



anuario de la  
maternidad

Los hijos  
¿influyen de igual  
manera en la vida  
de las mujeres  
y de los hombres?  
2010



observatorio de la  
(MATERNIDAD)

COLABORACIONES

---



Andrómaco



**ANDREANI**



**Baliarda**



**CLOSE-UP**  
INTERNATIONAL

anuario de la  
maternidad

Los hijos  
¿influyen de  
igual manera en  
la vida de las  
mujeres y de los  
hombres?

2010

Anuario de la maternidad

Los hijos ¿influyen de igual manera en la vida de las mujeres  
y de los hombres?  
Carina Lupica.

- 1a ed. - Buenos Aires: Observatorio de la Maternidad, 2010.  
76 p.; 30 x 21 cm.

ISBN 978-987-23900-7-5

**Anuario de la Maternidad**

**Los hijos ¿influyen de igual manera en la vida de las mujeres y  
de los hombres?**

**2010**

Autora: Carina Lupica

Diciembre de 2010

**Publicación de la Fundación Observatorio de la Maternidad**

Avenida Scalabrini Ortiz 2019 8° E

(C1425DBB) Buenos Aires, Argentina

Teléfono: (54-11) 4832-5047

info@o-maternidad.org.ar

www.o-maternidad.org.ar

Diseño gráfico: [WWW.DECUATRO.COM.AR](http://WWW.DECUATRO.COM.AR)

Fotografía: Google

Impresión: Triñanes Gráfica

Para citar este documento: Lupica Carina: “Los hijos ¿influyen de  
igual manera en la vida de las mujeres y de los hombres?”. Anuario  
de la Maternidad, Observatorio de la Maternidad. Buenos Aires,  
diciembre 2010.

Los conceptos, interpretaciones y conclusiones expresados en este  
documento son de expresa responsabilidad de la autora y no reflejan  
necesariamente la posición institucional del Observatorio de la  
Maternidad.

anuario de la  
maternidad  
Los hijos  
¿influyen de  
igual manera en  
la vida de las  
mujeres y de los  
hombres?  
2010

AUTORA  
CARINA LUPICA



observatorio de la  
(MATERNIDAD)



# contenidos

(PÁGINA 9) observatorio de la maternidad  
Objetivos.

(PÁGINA 10) prólogo

(PÁGINA 12) resumen ejecutivo

(PÁGINA 14) agradecimientos

(PÁGINA 16) introducción

(PÁGINA 19) capítulo I mujeres y hombres, madres y padres  
1. Representaciones culturales sobre la identidad y roles de las mujeres y de los hombres.  
2. Maternidad y paternidad, dos procesos en reconstrucción.

(PÁGINA 23) capítulo II mujeres y hombres en la Argentina  
3. Universo y categorías de estudio.  
4. Posiciones de parentesco.

(PÁGINA 27) capítulo III caracterización socioeconómica y educativa  
5. Situación socioeconómica.  
6. Nivel educativo.

(PÁGINA 31) capítulo IV situación demográfica  
7. Estado civil.  
8. Edad de la maternidad y paternidad.  
9. Cantidad de hijos en el hogar.

(PÁGINA 37) capítulo V trabajo remunerado e ingresos  
10. Trabajo remunerado.  
11. Participación laboral.  
12. Estructura del empleo.  
13. Calidad del empleo.  
    13.1. Precariedad laboral.  
    13.2. Situación ocupacional  
    13.3. Calificación ocupacional  
    13.4. Horas trabajadas  
14. Mujeres y hombres proveedores del hogar.

(PÁGINA 53) **capítulo VI tareas del hogar y de cuidado**

- 15. El trabajo femenino que no se ve, no se valora y no se paga.
- 16. Nuevos discursos, viejas prácticas.
- 17. Madres solas, las más exigidas: un fenómeno que crece.

(PÁGINA 57) **capítulo VII normativa que arbitra la relación entre el trabajo remunerado y no remunerado**

- 18. Protección de la maternidad y apoyo a los trabajadores con responsabilidades familiares.
- 19. Distribución de roles entre mujeres y hombres en la legislación nacional.

(PÁGINA 63) **capítulo VIII conclusiones**

(PÁGINA 68) **anexo metodológico**

(PÁGINA 73) **bibliografía consultada**

(PÁGINA 75) **reseña de la autora**



# observatorio de la maternidad

La Fundación Observatorio de la Maternidad es un centro de estudios sin fines de lucro, cuya misión es promover el valor social de la maternidad.

Para ello, se incentiva la generación de información y conocimiento especializado y actual, que integre los aspectos sociales, laborales, educativos y de salud y contribuya a iluminar la realidad y los problemas relacionados con el fenómeno de la maternidad. El objetivo es aportar soluciones creativas y de implementación factible, a fin de mejorar la calidad de las políticas públicas y privadas dirigidas a las madres, sus hijos y sus familias.

El desafío del Observatorio es constituirse en un referente institucional del estudio social de la maternidad para los tomadores de decisión, investigadores, centros de estudios y profesionales que trabajan con o para las madres actuales o futuras, a fin de ayudarlas a desarrollar todo su potencial como mujeres y madres.

## Objetivos

Estimular la observación, el análisis y la reflexión crítica, histórica y cultural sobre la significación y vivencias de la maternidad en toda la sociedad.

Generar y capitalizar información y conocimiento sobre la maternidad y promocionar su estudio e investigación.

Construir una red que permita el intercambio de conocimientos y experiencias entre madres, investigadores, actores sociales, empresarios y políticos vinculados al tema de la maternidad.

Convertirse en un ámbito permanente de análisis, consulta y difusión de información relativa a la evolución de la vivencia de la maternidad, en la Argentina en primer término.

Diseñar políticas y programas creativos de realización posible para mejorar la calidad de la atención y contención de las madres, tanto en el ámbito público como en el privado.

Trabajar conjuntamente con otros centros de estudios, actores sociales y organizaciones de la sociedad civil en el diseño, implementación y evaluación de ideas y herramientas vinculadas a la maternidad. Todo ello, con el fin de contribuir a la generación de consensos y facilitar su empleo a los tomadores de decisión.

# prólogo

No quiero prologar este valioso trabajo sin antes comentar que entre fines de octubre y comienzos de noviembre, el Observatorio de la Maternidad (OM) presentó en el Centro Cultural Borges la primera muestra artística sobre la maternidad en la Argentina. La iniciativa se denominó *Madres Argentinas*, y resultó una ocasión privilegiada para celebrar dos cosas: el trascendental aporte que la mujer-madre hace a la sociedad; y la presencia de una institución como el OM, un centro de estudios cuya misión es investigar y promover el valor social de la maternidad.

El lenguaje elegido para esa celebración —que deseamos reeditar anualmente— fue, a nuestro modo de ver, el más integrador de todos. Me estoy refiriendo al del arte, ya que las emociones que provoca no están reservadas a personas singulares o que hayan tenido la fortuna de acceder a una educación privilegiada. Entre sus afamados *Pensamientos*, Pascal señala dos excesos de los que el ser humano se ha de cuidar para vivir armónicamente: “Excluír la razón, [y] no admitir más que la razón (n. 183)<sup>1</sup>”. A lo largo de la historia los hombres nos debatimos entre estos dos precipicios, y al final de cada debate —gane quien gane, razón o emoción—, nos hemos visto despeñados a un hastío que no resulta humano. Quizás sea el arte el lenguaje en que ambas potencias se encuentren; es que, parafraseando al mismo autor, “el corazón brinda razones que la razón no conoce (n. 423)<sup>2</sup>”.

Si bien la puja resulta tan añosa como la historia humana, durante el año que concluiremos en pocas semanas encontró un fragor inusitado. Los debates enfrentaron, con enemistad manifiesta, a creencias y deseos, a la naturaleza de las cosas y a la dinámica imagen que de estas tiene nuestra cultura contemporánea, a la tradición como valor y a las maneras flexibles de interpretarlo. La naturaleza apareció sospechada de amenazar nuestra felicidad. Sin negar su existencia, no pocos declaran —en los hechos— que hay tantas naturalezas como personas pueblan el planeta, y que por ello no puede establecerse como parámetro de actuación. Cada individuo ha sido colado en un molde singular: el de sus propias ambiciones.

La tradición, hace no mucho refugio al que los prudentes iban a buscar consejo, es otro marco de referencia amenazado, quizás por temor a caer en sus inmóviles garras. Aunque algunas tradiciones son venerables —así se expresa el sentir contemporáneo—, el que una costumbre, una práctica social o una creencia hayan durado mucho tiempo, no las transforma de por sí en verdaderas o valiosas. El pasado ha dejado de ser un lugar del cual aprender, para desde allí mejorar.

Lo que se discutió, en última instancia, fue la fundamentación ética de nuestra vida civil y si resulta suficiente que esos principios que guían nuestra vida ciudadana no se rijan por otra cosa que el consenso social o el parlamentario. El mundo de la razón y el de las creencias, lejos de apoyarse el uno en el otro, se miran con recelo. Aquí viene a cuento lo que Fernando Savater incluía en una columna reciente, citando a un filósofo austríaco: “Incluso cuando tengamos todas las respuestas científicas aún no habremos comenzado a responder las preguntas que más nos importan. De modo que siempre necesitaremos creer, además de saber, para poder organizar racionalmente nuestra existencia humana<sup>3</sup>”. Pero lo que no menciona es que las cosas son como son, y que el hombre es el único animal que puede tomar decisiones que lo perjudiquen. Y, por sobre todas las cosas, que hace falta una particular grandeza de ánimo para salir de nuestro encierro y buscar —confiadamente— la opinión de los demás, ya sean antepasados como contemporáneos. Es que el orgullo, como decía un viejo profesor, es la traducción deficiente de la grandeza de ánimo.

Este cuarto Anuario que estamos presentando pretende responder de la forma más certera posible el interrogante con que se lo titula; esto es: en qué medida influyen los hijos en las

---

1. Pascal, Blaise. *Pensamientos*. Editado por Mario Parajón. Madrid: Cátedra, 1998, p. 97.

2. *Ibid.*, p. 169.

3. Savater, Fernando. “Contra los creyentes”. En *El País*, 11 de agosto de 2011, p. 21. La cita es de Ludwig Wittgenstein, sin mención del libro correspondiente.

oportunidades y capacidades básicas que tienen sus progenitores –ellas y ellos– para desarrollar sus proyectos de vida. Enmarcados por el espacio y por el tiempo, por el acá y el ahora de su libertad, los seres humanos no tenemos las prerrogativas angélicas. Cada vez que decidimos, qué duda cabe, limitamos nuestro panorama de posibilidades. Lo que no solemos considerar es que si las decisiones adoptadas son las adecuadas, la existencia queda enriquecida y habituada a deliberar y decidir con mayor acierto.

Formar una familia es un proyecto de gran envergadura. A pesar de las experiencias fallidas, no se conoce una fuente más capaz de enriquecer –cuantitativa y cualitativamente– la vida social. Allí, en última instancia, aprendemos la más destacada de nuestras capacidades: querer, porque primero nos sentimos queridos, valorados absolutamente. Como sociedad hemos de apostar a la salud de la familia, primera forma en que se despliega lo social.



**PABLO ROVIRALTA**  
FUNDADOR Y PRESIDENTE  
FUNDACIÓN OBSERVATORIO DE LA MATERNIDAD

# resumen ejecutivo

En los capítulos de este informe se ha revisado un conjunto básico de indicadores que ofrecen una perspectiva general de la situación de las mujeres y de los hombres de 14 a 49 años de edad en la Argentina, según posición de parentesco que ocupan en el hogar y distinguiendo si en él viven o no hijos e hijas.

El objetivo primordial fue conocer cómo influyen los hijos en las oportunidades y capacidades básicas que tienen ellas y ellos para desarrollar sus proyectos de vida, y, a partir de allí, profundizar en la comprensión del contexto familiar y social en el que se producen la maternidad y la paternidad, y detectar aquellos obstáculos o necesidades que necesitan ser resueltos para que su vivencia sea compartida y redunde en mejores cuidados para los hijos.

Del estudio realizado se desprenden tres hallazgos principales: a) pese al avance de las mujeres en el acceso a la educación y al mercado laboral, todavía no han alcanzado una situación equitativa con los hombres; b) las mujeres y los hombres que tienen hijos —y de forma especial las madres— obtienen menores oportunidades de desarrollo que aquellos que no tienen descendencia; y c) los cuidados continúan siendo considerados un asunto familiar, particularmente de las mujeres-madres.

- a) Si se considera lo que fue el pasado y lo que es el presente de las mujeres en la Argentina, es lícito concluir que se han logrado avances importantes respecto al ejercicio del derecho a participar en los ámbitos públicos —educación y trabajo—, antes exclusivos de ellos. Sin embargo, aún persisten algunas diferencias de oportunidades entre las mujeres y los varones, en parte porque, a diferencia de ellos, el acceso de las mujeres a las capacidades y recursos está fuertemente condicionado por el lugar que ocupa en el hogar y, sobre todo, si tiene hijos.
- b) En nuestro país, las responsabilidades y los costos que acarrearán las tareas del hogar, el nacimiento de los hijos y su crianza son asumidos por las familias y, al interior de ellas, casi exclusivamente por las mujeres-madres. Esto conlleva, entre otras, las siguientes consecuencias:
  - Las mujeres y los hombres que conviven con hijos a diario tienen algunas desventajas en comparación con quienes viven en hogares donde no hay descendencia. Por ejemplo, se comprueba que los primeros tienen cinco y cuatro veces más probabilidades de vivir en condiciones de pobreza que los segundos, respectivamente. Al mismo tiempo, cuando hay hijos en el hogar las mujeres y los hombres responsables de su crianza alcanzan menores niveles educativos que aquellos que no comparten con descendencia la vida diaria.
  - Las mujeres asumen la responsabilidad de los hijos a edades más tempranas que los hombres, y lo hacen cada vez más solas. En la etapa de la adolescencia y juventud (14 a 29 años), en promedio los hombres permanecen más tiempo en condición de hijos que las mujeres, mientras que ellas duplican las probabilidades de asumir la maternidad (convivir con hijos) con relación a los varones. A su vez, las mujeres tienen su primer hijo en promedio dos años antes que los hombres: a los 23,2 años y 25,1 años de edad, respectivamente.
  - Una de las características más distintivas entre las mujeres y los hombres es que ellos están siempre acompañados cuando hay hijos en el hogar, mientras ellas están cada vez más solas frente a su maternidad cuando se separan, divorcian o son madres solteras: el 15,9% de las mujeres con hijos viven sin pareja estable, y solo el 2,4% de los varones lo hacen. Esta organización familiar de “mujeres solas con hijos a cargo” se duplicó en los últimos veinte años, siendo las madres más pobres las más afectadas.

- Las mujeres con hijos a cargo sufren en el mercado laboral las “desventajas por la maternidad”, lo que no sucede con los hombres que conviven con hijos. Esto es así porque, mientras la trayectoria de la inserción de los varones en el mercado de trabajo es permanente, la de las mujeres está condicionada por el rol que desempeñan en el hogar. Ellas participan menos, lo hacen en jornadas laborales remuneradas más cortas y en puestos de peor calidad que ellos.
  - Existe un brecha laboral entre las mujeres según tengan o no hijos a cargo, en detrimento de las que son madres. Ello se debe, en parte, a que las madres tienen en promedio más probabilidad de contar con menores niveles de educación y mayores situaciones de vulnerabilidad con relación a las mujeres sin hijos. Pero, también, a que los trabajos informales, sin horarios o lugares fijos de trabajo, se adaptan a las necesidades de las madres de compatibilizar las funciones maternas con su desarrollo laboral y/o profesional.
  - Las desventajas que sufren las madres superan su individualidad, porque al ser ellas las principales responsables del cuidado de sus hijos, dichas desventajas afectan la calidad de los cuidados que estos reciben.
- c) Las mujeres padecen ciertos perjuicios respecto a los hombres y las madres a su vez respecto a mujeres sin hijos, no porque ellos constituyan una carga o un proyecto no deseado, sino porque la organización familiar y social no ha podido adaptarse a la nueva realidad. Es decir, aún no se han producido rupturas significativas en las concepciones culturales predominantes que consideran que la reproducción social es una responsabilidad familiar, especialmente de las mujeres, y no una obligación de las sociedades.

Por consiguiente, existe un desafío pendiente muy importante: establecer en la agenda social la discusión de cómo la sociedad considera justo garantizar la reproducción social. Así, resulta evidente la necesidad de pensar juntos y trabajar en al menos tres sentidos:

- Instalar un nuevo modelo social en el cual los aportes que las familias realizan a la sociedad con la crianza de los hijos y el cuidado de otros dependientes sean valorados. Se trata de reconocer los cuidados –tradicionalmente denominados “funciones maternas”– como un derecho social básico, cuya satisfacción constituye una responsabilidad social que debe ser compartida entre mujeres y hombres al interior del hogar, pero también entre el Estado, el mercado y la sociedad.
- Reorganizar el ámbito productivo sobre la base del paradigma “trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares”, en contraposición al actual trabajador ideal, masculino y sin obligaciones familiares. El disfrute de la vida familiar requiere de la regulación de la jornada laboral, la implementación de permisos familiares o parentales, y la equiparación de las garantías mínimas entre todos los trabajadores y trabajadoras, incluidos los que se desempeñan en el sector informal de la economía.
- Trabajar con las familias, las instituciones educativas y los medios de comunicación en la transmisión cultural más equitativa sobre las representaciones y roles de las mujeres y los hombres, madres y padres, que se realiza a través de ellos.

En suma, con esta investigación se espera aportar material suficiente para incentivar el debate social y político respecto a las desigualdades de oportunidades que persisten en nuestro país entre hombres y mujeres, entre madres y mujeres sin hijos, y entre niños de diferentes sectores sociales. Creemos que la promoción de la maternidad –entendida como las funciones de crianza o cuidados que desempeñan las mujeres y los hombres– como un valor social y una responsabilidad compartida constituye un paso fundamental para cimentar una sociedad más justa y equitativa.

# agradecimientos

Este informe constituye el cuarto número de la publicación Anuario de la Maternidad, que elabora regularmente el Observatorio de la Maternidad (OM). En esta oportunidad, se cuantifican las desigualdades que persisten todavía hoy en las capacidades de desarrollo que tienen los hombres y las mujeres, y cómo los hijos influyen en esas divergencias.

Se seleccionó esta temática de investigación porque la vivencia y el desarrollo de la maternidad implican necesariamente un sistema de vínculos entre las madres, sus hijos, los cónyuges, las familias y otros miembros e instituciones de la sociedad. No se puede comprender la realidad y las necesidades de las mujeres y de las madres si no se interpreta el contexto familiar, social, histórico y cultural en el cual están insertas.

De esta manera, la información y el conocimiento que elaboramos y difundimos en cada una de nuestras publicaciones son aproximaciones al conocimiento integral de la maternidad, entendida como un proceso social relevante que nos atañe a todos y no solo a las mujeres madres.

Creemos que este anuario es un paso más en el proceso de iluminar la maternidad. Este avance no hubiese sido posible de no existir previamente en nuestra Fundación el banco de información estadística y legal, políticas y programas públicos y privados, y bibliografía sobre mujeres, maternidad y familia. Tampoco, si no se hubiesen escrito con anterioridad treinta y cinco Newsletters del Observatorio, diez Boletines de la Maternidad, cuatro Cuadernillos Estadísticos y tres Anuarios de la Maternidad.

Por tanto, quiero agradecer la colaboración permanente de Gisell Cogliandro, con quien compartimos el camino profesional y una amistad sincera desde hace muchos años. A los sociólogos Eduardo Chávez Molina y Laura Saavedra, quienes indagan y procesan rigurosamente los datos estadísticos que utilizamos. A Pablo Molina, por sus valiosos comentarios y aportes. A María Hilda Sáenz, por sus precisiones literarias y su aliento permanente en el aprendizaje de la escritura. A Adela Pérez del Cerro, a cargo del diseño y la producción artística de cada publicación. A Lazos S. D. I., en especial a Betina Suárez y Carla Demark, por contribuir con la difusión de nuestros contenidos. A María Poplawski y Fernando Echagüe, quienes acercan al OM los apoyos necesarios para el desarrollo de cada proyecto.

Asimismo, agradezco particularmente a las personas que con su labor cotidiana contribuyen a la vivencia de una maternidad más saludable y gratificante: Abel Albino, Joaquín Pichon Riviere, Liliana Voto, Marta Maglio de Martín, Miguel Larguía, Paola de Delbosco y Verónica Marín Fraga. Todos ellos forman parte del Consejo de Asesores del OM y nos acompañan con sus saberes y experiencias en este andar.

Finalmente, la labor que impulsamos desde la Fundación se efectúa gracias al compromiso fecundo y generoso de Laboratorios Andrómaco SAICI, Lucía Escalante, Close-up, Dr. Rosendo Luis Baliarda y Grupo Logístico Andreani, entre otros.

Muy especialmente a Pablo Roviralta, fundador y presidente del OM, por la relación que supimos construir en el tiempo con generosidad, lealtad y confianza.

A todos y a cada uno, mi sincero agradecimiento.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Carina Lupica', with a stylized flourish at the end.

**CARINA LUPICA**

DIRECTORA EJECUTIVA Y ACADÉMICA

FUNDACIÓN OBSERVATORIO DE LA MATERNIDAD

# introducción

La desigualdad es uno de los problemas sociales más acuciantes en nuestro país y plantea numerosos interrogantes acerca de sus causas. Para responderlos, resulta interesante adoptar la perspectiva de las capacidades y analizar de modo específico las condiciones que poseen las personas para transformar las oportunidades materiales o institucionales en realizaciones concretas en sus vidas.

De acuerdo con lo establecido por el PNUD (2010: 33-34), “las capacidades son aquellos bienes creados por la sociedad de los que las personas se apropian –como salud, participación, ingresos, educación, seguridad, sentido de pertenencia– y que les permiten en mayor o menor medida elegir libremente y realizar efectivamente sus proyectos de vida”.

Se pretende entonces indagar sobre la existencia de desigualdades en las capacidades básicas de las personas (salud y educación), el acceso a recursos y oportunidades (propiedad, empleo e ingresos), y la aptitud para ejercer los derechos. En el caso particular de esta investigación, se intentará dar respuestas a preguntas cardinales: ¿la pobreza afecta por igual a hombres y mujeres? ¿La educación tiene similar valor para todos? ¿Es lo mismo ser jefe o jefa de hogar? ¿Hombres y mujeres ganan lo mismo?

Se cuestiona esencialmente cómo la convivencia cotidiana con hijos e hijas afecta la vida de las mujeres y de los hombres, y si ello influye de la misma manera en su desarrollo social, cultural y económico. Por ejemplo, ¿a qué edad las mujeres y los hombres asumen su maternidad y paternidad? ¿Influyen en ellas las condiciones socioeconómicas y el nivel educativo de igual modo que en ellos? ¿La pobreza afecta por igual a madres y a hombres con descendencia? ¿Perjudican las desventajas por la maternidad que sufren ellas en el mercado de trabajo de similar forma a los hombres con responsabilidades familiares? ¿Cuánto aportan las madres y los hombres que conviven con hijos al ingreso total del hogar? ¿Cómo se distribuyen las responsabilidades de cuidado y de crianza entre ellas y ellos?

Para contestar estos interrogantes, se ha seleccionado un conjunto básico de indicadores que ofrece una perspectiva general de la situación de las mujeres y de los hombres desagregada por la posición de parentesco que ocupan en el hogar, y distinguiendo si en él viven o no hijos e hijas.

Nuestro objetivo es esclarecer la condición en la que están las mujeres y los hombres en la Argentina, en qué planos se avanzó y qué desafíos es preciso enfrentar para conseguir un desarrollo humano inclusivo, igualitario y sustentable. Aspiramos a aportar información y conocimiento que sirvan de apoyo a la progresiva adopción de políticas y programas públicos y privados más equitativos, que promuevan la corresponsabilidad social de los cuidados y revaloricen los aportes que la maternidad, la paternidad y las familias realizan a la sociedad.

Como es habitual, el Anuario de la Maternidad 2010 ha sido elaborado a partir de una amplia base empírica. La mayor parte de los datos que aquí se presentan se han producido para este estudio tomando como base la Encuesta Permanente de Hogares (EPH-INDEC), segundo semestre 2006. Se ha utilizado también información secundaria proveniente de fuentes públicas y privadas, nacionales e internacionales, que contribuyen a completar el estudio.

En consonancia con lo expuesto, este documento se estructura en ocho capítulos y un anexo metodológico. En el capítulo I, se sintetiza la importancia de las representaciones culturales sobre la identidad, los roles de las mujeres y de los hombres, y los cambios recientes en los significados y vivencias de la maternidad y la paternidad. En el capítulo II, se define el universo de estudio “mujeres y hombres en la Argentina”, y las distintas categorías en que se divide según las posiciones de parentesco que ocupan ellas y ellos al interior de sus hogares. En el capítulo III, se realiza una caracterización socioeconómica y educativa del univer-



so de estudio. En el capítulo IV, se describe comparativamente el estado civil de las mujeres y de los hombres, la edad a la que son padres y la cantidad de hijos que tienen. En el capítulo V, se desarrolla una descripción de la situación laboral actual de las mujeres y los hombres, según los siguientes cuatro indicadores: participación laboral, estructura del empleo, calidad del empleo, y rol de las mujeres y varones como proveedores del hogar. En el capítulo VI, se analiza la segunda dimensión del trabajo: las tareas del hogar y de cuidado, y se hace hincapié en la mayor exigencia que significa la doble jornada para las madres solas. En el capítulo VII, se sintetiza la normativa que arbitra la relación entre trabajo remunerado y no remunerado, es decir, la legislación laboral de protección de la maternidad y apoyo a trabajadores con responsabilidades familiares. Por último, en el capítulo VIII, se presentan las conclusiones finales, en las cuales se enfatizan los principales hallazgos del estudio.

Además, la publicación cuenta con un anexo metodológico, en el que se detallan los conceptos y herramientas utilizados para la realización de esta investigación, y la bibliografía consultada.



capítulo I  
mujeres y hombres, madres  
y padres



# 1. Representaciones culturales sobre la identidad y los roles de las mujeres y de los hombres

A lo largo del tiempo, y conforme al desarrollo de las sociedades, se construyen y transforman las concepciones y las características socialmente compartidas sobre las identidades y funciones femeninas y masculinas y las relaciones entre mujeres y hombres.

Estas representaciones culturales sobre lo femenino y lo masculino son fundamentales para las posibilidades de realización de las personas y la organización social. “La imagen que cada uno tiene de la mujer y del hombre, así como de las relaciones entre ellos, es una de las representaciones más importantes en la vida social. La distinción entre masculino y femenino establece un eje principal en el mapa mental con el cual las personas entienden su mundo y se orientan cotidianamente en él” (PNUD, 2010: 55).

En efecto, los esquemas o modelos que se construyen socialmente sobre las identidades del hombre y de la mujer son internalizados por los individuos mediante la socialización desde edades muy tempranas. De esta forma, las imágenes o valoraciones sobre lo femenino y lo masculino estructuran la percepción de la realidad y constituyen la base fundamental de la relación –simétrica o asimétrica– entre ambos sexos.

Tales representaciones tienen impacto directo en las prácticas y en la organización de las relaciones cotidianas. Así, la imagen tradicional del hombre como principal encargado de proveer los recursos económicos mediante el trabajo y de asegurar el orden a través de su participación en el poder, y de la mujer como garante de las tareas domésticas, la crianza de los hijos y el ejercicio de las labores de cuidado han organizado las actividades de las personas en la historia. Incluso en la actualidad, en muchos ámbitos se perciben como “normales”, comunes, o el deber ser del hombre y de la mujer.

Además, esta división del trabajo y de los ámbitos de pertenencia está asociada a una diferencia de prestigio, jerarquías y poderes. El espacio público –predominantemente masculino– adquirió valor económico, social y de reputación, mientras que al hogar o espacio privado –destinado históricamente a las mujeres– se le asignó un valor simbólico. La participación en uno u otro espacio se convirtió así en la fuente principal de la desigualdad del sistema de género, modelo que se conoce con la designación de *male breadwinner*: mujer ama de casa y hombre proveedor económico (Astelarra, 2007: 5).

