

MINISTERIO DE
LAS MUJERES,
POLÍTICAS DE
GÉNERO Y
DIVERSIDAD
SEXUAL



GOBIERNO DE LA
PROVINCIA DE
**BUENOS
AIRES**

Género y territorio

Herramientas feministas
para la gestión local

10

Trabajo y equidad: un enfoque de género



Género y territorio

Herramientas feministas
para la gestión local

10

Trabajo y equidad: un enfoque de género



GOBIERNO DE LA PROVINCIA DE
BUENOS AIRES

Axel Kicillof

Gobernador

Verónica Magario

Vicegobernadora

Estela Díaz

Ministra de las Mujeres, Políticas
de Género y Diversidad Sexual

Claudia Villamayor

Directora Provincial de Formación,
Investigación y Políticas Culturales
para la Igualdad

Natalia Laclau

Directora de Políticas
Culturales para la Igualdad

ÍNDICE

6 Prefacio, Estela Díaz

8 Prólogo, Nora Goren

11 Presentación

12 Un breve recorrido histórico

13 ¿Qué es la división sexual del trabajo?

16 Desigualdades en el mercado de trabajo

20 Desigualdad salarial

22 Sindicatos, ¿una organización
de y para hombres?

24 ¿Hacia dónde vamos?

25 Bibliografía

26 Propuesta pedagógica

Prefacio

Desde la gestión del gobernador Axel Kicillof, y con la decisión de crear el primer Ministerio de las Mujeres en la provincia de Buenos Aires, se ha puesto el acento en construir una política de cercanía que garantice la llegada de las iniciativas gubernamentales a cada uno de los municipios bonaerenses. Sabemos que es una tarea compleja en un territorio de más de 300.000 kilómetros cuadrados, casi diecisiete millones de habitantes, ciento treinta y cinco municipios, más de dos mil localidades, ámbitos urbanos, rurales, isleños, costeros, y podríamos seguir nombrando la larga lista de diversidad geográfica y humana que hace a la enorme riqueza y posibilidades de este ámbito que habitamos en conjunto.

Impulsar las políticas de género y diversidad como prioridad en nuestro gobierno supone, en muchos casos, acercar contenidos, definiciones, herramientas, recursos y cualquier iniciativa que pueda ayudar a fortalecer la incorporación de la perspectiva de género en las gestiones locales. Para nosotras, esto además supone un recorrido de ida y vuelta, ya que los planes, programas, proyectos e iniciativas que impulsamos se retroalimentan todo el tiempo en contacto con cada municipio, que es donde aprendemos y enriquecemos nuestros enfoques y propuestas.

El material que aquí se presenta es una realización conjunta con la Iniciativa Spotlight, una alianza global de la Unión Europea y las Naciones Unidas que busca eliminar la violencia contra las mujeres y niñas en todo el mundo. Esta caja de herramientas que acercamos a las áreas de género municipales se inscribe en el proceso de dotarlas de materiales teóricos, prácticos y didácticos con contenidos simples que sean de utilidad para sus tareas cotidianas. En estos diez cuadernillos, además, entre otros temas se abordan algunas ideas fuerza sobre género, diversidad, identidad, el trabajo, el deporte, las violencias, la salud y educación, esto es, un abanico de cuestiones básicas que evidencien que la perspectiva de género es un enfoque, una lente, fundamental para mirar la gestión que abarca todas las cuestiones de gobierno.

Estela Díaz

Ministra de las Mujeres,
Políticas de Género y
Diversidad Sexual de la
Provincia de Buenos Aires

Hemos convivido mucho tiempo con la idea de que existían “temas de mujeres”. Afortunadamente, hoy sabemos que el enfoque de género es mucho más que eso, que la desigualdad de género es estructural en nuestras sociedades y, por lo tanto, que las relaciones sociales han sido organizadas a partir de estas relaciones de poder jerarquías, opresivas, discriminatorias y violentas. El movimiento de mujeres y los feminismos posibilitaron el reconocimiento de esta realidad, lo que ha supuesto un paso fundamental para profundizar las transformaciones necesarias para lograr una sociedad más justa.

