else if puestonombre = 'ANALYST R&PM' then nivel = 'Analista Ssr.';
else if puestonombre = 'ANALYST DES. PRODUCTOS' then nivel = 'Analista Ssr.';
else if puestonombre = 'ASSOCIATE C&IB PM FIG' then nivel = 'Analista Sr.';

else nivel = ' ' ;

```

```

if puestonombre in ('Oficial Negocios Corporativa Sr.', 'Oficial Negocios Bca. Privada Ssr.', 'Oficial Negocios Bca. Privada Lider', 'Trader Leader (T)', 'Oficial Negocios Corporativa Ssr.', 'Trader Sr. (T)', 'Of. Bca. Internacional Jr.', 'Oficial Inversion Lider', 'Oficial Inversion M&A Lider', 'Oficial Inversion M&A Sr.', 'Oficial Inversion Sr.', 'Oficial Líder Bca. Internacional', 'Oficial Negocios Corporativa Jr.') then exclusion = 1;
else exclusion = 0;

```

```

if PuestoNombre = 'Sin informacion' then delete;

```

```

if nivel = 'Analista Jr.' then nivel_num=8;
if nivel = 'Analista Sr.' then nivel_num=6;
if nivel = 'Analista Ssr.' then nivel_num=7;
if nivel = 'Auxiliar' then nivel_num=9;
if nivel = 'Coordinador' then nivel_num=5;
if nivel = 'Director' then nivel_num=1;
if nivel = 'Gerente' then nivel_num =2;
if nivel = 'Jefe' then nivel_num=4;
if nivel = 'Subgerente' then nivel_num=3;

```

***** MACROS QUE LEEN TODAS LAS TABLAS, DESDE 2000 HASTA 2010;**

```

OPTIONS COMPRESS = YES MLOGIC OBS=MAX;

```

```

filename inc 'C:\Users\Gabriela\Documents\Gabriela\Maestría\Tesis\Codigo SAS\';

```

```

%include inc(input_2000.sas);
%include inc(input_2001.sas);
%include inc(input_2002.sas);
%include inc(input_2003.sas);
%include inc(input_2004.sas);
%include inc(input_2005.sas);
%include inc(input_2006.sas);
%include inc(input_2007.sas);
%include inc(input_2008.sas);
%include inc(input_2009.sas);
%include inc(input_2010.sas);

```

***** TRAYECTORIA LABORAL;**

```
*** AÑOS 2000-2005;
```

```
data a;  
set temp2000;  
rename nivel = nivel2000;  
rename nivel_num = nivel_num_2000;  
run;
```

```
data b;  
set temp2005;  
rename nivel = nivel2005;  
rename nivel_num = nivel_num_2005;  
run;
```

```
proc sql;  
create table merge1 as  
select d.legajo, d.nivel2000, d.nivel_num_2000, d.sexo, e.nivel2005,  
e.nivel_num_2005, e.antig_y from a as d  
join b as e  
on d.legajo = e.legajo  
;  
quit;
```

```
data merge1;  
set merge1;  
crecimiento = nivel_num_2005 - nivel_num_2000;  
run;
```

```
*** AÑOS 2005-2010;
```

```
data C;  
set temp2005;  
rename nivel = nivel2005;  
rename nivel_num = nivel_num_2005;  
run;
```

```
data d;  
set temp2010;  
rename nivel = nivel2010;  
rename nivel_num = nivel_num_2010;  
run;
```

```
proc sql;  
create table merge2 as  
select d.legajo, d.nivel2005, d.nivel_num_2005, d.sexo, e.nivel2010,  
e.nivel_num_2010, e.antig_y from C as d  
join D as e  
on d.legajo = e.legajo  
;  
quit;
```

```
data merge2;  
set merge2;  
crecimiento = nivel_num_2010 - nivel_num_2005;  
run;
```

```

ods html body = 'C:\Users\Gabriela\Documents\Gabriela\Maestría\Info.
Banco\mejoro.xls';
proc format;
value crec
low--1='Mejóro puesto'
0 = 'No cambi6'
1-high = 'Empeor6 puesto'
;

proc freq data = merge1;
table sexo * crecimiento /missing norow nopercent;
format crecimiento crec.;
run;

proc freq data = merge2;
table sexo * crecimiento /missing norow nopercent;
format crecimiento crec.;
run;

proc means data = merge2 mean;
var antig_y;
class sexo;
where crecimiento<0;
run;

ods html close;

```

*** COMPARAR RANGOS DE EDAD DE AMBOS ARBOLES DE DECISION;

```

proc format;
value edad
low-31 = '< 31'
32-37 = '32-37'
38-39 = '38-39'
40-51 = '40-51'
51-high = '> 51'
;
value ed
low-25 = '< 25'
26-29 = '26-29'
30-40 = '30-40'
41-49 = '41-49'
49-high = '> 49'
;

proc freq data = temp2010;
table sexo * edad /missing norow nocol nopercent;
format edad ed.;
run;

```

```

proc means data = temp2000 mean median;
var antig_y edad;
run;

proc means data = temp2010 mean median;
var antig_y edad;
run;

*** IDENTIFICAR SI LOS EMPLEADOS DE MENOS DE 25 AÑOS EN EL AÑO 2000
PERMANECÍAN EN EL BANCO;
*** Y SI LA PROPORCIÓN DE HOMBRES Y MUJERES QUE DEJARON EL BANCO SON
SIGNIFICATIVAMENTE DIFERENTES;

data low25;
set temp2000;
if edad <= 25;
run;

proc sql;
create table edades as
select a.legajo, a.edad, a.sexo, a.antig_y
from low25 as a
join temp2010 as b
on a.legajo=b.legajo
;
quit;

proc freq data = edades;
table sexo /missing;
run;

```