Ahora bien, hoy esta representación necesita ser reestructurada sobre la base de las nuevas realidades y necesidades de las personas y las familias. En nuestro país, la

composición y dinámica familiar se modificó radicalmente: la edad de inicio de las uniones conyugales se ha postergado, disminuyó la tasa de natalidad y aumentaron los nacimientos extramatrimoniales, se extendieron las uniones consensuales, las separaciones y los divorcios, y hay más hogares con dos proveedores económicos e incluso muchos están encabezados por mujeres, quienes son las principales aportantes de ingresos familiares (Lupica y Cogliandro, 2009).

No obstante tales cambios, en el presente aún no se han producido rupturas significativas en las concepciones culturales predominantes, que consideran que la reproducción social es una responsabilidad familiar, en particular de las mujeres.

En este sentido, las políticas de género han promovido y propiciado el objetivo de acercar las mujeres a la esfera pública, de lograr la autonomía económica y el empoderamiento femenino. Pero, sin duda, esas políticas son el reflejo también de la misma jerarquía de valores y prestigios sociales que se pretende socavar para conseguir una mayor igualdad entre los géneros. Nos encontramos, pues, ante una contradicción que hace falta encarar a fin de abordar mejor el reto de la igualdad (Carrasquer, 2007: 39).

La desigualdad entre los géneros se planteó como un tema del ámbito público, y se consideró que las actividades domésticas y de cuidado realizadas en el espacio privado constituían un problema para la inserción laboral de las mujeres. Todo lo cual es cierto, pero es necesario aclarar que buscando corregir la ausencia de las mujeres en el ámbito público se han producido algunas paradojas. En primer lugar, las mujeres se insertaron en un espacio productivo pensado para trabajadores (masculinos) sin responsabilidades familiares. En segundo término, considerar al ámbito privado como causa de la desigualdad genérica en el mundo público significó reforzar su desvalorización, y no se hizo suficiente hincapié en lo que el trabajo de cuidado aportaba a la vida familiar, al mercado, al Estado y a la sociedad (Astelarra, 2007: 10).

En suma, no se modificó la organización socioeconómica y cultural tradicional, donde el ámbito público es fuente de prestigio, está pensado para trabajadores sin responsabilidades familiares, y, por ende, se concibe disociado de un espacio privado devaluado.

En este contexto, muchas relaciones entre mujeres y hombres se han vuelto problemáticas. “Hay un cierto malestar de las mujeres con los hombres y viceversa. Un número significativo de mujeres están muy molestas con los hombres porque sienten que han debido hacer solas el tránsito de sus cambios, sin que los hombres realicen transformaciones sobre sí mismos e incluso con la oposición de ellos. Esto las ha llevado a desarrollar una autonomía muy acentuada, poniendo en cuestión el sentido de los vínculos con los hombres” (PNUD, 2010: 17).

Las consecuencias sobre las mujeres son conocidas: hay sobreexigencia para acceder al poder y continuar a cargo de las labores domésticas, al tiempo que aumenta su carga laboral y su participación en los asuntos públicos.

Por su parte, algunos hombres perciben que las transmutaciones de las identidades y prácticas de las mujeres los han dejado desprovistos del apoyo concreto y simbólico que ellas daban a su identidad tradicional. Eso los empuja hacia un desconcierto respecto de la propia identidad y lugar en el mundo, y muchas veces también hacia un refuerzo del machismo y hacia el uso de medios violentos para intentar restablecer la identidad tradicional de la mujer (PNUD, 2010: 17).

Pero todo ello no niega la existencia de un cambio esperanzador, sobre todo entre los jóvenes. Hay una imagen positiva de las capacidades de las mujeres para desempeñarse en cualquier ámbito de la sociedad, el trabajo o la política. Asimismo, el discurso de la igualdad y el rechazo a la discriminación hacia las mujeres se han expandido notablemente.

Estos cambios, que han impulsado principalmente las mujeres, empiezan a modificar la representación que se hace de los hombres y de sus roles. Si por una parte se ha extendido notoriamente el rechazo a las expresiones más visibles de la masculinidad tradicional, como la violencia y la falta de cooperación en el hogar, por la otra tímidamente comienzan a formularse y a aceptarse roles alternativos para los hombres, como es su participación en la formación afectiva de los hijos.

## 2. Maternidad y paternidad: dos procesos en reconstrucción

La maternidad y la paternidad son elementos centrales en la construcción de la feminidad y masculinidad. Al respecto, la maternidad se caracteriza por ser un fenómeno complejo que combina e integra una gran diversidad de aspectos del ámbito privado y público de una persona de acuerdo con la sociedad en que se desarrolla. Por un lado, desde el ámbito privado la maternidad involucra a la mujer en todas sus dimensiones físicas, emocionales, psíquicas, afectivas y sociales. Por otro, integra las condiciones sociales, culturales –imaginario colectivo–, económicas y políticas que configuran y determinan la función materna en una determinada sociedad (Lupica y Cogliandro, 2007: 17).

Desde esta perspectiva, Tubert (1996: 13)<sup>1</sup> sostiene: “La maternidad no es puramente natural ni exclusivamente cultural; compromete tanto lo corporal como lo psíquico, consciente e inconsciente; participa de los registros real, imaginario y simbólico. Tampoco se deja aprehen-

der en términos de la dicotomía público-privado. El hijo nace en una relación intersubjetiva originada en la intimidad corporal pero es, o ha de ser, un miembro de la comunidad y, por ello, el vínculo con él está regido también por las relaciones contractuales y los códigos simbólicos”.

Esta concepción es el resultado de una de las transformaciones más importantes que se produjeron desde la Antigüedad hasta el presente en relación con la maternidad: de ser concebida como un hecho natural y biológico que le otorga identidad femenina a la mujer mudó a una opción elegida y condicionada por las pautas sociales, culturales y económicas de la sociedad en la cual se desarrolla.

La maternidad es concebida así como un proyecto importante que las mujeres intentan compatibilizar con su desarrollo personal, laboral y/o profesional. Pese a ello, las funciones de atención y crianza de los hijos siguen recayendo sobre las mujeres. “La maternidad elegida pesa sobre las madres mucho más que sobre los padres. Aunque muchas mujeres tengan actividad profesional, su papel tradicional, alimentario y afectivo no fue cuestionado: mantienen prioritariamente la carga mental de la familia (Knibiehler, 2001: 101, citado en Lupica y Cogliandro, 2007: 20).

Entre los factores que tuvieron mayor influencia en la historia más reciente de la maternidad y que repercutieron en su significación actual, se encuentran los siguientes: los aportes de los movimientos feministas en la búsqueda de la igualdad y de una identidad femenina propia, los cambios en el área de salud relacionados con la contracepción y las tecnologías de fecundación asistida, la creciente inserción laboral femenina, y las modificaciones demográficas y en la estructura y dinámicas familiares.

Estos procesos, así como la globalización cultural y el conocimiento de otras formas de vivir, sentir y actuar, impactan profundamente en las subjetividades e identidades de varones y mujeres, y llevan a cuestionar muchos de los aprendizajes y mandatos sociales sobre qué se espera de ellos (Olavarría, 2003: 5).

A su vez, estas variables han contribuido a la erosión del poder paterno y a la diversificación de las maneras de asumir la paternidad, haciendo visible la pluricultura de los modos de ejercerla (Valdez, 2009: 387-388). Las mutaciones en el papel de la mujer y de las funciones maternas se corresponden con las de la imagen y roles del varón, incluidas las funciones paternas.

En esta dirección, se destaca que ser padre es un proceso gradual que comienza con la decisión de tener y hacerse cargo de un niño. La paternidad puede ser definida como “el proceso psicoafectivo por el cual un hombre realiza una serie de actividades en lo concerniente a concebir, proteger, aprovisionar y criar a cada uno de los hijos jugando un

1. Citado en Lupica y Cogliandro, 2007: 17.



importante y único rol en el desarrollo del mismo, distinto al de la madre” (Oberman, 1998: 21).

La paternidad entonces no puede restringirse a un asunto meramente biológico; el hecho estrictamente físico que le da su origen –concepción– no agota su sentido. La conducta parental excede la función de la procreación, poniendo en evidencia comportamientos de cuidado y protección de los hijos.

De manera similar, la CEPAL ha definido la paternidad como la relación que los hombres establecen con sus hijos en el marco de una práctica compleja en la que intervienen factores sociales y culturales, que además se modifican a lo largo del ciclo de vida tanto del padre como de los hijos. Se trata de un fenómeno cultural, social y subjetivo que relaciona a los varones con sus hijos y su papel como padres en distintos contextos, más allá de cualquier tipo de arreglo conyugal (CEPAL, 2001c, citado en Ugalde Yamileth 2008: 5).

Sobre este último punto, se debe señalar que por el creciente número de niños que nacen fuera de uniones formales y por el aumento de divorcios o separaciones, la proporción de niños que pasan tiempo lejos de sus padres biológicos o viven separados de ellos es hoy mayor que en el pasado (Barker y Verani, 2008: 12). Sin embargo, ser un padre no residente no significa que esté ausente de la vida del hijo. La calidad de la relación de un hombre con sus hijos es más importante que el tiempo que pasa con ellos (Barker y Verani, 2008: 15).

En años recientes, se comenzó a diferenciar la función del “padre social” de la del “padre biológico”, porque hay varones que asumen roles importantes en la familia de cuidado y de paternidad, con independencia de la conexión biológica o legal con los niños. “La paternidad social, ampliamente aceptada en nuestras sociedades, que convierte en padres a hombres por adopción legal, o acordada incluso sin referendo legal, muestra que la paternidad tiene una dimensión sociocultural, porque es una construcción social que se modifica históricamente. La paternidad no está dada de antemano, de forma natural. Como toda conducta humana puede o no asumirse, aceptarse o rechazarse, y su forma aceptable dependerá de lo que socialmente se espera de ella en un momento histórico determinado. Hoy la paternidad, por ejemplo, no se considera aceptable por sectores cada vez más crecientes de la sociedad si ella no incorpora, a la par de la función proveedora material, la creación de lazos afectivos firmes y permanentes que requieren mayor cercanía de los padres con su descendencia, además de la procura de cuidados” (UNFPA-CEPAL, 2005: 24).

Otros investigadores han usado la expresión “trabajo del padre” en lugar de paternidad para centrarse en lo que los hombres hacen realmente en sus papeles paternos en el curso de sus vidas y no sobre las nociones idealizadas de lo que significa ser padre, y también para enfati-

zar que la paternidad es un conjunto de habilidades y comportamientos que se pueden aprender (NCOFF, 2003; Brown, 2004)<sup>2</sup>.

Lo cierto es que se asiste en la actualidad a un momento de transición, de mutaciones familiares que están en curso y aún no han decantado. En este ámbito de metamorfosis, conviven nuevos modos de concebir y ejercer la paternidad con prácticas más conservadoras, que se corresponden con un modelo paternalista, hegemónico y más autoritario.

Esta cohabitación de distintos estilos de padre sucede sin que se pueda afirmar que el lugar que él habita se ha modificado sustantivamente. Se puede ser un padre próximo en una familia en que nada ha cambiado en cuanto a la división sexual del trabajo doméstico, así como se puede ser padre por azar, sin haberlo elegido ni deseado (fundamentalmente los adolescentes). Se puede ser padre recuperando las funciones tradicionales de la madre y se puede ser padre sin la presencia de la madre (Valdés, 2009: 403).

Y esto ocurre porque las prácticas sociales suelen ser más resistentes a las innovaciones que los discursos y, en muchos casos, se limitan a reproducir lo conocido a través de varias generaciones. Es la lentitud de este tipo de cambios lo que coloca en entredicho su profundidad más allá de la actual “retórica del nuevo padre” (Beck, 1998, citado en Valdés, 2009: 387-388).

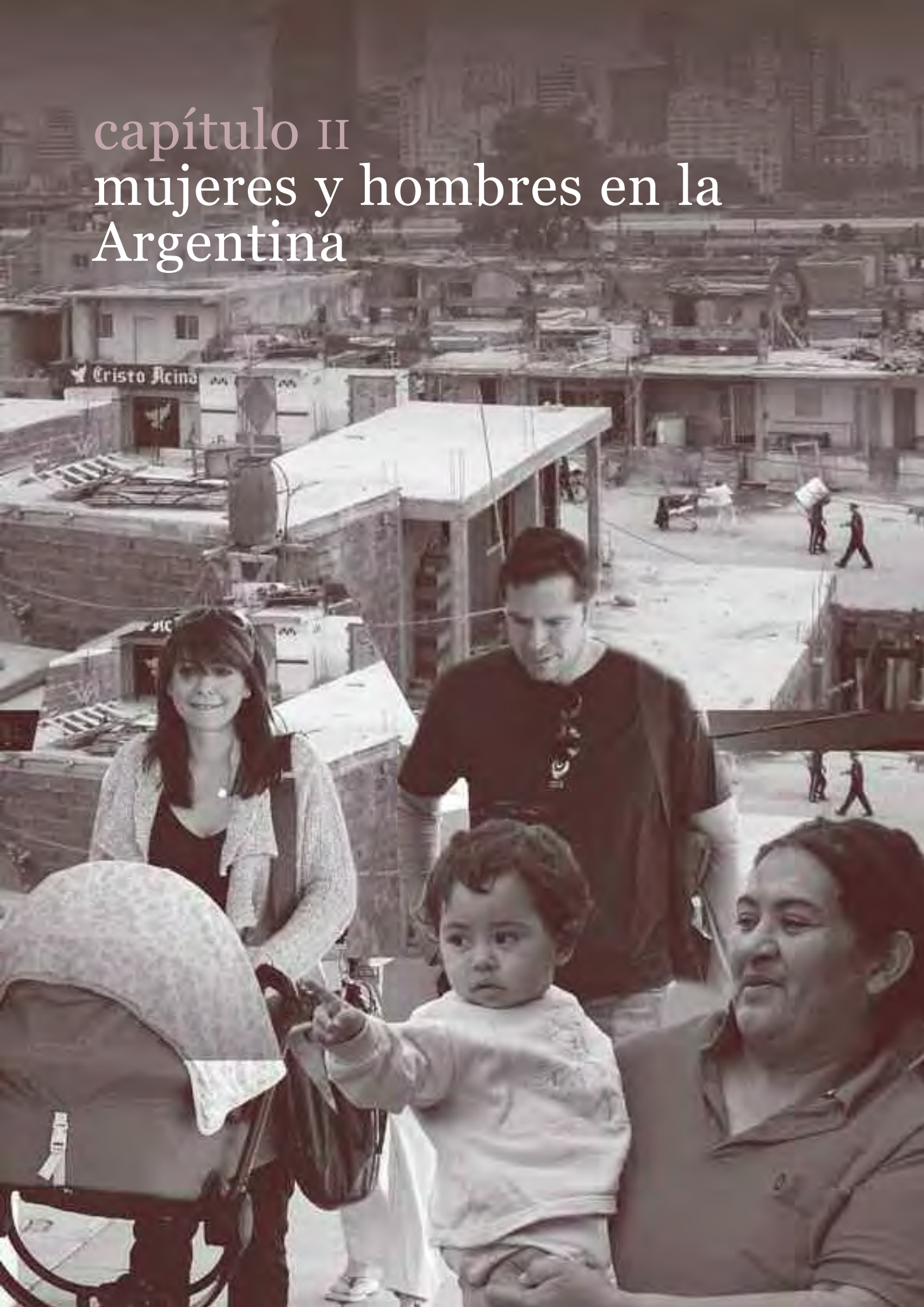
Pero en los últimos cuarenta años se observa un cierto consenso social en la transición desde la “maternización a la parentización”. Al menos desde las declamaciones, la imagen del buen padre va alejándose de su antigua imagen autoritaria para construir una nueva, más protagónica en la crianza de los hijos y vinculada a los sentimientos.

La nueva conducta que se instala cada vez más como un imaginario deseable de paternidad está caracterizada por la interacción (tiempo que el padre comparte con su hijo), la accesibilidad (la posibilidad que tiene el niño de contar con el padre para interactuar) y la responsabilidad (función que asume el padre en lo referente a las actividades de los niños) (Oberman, 1998: 34-35).

Por todo ello, este momento de transición puede ser interpretado como un tiempo de incertidumbre o como una oportunidad para la construcción de relaciones más equitativas entre varones y mujeres en el ámbito familiar. Padres más comprometidos con el desempeño de las tareas domésticas y de cuidado posibilitarán un crecimiento saludable de los hijos e hijas, una mejor inserción de las mujeres en ámbitos laborales y sociales, y el ejercicio de una paternidad y maternidad más compartida, beneficiosa y gratificante.

2. Citado en Barker (2008: 8).

# capítulo II mujeres y hombres en la Argentina



### 3. Universo y categorías de estudio

Los datos presentados en esta investigación surgen de un estudio exploratorio y descriptivo sobre el universo de análisis de las mujeres y los hombres, de 14 a 49 años de edad, llevado a cabo mediante el procesamiento de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH-INDEC) para el año 2006.

Es importante señalar que, debido a la imposibilidad de vincular directamente a una madre o a un padre con sus hijos a través de la información proporcionada por esta base de datos, se optó por recurrir a variables sustitutivas (proxys). Así, se definió como “madres” a las mujeres que tienen entre 14 y 49 años de edad (están en edad fértil), son jefas de hogar o cónyuges del jefe de hogar, y habitan en hogares en los cuales hay al menos un hijo.

De esta manera, y con el objetivo de construir categorías comparables de mujeres y de varones, se observó a los hombres en el mismo grupo etáreo en que son jefes de hogar o cónyuges de la jefa de hogar y habitan en hogares en los cuales hay al menos un hijo. Sin embargo, no sería del todo correcto identificarlos como “padres” de igual modo que se hace con las madres. Entre otros motivos, porque entre ellos la edad fértil es más prolongada, no siempre quien convive con los hijos es el padre biológico, y muchos hombres que no conviven con sus hijos asumen y ejercen con responsabilidad su rol de padres.

Pese a esto, es altamente probable que los jefes de hogar o cónyuges de la jefa de hogar que conviven con hijos cumplan el rol de “padres sociales” o ejerzan cotidianamente el “trabajo de padres”. Es decir, son hombres que adoptan papeles trascendentes en la familia sin importar su conexión biológica o legal con los niños, y aprenden y asumen los roles de cuidados y de paternidad.

En relación con esto, y para continuar el trabajo de indagación realizado por el Observatorio de la Maternidad, el universo de análisis “mujeres y hombres de 14 a 49 años” fue dividido en las siguientes tres categorías de estudio: conviven con hijos, no conviven con hijos, y restantes. Las dos primeras categorías son comparables por tratarse en ambos casos de jefas/es de hogar o cónyuges, mientras que la tercera categoría –“restantes”– se construyó por defecto para completar el universo de estudio (Lupica et ál., 2007).

Es conveniente aclarar que el estudio se realiza sobre las mujeres y los varones de los principales aglomerados urbanos de la Argentina. Esto se debe a que la EPH –fuente secundaria utilizada para el procesamiento y obtención de los datos socioeconómicos de hombres y de mujeres– tiene solo ese alcance geográfico.

Por tanto, y de acuerdo con la información correspondiente al 2º semestre 2006, en los grandes aglomerados de este país hay 6.614.771 mujeres y 6.036.788 hombres de 14 a 49 años de edad. El 54,8% de ellas (3.623.130) y el 48,6% de ellos (2.932.944) son jefas/es de hogar o cónyuges, mientras que el 45,2% de ellas (2.991.641) y el 51,4% de ellos (3.103.844) pueden ser hijas/os o nietas/os y constituyen la categoría “restantes” de mujeres y hombres.

Dentro del grupo de jefas/es de hogar o cónyuges, 2.943.371 mujeres y 2.241.018 hombres viven en hogares donde al menos hay un hijo. Este constituirá nuestro principal grupo de observación.

### 4. Posiciones de parentesco

La mayor parte de la población femenina y masculina ocupa diferentes posiciones de parentesco a lo largo de su vida, aun cuando en la etapa infantil no se aprecian diferencias, ya que los menores de 15 años de edad aparecen ante todo como hijos de quien encabeza el hogar.

UNIVERSO DE ANÁLISIS	MUJERES Y HOMBRES (14 A 49 AÑOS)		
CATEGORÍAS	CONVIVEN CON HIJOS	NO CONVIVEN CON HIJOS	RESTANTES
CONDICIONES	JEFAS/ES DE HOGAR O CÓNYUGES		NO SON JEFAS/ES NI CÓNYUGES EN LOS HOGARES DONDE VIVEN
	PERTENECEN A HOGARES EN LOS CUALES HAY AL MENOS UN HIJO	PERTENECEN A HOGARES SIN HIJOS	GENERALMENTE SON HIJAS/OS, NIETOS/AS, SOBRINOS/AS. PERTENECEN A HOGARES EN LOS QUE PUEDE HABER O NO HIJOS

TABLA 1 CATEGORÍAS EN QUE SE DIVIDE EL UNIVERSO DE ESTUDIO.



EDAD 14 A 49 AÑOS	JEFAS Y JEFES O CÓNYUGES		RESTANTES	TOTAL
	CONVIVEN CON HIJOS	NO CONVIVEN CON HIJOS		
MUJERES	44,5% (2.943.371)	10,3% (679.759)	45,2% (2.991.641)	100% (6.614.771)
HOMBRES	37,1% (2.241.018)	11,5% (691.926)	51,4% (3.103.844)	100% (6.036.788)

TABLA 2 JEFAS Y JEFES O CÓNYUGES QUE CONVIVEN O NO CON HIJOS. TOTAL AGLOMERADOS URBANOS.

Fuente: Observatorio de la Maternidad. Elaboración propia sobre la base de la EPH 2º semestre 2006.

En el período de adolescencia y de juventud (14 a 29 años), los varones viven como hijos, nietos o sobrinos con más frecuencia que las jóvenes, posicionándose en esta categoría (“restantes”) un 80,8% de ellos y un 71,9% de ellas.

En esta misma etapa de la vida, prácticamente un tercio de las mujeres (28,1%) son jefas de hogar o cónyuges, situación que disminuye al 20% entre los varones. Incluso, el 18,4% de las mujeres jefas de hogar o cónyuges conviven con hijos, porcentaje que desciende al 11,6% entre los varones jefes de hogar o cónyuges.

Esto significa que en promedio los hombres permanecen más tiempo en condición de hijos que las mujeres, y que en la etapa de adolescencia y juventud ellas duplican las probabilidades de asumir la maternidad (convivir con hijos) con relación a los varones y su paternidad.

Pero en la etapa adulta (entre los 30 y 49 años), la brecha entre la posición de parentesco de mujeres y de hombres disminuye: alrededor del 84,1% de la pobla-

ción femenina y el 81,7% de la masculina es jefa/e de hogar o cónyuge.

Hacia el interior de ese subconjunto, el 73,2% de ellas conviven con hijos, proporción que desciende al 66,5% entre los varones. En suma, en el rango etáreo caracterizado por el solapamiento entre la etapa reproductiva y productiva, son las mujeres quienes tienen mayores probabilidades de asumir la responsabilidad del cuidado cotidiano y la crianza de los hijos en comparación con los varones.

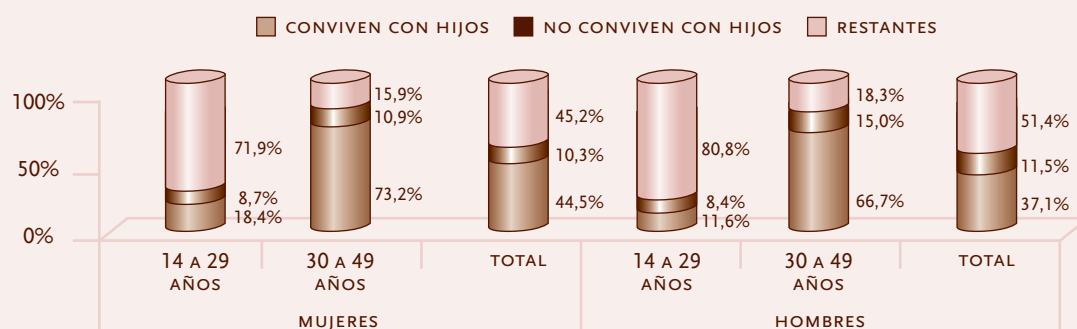


GRÁFICO 1 POSICIÓN DE PARENTESCO DE MUJERES Y DE HOMBRES POR GRUPOS DE EDAD. TOTAL AGLOMERADOS URBANOS.

Fuente: Observatorio de la Maternidad. Elaboración propia sobre la base de la EPH 2º semestre 2006.



# capítulo III

## caracterización socioeconómica y educativa



## 5. Situación socioeconómica

En la Argentina, prácticamente un tercio de las mujeres (26,6%) y de los hombres (25,8%) de 14 a 49 años de edad viven en situación de pobreza, incluso el 8,2% de ellas y el 7,8% de ellos en pobreza extrema (indigencia). Esta condición no es novedosa, ya que el deterioro social y los altos niveles de pobreza e indigencia constituyen problemáticas sociales cuyos orígenes se remontan a por lo menos treinta años atrás (Lupica y Cogliandro, 2007).

Entre quienes más sufren el flagelo de la pobreza se encuentran los hijos, nietos o sobrinos ("restantes"): el 29,3% de ellas y el 29,5% de ellos.

Ahora bien, si se examinan los indicadores de pobreza por ingreso entre los jefes de hogar o cónyuges se comprueba

que las mujeres y los hombres que conviven con hijos tienen cinco y cuatro veces más probabilidades de vivir en condiciones de pobreza que aquellos que no viven con hijos: son pobres o indigentes el 28,6% de las jefas de hogar o cónyuges que conviven con hijos vs. el 5,8% de las que no conviven con hijos; y el 26,4% de los jefes de hogar o cónyuges que conviven con hijos vs. el 7% de los que no conviven con hijos.

En especial, son las mujeres con responsabilidades familiares cotidianas las que más probabilidades tienen de vivir en hogares con ingresos familiares escasos en comparación con los varones: el 28,6% de ellas son pobres e incluso 9,1% indigentes, mientras que entre los jefes de hogar o cónyuges que conviven con hijos los porcentajes se reducen a 26,4% y 7,1%, respectivamente.

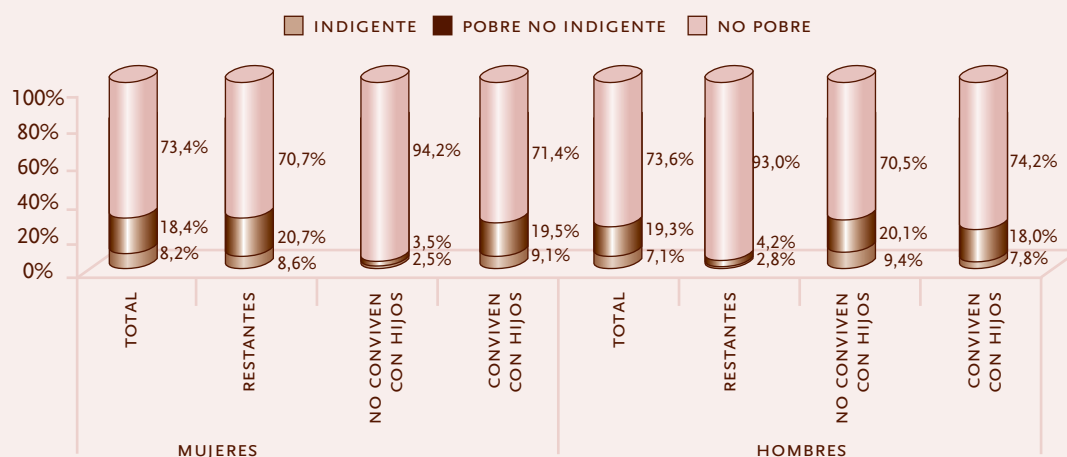


GRÁFICO 2 SITUACIÓN SOCIOECONÓMICA DE MUJERES Y DE HOMBRES. TOTAL AGLOMERADOS URBANOS.

Fuente: Observatorio de la Maternidad. Elaboración propia sobre la base de la EPH 2° semestre 2006.

Pero, no solo las mujeres tienen mayores probabilidades que los hombres de padecer pobreza por ingresos, sobre todo aquellas que conviven con hijos, sino que este problema social no acarrea las mismas consecuencias individuales y familiares que si lo sufren los hombres.