Esta comprensión histórica, además, abarca los principales espacios del Estado, como la salud, la educación, el trabajo y la seguridad, entre otros, y en este sentido contar con ministerios de mujeres (tanto a nivel nacional como provincial) y con áreas de género creadas y/o jerarquizadas en los municipios resulta central.

Para nosotras la prioridad es seguir construyendo herramientas de gestión que permitan que esa tarea se funde en conocimientos teórica metodológica y pedagógicamente rigurosos, pero sobre todo en el compromiso, la pasión y la ternura. La perspectiva de género nos recuerda que quienes trabajamos en gestión somos personas con historia, con identidad, con amores y desamores, y que el trabajo es para nosotras fundamental dado que organiza nuestras vidas y apunta a cubrir las necesidades de nuestro pueblo.

Esperamos que disfruten, usen y critiquen estas herramientas que aquí presentamos y que compartan con nosotras sus experiencias y visiones porque nuestro trabajo es dinámico, sigue creciendo y se nutre con el recorrido que haga cada uno de los ciento treinta y cinco municipios de nuestra querida provincia.

Prólogo

En el presente cuadernillo abordamos distintos aspectos que hacen a la comprensión de las desigualdades sexogenéricas a fin de construir una sociedad con mayor justicia social desde una perspectiva que privilegia el abordaje desde la división sexual del trabajo.

Esta mirada nos permite dar cuenta de cómo, en distintas instituciones sociales y prácticas cotidianas, a las feminidades y a las masculinidades se les imprimen atributos (tareas, responsabilidades y sentires) diferentes como si fueran propios de cada género. Al tener una valoración diferencial, esos atributos se traducen en vínculos de poder y autoridad de unos sobre otras. Asimismo, esta relación asume características particulares de acuerdo a la población a la cual nos refiramos y, si bien ha atravesado diversos corrimientos a lo largo de la historia, siempre se han manteniendo las relaciones asimétricas de poder.

En este sentido, el breve recorrido histórico que presentamos resume cómo tuvo lugar esta construcción y de qué hablamos cuando hablamos de “ámbito productivo” y “ámbito doméstico”, poniendo el énfasis en la importancia de mirarlos como dos instancias de una misma relación a los efectos de abrir sendas de comprensión y de acción dado que no es posible comprender el uno sin el otro. En esa línea, abordamos las desigualdades, entendidas en términos de brechas, en el trabajo remunerado a los efectos de ver las múltiples causas presentes en esta inequidad, desde las vinculadas con las tareas de cuidado, y los procesos de demanda y selección de personas para los distintos puestos, hasta las propias subjetividades.

Ese recorrido muestra que las mujeres no generan el mismo ingreso ni el mismo salario que los varones sobre todo porque no ocupan los mismos puestos ni realizan las mismas tareas que ellos. Así, los reconocimientos y los ingresos son diferenciales y las desigualdades se acrecientan en la informalidad.