Para entender las especificidades de la pobreza en las mujeres es preciso tomar conciencia que esta, en comparación con la de los hombres, no debe verse solamente como el resultado de la desigual distribución de los ingresos, sino como un producto de la mayor vulnerabilidad de las mujeres. Tal realidad permite identificar, por una parte, la desventaja que sufren ellas dentro de hogares pobres y, por otra, la existencia de mujeres potencialmente pobres en hogares no pobres (Milosavljevic, 2007: 142).

Así pues, la pobreza de las mujeres y de los hombres es diferente tanto en magnitud como en intensidad, y se refleja en los distintos grados de autonomía e indefensión que enfrentan ambos sexos. Por ejemplo, la falta de ingresos

propios de muchas mujeres las coloca en una posición de mayor desamparo ante una modificación en la composición familiar. En efecto, si hay una separación conyugal o quedan viudas y se convierten en jefas de hogar, deben afrontar las necesidades económicas familiares y en numerosas oportunidades sin la adecuada preparación y experiencia para el trabajo remunerado (Milosavljevic, 2007: 149).

Otro ejemplo de la mayor vulnerabilidad de las mujeres frente a la pobreza es la sobrecarga de trabajo o doble jornada que se produce cuando no tienen apoyo suficiente para la realización del trabajo remunerado y las tareas del hogar y de cuidado. Ello limita sus posibilidades de participar en otras actividades, reduce su capacidad de compartir mayor tiempo con la familia, condiciona su inserción en puestos laborales calificados y el generar así mayores ingresos, y afecta su calidad de vida y su bienestar personal.

## 6. Nivel educativo

La situación educativa de la población de 14 a 49 años en este país presenta aún muchos desafíos a resolver. Tal como se muestra en el gráfico 3, prácticamente uno de cada dos argentinos no logra finalizar los estudios secundarios, es decir, tiene menos de doce años de educación formal. Se encuentran en esta situación el 47,0% de las mujeres y el 54,6% de los varones.

En contraposición, en la cúspide de la pirámide educativa, una proporción menor de ciudadanos finaliza los estudios terciarios o universitarios: 15,2% de mujeres y 9,3% de hombres.

Si se analiza esta información según sexo de la población, se puede concluir, primero, que la situación educativa femenina ha superado la masculina: el 47,0% de ellas tienen un nivel educativo bajo; 19,2%, medio; 18,6%, alto; y 15,2%, superior. Mientras que entre ellos, estos porcentajes son 54,6%; 19,6%; 16,4%; y 9,3%, respectivamente.

En segundo lugar, la brecha es mayor entre las nuevas generaciones. Si se compara la situación educativa de quienes ocupan el lugar de hijos, sobrinos o nietos en el hogar (categoría “restantes”), se advierte que entre ellos el 60,8% tiene bajo nivel educativo vs. el 52,1% de ellas; mientras que solo el 3,8% de ellos tiene un nivel educativo superior vs. el 7,7% de las mujeres.

Tercero, las mujeres y los varones que se encuentran en la misma posición –son jefes de hogar o cónyuges– y conviven con hijos alcanzan menores niveles educativos que aquellos que no comparten con hijos la vida diaria. Así, el 33,7% de las jefas de hogar o cónyuges en hogares sin hijos completaron los estudios terciarios o universitarios, en contraposición al 18,6% entre las que habitan hogares en los cuales hay hijos. Y lo mismo sucede entre los hombres, cuyos porcentajes son 21,2% y 13,2%, respectivamente.

Cuarto, si bien la educación por sí misma amplía los horizontes de los individuos y constituye un incuestionable beneficio, la realidad educativa de hombres y mujeres tiene diferentes ganancias para unos y otras y para sus hijos. Muchos estudios confirman los efectos positivos de la educación de la madre en la salud, nutrición, educación de la descendencia y, por ende, sobre la disminución de los factores asociados a la pobreza.

En tal sentido, Unicef (2003: 19) declara que los hijos de las mujeres con mayor nivel educativo tienden a estar mejor criados y a enfermar con menos frecuencia. En dicho informe se destaca que por cada año adicional de educación que reciben las madres se reduce la tasa de mortalidad de menores de 5 años entre un 5% y un 10%. En la misma línea de análisis, Save the Children (2005: 17) manifiesta que cuanto más tiempo van al colegio las niñas, tendrán mayores probabilidades de convertirse en madres sanas, bien alimentadas, con capacidades económicas y recursos a la hora de proporcionar salud y educación a sus propios hijos. Estas mujeres serán madres con mayor confianza en sí mismas y mejores conocimientos y capacidades para poder contribuir al sostén de sus hogares; y sus hijos recibirán más estímulos intelectuales y permanecerán más tiempo en el colegio.

Por consiguiente, la inversión en la educación de las niñas y las mujeres contribuye esencialmente a la superación de la pobreza y al desarrollo sustentable de un país.

En quinto término, si se desagregan los indicadores educativos por situación socioeconómica de la población, se distingue la existencia de una proporción elevada de jefes o cónyuges de 14 a 49 años de edad con hijos a cargo que tiene muy pocos años de educación formal: el 78,1% de las mujeres pobres y el 84,3% de las indigentes no completaron el nivel secundario de estudios, tampoco el 81,7% y el 85,4% de los varones, respectivamente.

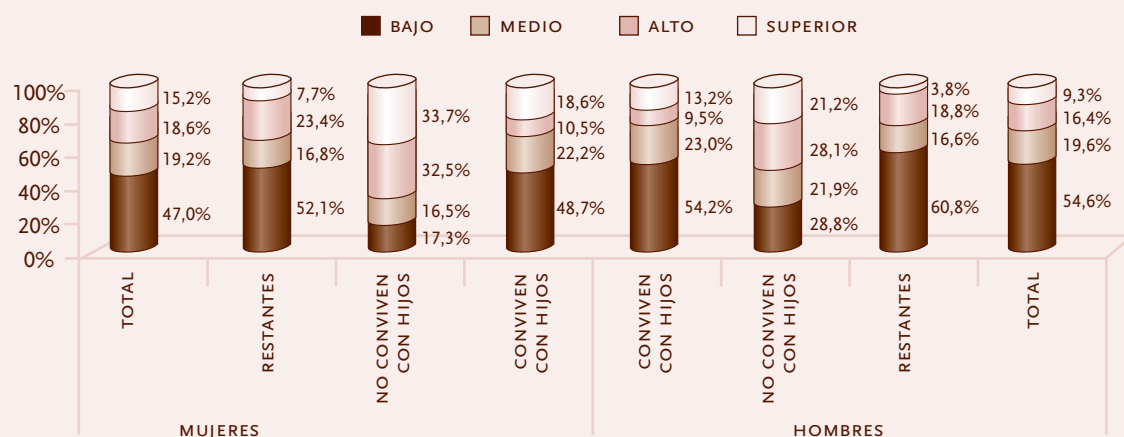


GRÁFICO 3 NIVEL EDUCATIVO DE MUJERES Y DE HOMBRES. TOTAL AGLOMERADOS URBANOS.

Fuente: Observatorio de la Maternidad. Elaboración propia sobre la base de la EPH 2° semestre 2006.

Nota: Bajo: primario incompleto, primario completo, secundario incompleto; Medio: secundario completo; Alto: terciario/universitario incompleto; Superior: terciario/universitario completo.

Se conforma entonces un conjunto de hogares dentro de un contexto educativo familiar crítico, en el cual nacen y crecen muchas niñas y niños en la Argentina: ocho de cada diez jefes de hogar o cónyuges con hijos en hogares pobres tienen bajo nivel educativo, pues no culminaron los doce años de estudios que se consideran como mínimos para poder acceder a un trabajo que les permita conseguir el bienestar familiar (Cepal, 1994: 95)<sup>3</sup>.

Sin dudas, uno de los grandes desafíos de nuestro país es la permanencia y finalización del nivel medio de estudios de un contingente importante de personas si se desea romper con la reproducción de las condiciones de pobreza de una generación a otra.

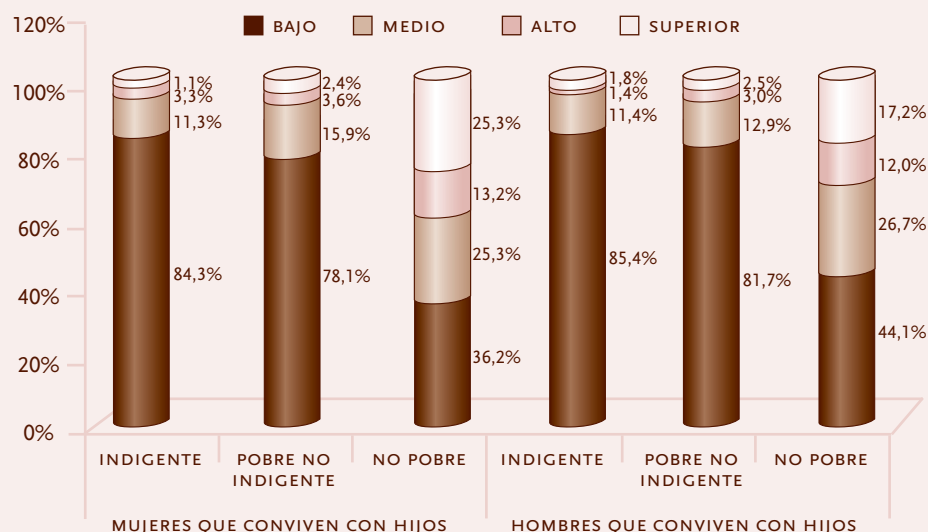


GRÁFICO 4 NIVEL EDUCATIVO DE MUJERES Y DE HOMBRES QUE CONVIVEN CON HIJOS SEGÚN INDICADOR DE POBREZA. TOTAL AGLOMERADOS URBANOS.

Fuente: Observatorio de la Maternidad. Elaboración propia sobre la base de la EPH 2° semestre 2006.

Nota: Bajo: primario incompleto, primario completo, secundario incompleto; Medio: secundario completo; Alto: terciario/universitario incompleto; Superior: terciario/universitario completo.

3. Citado en Lupica y Cogliandro, (2007: 32).



# capítulo iv situación demográfica



## 7. Estado civil

En la etapa adulta es más frecuente que las mujeres y los hombres convivan en pareja, tengan o no hijos: viven en hogares biparentales sin hijos el 57,8% de las mujeres y el 55,0% de los varones, porcentajes que se incrementan al 84,1% y 97,6%, respectivamente, cuando hay hijos en el hogar.

Pero, la presencia o la ausencia de hijos marca una diferencia respecto a la formalidad de la unión conyugal. Así, cuando hay hijos en el hogar el 55,1% de las mujeres y el 62,6% de los varones están casados, mientras que solo lo están el 25,4% y 35,0%, respectivamente, cuando no los hay. En estos últimos casos, las uniones de hecho son más

frecuentes: el 32,4% de las mujeres y el 30,8% de los varones tienen vínculos conyugales informales cuando no hay hijos en el hogar.

Además, si se analizan los hogares monoparentales se verifica que la proporción es equitativa entre mujeres y hombres cuando no hay hijos en el hogar: el 42,2% de las mujeres y el 45,0% de los varones viven sin pareja estable.

La brecha considerable entre mujeres y hombres en hogares monoparentales se produce cuando hay hijos: mientras el 15,9% de las mujeres con hijos viven sin pareja estable, solo el 2,4% de los varones lo hace. Nótese que esta tendencia se origina en una proporción mayor de mujeres separadas o divorciadas que conviven

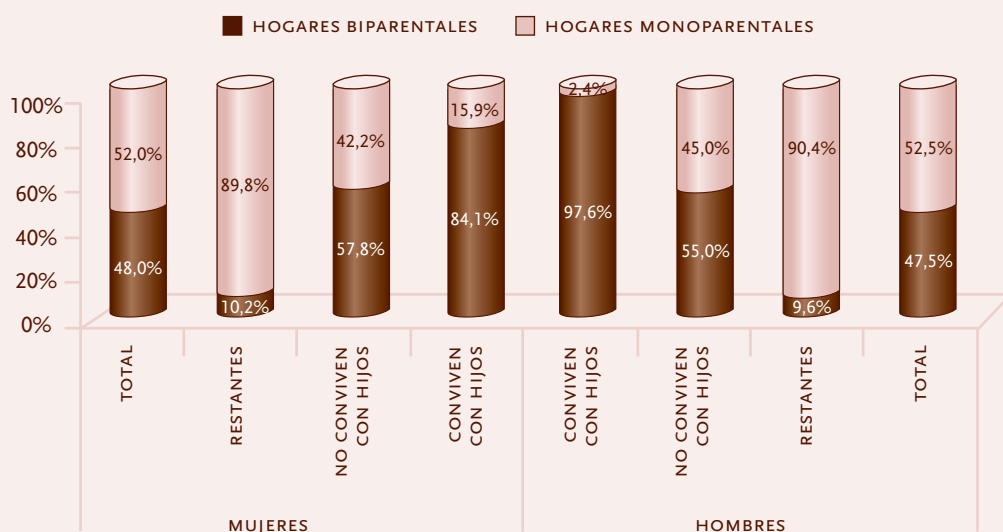


GRÁFICO 5 ESTADO CIVIL DE MUJERES Y DE HOMBRES SEGÚN SITUACIÓN DE PARENTESCO. TOTAL AGLOMERADOS URBANOS.

Fuente: Observatorio de la Maternidad. Elaboración propia sobre la base de la EPH 2° semestre 2006.

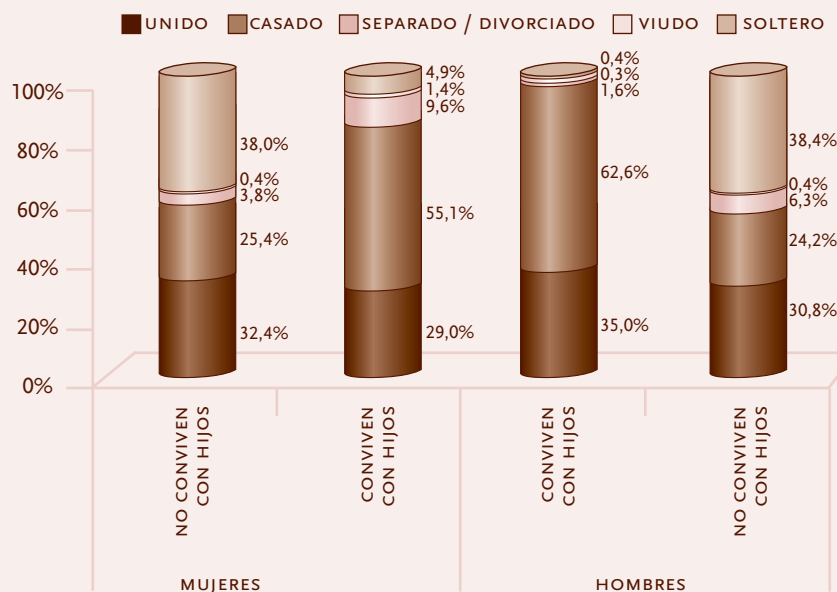


GRÁFICO 6 ESTADO CIVIL DE MUJERES Y DE HOMBRES, JEFAS Y JEFES DE HOGAR O CÓNYUGES, SEGÚN CONVIVAN O NO CON HIJOS EN EL HOGAR. TOTAL AGLOMERADOS URBANOS.

Fuente: Observatorio de la Maternidad. Elaboración propia sobre la base de la EPH 2° semestre 2006.



con hijos respecto a los varones (9,6% y 1,6%, respectivamente), y aquellas que tienen hijos y son solteras (4,9% y 0,4%, respectivamente)<sup>4</sup>.

Estos datos permiten inferir dos conclusiones: 1) los hombres que asumen solos la responsabilidad del ejercicio cotidiano de las funciones paternas son una excepción en la Argentina; y 2) las mujeres sobrellevan casi exclusivamente las responsabilidades de crianza y cuidados cotidianos de los hijos cuando se separan, divorcian o son madres solteras.

En el caso de ellos, esto es así con independencia de su situación socioeconómica: más del 95% de los hombres que conviven con hijos están en hogares biparentales (indigentes 96,6%; pobres no indigentes 97,9%; y no pobres 97,7%)<sup>5</sup> (gráfico 7).

En cambio, la situación socioeconómica en la que viven las mujeres influye notablemente en sus posibilidades de asumir en soledad el cuidado y la crianza cotidiana de sus hijos: viven en hogares monoparentales con hijos el 30,9% de las madres indigentes, el 17,8% de las que se encuentran en situación de pobreza, y el 13,5% de las no pobres.

Cabe destacar que las familias monoparentales padecen una situación de vulnerabilidad que es intrínseca a su forma de organización, ya que la persona que encabeza la familia, generalmente la madre, suele ser la única perceptora de ingresos y al mismo tiempo responsable de la jornada doméstica necesaria para la reproducción cotidiana.

Y esta organización familiar de “mujeres solas con hijos a cargo” presenta una tendencia creciente en la Argentina. Tal como se muestra en el gráfico 8, en los últimos veinte años se duplicó la proporción de hogares monoparentales femeninos con presencia de hijos: en 1985, el 6,7% de las madres se hallaba sin una pareja estable, mientras que en 2006 lo está el 15,9%.

En otras palabras: en el cuidado cotidiano de los hijos, los hombres siempre están acompañados mientras las mujeres se encuentran cada vez más solas.

Importa subrayar aquí que la invisibilización del tiempo dedicado al trabajo doméstico no remunerado impide advertir la sobrecarga de trabajo que afecta a las mujeres en general y, sobre todo, a las que encabezan hogares monoparentales con menores a su cargo. En el caso de las mujeres separadas o divorciadas, por ejemplo, esta situación es singularmente crítica. El aporte económico del que fuera proveedor ya no está o su monto es insuficiente. A su vez, muchas mujeres no cuentan con experiencia laboral y su acceso al mercado de trabajo se vuelve urgente, por lo que suelen obtener ocupaciones mal remuneradas y en condiciones precarias.

Pero este mismo análisis puede extenderse a las mujeres que se separan o divorcian y son o han sido receptoras de ingresos, puesto que en su nueva situación es altamente probable que sean las principales o únicas proveedoras del hogar, condición agravada por el hecho de que la mayoría percibe ingresos más bajos que los hombres.

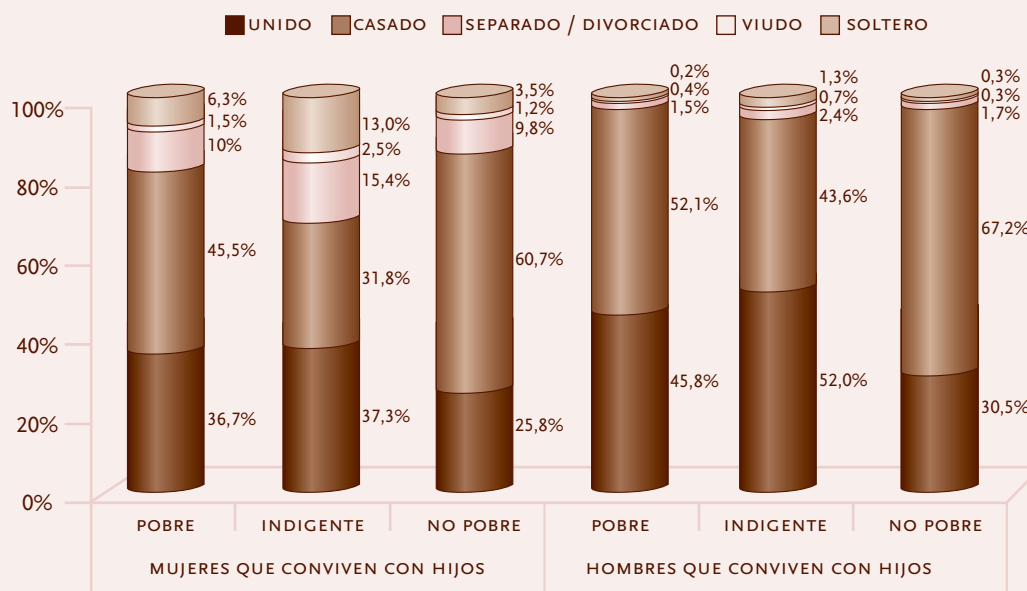


GRÁFICO 7 ESTADO CIVIL DE MUJERES Y DE HOMBRES QUE CONVIVEN HIJOS SEGÚN INDICADORES DE POBREZA. TOTAL AGLOMERADOS URBANOS.

Fuente: Observatorio de la Maternidad. Elaboración propia sobre la base de la EPH 2° semestre 2006.

4. La escasa proporción de viudos que conviven o no con hijos se explica porque la muestra utilizada en el análisis está conformada por mujeres y hombres hasta 49 años de edad, y la condición de viudez es más frecuente entre los adultos mayores.

5. El porcentaje de hombres en situación de extrema pobreza en hogares monoparentales con hijos duplica al de los que se encuentran en mejor situación socioeconómica (4,4% y 2,2%, respectivamente), aunque son proporciones muy pequeñas en comparación con las mujeres que viven sin pareja estable y con hijos.

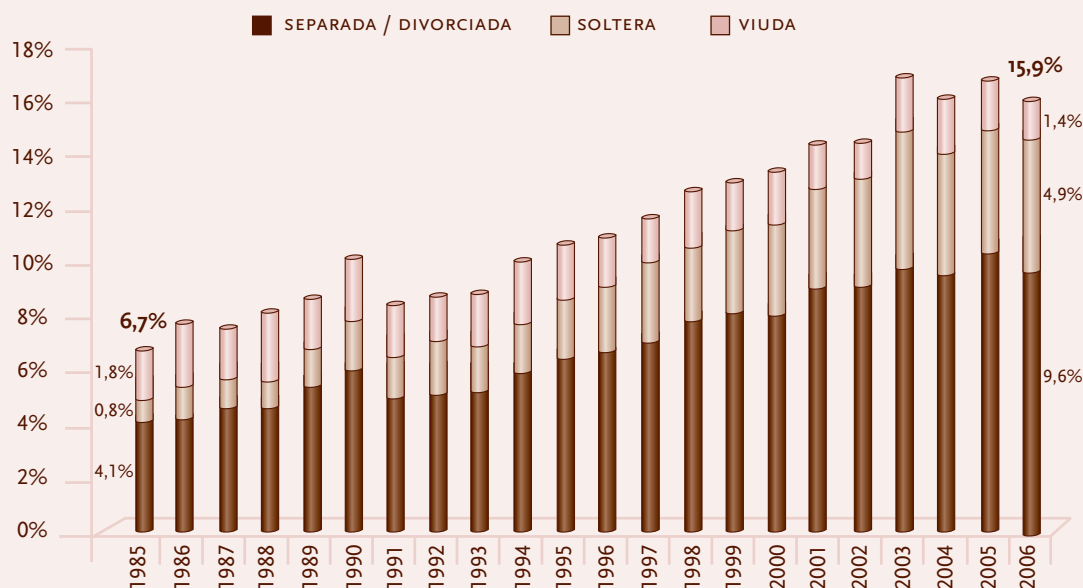


GRÁFICO 8 EVOLUCIÓN DE LAS MUJERES CON HIJOS EN HOGARES MONOPARENTALES. TOTAL AGLOMERADOS URBANOS.

Fuente: Lupica et ál., 2009: Cuadernillo estadístico de la maternidad N° 4: "Madres en la Argentina, persistencias y transformaciones en los últimos veinte años". Observatorio de la Maternidad, Buenos Aires, abril.

El aumento de los hogares pobres e indigentes presididos por mujeres da cuenta de su vulnerabilidad ante la pobreza y los mayores obstáculos que enfrentan para salir de ella.

## 8. Edad de la maternidad y la paternidad

En promedio, en la Argentina las mujeres tienen su primer hijo dos años antes que los hombres: a los 23,2 años y 25,1 años de edad, respectivamente. Incluso, cuando se trata de madres y padres recientes (mujeres y hombres que tuvieron hijos durante el último año): 28,1 años y 30,4 años, respectivamente.

Sin embargo, esta distancia se extiende a tres años en el caso de las mujeres y los hombres más pobres, que son aquellos que se encuentran en situación de indigencia: ellas son madres a los 20,7 años y ellos a los 23,4 años.

Repárese en que la condición socioeconómica influye más sobre el momento en que una mujer es madre que sobre los varones y su paternidad. Así, en promedio, cuando una mujer vive en un hogar con ingresos insuficientes para adquirir una canasta básica de alimentos, (indigencia) se convierte en madre 3,4 años antes que aquellas en mejores condiciones socioeconómicas (no pobres): 20,7 años y 24,1 años, respectivamente. En el caso de los hombres, esa brecha se reduce a 2,4 años: 23,4 años y 25,8 años, respectivamente.

Además, si se desagrega el conjunto de mujeres y varones de 14 a 49 años de edad según nivel educativo, se comprueba que ellas tienen hijos a edades más tempranas que ellos

en todos los niveles educativos. Esta brecha en promedio es de dos años, excepto en el nivel educativo inferior (hasta primario incompleto) y cuando se logra finalizar el secundario, en que la diferencia se incrementa a tres años.

Esto sucede porque la educación formal influye sustancialmente en la edad en la que se tienen hijos, en particular entre las mujeres. Ellas retrasan su maternidad un año a medida que pasan de un nivel educativo inferior a uno inmediatamente posterior. Excepto cuando pasan del nivel Universitario Incompleto (UI) a Universitario Completo (UC), que retrasan su maternidad prácticamente tres años. Entre los hombres, por el contrario, la principal diferencia se produce cuando completan el secundario (retrasan su paternidad dos años con relación a los que tienen entre primaria incompleta y completa) y sus estudios terciarios o universitarios (retrasan su paternidad tres años en comparación con aquellos que tienen Secundario Completo (SC) o Universitario Incompleto (UI).

Finalmente, las mujeres con más años de educación formal (UC) son en promedio madres siete años más tarde que las que tienen menos años de educación formal (hasta PI): 27,2 años y 20,6 años, respectivamente. Entre los hombres, esa diferencia es menor: los hombres con UC tienen su primer hijo cinco años después con respecto a los hombres que tienen hasta PI: 29,1 años y 23,9 años, respectivamente.



GRÁFICO 9 EDAD PROMEDIO DE MUJERES Y DE HOMBRES AL TENER SU PRIMER HIJO SEGÚN INDICADOR DE POBREZA. TOTAL AGLOMERADOS URBANOS.

Fuente: Observatorio de la Maternidad. Elaboración propia sobre la base de la EPH 2° semestre 2006.

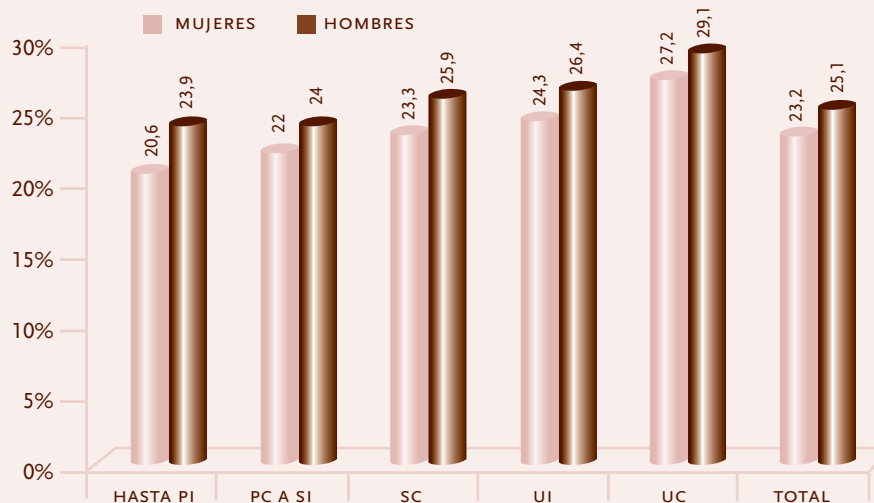


GRÁFICO 10 EDAD PROMEDIO DE MUJERES Y DE HOMBRES AL TENER SU PRIMER HIJO SEGÚN NIVEL EDUCATIVO. TOTAL AGLOMERADOS URBANOS.

Fuente: Observatorio de la Maternidad. Elaboración propia sobre la base de la EPH 2° semestre 2006.

Nota: Hasta PI: Primario incompleto. PC a SI: Primario completo a secundario incompleto. SC: Secundario completo. UI: Universitario incompleto. UC: Universitario completo.

## 9. Cantidad de hijos en el hogar

Si bien se cuenta con datos sobre la fecundidad de las mujeres, es más difícil obtenerlos sobre la de los hombres. Las diferentes fuentes de información tienden a consignar y captar mejor pormenores sobre la madre que sobre el padre de un recién nacido. En algunos estudios se plantea la hipótesis de que la fecundidad masculina podría ser diferente o incluso mayor que la femenina, argumentando que en ese fenómeno confluyen otros factores, tales como mayores posibilidades entre ellos de tener hijos no recono-

cidos; el período de fertilidad más prolongado entre ellos que entre ellas; la mayor frecuencia de segundas nupcias, uniones conyugales paralelas y la formación de pareja con mujeres más jóvenes (Milosavljevic, 2007: 76).

Según datos de la encuesta permanente de hogares 2006 con la que se trabaja en este informe, los hogares en los que el jefe de hogar –mujer u hombre– tiene entre 14 y 49 años de edad habitan en promedio 2,4 hijos. Es oportuno insistir en que la unidad de esta encuesta es el hogar, lo que dificulta conocer con mayor precisión la diferencia en la cantidad de descendientes que tienen las mujeres y los varones. Asimismo la edad reproductiva de ellos es más pro-

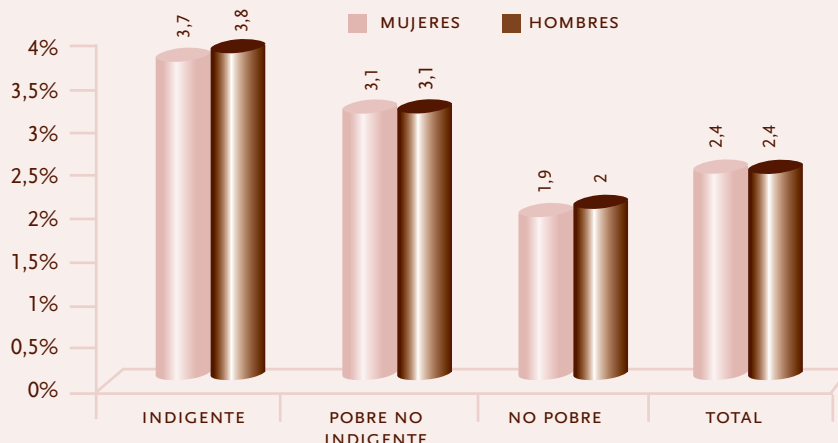


GRÁFICO 11 CANTIDAD DE HIJOS QUE TIENEN EN PROMEDIO LAS MUJERES Y LOS HOMBRES SEGÚN INDICADOR DE POBREZA. TOTAL AGLOMERADOS URBANOS.

Fuente: Observatorio de la Maternidad. Elaboración propia sobre la base de la EPH 2° semestre 2006.

longada, motivo por el cual pueden tener más hijos de los consignados aquí.

Adicionalmente, las mujeres y los varones que se encuentran en situación de vulnerabilidad socioeconómica tienen en promedio dos hijos más que los que detentan circunstancias más privilegiadas: aquellos en situación de pobreza extrema (indigencia) tienen en promedio casi cuatro hijos, mientras que quienes no son pobres procrean en promedio dos hijos.

Por otra parte, el nivel educativo de las mujeres y de los hombres influye en la cantidad de hijos que tienen, en particular, entre ellas. Las mujeres con menor nivel educativo procrean prácticamente dos hijos más que aquellas que tienen doce o más años de educación formal: las que tienen

hasta nivel primario incompleto procrean en promedio 3,7 hijos, las que lograron completar el primario pero no el secundario, 2,6 hijos, pero las que completaron el secundario o tienen más años de estudio el promedio es de dos hijos, aproximadamente.

Entre los hombres, en cambio, la diferencia entre aquellos con menor y mayor nivel educativo es menor: quienes tienen hasta primario incompleto procrean en promedio 3,2 hijos vs. 2 hijos entre los que terminan el secundario o tienen más años de educación formal.

En suma, el nivel educativo de las mujeres tiene mayor influencia que el de los varones en el momento en que son madres y padres y en la cantidad de hijos que procrean.

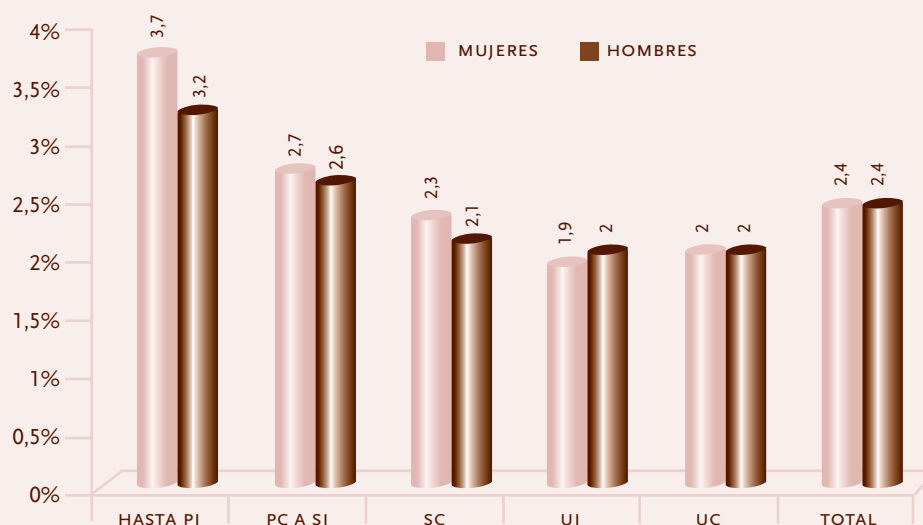


GRÁFICO 12 PROMEDIO DE HIJOS QUE TIENEN LAS MUJERES Y LOS HOMBRES SEGÚN NIVEL EDUCATIVO. TOTAL AGLOMERADOS URBANOS.

Fuente: Observatorio de la Maternidad. Elaboración propia sobre la base de la EPH 2° semestre 2006.

Nota: Hasta PI: Primario incompleto. PC a SI: Primario completo a secundario incompleto. SC: Secundario completo. UI: Universitario incompleto. UC: Universitario completo.

# capítulo v trabajo remunerado e ingresos





## 10. Trabajo remunerado

En las sociedades modernas predominan dos modos de trabajo: el remunerado y el no remunerado. El primero tiene lugar en el mercado laboral y representa la fuente vital de ingresos monetarios de las familias. El trabajo no remunerado, en cambio, se realiza preferentemente en los hogares, en la forma de actividad de cuidado de niños, ancianos y enfermos, preparación de comidas, aseo, compras para el hogar y otras labores domésticas.

Tradicionalmente, fueron los hombres quienes asumieron la responsabilidad por los trabajos remunerados, mientras que a las mujeres se les adjudicaron las labores domésticas. Esta asignación de roles entre hombres proveedores y mujeres cuidadoras se ha denominado “división sexual del trabajo”. La distinción alude a los responsables en cada esfera antes que a una especialización completa, ya que en la actualidad la mayoría de las mujeres combina la realización de estos dos tipos de trabajos a lo largo del ciclo de su vida.

Se debe destacar que ambas labores son socialmente productivas, puesto que contribuyen a la creación de bienes y servicios que tienen valor para quienes los utilizan. Sin embargo, al trabajo remunerado se asocian ventajas en términos de reconocimiento y autonomía; mientras que al ámbito de lo doméstico o privado se le otorga un valor meramente simbólico, que se contrapone al valor económico, de prestigio y de reconocimiento social que adquirió el espacio público y el trabajo productivo. Como resultado, la división sexual del trabajo conlleva implícita una significativa desigualdad en detrimento de las mujeres y una subvaloración de las tareas del hogar y de crianza, indispensables para el desarrollo de la vida humana.

La importancia del trabajo remunerado radica en que, aparte de considerarse el principal medio para obtener ingresos adecuados para vivir, facilita el desarrollo de la personalidad y el reconocimiento social de la persona. Es

decir, que permite el establecimiento de vínculos más allá del ámbito familiar, brinda estatus social, y la identidad se organiza en torno a las tareas realizadas, permitiendo así la estructuración del tiempo y de los hábitos (Masseroni y Callman, 2003: 57).

Pero además, la inserción y la trayectoria en el mundo laboral representan variables esenciales para observar las transformaciones de las identidades femeninas y masculinas, y el estado actual de las relaciones entre mujeres y hombres.

Basta recordar que, durante los últimos veinte años, las mujeres aumentaron su concurrencia al mercado de trabajo y lo hicieron frente a los hombres que han mantenido o disminuido la suya. La proporción de mujeres dentro de la población económicamente activa que en 1980 alcanzaba casi el 28%, acusó un incremento continuado desde entonces, en particular durante los 90, cuando se produjo la llamada “feminización de la mano de obra”. Específicamente, la tasa de participación femenina se incrementó un 20% en los últimos veinte años: pasó del 43,2% en 1990 al 50,3% en 2000, y alcanza el 51,9% en 2010. Mientras, la tasa de participación masculina se redujo un 8% en el mismo período de tiempo: pasó del 81,3% en 1990 al 79,4% en 2000, y llega al 74,4% en 2010 (Lupica y Cogliandro, 2009: 58; y EPH-INDEC, 2010).

Lo que merece destacarse es que las responsables de este crecimiento han sido fundamentalmente las mujeres con obligaciones familiares. Tal como se observa en el gráfico 13, la participación de las madres en el mercado laboral se incrementó de manera considerable si se comparan los extremos de los períodos analizados. En el período 1984-1987, el 37,7% de las madres participaban en el mercado laboral, mientras que en el reciente período 2003-2006, el 62,8% de las madres lo hacían.

Ahora bien, ¿cómo es la situación laboral actual de las mujeres con relación a la de los hombres? ¿Cómo influye la convivencia con los hijos en la inserción y desarrollo

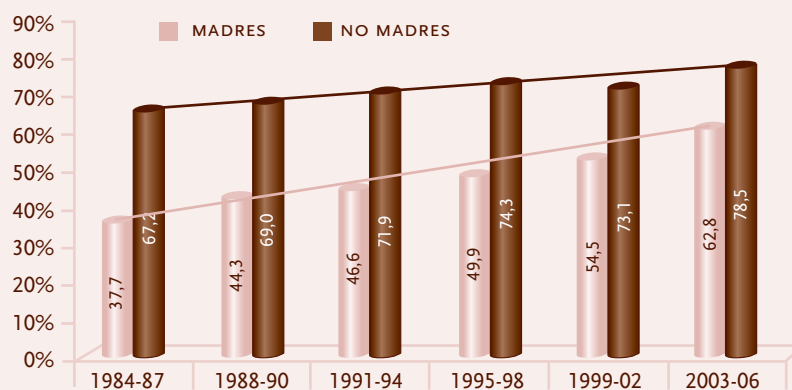


GRÁFICO 13 EVOLUCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN LABORAL DE LAS MADRES COMPARADA CON LAS NO MADRES POR PERÍODOS DE TIEMPO. TOTAL AGLOMERADOS URBANOS.

Fuente: Lupica y Cogliandro (2010), sobre la base de datos de la EPH 1984-2006. Notas: \* Para el período 1984-2002 corresponde la EPH puntual onda octubre, y para el período 2003-2006 corresponde la EPH continua 2° semestre. INDEC. \*\* El total de aglomerados urbanos varía en los diferentes años (ver anexo metodológico de la publicación citada).

\*\*\* Las madres y no madres beneficiarias del PJJHD se las considera como ocupadas.

SITUACIÓN LABORAL DE MUJERES Y DE HOMBRES			
11. PARTICIPACIÓN LABORAL	12. ESTRUCTURA DEL EMPLEO	13. CALIDAD DEL EMPLEO	14. MUJERES Y HOMBRES PROVEEDORES DEL HOGAR
CONDICIÓN DE ACTIVIDAD: OCUPACIÓN, DESOCUPACIÓN E INACTIVIDAD	CATEGORÍA OCUPACIONAL: ASALARIADOS (EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA), CUENTAPROPISTAS, PATRONES (INDEPENDIENTES)	I. PRECARIEDAD LABORAL: ASALARIADAS/OS REGISTRADAS/OS Y NO REGISTRADAS/OS  II. SITUACIÓN OCUPACIONAL: FORMALIDAD, INFORMALIDAD Y SERVICIO DOMÉSTICO  III. CALIFICACIÓN OCUPACIONAL: PROFESIONAL, TÉCNICA, OPERATIVA, NO CALIFICADO  IV. HORAS TRABAJADAS	INGRESOS

TABLA 3 CATEGORÍAS PARA EL ANÁLISIS DEL EMPLEO DE MUJERES Y DE HOMBRES.

laboral en ambos casos? Con el objetivo de responder estas cuestiones, se realizó un análisis comparativo de la situación laboral de las mujeres y de los hombres sobre la base de cuatro categorías principales: I) participación laboral; II) estructura del empleo; III) calidad del empleo; y IV) ingresos.

## 11. Participación laboral

En las últimas décadas, se ha registrado un sostenido crecimiento de la tasa de participación laboral (tasa de ocupación más tasa de desocupación) de las mujeres de 14 a 49 años de edad en la Argentina: se incrementó de 40,2% en 1984 a 63,8% en 2006. En consecuencia, la tasa de inactividad descendió entre ellas de 59,8% a 36,2% en el mismo período.

Esto significa que en la actualidad seis de cada diez mujeres en edad fértil están insertas en el mercado laboral (ocupadas) o desean hacerlo (desempleadas), a diferencia de lo que sucedía solo dos décadas atrás, donde seis de cada diez de estas mujeres se encontraban inactivas.

Pese a este notable crecimiento en la tasa de participación laboral femenina, cuando se la compara con la masculina se perciben algunas disparidades. En primer lugar, ellas intervienen menos en el mercado laboral que ellos: lo hacen el 63,8% de las mujeres y el 77,9% de los varones. Asimismo, esta diferencia en detrimento de la participación femenina se produce en todas las categorías de parentesco en las que se dividió el universo de estudio: participan el 79,2% de las jefas de hogar o cónyuges sin hijos; el 61,2% de las que conviven con descendencia; y el 47,2% de las restantes mujeres. En contraposición, el

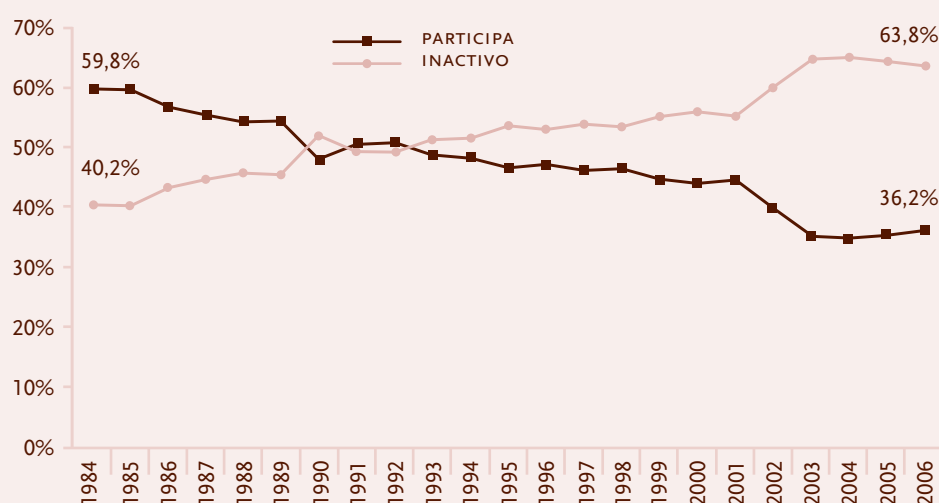


GRÁFICO 14 PARTICIPACIÓN LABORAL E INACTIVIDAD DE MUJERES EN EDAD FÉRTIL (14 A 49 AÑOS). TOTAL AGLOMERADOS URBANOS.

Fuente: Observatorio de la Maternidad. Elaboración propia sobre la base de la EPH 2° semestre 2006.

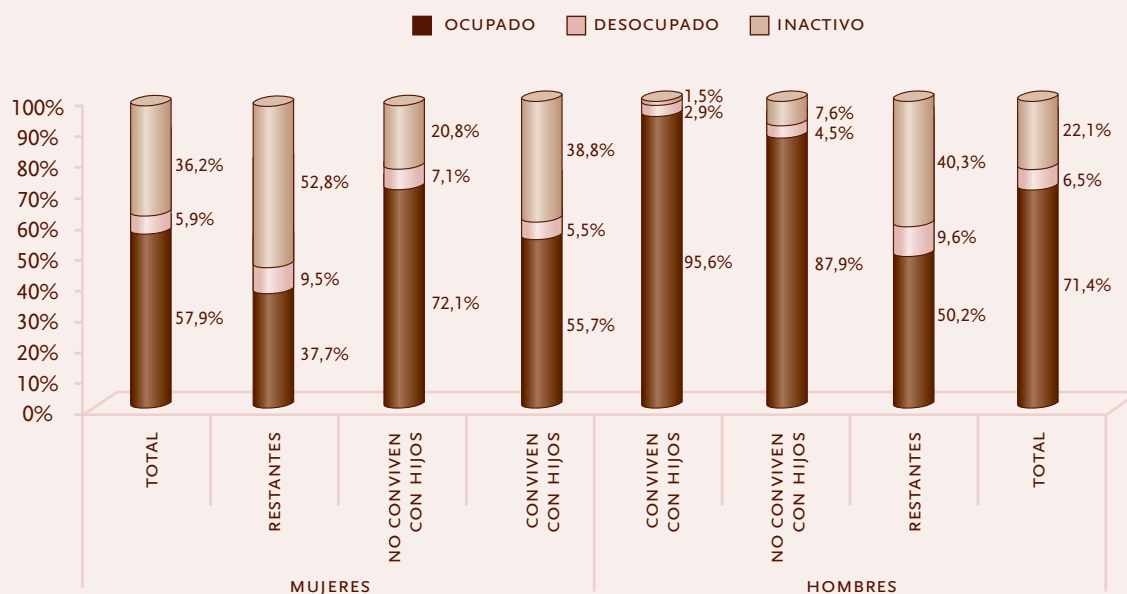


GRÁFICO 15 CONDICIÓN DE ACTIVIDAD DE MUJERES Y DE HOMBRES. TOTAL AGLOMERADOS URBANOS.

Fuente: Observatorio de la Maternidad. Elaboración propia sobre la base de la EPH 2° semestre 2006.

92,4%, 98,5% y 59,8% de los varones lo hacen, respectivamente.

En segundo lugar, mientras la trayectoria de inserción de los hombres en el mercado de trabajo es permanente, la de las mujeres está condicionada por el rol que desempeñan en el hogar. Así, algunas de ellas siguen un patrón laboral similar a los hombres (en especial, las jefas de hogar o cónyuges sin hijos); otras adaptan su inserción laboral a las demandas domésticas; e incluso algunas de ellas no efectúan trabajos remunerados para ocuparse exclusivamente de su familia. Este último grupo representa un 36,2% de la cohorte de mujeres de 14 a 49 años de edad; mientras el otro 63,8% mantiene vínculos con el mercado laboral, aun cuando estos tienden a ser más débiles y discontinuos respecto a los de los hombres.

Tercero, la llegada de los hijos repercute de modo distinto en la participación laboral de las mujeres y de los hombres. Al respecto, es necesario destacar que habitualmente el tramo etario de 19 a 49 años de edad se utiliza para representar a la población que se encuentra tanto en la etapa productiva como reproductiva. No obstante, la transición de la juventud a la edad adulta no resulta similar para las mujeres y los hombres. Mientras ellas deben distribuir su tiempo entre el trabajo y el hogar, sobre todo cuando hay hijos, los hombres no enfrentan la misma dicotomía o lo hacen diferente: nótese que mientras el 92,4% de los jefes de hogar o cónyuges que conviven con hijos pertenecen a la población económicamente activa, el porcentaje disminuye al 61,2% entre las mujeres en esa situación de parentesco.

En cuarto término, debido a la adaptación de la inserción y desarrollo laboral de las mujeres al rol que desempeñan en el hogar, también se produce una brecha labo-

ral entre las mujeres según tengan o no hijos a cargo: participan laboralmente el 79,2% de las jefas de hogar o cónyuges sin hijos y el 61,2% de las que conviven con descendencia.

Las desventajas de las mujeres respecto a los hombres y a su vez de las madres con relación a las mujeres que no tienen hijos se originan, entre otros motivos, por la distribución tradicional y desigual de las obligaciones del trabajo reproductivo. Es por esta causa que las tareas del hogar y de cuidado que aún asumen casi exclusivamente ellas se transforman en un condicionante clave para su inserción y desarrollo en la fuerza de trabajo.

*Las más perjudicadas: las madres en situación de pobreza extrema, con menos años de educación formal y con mayor cantidad de hijos.*

La situación socioeconómica de las mujeres influye mucho en su participación laboral, pero no repercute igual entre los varones. Los porcentajes de participación laboral de las madres muestran sólidas diferencias según el nivel socioeconómico de sus hogares: participan el 66,1% de las no pobres; el 49,8% de las pobres; y el 47,1% de las indigentes. En contraposición, prácticamente todos los jefes de hogar o cónyuges que conviven con hijos participan del mercado laboral: lo hacen el 99,1% de los no pobres; el 98,1% de los pobres; y el 93,6% de los que viven en extrema pobreza (indigentes).

Otro rasgo distintivo es que las mujeres se incorporan en mayor proporción a la fuerza de trabajo en función de su nivel educativo, variable que no afecta igual a los hombres. En efecto, participan del mercado laboral el 83% de las madres que pudieron completar la universidad; el 66,3% de las que tienen estudios terciarios o universitarios incompletos; el 59,6% de quienes tienen el secunda-



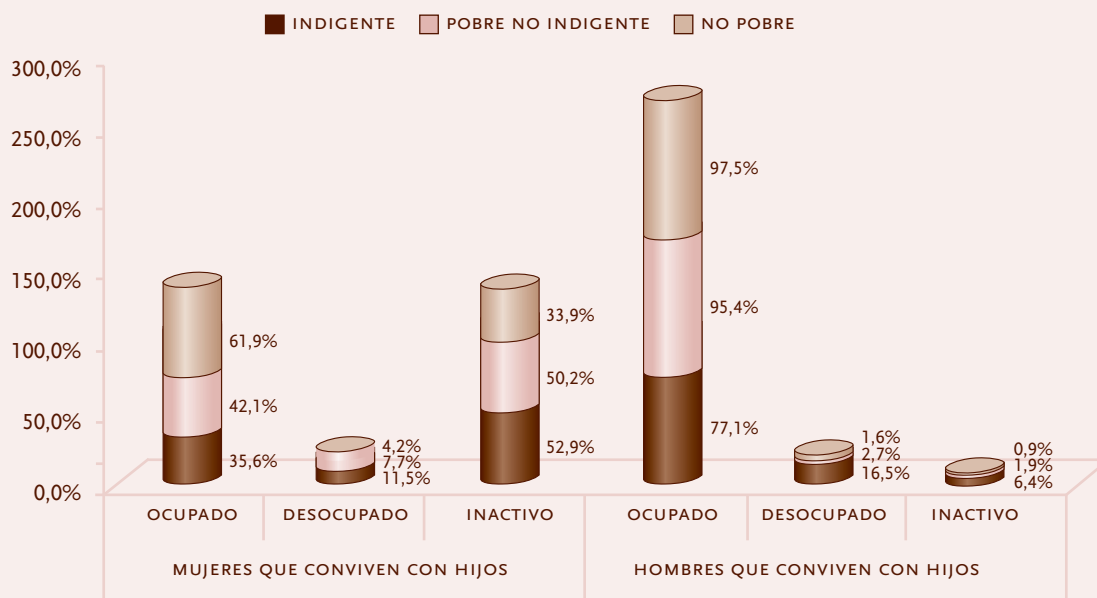


GRÁFICO 16 PARTICIPACIÓN LABORAL DE LOS JEFES DE HOGAR O CÓNYUGES QUE CONVIVEN CON HIJOS SEGÚN INDICADORES DE POBREZA. TOTAL AGLOMERADOS URBANOS.

Fuente: Observatorio de la Maternidad. Elaboración propia sobre la base de la EPH 2° semestre 2006.

rio completo; y el 52,2% de aquellas con secundario incompleto y menos años de escolarización. Mientras, entre los varones que conviven con hijos lo hace el 99,4%, 98,9%, 98,3% y 98,7%, respectivamente.

Debido a que la participación laboral femenina está en relación directa con el nivel educativo alcanzado, las brechas más reducidas con respecto a los hombres se producen entre los profesionales, mientras que las más amplias se registran entre aquellos con menos años de educación formal.

Del mismo modo, la inserción laboral femenina está fuertemente influenciada por la cantidad de hijos pre-

sentes en el hogar: participan el 64,7% de aquellas que conviven con dos hijos, el 58,1% de las que conviven con tres o cuatro hijos, y solo el 45,3% de las que lo hacen con más de cuatro hijos. Sin embargo, tal situación no alcanza igual a los varones, quienes siempre participan del mercado laboral, cualquiera sea la cantidad de hijos con los que conviven: lo hace el 98,7%, 98,3%, y 97,8%, respectivamente.

Indirectamente, esta situación evidencia que las obligaciones domésticas y de cuidado no son asumidas de similar modo entre ellas y ellos. Y esto es porque la responsabilidad del trabajo doméstico no remunerado,

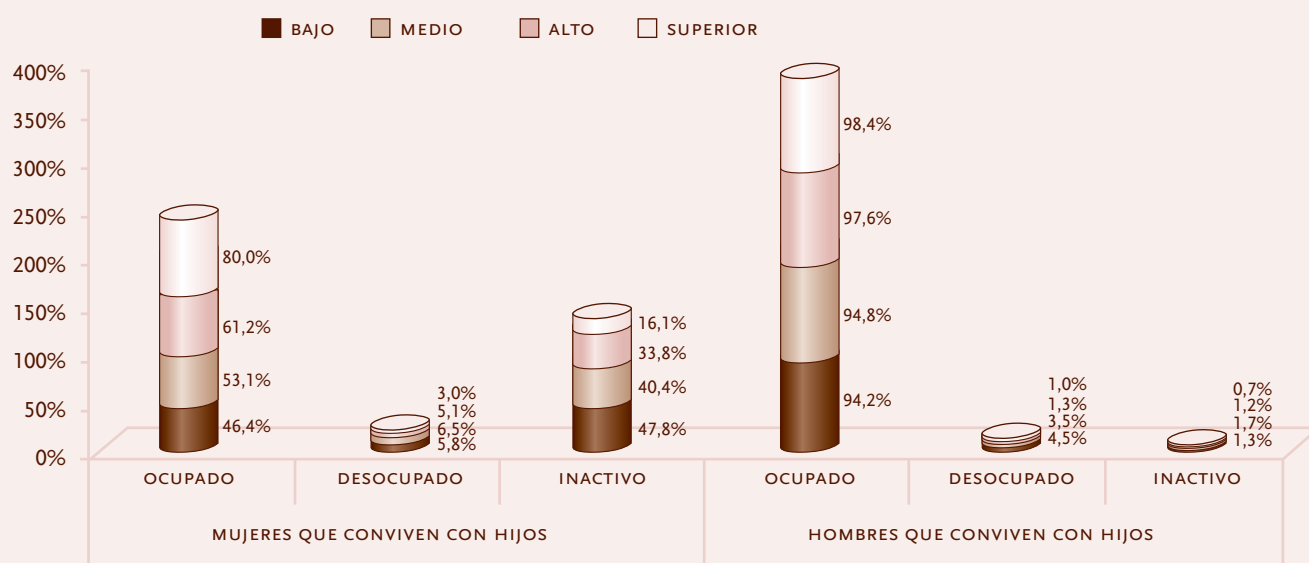


GRÁFICO 17 PARTICIPACIÓN LABORAL DE LOS JEFES DE HOGAR O CÓNYUGES QUE CONVIVEN CON HIJOS SEGÚN NIVEL EDUCATIVO. TOTAL AGLOMERADOS URBANOS.