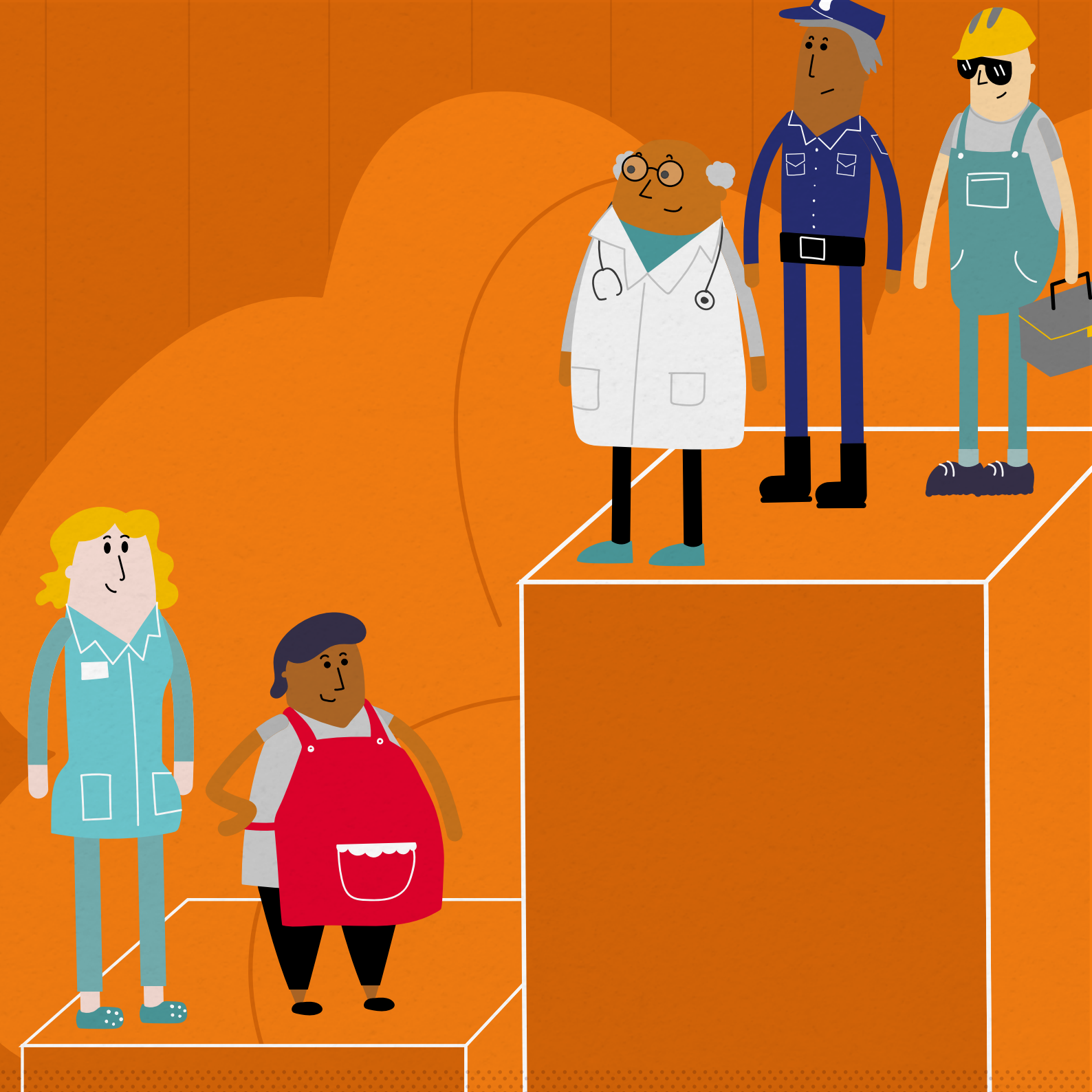
De ahí la importancia de las iniciativas orientadas a generar políticas para enfrentar estas desigualdades, tales como las reformas legislativas y los acuerdos tripartitos, instancia

Nora Goren

Directora de la Maestría en Políticas Públicas y Feminismos, Instituto de Estudios Sociales en Contextos de Desigualdades (IESCODE)

en la cual los sindicatos tienen un lugar privilegiado. Aunque lejos aún de la paridad lograda en el terreno legislativo, el camino recorrido ha puesto en debate la participación de las mujeres en los sindicatos y en los lugares de conducción, y ha apuntado a la ampliación de la agenda sindical para que incluya las reivindicaciones de las mujeres y de la diversidad sexual acerca de sus condiciones de trabajo, la corresponsabilidad trabajo-familia, las violencias, etc. En definitiva, un sindicalismo que piense la justicia social con igualdad de género.

Ya no cabe duda de que la equidad requiere mirar el mundo laboral y considerar la participación de las mujeres en clave de derechos. En las últimas décadas, las mujeres han realizado diferentes acciones para incluir sus demandas en la agenda pública y sindical, las cuales se ven claramente reflejadas en el Estado y en los sindicatos, aunque todavía su participación en los cargos de conducción y decisión sigue siendo muy baja si se tiene en cuenta la cantidad de mujeres trabajadoras y afiliadas que tienen esos gremios. Por esta razón, es menester seguir trabajando para desandar las relaciones de poder históricamente estatuidas según el género.