Fuente: Observatorio de la Maternidad. Elaboración propia sobre la base de la EPH 2° semestre 2006. Bajo: primario incompleto, primario completo, secundario incompleto; Medio: secundario completo; Alto: terciario/universitario incompleto; Superior: terciario/universitario completo.

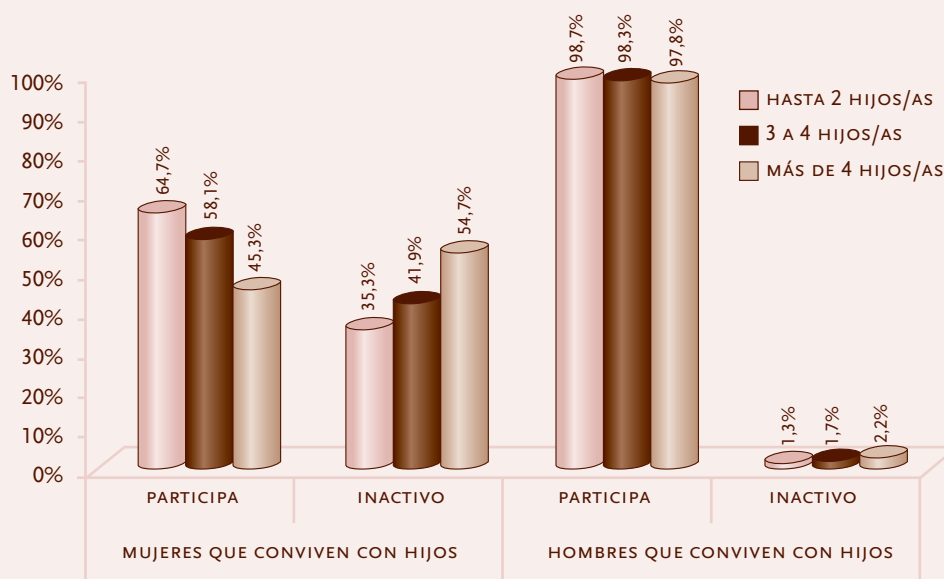


GRÁFICO 18 CONDICIÓN DE ACTIVIDAD DE LOS JEFES DE HOGAR O CÓNYUGES QUE CONVIVEN CON HIJOS SEGÚN CANTIDAD DE HIJOS. TOTAL AGLOMERADOS URBANOS.

Fuente: Observatorio de la Maternidad. Elaboración propia sobre la base de la EPH 2° semestre 2006.

imprescindible para la supervivencia de los hogares, recae casi exclusivamente entre las mujeres, incluso en la actualidad.

También, revela que las políticas públicas representan en este país un apoyo insuficiente al trabajo remunerado de las personas con responsabilidades familiares, en particular, el de las mujeres. Por ejemplo, al no existir una oferta pública suficiente de servicios de cuidado para los hijos pequeños, son las familias las que los realizan de forma exclusiva, sobre todo las madres, con sus activos y sus limitaciones. Las mujeres que se hallan en mejores situaciones socioeconómicas optan por contratar los servicios ofrecidos en el mercado para poder salir a trabajar. Mientras otras, con menores recursos y en igual disyuntiva, deben establecer redes de solidaridad y/o parentesco para la atención de los pequeños. Todo lo cual impacta en la calidad de los cuidados que reciben las personas que los necesitan y demandan, y en la inserción y calidad del trabajo al que pueden acceder las mujeres con responsabilidades familiares y pocos recursos.

## 12. Estructura del empleo

La mayoría de las mujeres y de los varones que trabajan tienen la condición de asalariados. Están en relación de dependencia el 84,6% y el 79,2%, respectivamente. Pero ellas tienen menores probabilidades que ellos de trabajar por cuenta propia (11,9% vs. 16,4%); solo una mínima proporción se encuentra en la categoría de empleadoras o patrones (2,0% vs. 3,9%); y es doble la probabilidad de ser trabajadoras familiares sin remuneración. Esto último, en especial si son jóvenes (“restantes mujeres”) o son jefas de hogar o cónyuges en hogares en los cuales hay hijos (“madres”).

Al concentrar el análisis entre las jefas y los jefes de hogar o cónyuges se comprueba que cuando conviven con hijos son mayores las probabilidades de ser empleadores y cuentapropistas. Pero mientras los hijos no influyen mucho en la estructura del empleo de los hombres, para las mujeres sí constituyen un factor grave. Por ejemplo, entre las madres prácticamente se duplican las probabilidades de ser cuentapropistas respecto a las jefas de hogar

### CATEGORÍA OCUPACIONAL

**ASALARIADO:** persona que trabaja en relación de dependencia. Se incluye a los trabajadores que mantienen relación con un solo establecimiento, pero que no trabajan allí.

**TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA:** persona que desarrolla su actividad utilizando solo su propio trabajo personal y sus propias instalaciones e instrumentos.

**PATRÓN:** persona que trabaja sin relación de dependencia, establece las condiciones y formas organizativas del proceso de producción y emplea como mínimo una persona asalariada.

**TRABAJADOR FAMILIAR SIN REMUNERACIÓN:** persona que trabaja en un establecimiento dirigido por un familiar y no recibe pago en dinero o en especie por su trabajo.

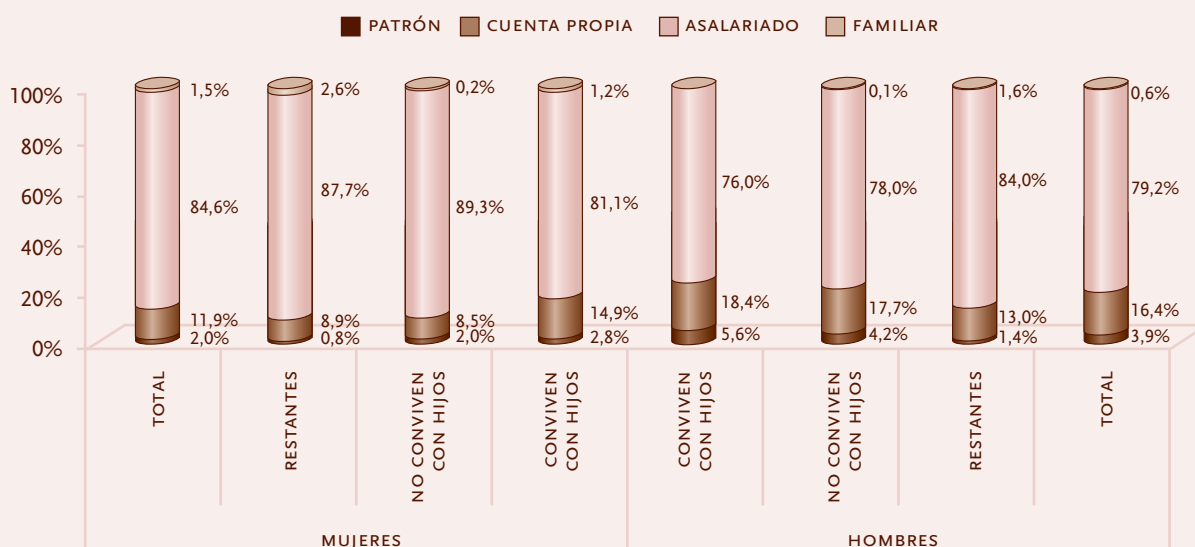


GRÁFICO 19 CATEGORÍA OCUPACIONAL DE MUJERES Y DE HOMBRES. TOTAL AGLOMERADOS URBANOS.

Fuente: Observatorio de la Maternidad. Elaboración propia sobre la base de la EPH 2° semestre 2006.

o cónyuges que no conviven con descendencia: el 8,5% de las jefas de hogar o cónyuges que trabajan lo hacen como cuentapropistas, mientras que entre las madres ese porcentaje se incrementa al 14,9%.

Tales datos podrían llevar a concluir que las madres tienen más oportunidades de ser dueñas de sus empresas que las mujeres que están en su misma condición –son jefas de hogar o cónyuges– pero no conviven con hijos. Pero, al analizar su calificación ocupacional se comprueba que a medida que crece la presencia de niños en el hogar aumentan las probabilidades de desempeñar tareas no calificadas, tal como se verá en el punto siguiente. Por lo tanto, se puede inferir que las madres que son cuentapropistas se desarrollan como feriantes, microemprendedoras, vendedoras ambulantes, costureras, entre otras, antes que como “empresarias”.

Además, esto manifiesta que cuando hay hijos en el hogar las mujeres tienen mayores probabilidades de insertarse en actividades laborales donde no existe una relación laboral formal, lo cual repercutirá en el ingreso, la incorporación al sistema de pensiones y en las posibilidades de protección legal de la maternidad en el trabajo.

## 13. Calidad del empleo

### I. Precariedad laboral

La calidad del empleo comprende una serie de características que están asociadas a la estabilidad, la extensión e intensidad de la jornada de trabajo, la protección social, el acceso a vacaciones, las condiciones de seguridad e higiene y el pleno ejercicio de los derechos laborales. En este país, la calidad de la inserción laboral está fuertemente condicionada por los problemas de precariedad laboral e informalidad.

En este sentido, y tal como se muestra en el gráfico 20, prácticamente la mitad de los trabajadores no están registrados (mujeres 50,2% y varones 53,7%), por lo que no se les efectúan aportes jubilatorios y/o tienen un contrato laboral por tiempo determinado. En una palabra, se encuentran en una situación de precariedad laboral ya que están desprotegidos por la normativa, sus empleos son más inestables y pierden gran parte de los beneficios que brindan al individuo seguridad en su existencia actual y en la futura (Rodríguez Enríquez, 2001).

Esto constituye un grave problema, ya que estos trabajadores están privados de la certeza de una jubilación futura y de los beneficios sociales actuales –tales como cobertura de salud, asignaciones familiares, vacaciones, indemnización en caso de despido, entre otros–, lo cual condiciona su bienestar y el de su familia y los deja inermes para enfrentar la pobreza.

Ahora bien, mientras entre los hombres la presencia de hijos en el hogar prácticamente no afecta las probabilidades de tener un trabajo precario, entre las mujeres se produce una situación de desventaja relativa en detrimento de las que son madres. El 32,3% de las jefas de hogar o

#### TIPO DE INSERCIÓN:

**PRECARIA:** constituye un tipo de inserción laboral por la cual el trabajador no cuenta con descuentos jubilatorios o tiene un contrato laboral a tiempo determinado.

**NO PRECARIA:** se refiere al conjunto de asalariados que cuentan con descuentos jubilatorios y tienen un contrato laboral por tiempo indeterminado.



GRÁFICO 20 TIPO DE INSERCIÓN LABORAL DE MUJERES Y DE HOMBRES. TOTAL AGLOMERADOS URBANOS.

Fuente: Observatorio de la Maternidad. Elaboración propia sobre la base de la EPH 2° semestre 2006.

cónyuges sin hijos tienen un trabajo precario contra el 50% de las madres.

Más allá de los porcentajes, la precariedad laboral afecta sobremanera a las mujeres trabajadoras con hijos a cargo, ya que sufren las consecuencias de la falta de seguridad y de la carencia de beneficios laborales, como la baja por enfermedad con sueldo complementario y las prestaciones para gastos de guardería. Lo cual las lleva a que sean, junto con sus hijos, más vulnerables ante la pobreza (UNICEF, 2006).

Y este constituye un círculo vicioso que se retroalimenta: las personas que se desempeñan en trabajos precarios ganan menos y tienen mayor probabilidad de vivir en condiciones de pobreza, y la precariedad laboral se convierte en el único empleo posible para las personas en situación de pobreza e indigencia, en especial si son mujeres. Por ejemplo, tal como se muestra en el gráfico 21, el 91,8% de

las madres pobres que están insertas en el mundo laboral y el 97,9% de las indigentes tienen trabajos precarios.

A su vez, son precisamente las madres con mayor cantidad de hijos las que más probabilidades tienen de trabajar en la precariedad. Esto sucede porque en este país gran parte de las madres de familias numerosas se hallan en situación de pobreza o tienen pocos años de educación formal, características que les dificulta encontrar trabajos en el sector formal de la economía o de mayor calificación (Lupica y Cogliandro, 2007). Pero también, porque los trabajos precarios facilitan la conciliación entre trabajo y familia de las mujeres, entre otras causas, por la ausencia de horarios y lugares fijos de trabajo. Tienen trabajos precarios el 42,8% de las madres de hasta dos hijos, 60,9% de las que tienen entre tres y cuatro hijos, y el 84,4% de las que tienen más de cuatro hijos.

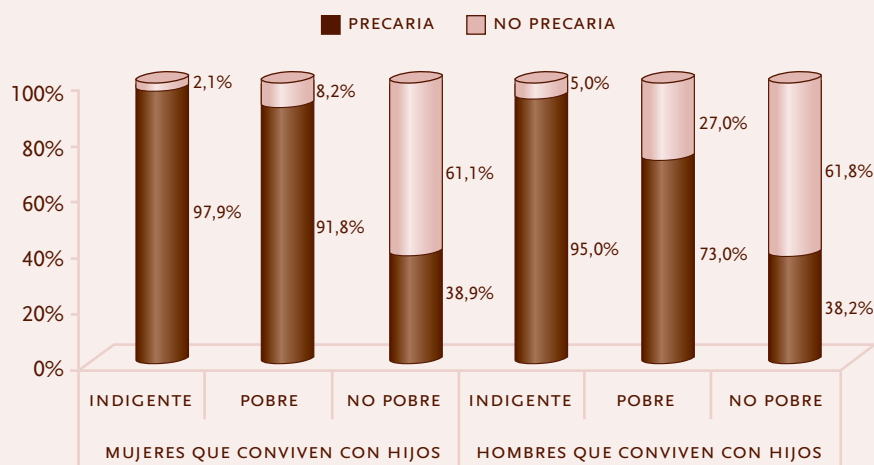


GRÁFICO 21 TIPO DE INSERCIÓN DE LOS JEFES O CÓNYUGES QUE CONVIVEN CON HIJOS SEGÚN INDICADOR DE POBREZA. TOTAL AGLOMERADOS URBANOS.

Fuente: Observatorio de la Maternidad. Elaboración propia sobre la base de la EPH 2° semestre 2006.

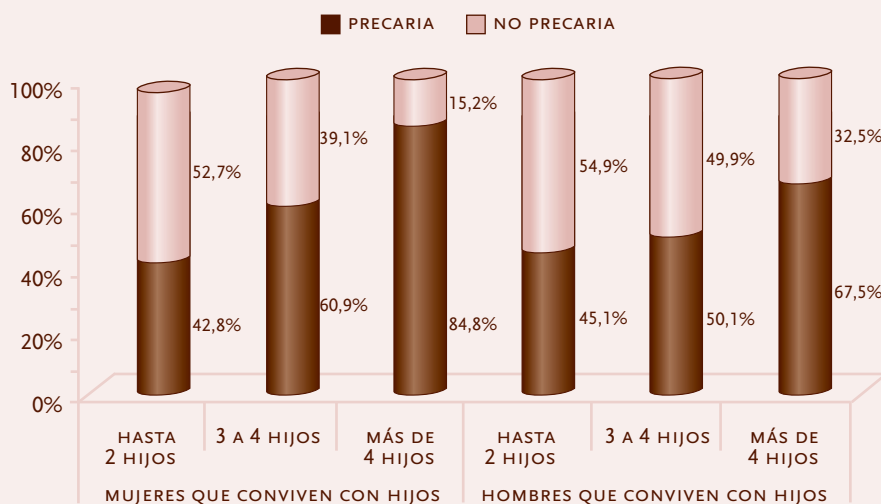


GRÁFICO 22 TIPO DE INSERCIÓN DE LOS JEFES O CÓNYUGES QUE CONVIVEN CON HIJOS SEGÚN CANTIDAD DE HIJOS. TOTAL AGLOMERADOS URBANOS.

Fuente: Observatorio de la Maternidad. Elaboración propia sobre la base de la EPH 2° semestre 2006.

## II. Situación ocupacional

Los hombres tienen mayores probabilidades de tener trabajos formales en relación con las mujeres: el 47,5% de los ocupados de 14 a 49 años de edad y el 42,2% de las ocupadas en el mismo rango etario lo tienen en el mercado formal de trabajo.

Pero, la convivencia con hijos afecta las posibilidades de las mujeres de tener trabajos de calidad: el 59% de las que son jefas de hogar o cónyuges sin hijos se desempeñan en la economía formal, porcentaje que disminuye al 39,9% en el caso de las madres. Sin embargo, entre ellos, la convivencia con hijos no influye de modo similar: tienen trabajos formales el 52,8% de los jefes de hogar o cónyuges que conviven con hijos y el 54,3% de los que no conviven con descendencia.

### SITUACIÓN OCUPACIONAL:

**EMPLEO INFORMAL:** actividades por cuenta propia, o como patrón de pequeños establecimientos privados de no más de cinco ocupados, y asalariados que no reciben aportes jubilatorios sin importar el tamaño del establecimiento. Se toma esta definición tratando de rescatar la envergadura de la actividad y su grado de regulación pública, expresada en el descuento o pago de aportes jubilatorios.

**EMPLEO FORMAL:** trabajadores asalariados regulados (perciben jubilación), profesionales independientes y patrones de establecimientos de más de cinco ocupados.

**SERVICIO DOMÉSTICO:** está ocupada y realiza actividades de mantenimiento doméstico en un hogar diferente al suyo y por las cuales recibe ingresos.

Una vez más, esto sucede porque son ellas quienes asumen exclusivamente la obligación del cuidado de los hijos, y, así, la precariedad y la informalidad laboral se convierten en mecanismos de conciliación para muchas. Pero el resultado no es para nada óptimo. Las responsabilidades que las empujan a insertarse en la economía informal, las llevan a un callejón sin salida de empleos de mala calidad carentes de protección social (OIT 2009: 56).

Otra realidad que se corrobora y puede cuantificarse mediante los datos estadísticos es que son las mujeres las que exclusivamente se desempeñan en el servicio doméstico, porque las tareas del hogar –limpieza, arreglo, cocina, lavado y planchado de ropa– y el cuidado físico, intelectual y emocional de los miembros del grupo familiar han sido tradicionalmente reconocidos como funciones propias de la condición femenina. Esta percepción continúa vigente, aun cuando las tareas del hogar y de cuidado sean provistas por fuera del grupo familiar inmediato y signifiquen un empleo remunerado para quienes son contratados para hacerlas.

Son las mujeres quienes ofrecen este trabajo en el mercado a cambio de una retribución monetaria, y son también las mujeres las que lo demandan para liberar parte de su tiempo y dedicarlo, en numerosos casos, a otras actividades y al desarrollo profesional. Por eso, el trabajo doméstico remunerado simboliza la puerta de entrada al mercado laboral para muchas féminas.

En especial, son las madres que viven en situación de pobreza y tienen mayor cantidad de hijos quienes ofrecen este trabajo en el mercado. En efecto, las mujeres que necesitan trabajar pero presentan desventajas para insertarse en el campo laboral son quienes se incluyen sobre todo en este sector: no cuentan con habilidades, capacidades o credenciales suficientes para acceder a otro tipo de empleo.

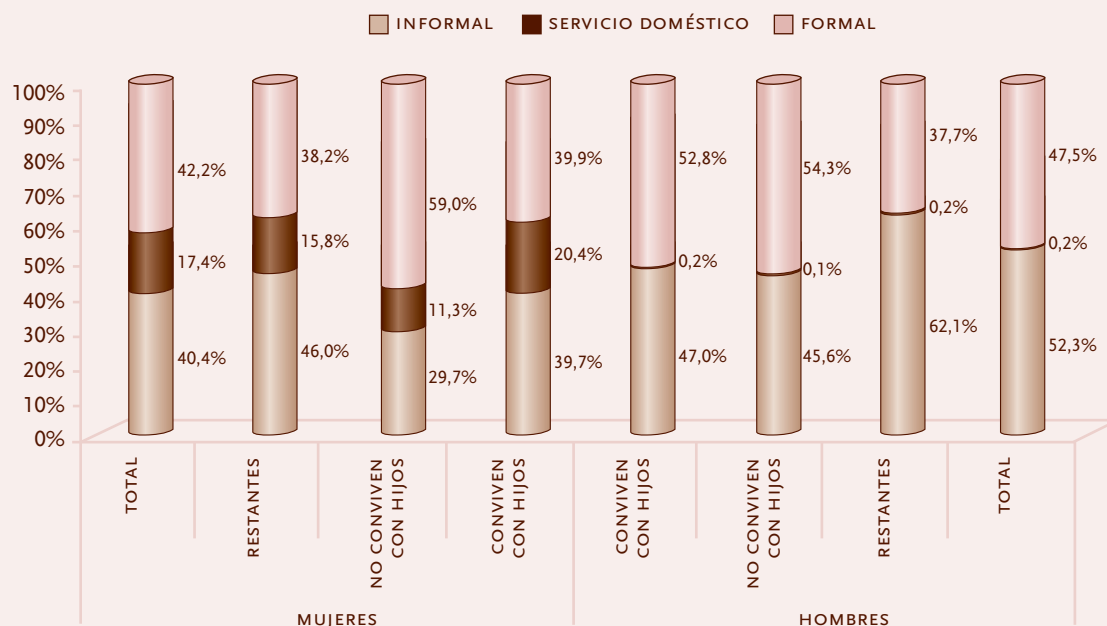


GRÁFICO 23 SITUACIÓN OCUPACIONAL DE LOS JEFES O CÓNYUGES QUE CONVIVEN Y NO CONVIVEN CON HIJOS. TOTAL AGLOMERADOS URBANOS.

Fuente: Observatorio de la Maternidad. Elaboración propia sobre la base de la EPH 2° semestre 2006.

En este contexto, se destaca el grupo integrado por las madres que viven en situación de pobreza, tienen pocos años de educación formal, afrontan el desafío de criar solas a sus hijos, o son migrantes (Lupica, 2010). Tal como se muestra en los gráficos 23, 24 y 25, se desempeñan como trabajadoras domésticas el 20,4% de las jefas de hogar o cónyuges con hijos a cargo vs. el 11,3% de las que no tienen descendencia; el 39,8% de las madres pobres vs. el 15,7% de las no pobres; y el 29,1% de las que tienen más de cuatro hijos vs. el 17,4% de las que tienen hasta dos.

Las trabajadoras domésticas continúan hoy en los escalones inferiores de la jerarquía laboral y social. Los principales problemas del sector son las bajas remuneraciones, el déficit de calidad de las condiciones del empleo y la

ausencia de beneficios otorgados a otros trabajadores en relación de dependencia. Debido a que se trata de un trabajo desempeñado exclusivamente por mujeres, entre las restricciones sustanciales se destaca la ausencia de garantías para las empleadas de hogar en su condición de madres –presentes o futuras– y trabajadoras con responsabilidades familiares. Ellas no gozan de los derechos establecidos en la Ley de Contrato de Trabajo, como la protección y estabilidad del empleo, licencia por maternidad, permisos para la lactancia, licencias por necesidades familiares y servicios de cuidado en el lugar de trabajo. La causa de ello es que el trabajo doméstico remunerado en la Argentina se regula por una legislación especial: el Estatuto de los Trabajadores Domésticos, establecido por el Decreto-Ley 326 del año 1956.

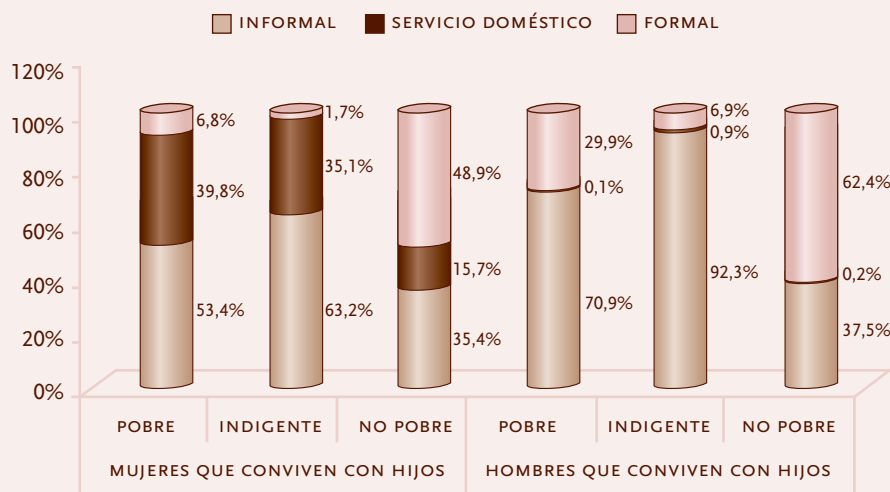


GRÁFICO 24 SITUACIÓN OCUPACIONAL DE LOS JEFES O CÓNYUGES QUE CONVIVEN CON HIJOS SEGÚN INDICADOR DE POBREZA. TOTAL AGLOMERADOS URBANOS.

Fuente: Observatorio de la Maternidad. Elaboración propia sobre la base de la EPH 2° semestre 2006.



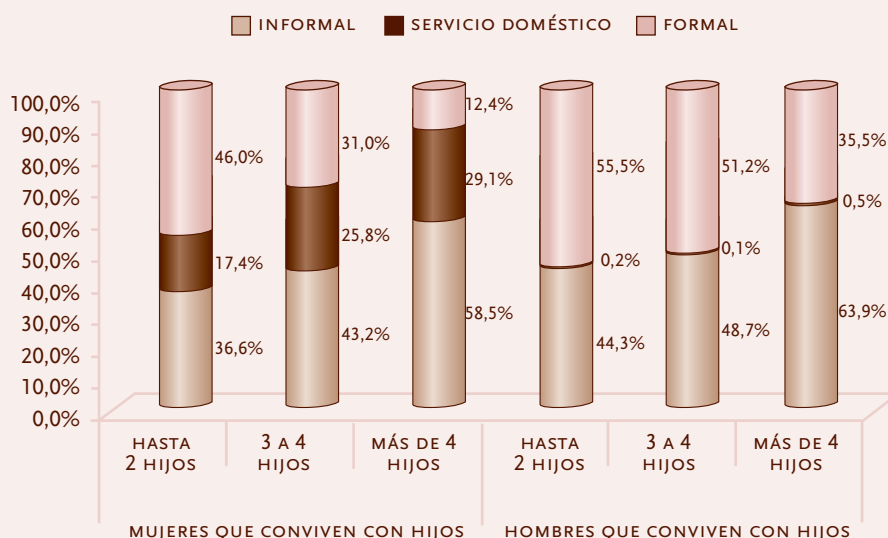


GRÁFICO 25 SITUACIÓN OCUPACIONAL DE LOS JEFES O CÓNYUGES QUE CONVIVEN CON HIJOS SEGÚN CANTIDAD DE HIJOS. TOTAL AGLOMERADOS URBANOS.

Fuente: Observatorio de la Maternidad. Elaboración propia sobre la base de la EPH 2° semestre 2006.

Se debe destacar además que el 86% de las empleadas del servicio doméstico no están registradas y, por lo tanto, no cuentan con los beneficios de la seguridad social, y solo un porcentaje muy reducido recibe otros beneficios sociales, como aguinaldo, vacaciones pagas, días por enfermedad u obra social (Lupica, 2010).

### III. Calificación ocupacional

La calificación ocupacional expresa el nivel de complejidad requerido por la tarea en la que se desempeña una persona. La literatura tradicional reconoce cuatro categorías de tareas: profesional, técnica, operativa y no calificada.

Los puestos de mayor calificación no solo permiten contar con mejores condiciones laborales, sino que, por lo general, brindan la posibilidad de desarrollo profesional y de aprendizaje y contribuyen, en mayor grado, a alcanzar satisfacción personal y reconocimiento social.

Si se compara la estructura de calificación de los trabajos femeninos con los masculinos se comprueban ciertas desventajas en detrimento de ellas. El 34,0% de las mujeres tienen un puesto de baja calificación, porcentaje que disminuye al 20,8% entre los hombres. Sin embargo, el porcentaje de mujeres que ocupan puestos profesionales es superior al de los hombres: 8,1% y 6,7%, respectivamente.