Presentación

¿Cómo está compuesto el mundo del trabajo?
¿Qué empleos están mayoritariamente ocupados por varones y cuáles por mujeres? ¿Qué brechas existen en el mundo laboral cuando se lo analiza desde la perspectiva de género? En este cuadernillo abordamos varias de estas preguntas con el objetivo de visibilizar las desigualdades de género y promover procesos de transformación en ese ámbito.

Un breve recorrido histórico

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

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

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

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

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

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

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

¿Qué es la división sexual del trabajo?

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

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


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

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

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

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

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

An illustration featuring three stylized characters against a warm orange background. On the left, a woman with glasses and a white lab coat. In the center, a man with a blue police cap. On the right, a man in a yellow hard hat and safety glasses carrying a toolbox. A large orange rectangle in the center contains white text.

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

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

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

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

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

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

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

Desigualdades en el mercado de trabajo

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

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

Segmentación horizontal

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

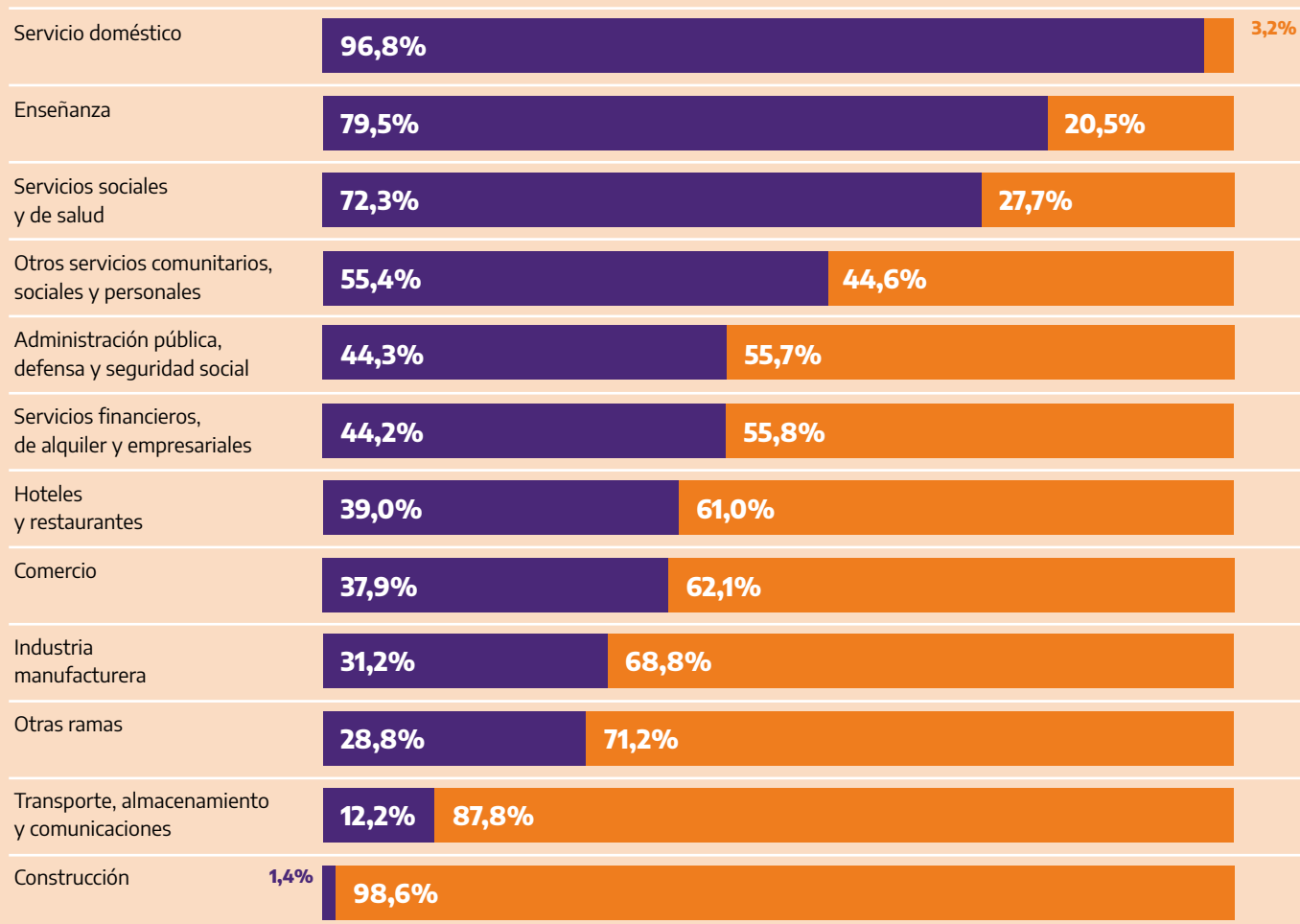
Esta segmentación es la inserción laboral diferenciada que determina que ciertos trabajos “son” para mujeres e identidades feminizadas, y otros, para los varones. Esto relega a la mujer a actividades catalogadas como típicamente femeninas que representan una continuación de las tareas que habitualmente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

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

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

Composición sexual de sectores de actividad – PBA 2º trimestre 2020

Mujer Varón



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

Segmentación vertical

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

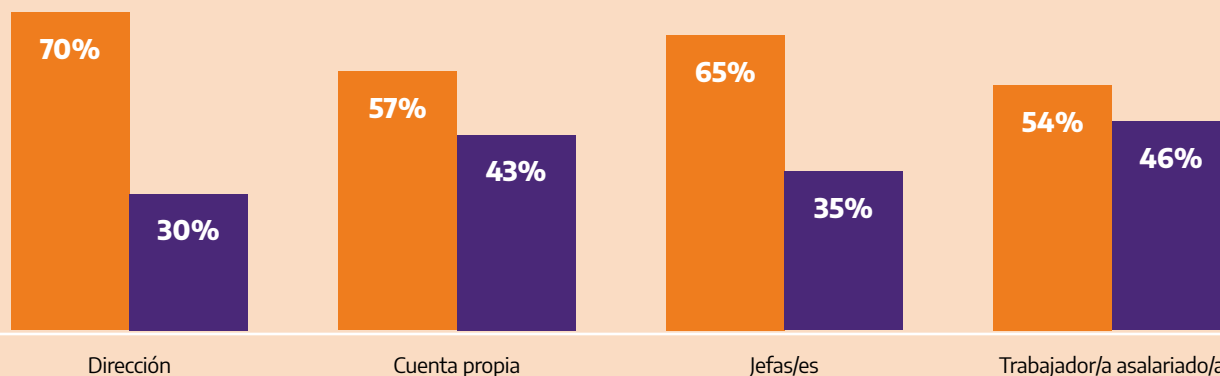
En este sentido, a las mujeres se les impone un umbral que determina escasas perspectivas de ascenso y un desarrollo de la carrera profesional mucho más limitado. Algunas/os autoras/es lo usan las metáforas **“piso pegajoso”**, para referirse a las mujeres que ocupan cargos de baja movilidad en la parte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

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

Composición de la jerarquía ocupacional por género

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

Mujer Varón



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

Empleo a tiempo parcial

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

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

Informalidad laboral

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

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

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

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

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

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

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

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



Sindicatos, ¿una organización de y para hombres?


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

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

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

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



An illustration featuring three stylized human figures against a warm orange background. On the left is a woman with blonde, wavy hair wearing a light blue collared shirt. In the center is a man with dark hair wearing a white lab coat over a yellow shirt. On the right is a woman with dark skin and short dark hair wearing a red apron over a white shirt. They are all looking towards the viewer. In the foreground, a large orange rectangular sign with a white border contains text. The sign is held up by the figures, with their legs and feet visible at the bottom of the frame. The woman on the left has white pants and white shoes. The man in the center has dark pants and dark shoes. The woman on the right has dark pants and dark shoes.

Hoy sabemos que la equidad requiere mirar el mundo laboral y la participación de las mujeres en clave de derechos. En las últimas décadas, las mujeres han realizado diferentes acciones para incluir sus demandas en la agenda sindical pero su participación en los cargos de conducción y decisión todavía sigue siendo muy inferior en relación con la cantidad de mujeres trabajadoras y afiliadas.