Pero, la estructura de calificación de los trabajos de las mujeres y los hombres es diferente según haya o no hijos presentes en el hogar. Por ejemplo, el 34,6% de las mujeres con hijos tienen un puesto de baja calificación, porcentaje que desciende al 20,2% entre las que no tienen familia. Por otra parte, el porcentaje de mujeres sin hijos que ocupan puestos profesionales duplica al de las madres:

#### CALIFICACIÓN OCUPACIONAL:

**PROFESIONAL:** es la tarea que requiere fundamentalmente de conocimientos técnicos de orden general y específicos adquiridos por capacitación formal o informal.

**TÉCNICA:** es la tarea que requiere conocimientos teóricos de índole específica (acompañados, en algunos casos, de ciertas habilidades manuales) adquiridos por capacitación formal o informal.

**OPERATIVA:** es la tarea que requiere de habilidades manuales de atención y rapidez o de ciertos conocimientos específicos previos adquiridos por experiencia laboral o capacitación previa específica.

**NO CALIFICADA:** es la tarea que no requiere de habilidades y conocimientos específicos previos para ejecutar el proceso de trabajo, o solo los provistos por una breve instrucción profesional.

16,1% y 8,2%, respectivamente. Y algo similar ocurre entre los hombres: tienen puestos no calificados el 10,3% de los jefes de hogar o cónyuges sin hijos y el 15,2% de los que conviven con descendencia, y ocupan puestos profesionales el 13,2% de los primeros y solo el 7,5% de los segundos.

Esto estaría revelando cierto perjuicio para las madres respecto de las mujeres que no tienen hijos, y de los hombres que conviven con hijos en relación con los que no lo hacen.

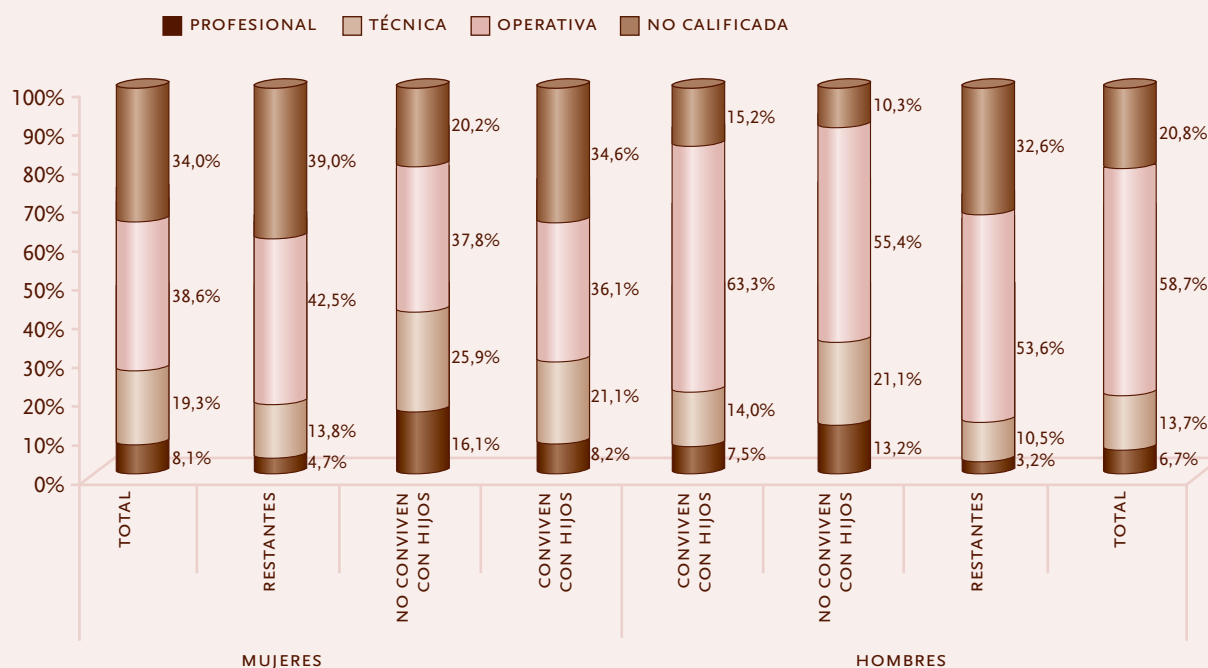


GRÁFICO 26 CALIFICACIÓN OCUPACIONAL DE LOS JEFES O CÓNYUGES QUE CONVIVEN Y NO CONVIVEN CON HIJOS. TOTAL AGLOMERADOS URBANOS.

Fuente: Observatorio de la Maternidad. Elaboración propia sobre la base de la EPH 2° semestre 2006.

Lo cierto es que la calificación de los puestos de trabajo está íntimamente vinculada al nivel educativo alcanzado. Así, se comprueba una correlación positiva entre el nivel educativo y la calificación ocupacional. Por ejemplo, tal como se observa en el gráfico 27, el 66,7% de las madres con bajo nivel educativo (no completaron los estudios secundarios) están ocupadas en empleos no calificados, la mitad (47,1%) de las que tienen nivel educativo medio (secundario completo y universitario incompleto) se desempeñan en empleos operativos, y el 76,1% de las que poseen un nivel educativo alto (universitario/terciario completo) lo hacen en empleos profesionales y técnicos.

La educación también influye en la calificación ocupacional de los hombres, pero de manera diferente. Aun con niveles educativos bajos y medios, tienen mayores probabilidades de desempeñarse en trabajos operativos (71,4% y 67,8%, respectivamente). Mientras que cuando terminan el ciclo terciario o universitario logran trabajar como profesionales con más frecuencia que las mujeres (39% vs. 26%, respectivamente), aunque haya más féminas con alto nivel de estudios.

Esto puede explicarse porque existe un rasgo común entre las mujeres: la sobrecalificación laboral. En la tabla 4 se

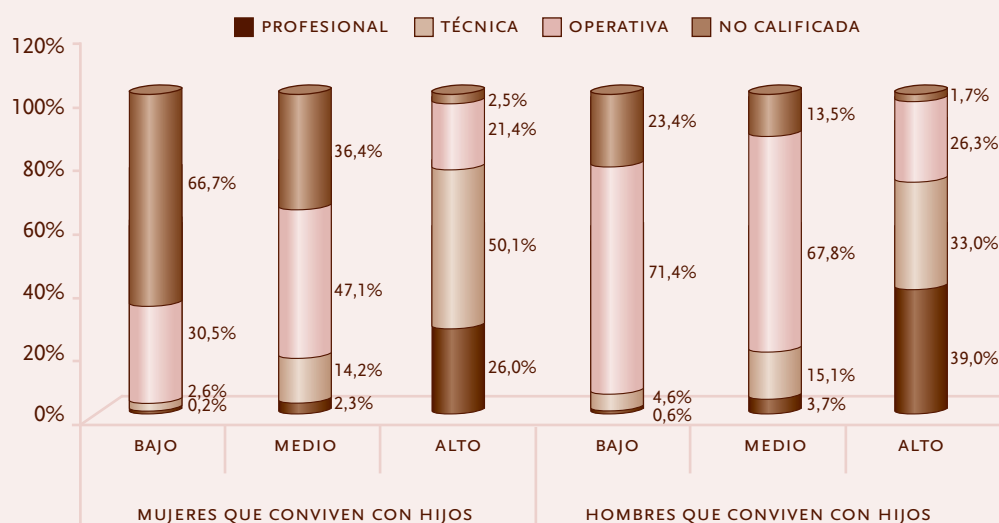


GRÁFICO 27 CALIFICACIÓN OCUPACIONAL DE LOS JEFES O CÓNYUGES QUE CONVIVEN CON HIJOS SEGÚN NIVEL EDUCATIVO. TOTAL AGLOMERADOS URBANOS.

Fuente: Observatorio de la Maternidad. Elaboración propia sobre la base de la EPH 2° semestre 2006.

Nota: Bajo: primario incompleto, primario completo, secundario incompleto; Medio: secundario completo; Alto: terciario/universitario incompleto; Superior: terciario/universitario completo.



señala que, proporcionalmente, las mujeres tienen mayores niveles educativos que los hombres: el 43,7% de las jefas de hogar o cónyuges sin hijos y el 27% de las madres terminaron el ciclo terciario o universitario, mientras que lo hacen el 23,2% de los jefes de hogar o cónyuges sin hijos, y el 13,6% de los que conviven con descendencia.

Pero, el 67,2% de las mujeres sin hijos y el 64,2% de las madres que tienen nivel educativo alto realizan tareas técnicas, porcentajes que disminuyen al 36,3% entre los jefes de hogar o cónyuges que no conviven con hijos, y al 32,1% de los que sí conviven con descendencia. Adicionalmente, el 30,8% de las mujeres sin hijos y el 16,0% de las madres con alto nivel educativo realizan tareas operativas, cifras que descienden al 10,6% entre los hombres sin hijos y al 5,7% entre los que conviven con hijos.

Nuevamente, más allá de las proporciones y porcentajes, importa destacar que la calidad de los puestos de trabajo afecta distinto a las mujeres y a los hombres, y a las que tienen hijos y a las que no. Los estudios de Menaghan y Parcel (1991,1994)<sup>6</sup> en Estados Unidos muestran que la complejidad ocupacional del trabajo de las madres permi-

te crear un entorno positivo en el hogar, ya que provee estimulación cognitiva, apoyo emocional y seguridad. En contraposición, sostienen que la baja complejidad de los empleos maternos impactan desfavorablemente en la calidad del entorno que proveen a sus hijos, pues estos trabajos pueden desgastar la energía de las madres, desanimar su crecimiento intelectual, y desalentar los valores y prácticas que enseñan a los niños a internalizar las normas (Menaghan y Parcel, 1995)<sup>7</sup>. De allí, la importancia de la calidad del puesto de trabajo en el que se desempeñan las mujeres con responsabilidades familiares.

#### IV. Horas trabajadas

La jornada laboral remunerada de las mujeres es inferior a la de los hombres: más de la mitad de las mujeres (52,7%) trabajan hasta 35 horas por semana, mientras que la mayoría de los varones (55,8%) trabajan 36 o más horas por semana.

Además, si los jefes de hogar o cónyuges tienden a trabajar más cuando hay hijos en el hogar, entre las jefas de hogar o cónyuges se evidencia un comportamiento inverso: dis-

CALIFICACIÓN OCUPACIONAL	NIVEL EDUCATIVO			TOTAL
	BAJO	MEDIO	ALTO	
JEFAS DE HOGAR O CÓNYUGES SIN HIJOS				
PROFESIONAL	S/D	15,8	84,2	100
TÉCNICA	0,3	32,6	67,2	100
OPERATIVA	6,0	63,1	30,8	100
NO CALIFICADA	28,5	65,7	5,8	100
TOTAL	8,1	48,1	43,7	100
JEFAS DE HOGAR O CÓNYUGES CON HIJOS (MADRES)				
PROFESIONAL	0,7	13,5	85,8	100
TÉCNICA	3,0	32,8	64,2	100
OPERATIVA	20,6	63,4	16,0	100
NO CALIFICADA	47,0	51,1	1,9	100
TOTAL	24,4	48,6	27,0	100
JEFES DE HOGAR O CÓNYUGES NO CONVIVEN CON HIJOS				
PROFESIONAL	0,2	29,9	69,9	100
TÉCNICA	5,6	58,0	36,3	100
OPERATIVA	21,4	68,0	10,6	100
NO CALIFICADA	37,2	59,1	3,6	100
TOTAL	16,9	59,9	23,2	100
JEFES DE HOGAR O CÓNYUGES CONVIVEN CON HIJOS				
PROFESIONAL	2,5	26,6	71,3	100
TÉCNICA	11,0	56,8	32,1	100
OPERATIVA	37,7	56,6	5,7	100
NO CALIFICADA	51,6	46,9	1,5	100
TOTAL	33,4	52,9	13,6	100

TABLA 4 CALIFICACIÓN OCUPACIONAL DE LOS JEFES DE HOGAR O CÓNYUGES SEGÚN CONVIVAN O NO CON HIJOS EN EL HOGAR. TOTAL AGLOMERADOS URBANOS (2006).

Fuente: Elaboración propia sobre la base de Lupica C. et ál., 2009. EPH (INDEC).

Notas: Nivel educativo. Bajo: primario incompleto, primario completo y secundario incompleto. Medio: secundario completo y terciario / universitario incompleto. Alto: terciario / universitario completo.

6. Citado en Lupica, Cogliandro y Mazzola, R. (2008).

7. *Ibid.*

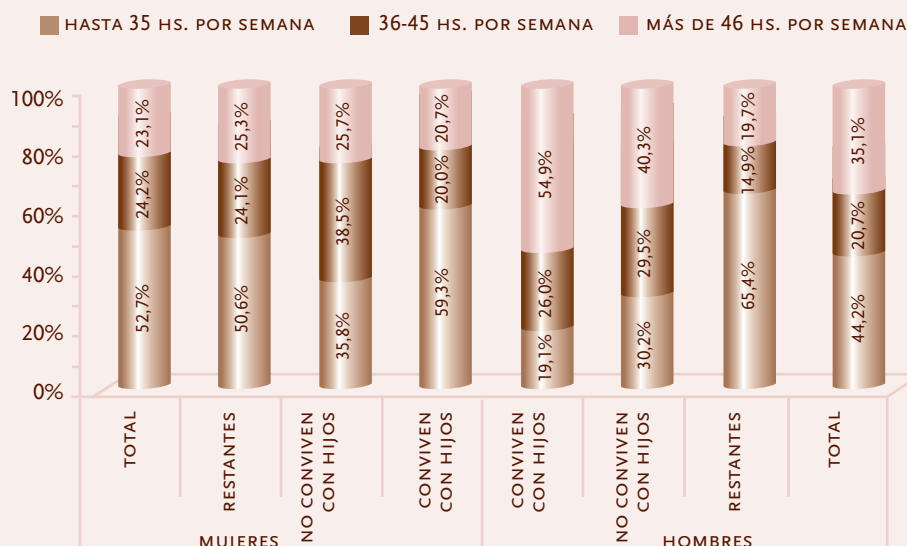


GRÁFICO 28 HORAS TRABAJADAS DE LOS JEFES O CÓNYUGES QUE CONVIVEN Y NO CONVIVEN CON HIJOS. TOTAL AGLOMERADOS URBANOS.

Fuente: Observatorio de la Maternidad. Elaboración propia sobre la base de la EPH 2° semestre 2006.

minuyen las horas que dedican al trabajo a medida que nacen los hijos. Trabajan más de 46 horas por semana el 40,3% de los jefes de hogar o cónyuges sin hijos en el hogar y el 54,9% de aquellos que conviven con descendencia. En cambio, el 35,8% de ellas trabajan hasta 35 horas semanales si no tienen hijos, porcentaje que aumenta al 59,3% entre las madres.

Esto es consecuencia del mayor tiempo que demandan las responsabilidades familiares entre las madres, quienes casi siempre sufren la doble jornada de trabajo (remunerado y no remunerado) y ven afectada su calidad de vida y la de aquellos a su cargo.

Es decir, si se tiene en cuenta el tiempo que las madres dedican a las labores domésticas y de cuidado se pone en evidencia que sus horas de trabajo se extienden mucho

más allá de su jornada laboral y que, por ende, es justamente la necesidad de compatibilizar las responsabilidades familiares con las labores la que determina que las horas de trabajo de las mujeres ocupadas presenten valores inferiores a las jornadas laborales masculinas.

Y esto pesa sobremanera sobre las mujeres que se encuentran en situación de máxima pobreza: el 81,7% de las madres en situación de indigencia y el 73,5% de aquellas en situación de pobreza trabajan hasta 35 horas por semana, tal como aparece en el gráfico 29.

Las mujeres en situación de pobreza son precisamente quienes asumen su maternidad a edades más tempranas, tienen mayor cantidad de hijos, pocos años de educación formal, mayores probabilidades de afrontar solas la crianza de sus hijos, se desempeñan en el servicio doméstico remunerado y en trabajos precarios o informales, y son las

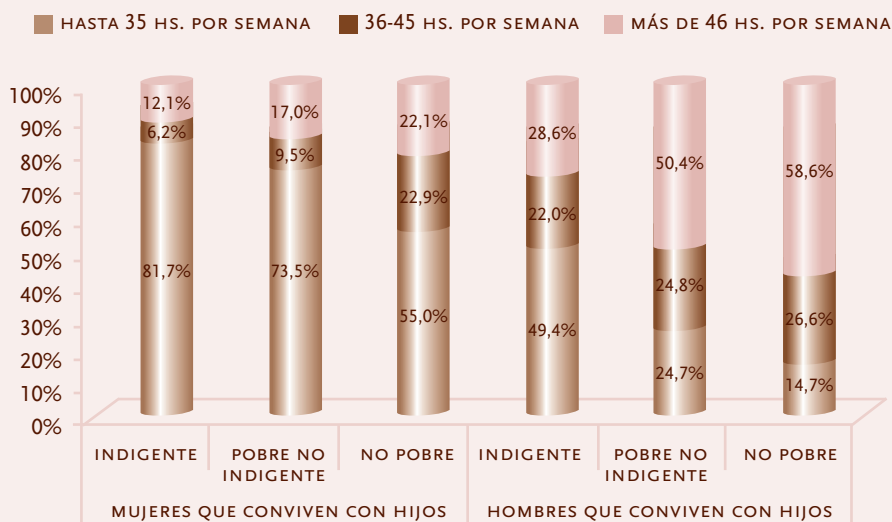


GRÁFICO 29 HORAS TRABAJADAS DE LOS JEFES O CÓNYUGES QUE CONVIVEN CON HIJOS SEGÚN INDICADOR DE POBREZA. TOTAL AGLOMERADOS URBANOS.

Fuente: Observatorio de la Maternidad. Elaboración propia sobre la base de la EPH 2° semestre 2006.

principales o únicas aportantes de ingresos a sus hogares. En conclusión, son esas mujeres que necesitan trabajar de forma remunerada y no cuentan con las credenciales suficientes para acceder a puestos laborales de mayor calidad, y tampoco con apoyo para las tareas del hogar y el cuidado de sus hijos.

## 14. Mujeres y hombres proveedores del hogar<sup>8</sup>

El trabajo fuera de los hogares que llevan a cabo las mujeres y los hombres tiene al menos dos implicancias cardinales: contribuye simultáneamente a su desarrollo personal y al bienestar social y económico de la familia. En efecto, los ingresos monetarios que se obtienen a cambio de un trabajo remunerado representan un poder adquisitivo sobre bienes y servicios que favorecen el bienestar material personal y familiar, y coadyuvan para alcanzar mejores estándares de vida.

Adicionalmente, la posibilidad de obtener un ingreso a través del trabajo es esencial para las mujeres ya que, por un lado, ayuda a su autonomía económica y personal (democratización de las relaciones familiares) y, por otro, coopera en el bienestar de la familia, permite superar la línea de pobreza, y brinda la ocasión de romper el círculo intergeneracional de reproducción de la pobreza.

En este sentido, Sen destaca que “cuando una mujer trabaja fuera del hogar y percibe un salario, su contribución a la prosperidad de la familia es más visible. También tiene más voz y depende menos de otros. Parece que la mejora de la posición de las mujeres afecta incluso a las ideas sobre los deberes de las hijas” (Sen, 2000: 239).

Por consiguiente, es fundamental reconocer y hacer visible cómo contribuye el aporte económico de las mujeres a la prosperidad y al bienestar familiar. Tal como se muestra en el gráfico 30, en promedio mujeres y hombres apor-

tan de forma parecida en la Argentina: el ingreso promedio de ellas (\$896,4 mensuales) representa el 43,7% del ITH, mientras que el de ellos (\$870 mensuales) representa el 44,8% del ITH.

Se destaca entonces que la contribución monetaria de las mujeres al hogar es representativa e implica para ellas una responsabilidad en el sostén económico del hogar. Además, la mayor proporción de las mujeres en el ITH indica que se rompió el esquema de único proveedor (masculino).

Pero a diferencia de lo que ocurre con los hombres, la contribución económica de ellas varía en función de la posición de parentesco que ocupan en el hogar. Los jefes de hogar o cónyuges aportan en promedio aproximadamente el 73% del ITH (\$1.400 mensuales), haya o no hijos en el hogar. En contraposición, las jefas de hogar o cónyuges sin hijos aportan el 62,5% del ITH (\$1.333,5 mensuales), porcentaje que disminuye al 47,6% (\$944,7 mensuales) entre las madres.

De hecho, las madres resultan las más desfavorecidas en cuanto a ingresos respecto de sus pares varones, incluso ante otras mujeres que no tienen hijos: las madres ganan en promedio aproximadamente el 70% de lo que ganan las mujeres sin hijos y los hombres que conviven o no con hijos.

Estos indicadores reflejan la situación conocida como “desventaja por la maternidad” (Avellar and Smock, 2003), locución adoptada por varios estudios y que sugiere que la intersección entre trabajo y familia para las mujeres-madres es un problema que no se presenta en igual medida para los hombres y para las mujeres que no tienen hijos. La investigación de la Universidad de Michigan demuestra que en lugar de ser compensadas por las tareas maternas, las madres han sido penalizadas, es decir, que aunque ellas son beneficiadas con un incremento de las oportunidades laborales, no han ganado en términos de “desventaja/diferencia por maternidad”.

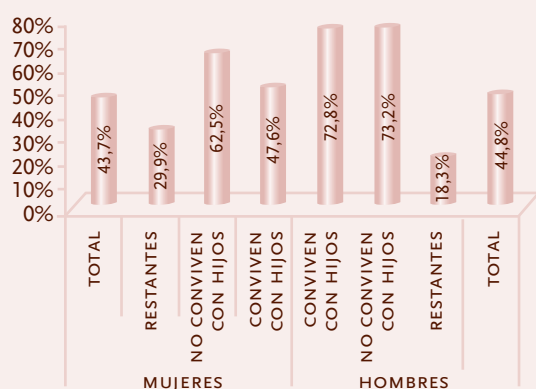


GRÁFICO 30 PROPORCIÓN DE INGRESOS DE MUJERES Y DE HOMBRES EN EL INGRESO TOTAL DEL HOGAR (ITH) Y PROMEDIO DE APOORTE. TOTAL AGLOMERADOS URBANOS.

Fuente: Observatorio de la Maternidad. Elaboración propia sobre la base de la EPH 2° semestre 2006.

8. El análisis se realiza sobre la base de la Encuesta Permanente de Hogares segundo semestre 2006. Motivo por el cual los montos correspondientes a los aportes monetarios de las mujeres y los hombres al hogar han quedado desactualizados. De todas maneras, los valores absolutos se especifican solo como referencia para el análisis de las desigualdades o brechas entre los ingresos de ellos y ellas según convivan o no con hijos en el hogar.

En el mismo sentido, la combinación de la baja contribución del hombre a las tareas del hogar, la falta de políticas que faciliten la conciliación entre la vida laboral y familiar, y la escasez de apoyo social y económico a aquellos que proveen trabajo de cuidado limita las oportunidades de empleo de las madres y reduce sus ingresos (Michelle Budig, University of Massachusetts)<sup>8</sup>, especialmente para el caso de las que tienen mayor cantidad de hijos.

Existe un conjunto complejo y a menudo interrelacionado de factores que originan la brecha salarial de género e intragénero. A la valoración de las competencias laborales hay que unir la segregación del mercado de trabajo con diferente representación de hombres y mujeres en los distintos sectores económicos, las características de la oferta de empleo femenino, la participación en el trabajo a tiempo parcial y los mecanismos establecidos de retribuciones salariales (INE 2010: 51).

La contribución económica varía en función de las condiciones socioeconómicas y el tipo de inserción laboral que alcanzan mujeres y varones. Por ejemplo, la contribución económica es aún más valiosa en el grupo de madres que se encuentran en una situación socioeconómica y laboral desfavorable. Las madres indigentes son el sustancial sostén económico del hogar ya que aportan el 72,5% del ITH vs. el 45,8% de las madres no pobres, y el 64,8% de los hombres que conviven con hijos en hogares en extrema pobreza.

Sin embargo, aunque la proporción del ingreso de las madres indigentes tiene un mayor peso relativo al interior del hogar, representa solo el 20% del de las madres no pobres y el mismo importe de los hombres que conviven con hijos y están en situación de indigencia.

Esto demuestra que las madres en extrema pobreza son las responsables de mantener económicamente a sus familias, que lo hacen prácticamente solas, y lo hacen aun cuando padecen una situación de fuerte desventaja respecto a otras madres con mayores privilegios, incluso que sus pares hombres (ganan prácticamente igual pero el ingreso de ellos tiene menor peso en el sostenimiento económico de sus hogares).

Por otra parte, se observa una fuerte diferencia entre los aportes monetarios de mujeres y de hombres que viven en situación de pobreza. En este caso, el ingreso que ellas generan representa el 47,4% del ITH vs. el 77,3% de ellos, mientras que en dinero ellas ganan solo la mitad de lo que ganan ellos (\$329 mensuales y \$617, respectivamente).

Es que la trayectoria laboral de las madres es muy dispar según su nivel socioeconómico y educativo. Según estudios del Observatorio de la Maternidad, mientras las madres no pobres tienen una constante y creciente tendencia en la participación laboral, las madres en situación de pobreza ingresan masivamente al mercado laboral en épocas de crisis para retirarse en épocas de crecimiento. Y esto sucede porque entre las madres en situación de pobreza el trabajo es una exigencia para proveer de ingresos a sus hogares, al contrario de las madres no pobres, para quienes el trabajo forma parte de un proyecto de realización personal (Lupica y Cogliandro, 2010).

Por todo esto se profundiza la brecha entre mujeres y hombres, incluso entre las propias mujeres, lo que configura realidades distintas en perjuicio de las que son madres y con carencias socioeconómicas.

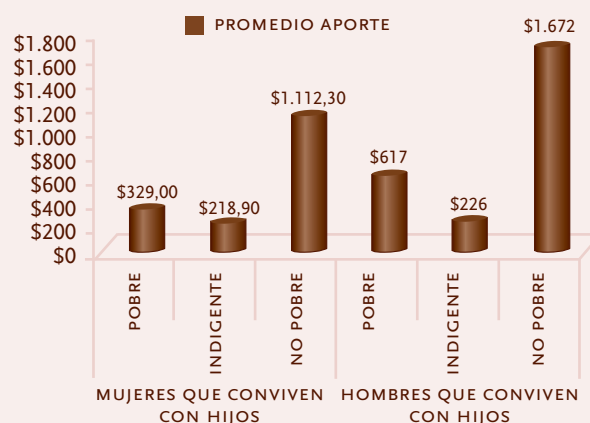
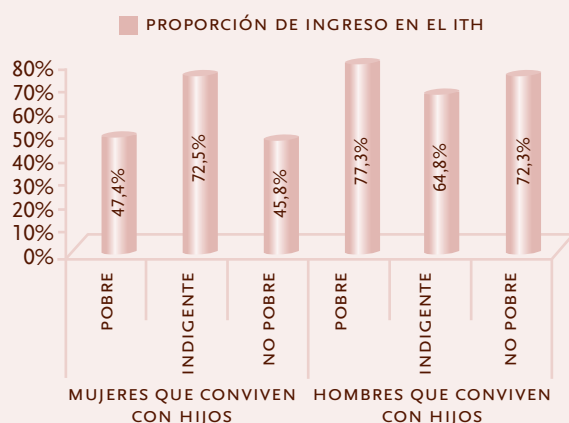


GRÁFICO 31 PROPORCIÓN DE INGRESOS DE LOS JEFES O CÓNYUGES QUE CONVIVEN CON HIJOS EN EL INGRESO TOTAL DEL HOGAR (ITH), Y PROMEDIO DE APORTE SEGÚN INDICADOR DE POBREZA. TOTAL AGLOMERADOS URBANOS.

Fuente: Observatorio de la Maternidad. Elaboración propia sobre la base de la EPH 2° semestre 2006.

8. Citado en Lupica, Cogliandro y Mazzola (2008).



# capítulo vi tareas del hogar y de cuidado



## 15. El trabajo femenino que no se ve, no se valora y no se paga

Las tareas reproductivas o de cuidado componen la segunda dimensión del trabajo. Son imprescindibles para que las personas puedan vivir y desarrollar la subjetividad y la identidad personal, como también para el mantenimiento de la fuerza de trabajo y la reproducción social.

El cuidado puede ser provisto dentro o fuera del marco familiar, y puede ser pago o impago como consecuencia de las elecciones políticas, valoraciones culturales compartidas y el régimen de género imperante (Aguirre 2007: 86).