¿Hacia dónde vamos?

En los últimos años, las masivas movilizaciones del colectivo Ni Una Menos, los paros internacionales de mujeres y la marea verde marcaron un momento de inflexión que también comienza a generalizarse en la acción sindical en clave feminista, con una fuerte presencia de jóvenes que abrazan, a la vez, la causa por los derechos laborales y las reivindicaciones de género. Esto se traduce en que hoy se incluyan en la agenda política con mucha más fuerza los temas del trabajo y el cuidado.

Aunque lejos aún de la paridad lograda en el terreno legislativo, el camino recorrido ha permitido que se ponga en cuestión la participación de las mujeres en el sindicalismo y los lugares de conducción, y que la agenda sindical se amplíe hasta abarcar la inclusión reivindicativa de las condiciones de trabajo de las mujeres y las diversidades, la corresponsabilidad trabajo-familia, las distintas formas de violencias, etc. En definitiva, un sindicalismo que busca pensar la justicia social en clave de igualdad de género.

Hoy es difícil vislumbrar una salida de las violencias si no las consideramos de manera articulada con la autonomía económica de las mujeres, por lo que es importante generar trabajo pero, además, desandar la segmentación laboral, ya sea en los espacios remunerados como en los no remunerados, y en las organizaciones sindicales, sociales y políticas.

Bibliografía

Goren, N. (coord.) (2020): *La situación de los/as trabajadores/as ocupados/as de la provincia de Buenos Aires ante las medidas de ASPO: segundo trimestre de 2020*, José C. Paz, EDUNPAZ.

Goren, N. y Trajtemberg, D. (2019): *Programa de Género y Políticas Públicas. Observatorio de Género y Políticas Públicas: una mirada desde las instituciones laborales. Brecha salarial según género*, José C. Paz, EDUNPAZ.

Kergoat, D (1997): “Por una Sociología de las relaciones sociales “, en Hirata, H. y Kergoat, D, *La división sexual del trabajo. Permanencia y cambio*, Buenos Aires, Asociación Trabajo y Sociedad.

Unidad de Género y Economía del Ministerio de Hacienda y Finanzas de PBA (2021): *Introducción a la perspectiva de género en el mundo laboral. Brechas de género en la PBA*, Informe n° 1, febrero, Ministerio de Hacienda y Finanzas. Disponible en: <http://www.ec.gba.gov.ar/Informe%20N1%20Brechas%20de%20genero%20en%20la%20PBA.pdf>.



Propuesta pedagógica

El objetivo de este encuentro es reflexionar acerca del mundo del trabajo desde la perspectiva de género. Identificar cómo está configurado, es decir qué empleos están ocupados mayoritariamente por mujeres y cuáles por varones y qué consecuencias genera esta diferenciación, sobre todo para las mujeres, permite comenzar a desarmar los estereotipos de género que se reproducen en este ámbito.

Conceptos centrales



División sexual del trabajo.



Ámbito productivo (esfera de lo público) y ámbito reproductivo (esfera de lo privado).



Desigualdad en el mundo del trabajo.

Dinámica

Introducción



Presentación de los objetivos del taller y de quienes coordinan.

Primer momento



Para comenzar, les proponemos armar un listado de trabajos feminizados (es decir, los que principalmente están a cargo de mujeres) y trabajos masculinizados (esto es, los que mayormente realizan varones). En un afiche o pizarrón, se escribe, de un lado, “Trabajos de varones”, y del otro, “Trabajos de mujeres”. Alguien de la coordinación va anotando las ideas/palabras en cada columna en función de los aportes de las y los participantes.

Una vez que cada listado contiene varias palabras, se lee cómo quedó conformada cada columna.

Algunas preguntas orientadoras para motivar el intercambio:

- ¿Sumarían algún trabajo más?
- ¿Qué características se asocian a los trabajos “femeninos” y cuáles a los “masculinos”? ¿Encuentran algún vínculo con los estereotipos de género?