En tal caso, ¿quiénes asumen las responsabilidades de los cuidados? La respuesta a este interrogante tiene implicaciones en el nivel macro social —porque plantea cómo encarar la división del bienestar entre Estado, familias, mercado y comunidad— y micro social —ya que vincula la división de tareas entre varones y mujeres y entre generaciones—.

Las ciencias sociales han contribuido a mostrar que son las familias las que producen los bienes y servicios ligados al cuidado de las personas, en particular, de los dependientes. Pero, al interior de ellas, son siempre las mujeres quienes asumen casi exclusivamente los quehaceres del hogar y el cuidado de la familia, y la presencia de dependientes (niños, adultos mayores y personas enfermas o con discapacidades) aumenta su participación y el tiempo que destinan a ese tipo de tareas aun cuando están insertas en el mercado laboral.

Por tanto, si bien hoy las mujeres comparten con los hombres el tiempo de trabajo remunerado, no se ha generado un proceso de cambio similar en la redistribución de la carga de las tareas domésticas. Ellas siempre son responsables de esas labores, sean amas de casa o trabajen percibiendo un salario. Como resultado, su actividad se convierte en una doble jornada laboral, que en los hechos es una sobrecarga de trabajo en perjuicio de su acceso a oportunidades de capacitación y participación social, con carreras profesionales interrumpidas, lagunas previsionales, salarios más bajos y empleos de peor calidad que los hombres.

Empero, estos altos costos no son los únicos. Tales tensiones afectan la calidad de los cuidados que reciben los niños, los adultos mayores y las personas con discapacidad; a los varones que desean participar activamente en las tareas de crianza; al crecimiento económico y al buen funcionamiento del mercado de trabajo y la productividad de las empresas. Asimismo, las desigualdades socioeconómicas y de género se refuerzan, ya que a mayores recursos más probabilidades existen de acceder a servicios de apoyo y cuidados de calidad y, por ende, a mejores oportunidades de desarrollo. De allí que, en la actualidad, las posibilidades de conciliar los roles productivos y reproductivos dependen en parte considerable del nivel socioeconómico de las mujeres (Lupica, 2010: 11).

A su vez, la sociedad tampoco ha acompañado el proceso de masiva incorporación femenina al mercado de trabajo. Los marcos legales actuales, las políticas del sector público y privado y las costumbres siguen basándose en el modelo tradicional de familia, en el cual el hombre es el jefe de hogar y el encargado de trabajar de manera remunerada, y cuyo salario asegura la manutención de todos los miembros del grupo familiar. En dicha configuración, la mujer desempeña el rol de dueña o ama de casa y tiene a su cargo las tareas del hogar y el cuidado de los niños, a cambio de lo cual no recibe remuneración alguna.

En paralelo, el tipo de hogar construido por esta dinámica familiar también posee características particulares: se trata de familias biparentales, con matrimonios formales y estables en los que la mujer no tiene el objetivo o la necesidad de asegurar su existencia mediante su independencia económica. Su subsistencia y protección social están garantizadas, en buena medida, a partir de los derechos adquiridos por su cónyuge.

Esta estructura y dinámica familiar fue funcional a la organización arraigada del trabajo de mercado, sustentado sobre la base del modelo de trabajador ideal. Es decir, el ámbito productivo está pensado para un trabajador masculino, que asume horas de trabajo en exceso y destina un tiempo muy limitado a las obligaciones familiares o a su vida personal. Así, estos trabajadores deben contar con un flujo disponible de trabajo doméstico que les permita atender sus propias necesidades y estar exentos de las responsabilidades del hogar y de cuidado de otras personas. En este contexto, la moneda corriente con la cual se cubren las demandas de trabajo reproductivo es el tiempo no remunerado de las mujeres (Lupica, 2010: 10).

Dicho de otro modo, “el funcionamiento de las sociedades todavía supone que hay una persona dentro del hogar dedicada completamente al cuidado de la familia. Los horarios escolares y de los servicios públicos de hecho no son compatibles con los de una familia en la que todas las personas adultas trabajan remuneradamente. Y no se ha generado un aumento suficiente en la provisión de infraestructura y servicios de apoyo para cubrir las necesidades de niños, niñas y otras personas dependientes” (OIT, 2009: 66).

Pero este modelo ha llegado a su límite y necesita ser reestructurado según las nuevas realidades y necesidades de las personas y las familias. En la Argentina, la composición y la dinámica de las unidades domésticas se han diversificado, y la inseguridad e informalidad son las características primordiales del mercado laboral.

Las exigencias y la demanda de tiempo incrementales para satisfacer las nuevas exigencias de cuidado impiden la adecuada incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, la necesaria provisión de los cuidados básicos intrafamiliares, y la creación de condiciones básicas de convivencia. Por tales motivos, es necesario que el cuidado —factor indispensable para los seres humanos y para la sociedad— sea considerado como una necesidad social básica y, por tanto, constituya un derecho de ciudadanía.

Y aquí resulta central destacar la importancia de considerar al cuidado como un derecho. “El derecho a cuidar, a ser cuidado y a cuidarse tiene su correlato en la obligación de cuidar. Esto es, implica un conjunto de obligaciones negativas, características de los derechos económicos sociales y culturales, como no entorpecer los servicios de guarderías infantiles, no impedir el acceso de un adulto mayor al sistema de salud; pero principalmente incluye obligaciones positivas, que se enrojan en proveer los medios para poder cuidar, en garantizar que el cuidado se lleve adelante en condiciones de igualdad y sin discriminación, y que no solo se concedan para un grupo reducido –por caso vinculado al empleo asalariado formal- sino que sean garantizados a todas las ciudadanas y los ciudadanos” (Pautassi, 2007: 18).

## 16. Nuevos discursos, viejas prácticas

En nuestro país se han producido intensos cambios culturales: las mujeres tienen más años de educación formal, valoran la autonomía y participan masivamente del mercado productivo, y los jóvenes tienen expectativas diferentes a las de sus antepasados respecto al papel que quieren cumplir al interior de sus familias.

Entre las nuevas generaciones aparecen otros discursos y tendencias en cuanto a la imagen masculina. El modelo emergente de paternidad, por ejemplo, incluye la demanda creciente sobre los varones para que asuman un mayor compromiso y responsabilidad en el ejercicio de las tareas domésticas y de crianza. Se hace latente la transición de la valoración del varón como proveedor a la del padre comprometido con el bienestar emocional de la descendencia, con más implicancia afectiva, disponibilidad y proximidad a la familia, y mayor colaboración en las labores domésticas y de cuidado (Oberman, 1998: 29-33).

No obstante, las prácticas no siempre acompañan estos nuevos discursos, ni los cambios se producen a la misma velocidad entre hombres y mujeres de distintas generaciones o en diversos grupos sociales y culturales de pertenencia. Los datos estadísticos evidencian que si bien el compromiso de los varones con la crianza de los hijos ha aumentado en las últimas dos o tres décadas, está lejos de alcanzar los niveles de responsabilidad que tienen las madres.

Esto trae aparejada una situación de presión permanente para las mujeres con obligaciones familiares y laborales, ya que necesitan responder a las demandas domésticas y extradomésticas, sufren desventajas respecto a los varones e incluso a las mujeres sin hijos en el mercado de trabajo, se deteriora su estado emocional y sanitario, y su tiempo personal para el ocio y la vida social se ve disminuido.

Pero este desequilibrio en la dinámica familiar no solo es perjudicial para las mujeres, sino para las relaciones conyugales, la calidad de vida de los miembros de la familia,

el funcionamiento del mercado y el bienestar social. Los efectos no son alentadores: mujeres en situación de estrés, lazos familiares que se resienten, hogares que no cuentan con apoyo suficiente para superar la situación de pobreza mediante el trabajo de sus miembros, un mercado que no puede maximizar la capacidad productiva de los trabajadores con obligaciones familiares, una comunidad que no consigue ofrecer igualdad de oportunidades a sus ciudadanos, entre otros.

### *La doble jornada de las madres*

Al sumar el tiempo del trabajo que las mujeres realizan para el mercado con el que dedican al cuidado de la familia, se constata que ellas trabajan una cantidad mayor de horas diarias que los hombres. Así, una encuesta de 2005 sobre el uso del tiempo en la ciudad de Buenos Aires<sup>9</sup> estableció que, entre personas de 15 a 74 años, las mujeres trabajan en promedio un cuarto de hora más que los varones, y que existe una diferencia sustantiva en la composición de este tipo de trabajo. Mientras que ellas dedican por día tres horas a las labores domésticas para el propio hogar, una hora al cuidado de niños y adultos del hogar (0:58') y dos horas tres cuartos (2:45 h) al trabajo para el mercado, los varones dedican en promedio cinco horas y cuarto (5:14 h) al trabajo para el mercado, poco más de una hora al trabajo doméstico para el propio hogar y menos de media hora (0:22') al cuidado de niños o adultos del propio hogar (DGECE, 2007a y 2007b)<sup>10</sup>.

Además, se comprobó cierta especialización de género en la realización de las tareas del hogar: las mujeres destinan mayor cantidad de tiempo al cuidado de las personas dependientes (incluyendo niños, personas mayores y enfermas) y al trabajo doméstico de mantenimiento del hogar. Por el contrario, los varones dedican tiempo al cuidado de los niños (pero no al cuidado de las personas mayores y enfermas), y escasamente al trabajo doméstico de mantenimiento del hogar. Cuando lo hacen, las tareas se concentran en reparaciones, compras, cría de animales, cultivo y gestiones fuera del hogar (Rodríguez Enríquez et ál., 2009: 32).

Una encuesta a 112 mujeres que ocupan puestos de decisión llevada a cabo por la Comisión Tripartita de Igualdad de Trato entre Mujeres y Varones en el Mundo Laboral del Ministerio de Trabajo de la Nación (2006) llegó a conclusiones similares. Expresa que, si bien los hombres comparten tareas tales como revisar los cuadernos de sus hijos, llevarlos al médico y al colegio –actividad en la que más participan–, la principal responsabilidad de la crianza de los niños sigue siendo de las mujeres (Lupica y Cogliandro, 2007: 50).

Por último, la inequidad entre mujeres y varones en el uso del tiempo aplicado al trabajo no remunerado del hogar no se altera por el hecho de que ellas realicen trabajos remunerados fuera del hogar y tampoco por la extensión de la jornada laboral. Los datos del año 2005 para la ciu-

9. En la Argentina no se han elaborado Encuestas de uso del tiempo a nivel nacional, hasta la fecha. Solo se realizó una encuesta de uso de tiempo pero acotada al territorio de la ciudad de Buenos Aires en el año 2005, cuyos principales hallazgos se presentan en este apartado.

10. Citado en Rodríguez Enríquez et ál. (2009).



dad de Buenos Aires confirman que las mujeres dedican más de su propio tiempo a la atención del hogar en el que viven y de las personas con las que conviven que los varones, y esto sucede aunque muchas de ellas se encuentran incorporadas al mercado laboral.

En conclusión, muchas mujeres deben adecuar sus ritmos de trabajo para el mercado a las necesidades y horarios de otros miembros del hogar, en particular, en los momentos de las comidas y en función del horario escolar. Por lo cual, el costo de la ausencia de políticas públicas de conciliación es soportado casi exclusivamente por las mujeres a través de la intensidad en el uso de su tiempo. Esto, como mecanismo de conciliación, deriva no solo en un impacto negativo sobre su calidad de vida, sino sobre la calidad de vida de las personas cuyo cuidado depende de ellas (Rodríguez Enríquez et ál., 2009: 35).

## 17. Madres solas, las más exigidas: un problema que crece

Hoy, las uniones conyugales formales y de hecho se han vuelto más frágiles y se disuelven con mayor frecuencia que unas décadas atrás. Las tasas de separaciones y/o divorcios han aumentado un 180% en veinte años: 423 mil argentinos estaban separados o divorciados en 1980, 880 mil en 1991, y 1,2 millones en 2001<sup>11</sup>. Cabe recordar que el ascenso de estos valores coincide con la legalidad del divorcio a partir de 1987 (Ley N° 23.515), que restituye a los cónyuges la aptitud nupcial, la posibilidad de reincidir en el matrimonio.

Según los datos estadísticos, las madres no constituyen la excepción a la tendencia en auge de rupturas matrimoniales (formales o consensuales). Entre ellas se duplicó la proporción de las que están divorciadas y/o separadas: en 1985, el 4,1% de las mujeres con hijos estaban solas (separadas o divorciadas), mientras que en 2006 el 9,6% de las madres lo están. Esto corrobora que los hijos no son garantes de la solidez de la unión de sus padres (Toulemon, 1994)<sup>12</sup>.

La disolución de una unión conyugal (consensual o matrimonial) conlleva hondos cambios para sus protagonistas y para la dinámica familiar, aunque la ruptura no se produzca en un entorno extremadamente conflictivo. Por citar un caso destacable, las mujeres, que en la mayoría de los casos permanecen residiendo con sus hijos, son las que tienen que acrecentar sus esfuerzos laborales domésticos y extradomésticos. Luego de la ruptura del vínculo conyugal, muchas de ellas se convierten en jefas de hogares monoparentales, en el único sostén económico de sus familias, y en las responsables exclusivas de las tareas de cuidado de sus miembros.

Un estudio reciente, realizado por Binstock sobre la base

de una encuesta de 2008 en las zonas urbanas de la Argentina, encuentra que solo la mitad de los menores de 18 años que no convivían con su padre recibían manutención económica regularmente. El resto, de acuerdo con el reporte de la madre, nunca lo hace o muy de vez en cuando. Casi cuatro de cada diez ven al padre al menos dos veces por semana, y un 15% adicional una vez. Contrariamente, un cuarto de los menores solo se encuentran con el padre unas pocas veces al año o prácticamente nunca (Cerrutti y Binstock, 2009: 28).

Estas mujeres, que arrastran solas la maternidad luego del divorcio o separación y están altamente exigidas por la responsabilidad que deben enfrentar, la mayoría de las veces no cuentan con los recursos económicos y educativos para su nuevo rol. Esto es aún más grave si se considera que las separaciones y divorcios son más habituales entre las madres de menores recursos socioeconómicos: el 15,4% de las indigentes lo están, contra el 10,0% de las pobres no indigentes, y el 8,8% de las no pobres (Lupica et ál., 2009).

Si a este conjunto se suman las madres que son viudas o solteras, se verifica que es mayor la proporción de mujeres en situación de pobreza que afrontan la maternidad solas —están separadas o divorciadas, son viudas o solteras—: el 30,9% de las madres indigentes viven en hogares monoparentales, en comparación al 17,8% de las madres pobres y al 13,5% de las no pobres (Lupica et ál., 2009).

Tales situaciones de monoparentalidad aumentan el riesgo de pobreza tanto para los hijos como para sus madres, sobre todo para los de los sectores socioeconómicos menos favorecidos. El estudio de National Council on Family Relations (2003) señala que “los niños que viven con madres solteras tienen cinco veces más posibilidades de ser pobres con respecto a los niños que viven con ambos padres”.

Desde otra perspectiva, en las separaciones y divorcios se constata más igualdad entre hombres y mujeres y más libertad de elección. La mayor educación, los cambios culturales respecto a su rol en la sociedad y la creciente autonomía económica dota a las mujeres de superiores ocupaciones para salir de matrimonios insatisfactorios, incluso violentos (Jelin, 2007: 103).

No hay dudas de que el crecimiento de las uniones consensuales y de las tasas de separaciones y divorcios implican una transformación profunda para los miembros de la familia, en especial para las mujeres que tienen hijos. Aquí, el Estado no puede estar ausente. Como apunta Sonia Montañó, “uno de los desafíos de las políticas públicas es convertir a la familia en un lugar de refugio por el derecho y la justicia, manteniendo el espacio para la intimidad y el afecto” (Montañó, 2007: 81).

11. Censo Nacional de Población, Hogares y Vivienda 1980, 1991 y 2001. Los censos y encuestas estadísticas proveen una imagen estática de la situación conyugal de los individuos, es decir, solo describen el estado conyugal de las personas al momento del relevamiento y no permiten analizar lo ocurrido a lo largo de sus vidas.

12. Citado en Lupica y Cogliandro (2009: 46).

# capítulo VII

## normativa que arbitra la relación entre el trabajo remunerado y no remunerado



## 18. Protección de la maternidad y apoyo a los trabajadores con responsabilidades familiares<sup>13</sup>

La legislación laboral pone al Estado como garante de un nivel básico de protección a los trabajadores. En este marco, se ubica la normativa sobre protección a la maternidad y apoyo a trabajadores/as con responsabilidades familiares: su objetivo es prevenir la discriminación y garantizar el derecho a trabajar remuneradamente, sin tener que renunciar a proveer el cuidado de los miembros de la familia que así lo requieran (OIT, 2009: 88).

De esta forma, la legislación sobre protección de la maternidad y apoyo a los trabajadores con responsabilidades familiares puede ser analizada según dos grupos de normas: un primer conjunto, compuesto por aquellas que comprenden la protección del empleo de la madre y su prohibición de despido, la licencia por maternidad y el tiempo de lactancia. El segundo, constituido por las licencias por paternidad, para el cuidado del hijo enfermo, licencias parentales y servicios de cuidado en el lugar de trabajo.

Las disposiciones legales en la Argentina regulan exclusivamente el trabajo remunerado que está registrado (inserto en el sistema de aporte de la seguridad social), lo que implica relación de dependencia. Esto, a pesar de que la Constitución Nacional (CN) reconoce la protección del sistema de seguridad social a las trabajadoras embaraza-

das y a las lactantes, más allá de si aportan o no al sistema de seguridad social (art. 75 Inc 23).

Respecto a la normativa laboral que protege a las mujeres en el ámbito laboral, la Ley N° 20.744 (t. o. 1976) de Contrato de Trabajo (LCT) es el instrumento que regula el contrato individual de trabajo en las relaciones laborales privadas. En el Título VII relativo al “Trabajo de Mujeres” (art. 172 a 186 LCT), se establece con énfasis la protección de la maternidad. Esta ley ampara a los trabajadores en relación de dependencia y que se encuentren registrados, con excepción de los dependientes de la Administración Pública Nacional, Provincial y Municipal, los/as trabajadores/as del servicio doméstico y los/as trabajadores/as agrarios, quienes se rigen por Estatutos Especiales.

Los trabajadores del Sector Público Nacional, por su parte, están comprendidos en la Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional N° 25.164 del año 1999, y la Ley N° 24.185 y Decreto Reglamentario N° 447/93 Convenciones Colectivas de Trabajo para la Administración Pública Nacional, homologado por el Decreto Nacional N° 214/2006. Esta normativa regula los deberes y derechos del personal que integra el Servicio Civil de la Nación que presta servicio en el Poder Ejecutivo Nacional incluidos los organismos descentralizados (Ley N° 25.164 art.3). Sin embargo, se establece que al personal que preste servicios en organismos pertenecientes a la Administración Pública Nacional, y esté regido por los preceptos de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976), y modificatorias o la que se dicte en su reemplazo, se le aplicará las previsiones contenidas en ese régimen normativo.

NORMATIVA SOBRE MATERNIDAD Y RESPONSABILIDADES FAMILIARES	
PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD	APOYO A TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES
<p>MARCO LEGAL EN LA ARGENTINA</p> <p>REGULACIÓN DEL TRABAJO REMUNERADO REGISTRADO</p>	
LEY 20.744 DE CONTRATO DE TRABAJO (LCT)	TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO
LEY MARCO DE REGULACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO NACIONAL 25.164 + CONVENIO DE TRABAJO PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	TRABAJADORES DEL SERVICIO CIVIL DE LA NACIÓN (PODER EJECUTIVO NACIONAL Y ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• PROTECCIÓN Y ESTABILIDAD DEL EMPLEO</li> <li>• LICENCIA DE MATERNIDAD</li> <li>• PERMISOS PARA LA LACTANCIA</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• LICENCIA POR PATERNIDAD</li> <li>• LICENCIA POR CUIDADO DE HIJO ENFERMO</li> <li>• JARDINES MATERNALES</li> </ul>

TABLA 5 CONJUNTOS DE NORMAS PARA LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES.

Fuente: Lupica C., Cogliandro G. y Mazzola R. (2008).

13. Elaborado sobre la base de Lupica, Cogliandro y Mazzola (2008).



## 18.1 Protección de la maternidad

### Protección y estabilidad del empleo

El derecho laboral privado y el público protegen a la mujer en su función reproductiva y garantizan la estabilidad laboral durante el embarazo. Esta garantía tiene carácter de derecho adquirido a partir de la notificación realizada por la embarazada al empleador.

En efecto, la Ley de Contrato de Trabajo 20.744, en el art. 177 establece esta garantía a partir del momento en que la mujer notifica fehacientemente al empleador la fecha presunta de parto: “Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio (7 y 1/2) meses anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo así, en su caso, el del nacimiento. En tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de esta ley” (art. 178).

El caso de las trabajadoras del sector público es similar. El art. 134 inciso e) del decreto 214/2006 garantiza a las mujeres la estabilidad de su empleo desde el momento que comunican fehacientemente (mediante certificado médico) la fecha probable de parto.

### Licencia por maternidad

Respecto a la licencia por maternidad, en la Argentina su duración es de 12 semanas (90 días). Así, la LCT prohíbe

el trabajo de la mujer durante 90 días (45 días anteriores y 45 posteriores al parto). La trabajadora queda facultada a optar por una reducción del tiempo de licencia anterior al parto –que no puede ser inferior a 30 días– y acumular el resto al período de descanso posterior al nacimiento del hijo/a. Para el caso de los nacimientos pretérmino se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, para completar los 90 días.

Por su parte, el art. 134 inciso e) del decreto 214/06 prohíbe el trabajo durante 100 días (30 días anteriores y 70 días posteriores al parto) a las trabajadoras del sector público. Pero ellas podrán optar por la reducción de la licencia anterior al parto presentando un certificado médico autorizante. En este caso, y en el de nacimiento pretérmino, se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiese gozado antes del parto, de modo de completar los 100 días. Por último, a partir del nacimiento del tercer hijo estas madres tienen el beneficio de 10 días adicionales y corridos a la licencia por maternidad, por cada embarazo sucesivo (art. 136 del decreto 214/06).

La regulación de la licencia por maternidad contempla especialmente el caso de las madres que tienen hijos con síndrome de Down. La ley 24.716/96 (art. 1) establece como opcional un plazo de seis meses de licencia para estas madres, adicionales a la licencia habitual por maternidad. Esta licencia especial es sin goce de sueldo, pero las madres perciben una asignación familiar por el mismo monto que su remuneración.

En la Argentina, el salario de las trabajadoras del sector público y del privado es reemplazado por una asignación familiar de igual monto, por lo cual el costo no lo asume directamente el empleador sino el Estado a través de un programa de seguro social: las asignaciones familiares.

MEDIDAS SELECCIONADAS		FUERO MATERNAL	LICENCIA DE MATERNIDAD			PERMISOS PARA LA LACTANCIA
			TIEMPO DE LICENCIA	PRESTACIÓN DURANTE LA LICENCIA	FUENTE DE LA PRESTACIÓN	
ARGENTINA	SECTOR PRIVADO	PROHIBICIÓN DE DESPIDO DURANTE EL EMBARAZO, LICENCIA POR MATERNIDAD Y HASTA 7 MESES Y MEDIO ANTERIORES O POSTERIORES A LA FECHA DE PARTO	90 DÍAS	100% DEL SALARIO DURANTE LA TOTALIDAD DEL PERÍODO	SEGURIDAD SOCIAL	DOS DESCANSOS DE 30 MINUTOS CADA UNO, HASTA LOS 12 MESES DEL HIJO
	SECTOR PÚBLICO	DERECHO A LA ESTABILIDAD PARA PLANTA PERMANENTE QUE NO SE RIJA PARA LA LCT	100 DÍAS Y 110 DÍAS A PARTIR DEL NACIMIENTO DEL TERCER HIJO			DOS DESCANSOS DE 1 HORA CADA UNO, HASTA LOS 12 MESES DEL HIJO, CON OPCIÓN DE INGRESAR O RETIRARSE 2 HORAS ANTES / DESPUÉS, RESPECTIVAMENTE

TABLA 6 PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la legislación laboral argentina.

## Permisos para la lactancia

En caso de amamantamiento, el art. 179 de la LCT establece que la madre trabajadora del lactante podrá disponer de dos descansos de media hora para amamantar a su hijo en el transcurso de la jornada de trabajo. Este beneficio no puede ser superior a un año posterior a la fecha de nacimiento del niño, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre lo amamante por un lapso mayor.

En el caso de las madres trabajadoras del sector público, la única diferencia es que los descansos previstos (dos por día) son de una hora de duración. Se establece también la opción de acumular la licencia diaria ingresando dos horas después o retirándose dos horas antes, de conformidad con las autoridades del organismo en el que se desempeña (art. 137 decreto 214/06).

## 18.2 Trabajadores con responsabilidades familiares

### Licencia por paternidad

La legislación privada contempla la licencia por paternidad como única figura de las responsabilidades familiares con respecto a la reproducción, mientras que la legislación de la administración pública es más amplia y considera licencias parentales.

Con respecto a la licencia por paternidad, la legislación privada solo le otorga al padre el beneficio de 2 días corridos por nacimiento del hijo, y se la considera como licencia especial (art. 158 LCT). En el caso del sector público, la legislación le otorga una licencia de 5 días hábiles por nacimiento de un hijo (art. 140 decreto 214/06).

Por otra parte, en el caso de la administración pública, se contempla una licencia especial por adopción de uno o más niños con goce de haberes de 100 días seguidos a partir del momento en que se produce. En caso que la adopción se otorgue a un matrimonio o a quienes viven en aparente matrimonio, se limitará el plazo a 30 días respecto del varón (art. 141 del decreto 214/06).

Hay asimismo una licencia parental para trabajadores que tengan hijos menores de edad, en caso de fallecer la madre, padre o tutor de los menores. En este caso, la madre o padre tiene derecho a 30 días corridos de licencia, sin perjuicio de la que le corresponde por fallecimiento (art. 142 del decreto 214/06).

### Licencias por cuidado de hijo enfermo

En la Argentina no existen disposiciones explícitas respecto al cuidado de hijos enfermos, salvo la opción de ejercer voluntariamente el estado de excedencia por causa justificada debido a la necesidad de cuidado de un hijo enfermo menor de edad a su cargo (art. 183 de la LCT). Esto, sin remuneración ni aportes a la seguridad social. Tampoco se computa en la antigüedad, pero sí se mantiene el puesto de trabajo.

Así, una vez finalizado el período de licencia por maternidad la madre trabajadora podrá optar entre las siguientes situaciones: a) continuar su trabajo en la empresa tal como lo venía haciendo, b) rescindir su contrato de trabajo, percibiendo el 25% de su remuneración en concepto de indemnización por cada año de servicio, c) quedar en situación de excedencia voluntaria por un período mínimo de 3 meses y máximo de 6 meses.

Los dos últimos beneficios (b y c) son de aplicación solo para aquellas madres que tienen como mínimo 1 año de

MEDIDAS		LICENCIAS DE PATERNIDAD	LICENCIAS POR NECESIDADES FAMILIARES	OBLIGACIÓN DE PROVEER SERVICIOS DE CUIDADO EN EL LUGAR DE TRABAJO
ARGENTINA	SECTOR PRIVADO	2 DÍAS	LICENCIA DE 3 DÍAS POR MUERTE DE HIJO/CÓNYUGE/PADRES; DERECHO EXCLUSIVO DE LA MUJER A EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS; DERECHO EXCLUSIVO DE LA MUJER A 6 MESES DE LICENCIA POR HIJO CON SÍNDROME DE DOWN	EMPRESAS CON 50 O MÁS MUJERES EMPLEADAS
	SECTOR PÚBLICO	5 DÍAS	30 DÍAS DE LICENCIA PARA TRABAJADORES CON HIJOS MENORES DE EDAD, EN CASO DE FALLECER LA MADRE, PADRE O TUTOR	AYUDA ECONÓMICA PARA AQUELLOS QUE TIENEN HIJOS ENTRE 45 DÍAS Y LOS 5 AÑOS DE EDAD CUMPLIDOS ANTES DEL 30 DE JUNIO DE CADA AÑO Y LOS ENVÍAN A JARDINES MATERNALES O GUARDERÍAS

TABLA 7 AYUDA A LOS TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la legislación laboral argentina.

antigüedad en el trabajo y que justifiquen la necesidad de cuidado de un hijo enfermo menor de edad a su cargo.