- **¿Qué pasa si se invierte el encabezado de cada columna? ¿Las mujeres pueden hacer los trabajos de varones? ¿Y a la inversa?**
- **¿Qué consecuencias tiene la división sexual del trabajo para las mujeres?**
- **¿Alguna vez escucharon la frase “Yo no trabajo, me quedo en casa con los chicos, soy ama de casa”? ¿Apareció ama de casa en las columnas? ¿Por qué?**

Para este momento, se puede tomar como referencia los contenidos del apartado “¿Qué es la división sexual del trabajo?”.

Segundo momento



Invitamos a observar el video del cuadernillo.
Link del video:

Una vez que vieron el video, se divide a las personas en grupos para que continúen reflexionando acerca de la división sexual del trabajo a partir de las siguientes preguntas orientadoras:

- **¿Qué les pareció el video?**
- **¿Visualizan en su vida cotidiana esta marcada división sexual? ¿Son escenas que suceden con frecuencia?**
- **¿Cómo se podrían promover cambios en este ámbito?**

Luego cada grupo comparte alguno de los puntos trabajados y los intercambios que surgieron. La participación dependerá del tiempo del encuentro y de la cantidad de participantes.

Para este momento, se puede tomar como referencia los contenidos de los apartados “Desigualdades en el mercado de trabajo” y “Desigualdad salarial”.

Tercer momento



Para finalizar el encuentro, se intercambian experiencias del mundo del trabajo en las que se promueva desarmar los estereotipos de género. Por ejemplo:

- **Que las mujeres ahora pueden contar con registro para trabajar de colectiveras.**
 - **Las chicas de tecnología, que promueven el acceso y la participación de las mujeres en esa área.**
 - **Mujeres directoras técnicas.**
-

Se les puede preguntar si, desde sus lugares de trabajo, pueden sumar algo más para promover un mundo del trabajo igualitario.

Ideas centrales a trabajar en el encuentro

1 Mujeres y varones han trabajado siempre y su actividad ha resultado fundamental para el desarrollo de las sociedades. Sin embargo, a lo largo de la historia, el trabajo de las mujeres ha sido invisibilizado.

2 La distribución del trabajo entre varones y mujeres se denomina “división sexual del trabajo” y consiste en la diferenciación que se hace de las actividades que “deben” realizar las mujeres y las que “deben” hacer los varones. Se adjudican diferentes espacios en función del sexo/género, y a las mujeres fundamentalmente les corresponde el ámbito doméstico –privado– y “reproductivo”, mientras que los varones típicamente ocupan el ámbito público, remunerado y considerado –y denominado– “productivo”.

3 La distribución de roles entre mujeres, o identidades feminizadas, y varones en gran medida se mantiene en la actualidad. El creciente ingreso de las mujeres al mercado laboral no ha bastado para que se produzca una incorporación de los varones al trabajo doméstico, de atención y de cuidado de las personas dependientes. Esto provoca un grave problema para la calidad de vida de las mujeres, dado que soportan cada vez más una mayor carga laboral, puesto que al trabajo reproductivo se les agrega el productivo.





Género y territorio

Herramientas feministas
para la gestión local

Coordinación de proyecto

Josefina Itoiz

Coordinación de contenidos

Evangelina Trebisacce

Equipo de contenidos

Laura Carral y Bárbara Salum

Contenido

Nora Goren

Diseño gráfico

Julián Balangero y Marianela Micoli

Ilustraciones

Fernanda Genobesio

Corrección de estilo

Brenda Axelrud

Coordinación de proyecto

por Iniciativa Spotlight

Victoria Vaccaro

IMPRESO EN IMPRENTAS
DEL ESTADO BONAERENSE

MINISTERIO DE LAS MUJERES,
POLÍTICAS DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL



GOBIERNO DE LA PROVINCIA DE
BUENOS AIRES



La Iniciativa Spotlight es una alianza global de la Unión Europea y las Naciones Unidas para eliminar las violencias de género. En Argentina es implementada con el liderazgo de la Oficina de Coordinación de Naciones Unidas en el país a través de las agencias ONU Mujeres, PNUD, UNFPA, OIT, UNICEF y UNODC.