Puede subrayarse que la excedencia no es remunerada ni tampoco está cubierta por una asignación familiar, lo cual hace que en la práctica esa opción sea raramente utilizada por la mujer una vez que finalizó su licencia por maternidad.

A su vez, esta opción es solamente válida para las madres, con excepción de algunos Convenios Colectivos de Trabajo que incluyen prescripciones que facultan al padre a hacer uso de la misma opción. Es decir, la maternidad a los efectos de la legislación es responsabilidad prioritaria –y casi exclusiva– de la mujer.

#### Servicios de cuidado en el lugar de trabajo

En la Argentina, la LCT establece en su art. 179 que los empleadores deben habilitar salas maternales y guarderías en función de un número de trabajadoras ocupadas a determinarse, pero esta norma nunca fue reglamentada ni aplicada. El número que se adoptó en los hechos fue el de 50 trabajadoras.

La LCT tiene dos antecedentes previos: la Ley 11.317 que había establecido la obligación de habilitar guarderías en empresas con 50 o más trabajadoras mayores de 18 años, y la Ley 20.582, que dispuso la instalación de jardines maternales zonales para menores de 18 años. Ambas disposiciones no han sido reglamentadas hasta el momento.

La gran limitación de la normativa privada es que, por un lado, no alcanza a los sectores informales de la economía y a las pequeñas empresas y, por el otro, asocia el derecho de las guarderías a las mujeres trabajadoras, excluyendo a los padres.

Por su parte, la legislación del sector público contempla una ayuda económica para aquellos/as trabajadores/as que tienen hijos entre los 45 días y los 5 años de edad cumplidos antes del 30 de junio de cada año, y que envían sus hijos a jardines maternales o guarderías. Estos padres perciben un reintegro mensual de un monto de dinero determinado, cuando su ingreso mensual por todo concepto no exceda el tope de ingreso mensual establecido por las normas que regulan las asignaciones familiares. Este reintegro debe ser percibido solo por uno de los padres, tutores o guardadores, cuando ambos se desempeñen en relación de dependencia. Durante el período de licencia anual ordinaria, el derecho a este reintegro será proporcional a los días efectivamente trabajados (art. 131 decreto 214/06).

## 19. Distribución de roles entre mujeres y hombres en la legislación nacional<sup>14</sup>

En la Argentina, los marcos legales de protección de la maternidad y ayuda a los trabajadores con responsabilidades familiares presentan algunas limitaciones que afectan las posibilidades de las personas para desarrollarse plenamente en el ámbito laboral y familiar.

En primer lugar, la normativa en la Argentina rige solo en el caso de los asalariados formales, lo que genera grandes exclusiones e inequidades con relación a las personas que se desempeñan en el sector informal, en pequeñas empresas o en el servicio doméstico<sup>15</sup>. Estos son sectores en los que las mujeres –primeras responsables de las tareas de cuidado– están sobrerrepresentadas, primordialmente las que se encuentran en situación de pobreza y no cuentan con los años de escolaridad suficientes que les permitan mejorar la posición que ocupan en el mercado de trabajo.

En segundo lugar, existe un grupo de mujeres que se encuentran incluidas pero discriminadas por la interpretación restrictiva de la Ley. Es el caso de las asalariadas registradas durante su licencia de maternidad: durante ese período el salario de las trabajadoras del sector público y privado es reemplazado por una asignación familiar de igual monto; el costo no lo asume directamente el empleador sino el Estado.

Sin embargo, mediante una interpretación restrictiva de la ley, durante el goce de la licencia por maternidad la trabajadora no percibe remuneraciones sino un subsidio familiar por maternidad por parte de la ANSES. El importe que cobra la trabajadora durante los 90 días de licencia por maternidad no constituye un salario, y por eso, no está sujeto a contribuciones patronales de ningún tipo y no se incluye en el cómputo del aguinaldo anual (sueldo anual complementario). Así, las mujeres que tienen hijos deben trabajar tanto tiempo más como períodos de licencias por maternidad hayan tenido para poder alcanzar la efectiva antigüedad en el empleo y jubilarse. El hecho de que tener hijos alargue la vida laboral de las mujeres es una injusticia en razón del género que perjudica a las trabajadoras con responsabilidades familiares.

Tercero, las normas laborales tienden a centrarse en demandas de tiempo para las tareas del hogar y de cuidado muy específicas y relacionadas con el embarazo y la maternidad. Esto acarrea una doble dificultad: por un lado, los niños pequeños no son los únicos que requieren de cuidado, también los necesitan cuando crecen, e incluso otros miembros de la familia directa lo requieren, tales como los adultos mayores o las personas con discapacidad.

14. Elaborado sobre la base de Lupica C. (2010 a).

15. En la Argentina, la actividad del servicio doméstico no se rige por la LCT sino por una reglamentación especial, el Decreto 326 del año 1956. Esta normativa, no garantiza la estabilidad laboral en caso de embarazo, carece de normas sobre protección de la maternidad y lactancia, y no prevé ayuda a trabajadores con responsabilidades familiares. Además, el 86% de las trabajadoras domésticas no están registradas y, por lo tanto, amparadas por esta legislación (EPH-INDEC, cuarto trimestre 2009).

En cuarto término, el marco normativo actual fortalece la concepción tradicional de que las mujeres son las principales responsables de los cuidados y los varones son “trabajadores ideales”, sin obligaciones y/o deseos de involucrarse en las tareas familiares y del hogar. Tres claros ejemplos de esta inequidad de género:

- I) los hombres no tienen derecho al “fuero paternal”, lo que indica que pueden ser despedidos durante la gestación de su hijo e incluso después del momento del parto, durante su licencia por paternidad.
- II) Mientras la licencia por maternidad es de noventa o cien días para las trabajadoras del sector privado y público respectivamente, la licencia por paternidad es de apenas dos días en el caso de los asalariados registrados del sector privado y de cinco para los empleados en el sector público. Además, los varones no tienen el derecho de excedencia a mayor cantidad de días a partir del nacimiento del tercer hijo, o en el caso de hijos con síndrome de Down.
- III) De igual manera, entre los asalariados registrados del sector privado, el derecho de acceder a servicios de cuidado en el lugar de trabajo está diseñado y restringido a las mujeres. Por una parte, es obligatorio para aquellos empleadores que tengan 50 empleadas mujeres o más sin importar la cantidad de trabajadores varones. Por otra, es un beneficio al que acceden solo las féminas, por lo que el derecho a reclamar la prestación de dicho servicio está restringido, incluso en el caso de aquellos varones que se desempeñan en empresas en las cuales existen jardines maternales.

Las mencionadas limitaciones legislativas lejos están de beneficiar a las mujeres. Más bien, la discriminación o restricción de beneficios para los varones las reafirma en el rol de responsables casi únicas de las tareas de cuidado al no facilitar o promover el ejercicio de cuidado por parte de los hombres.

Una quinta particularidad sobre la legislación laboral es su grado de cumplimiento, el cual puede ser vulnerado por dos vías: una, debido a la evasión y falta de fiscalización, y otra, por las condiciones de muchos trabajos que limitan de hecho la posibilidad de gozar de los derechos laborales. Es sabido que existen ciertas ocupaciones que por sus horarios o por lo extenso de la jornada laboral parecieran requerir una disponibilidad constante de los trabajadores, lo cual es incompatible con las responsabilidades de cuidado.

Por último, un sexto aspecto a tener en cuenta es la existencia de desigualdades entre la normativa que rige para los trabajadores del sector público y del privado, en desventaja para estos últimos. Por ejemplo, las trabajadoras en el sector público cuentan con 10 días más de licencia por maternidad y con una hora más de permiso por lactancia que las que se encuentran en el régimen de la LCT. Los trabajadores del sector público tienen más días de licencia en el momento de ser padres que los del sector privado: 5 días hábiles vs. 2 días de corrido, respectivamente. Adicionalmente, la legislación para las trabajadoras del sector privado protege el empleo de la embarazada y de la madre por un tiempo determinado (7 meses y medio antes y después del parto), mientras que las trabajadoras de planta permanente del sector público tienen garantizado su puesto de trabajo de forma continua.

En síntesis, de acuerdo con la revisión de la legislación laboral en la Argentina, se puede concluir que más allá del momento puntual de la maternidad (embarazo, parto y puerperio) los cuidados son considerados básicamente un asunto privado y familiar, cuyas principales responsables son las mujeres. En consecuencia, estas obligaciones dificultan la inserción y desarrollo de las féminas en el trabajo remunerado.



# capítulo VIII conclusiones



## Conclusiones

En los distintos capítulos de este informe se ha revisado un conjunto básico de indicadores que ofrecen una perspectiva general de la situación de las mujeres y de los hombres de 14 a 49 años de edad en la Argentina, según posición de parentesco que ocupan en el hogar y distinguiendo si en él viven o no hijos e hijas.

A partir de ellos, la indagación se centró en varios ejes íntimamente relacionados entre sí: cómo afecta la pobreza a mujeres y hombres, cuál es el nivel educativo alcanzado, la influencia de estas variables en la edad de la maternidad y la paternidad y en la cantidad de hijos que se procrean, las características de la inserción y el desarrollo en el mercado laboral de las personas según convivan o no con hijos, y cómo es la distribución de las tareas del hogar y de cuidado entre mujeres y varones, entre otros.

Todo el material analizado constituyó la piedra angular para responder de la forma más certera posible el interrogante que da título al Anuario, es decir, en qué medida influyen los hijos en las oportunidades y capacidades básicas que tienen ellas y ellos para desarrollar sus proyectos de vida. Una cuestión tan abarcadora implicó avanzar en la comprensión del contexto familiar y social en el que se producen la maternidad y la paternidad, y detectar aquellos obstáculos o necesidades que necesitan ser resueltos para que su vivencia pueda ser compartida y redunde así en mejores cuidados para los hijos.

Los principales hallazgos que se presentan se basaron en tres preguntas que guiaron la investigación: a) ¿cuáles son las principales transformaciones y persistencias en el acceso a las capacidades básicas que tienen las mujeres y los hombres?; b) ¿cómo influyen los hijos en las oportunidades de desarrollo individuales y familiares?; y c) las funciones de cuidado ¿son asumidas como un valor social y, por ende, como una responsabilidad compartida entre las familias y la sociedad?

### a) Capacidades básicas de mujeres y de hombres: transformaciones y persistencias

Si se considera lo que fue el pasado y lo que es el presente de las mujeres en la Argentina, es posible concluir que se han logrado avances importantes respecto al ejercicio del derecho a participar en los ámbitos públicos –educación y trabajo–, antes exclusivamente masculinos. Basta mencionar que, en la actualidad, la situación educativa femenina ha superado a la masculina: el 47% de ellas tienen un nivel educativo bajo; 19,2%, medio; 18,6%, alto; y 15,2%, superior. Mientras que entre ellos, estos porcentajes son 54,6%; 19,6%; 16,4%; y 9,3%, respectivamente.

Durante los últimos veinte años las mujeres aumentaron su concurrencia al mercado de trabajo y lo hicieron frente a los hombres que han mantenido o disminuido la suya. Específicamente, la tasa de participación femenina se incrementó un 20% en los últimos veinte años: pasó del 43,2% en 1990 al 50,3% en 2000, y alcanza el 51,9% en 2010. Por consiguiente, hoy siete de cada diez mujeres

están insertas en el mercado laboral (ocupadas) o desean hacerlo (desempleadas), a diferencia de lo que sucedía solo dos décadas atrás, donde seis de cada diez mujeres se encontraban inactivas. Mientras, la tasa de participación masculina se redujo un 8% en el mismo período de tiempo: pasó del 81,3% en 1990 al 79,4% en 2000, y llega al 74,4 en 2010.

A su vez, el avance de las mujeres en el mercado de trabajo tiene su correlato en su capacidad de generar ingresos. En el presente, las mujeres sostienen económicamente sus hogares a la par de los hombres: el ingreso promedio de ellas representa el 43,7% del ingreso total del hogar (ITH), mientras que el de ellos representa el 44,8% del ITH. Se destaca entonces que la contribución monetaria que efectúan las mujeres al hogar es representativa e implica para ellas una responsabilidad en el sostén económico del hogar. Incluso, la mayor proporción de las mujeres en el ITH indica que se rompió el esquema de único proveedor (masculino).

Por tanto, el avance de las mujeres en el acceso a una de las capacidades básicas más importantes –la educación– y a los recursos y oportunidades –empleo e ingresos– permite prever que las brechas entre ellas y los hombres en estos ámbitos irán decreciendo. Y esto acontece en un contexto valorativo particular: hoy el empleo femenino es aceptado y deseado socialmente, las mujeres se conciben como trabajadoras, desean trabajar y se han preparado para ello con más años de educación formal. Lo cual compone un buen indicador de que la tendencia en alza a la educación y el trabajo remunerado femenino será irreversible.

Sin embargo, pese a estos avances aún persisten algunas desigualdades de oportunidades entre las mujeres y los varones. Por caso, ellas intervienen menos en el mercado laboral que ellos: lo hace el 56,7% de las mujeres y el 77,9% de los varones.

Asimismo, y a diferencia de los hombres, la inserción y el desarrollo laboral de las mujeres están condicionados por su situación socioeconómica y su nivel educativo. Se observa que en el grupo de jefes y jefas de hogar que conviven con hijos, participan el 66,1% de las madres no pobres; el 49,8% de las pobres; y el 47,1% de las indigentes. En contraposición, prácticamente todos los hombres en esas condiciones familiares participan del mercado laboral: lo hacen el 99,1% de los no pobres; el 98,1% de los pobres; y el 93,6% de los que viven en extrema pobreza (indigentes).

De igual manera, la participación laboral femenina está segmentada según el nivel educativo alcanzado: participan del mercado laboral el 83% de las madres que lograron completar la universidad; el 66,3% de las que tienen estudios terciarios o universitarios incompletos; el 59,6% de quienes tienen el secundario completo; y el 52,2% de aquellas con secundario incompleto y menos años de escolarización. Mientras, entre los varones que conviven con hijos lo hace el 99,4%, 98,9%, 98,3% y 98,7%, respectivamente.

Se confirma de esta forma que para ellas la educación es un requisito antes que una ventaja en el mercado laboral. Y la consecuencia de esta alta exigencia para las féminas

es que muchas mujeres están sobrecalificadas para los puestos a los que acceden. Así, el 30,8% de las jefas de hogar o cónyuges sin hijos y el 16% de las madres son profesionales que se desempeñan en tareas operativas; porcentajes que disminuyen al 10,6% y 5,7% entre los jefes de hogar o cónyuges que no conviven con hijos y sí lo hacen, respectivamente.

En suma, si bien las mujeres avanzaron en el acceso a la educación, el trabajo y los ingresos aún persisten ciertas desventajas respecto a los hombres, en especial en las posibilidades de incorporación y desarrollo en el mercado de trabajo para las madres.

#### b) Cuando llegan los hijos, ¿quiénes asumen sus cuidados y cómo?

La respuesta a esta cuestión sobre las responsabilidades de los cuidados tiene implicaciones a nivel micro social –ya que vincula la división de tareas entre varones y mujeres y entre generaciones– y macro social –porque plantea cómo encarar la división del bienestar entre Estado, familias, mercado y comunidad–.

En nuestro país, las responsabilidades y los costos que acarrearán las tareas del hogar, el nacimiento de los hijos y su crianza son asumidos por las familias y, al interior de ellas, casi exclusivamente por las mujeres-madres.

Una primera consecuencia de ello es que las mujeres y los hombres que conviven con hijos a diario tienen algunas desventajas respecto a quienes viven en hogares donde no hay descendencia. Si se examinan los indicadores de pobreza por ingreso, se verifica que los primeros tienen cinco y cuatro veces más probabilidades de vivir en condiciones de pobreza que los segundos: son pobres o indigentes el 28,6% de las jefas de hogar o cónyuges que conviven con hijos vs. el 5,8% de las que no conviven con hijos; y el 26,4% de los jefes de hogar o cónyuges que conviven con hijos vs. el 7% de los que no conviven con hijos.

Al mismo tiempo, cuando hay hijos en el hogar las mujeres y los hombres responsables de su crianza logran alcanzar menores niveles educativos que aquellos que no comparten con descendencia la vida diaria: el 33,7% de las jefas de hogar o cónyuges en hogares sin hijos lograron completar los estudios terciarios o universitarios, en contraposición al 18,6% entre las que habitan hogares en los cuales hay hijos. Y lo mismo sucede entre los hombres, cuyos porcentajes son 21,2% y 13,2%, respectivamente.

Adicionalmente, al combinar indicadores de pobreza por ingresos y niveles educativos, se comprueba que se ha conformado un conjunto de hogares con un contexto socioeducativo crítico, en el cual nacen y crecen muchas niñas y niños en este país. Se trata de aquellas familias en situación de pobreza en las cuales las mujeres y los hombres jefes de hogar o cónyuges tienen muy pocos años de educación formal: ocho de cada diez jefes de hogar o cónyuges –mujeres y varones– con hijos en hogares pobres tienen bajo nivel educativo, pues no lograron completar el nivel secundario de estudios que se considera como mínimo para acceder a puestos de trabajos que les permitan lograr el bienestar familiar.

Un segundo hallazgo importante es que las mujeres asumen la responsabilidad de los hijos a edades más tempranas respecto de los hombres, y lo hacen cada vez más solas.

En la etapa de la adolescencia y juventud (14 a 29 años), en promedio los hombres permanecen más tiempo en condición de hijos que las mujeres, mientras que ellas duplican las probabilidades de asumir la maternidad (convivir con hijos) con relación a los varones: el 28,1% de las mujeres de esa edad son jefas de hogar o cónyuges, incluso el 18,4% convive con hijos. Dichos porcentajes disminuyen al 20% y 11,6% entre los hombres.

A su vez, las mujeres tienen su primer hijo en promedio dos años antes que los hombres: a los 23,2 años y 25,1 años de edad, respectivamente. Diferencia que se extiende a tres años en el caso de las mujeres y de los hombres que se encuentran en situación de máxima pobreza (indigencia): ellas son madres en promedio a los 20,7 años y ellos a los 23,4 años.

Una de las características más distintivas entre las mujeres y los hombres es que ellos están siempre acompañados cuando hay hijos en el hogar, mientras ellas están cada vez más solas frente a su maternidad: el 15,9% de las mujeres con hijos viven sin pareja estable, y solo el 2,4% de los varones lo hacen. Esto significa que los hombres que asumen solos la responsabilidad del ejercicio cotidiano de las funciones paternas son una excepción, y que las mujeres sobrellevan casi exclusivamente las responsabilidades de crianza y cuidados cotidianos de los hijos cuando se separan, divorcian o son madres solteras.

Y esta organización familiar de “mujeres solas con hijos a cargo” presenta una tendencia creciente en la Argentina. En los últimos veinte años se duplicó la proporción de hogares monoparentales femeninos con presencia de hijos: en 1985 el 6,7% de las madres se encontraba sin una pareja estable, mientras que en 2006 el 15,9% está en esa situación.

Particularmente, son las madres más pobres las más solas: viven en hogares monoparentales con hijos el 30,9% de las madres indigentes, el 17,8% de las que se encuentran en situación de pobreza, y el 13,5% de las no pobres. Estas mujeres, que enfrentan solas la maternidad luego del divorcio o separación y están altamente exigidas por la responsabilidad que deben enfrentar, la mayoría de las veces no cuentan con los recursos económicos y educativos para ejercer su doble rol de madres solas y proveedoras exclusivas del hogar.

Tercero, las mujeres con hijos a cargo sufren en el mercado laboral las “desventajas por la maternidad”, lo que no sucede con los hombres que conviven con hijos.

Esto es así porque mientras la trayectoria de la inserción de los hombres en el mercado de trabajo es permanente, la de las mujeres está condicionada por el rol que desempeñan en el hogar. Ellas participan menos y lo hacen en puestos de menor calidad respecto a ellos.



La llegada de los hijos afecta de modo distinto la participación laboral de las mujeres y de los hombres: el 92,4% de los jefes de hogar o cónyuges que conviven con hijos pertenecen a la población económicamente activa, porcentaje que disminuye al 61,2% entre las madres. Y mientras más hijos viven en el hogar, más amplia es la brecha entre ellas y ellos: participan el 64,7% de las madres de hasta dos hijos, el 58,1% de las que conviven con tres o cuatro hijos, y solo el 45,3% de las que lo hacen con más de cuatro hijos. En contraposición, los varones siempre participan del mercado laboral, cualquiera sea la cantidad de hijos con los que conviven: lo hace el 98,7%, 98,3%, y 97,8%, respectivamente.

Otro indicador que revela las diferencias que aún persisten en el trabajo remunerado entre las mujeres y los hombres con hijos es la jornada laboral remunerada: si los jefes de hogar o cónyuges tienden a trabajar más cuando hay hijos en el hogar, las madres disminuyen las horas que dedican al trabajo remunerado a medida que nacen los hijos. Trabajan más de 46 horas por semana el 40,3% de los jefes de hogar o cónyuges sin hijos en el hogar y el 54,9% de aquellos que conviven con descendencia. En cambio, el 35,8% de ellas trabajan hasta 35 horas semanales si no tienen hijos, porcentaje que aumenta al 59,3% entre las madres.

Un cuarto hallazgo interesante de destacar es que debido a la adaptación de la inserción y el desarrollo laboral de las mujeres al rol que desempeñan en el hogar, también se produce una brecha laboral entre las mujeres según tengan o no hijos a cargo, en detrimento de las que son madres. Estas “desventajas por la maternidad” ocurren por el mayor tiempo que demandan las responsabilidades domésticas y de cuidado entre las madres, quienes en la mayoría de los casos sufren la doble jornada de trabajo (remunerado y no remunerado), lo que afecta su calidad de vida y la de los cuidados que reciben quienes tienen derecho a ellos.

Así pues, participa laboralmente el 79,2% de las jefas de hogar o cónyuges sin hijos, porcentaje que disminuye al 60,9% de las que conviven con descendencia.

Las madres tienen mayor probabilidad que las mujeres sin hijos de desempeñarse en trabajos de menor calidad. Entre las mujeres que se ocupan en el servicio doméstico se destaca el grupo conformado por las madres: se desempeñan como trabajadoras domésticas el 20,4% de las jefas de hogar o cónyuges con hijos a cargo vs. el 11,3% de las que no tienen descendencia.

Por otra parte, si se compara la estructura de calificación de los trabajos femeninos aparecen diferencias, según haya o no hijos presentes en el hogar, en perjuicio de las madres: el 34,6% de las mujeres con hijos tiene un puesto de baja calificación, cifra que desciende al 20,2% entre las que no tienen familia. Pero, el porcentaje de mujeres sin hijos que ocupan puestos profesionales duplica al de las madres: 16,1% y 8,2%, respectivamente.

Cuando hay hijos en el hogar las mujeres tienen mayores probabilidades de insertarse en actividades laborales donde no existe una relación laboral formal, lo cual reper-

cute en el ingreso, la incorporación al sistema de pensiones y en las posibilidades de protección legal de la maternidad –presente o futura– en el trabajo. El 32,3% de las jefas de hogar o cónyuges sin hijos y el 50% de las madres tienen un trabajo precario, es decir, son asalariadas no registradas.

Esto se debe en parte a los menores niveles de educación y mayores situaciones de vulnerabilidad de las madres respecto a las mujeres sin hijos. Pero, también, a que este tipo de trabajos –sin horarios o lugares fijos de trabajo, en la mayoría de los casos– se adaptan a las necesidades de las madres de compatibilizar las funciones maternas con su desarrollo laboral y/o profesional.

Finalmente, las madres que trabajan en la formalidad sufren las desventajas de las “lagunas previsionales” que se producen durante su licencia de maternidad. En ese período, el salario de las trabajadoras es reemplazado por una asignación familiar de igual monto, cuyo costo es asumido por el Estado. Sin embargo, por una interpretación restrictiva de la ley, no es considerado salario sino un subsidio familiar por maternidad y, por ende, no está sujeto a contribuciones patronales de ningún tipo y no se incluye en el cómputo del sueldo anual complementario. Por esto, las mujeres que tienen hijos deben trabajar tanto más tiempo como períodos de licencias por maternidad hayan tenido para poder alcanzar la efectiva antigüedad en el empleo y jubilarse.

Las desventajas de las mujeres respecto a los hombres y a su vez de las madres con relación a las mujeres que no tienen hijos en el ámbito laboral, se debe a que las responsabilidades familiares asumidas sobre todo por ellas constituyen un obstáculo importante para su inserción y desarrollo laboral. Esas tareas del hogar y de cuidado, que aún asumen casi exclusivamente ellas a raíz de su distribución tradicional y desigual, se transforman entonces en un condicionante clave.

Quinto, las desventajas que sufren las madres superan su individualidad, porque al ser ellas las principales responsables del cuidado de sus hijos, dichas desventajas afectan la calidad de los cuidados que estos reciben.

En otras palabras, la situación de pobreza y escasa escolaridad de una madre impacta negativamente en su vida y en el sano desarrollo de sus hijos en el presente y en el futuro, ya que de no mediar acciones externas positivas, muy probablemente esos niños hereden las condiciones de vulnerabilidad del hogar en el que viven.

El problema social de la pobreza que padecen las madres es importante en magnitud y en intensidad. Esto se refleja en los menores grados de autonomía y en la indefensión que ellas enfrentan. Por ejemplo, la falta de ingresos propios las coloca en una posición de mayor desamparo ante una modificación en la composición familiar. También, la precariedad laboral las afecta sobremanera, ya que no gozan de los beneficios de cuidado para sus hijos previstos en la ley (licencias maternales, tiempo de lactancia o alimento, jardines maternales, entre otros).

### c) La maternidad como valor social: una responsabilidad compartida

Las mujeres padecen ciertas desventajas respecto a los hombres y las madres respecto a mujeres sin hijos no porque ellos constituyan una carga o un proyecto no deseado, sino porque la organización familiar y social no ha logrado adaptarse a la nueva realidad familiar y social. En efecto, si bien hoy las mujeres comparten con los hombres el tiempo de trabajo remunerado, no se ha generado un proceso de cambio similar en la redistribución de la carga de las tareas domésticas. Ellas siempre son las responsables finales de esas labores, sean amas de casa o trabajen percibiendo un salario.

Los costos de la “doble jornada laboral femenina” no solo son asumidos por las mujeres, sino que también afectan la calidad de los cuidados que reciben los niños y otras personas dependientes, a los varones que desean participar activamente en las tareas de crianza, y al crecimiento económico y al buen funcionamiento del mercado de trabajo y de la productividad de las empresas.

A su vez, tampoco se modificó la organización socioeconómica y cultural tradicional, en la cual el hombre asume el rol de “proveedor” y la mujer es “dueña de casa”, y el ámbito público continúa siendo fuente de prestigio, está pensado para trabajadores sin responsabilidades familiares, y, por eso, se concibe disociado del ámbito privado devaluado. Estas son aún las representaciones sociales predominantes sobre la identidad y los roles femenino y masculino que organizan las relaciones entre hombres y mujeres y sustentan el andamiaje institucional que regula los vínculos sociales.

Una clara muestra de ello es la normativa que arbitra la conexión entre el trabajo productivo y reproductivo, la cual tiende a centrarse en demandas de tiempo para las tareas del hogar y de cuidado muy específicas y relacionadas con el embarazo y el parto, discrimina a los hombres (no tienen los derechos del fuero paternal y cuidados en el ámbito de trabajo, por ejemplo), y fortalece la concepción tradicional de las mujeres como las principales responsables de los cuidados.

En síntesis, aún no se han producido rupturas significativas en las concepciones culturales predominantes que consideran que la reproducción social es una responsabilidad familiar, especialmente de las mujeres, y no una obligación de las sociedades. Existe entonces un desafío pendiente muy importante: instalar en la agenda social la discusión de cómo la sociedad considera justo garantizar la reproducción social.

Resulta evidente la necesidad de pensar juntos y crear consensos al menos en tres sentidos: en primer lugar, es preciso instalar una instancia superadora, un nuevo modelo social en el que los aportes que las familias realizan a la sociedad con la crianza de los hijos y el cuidado de otros dependientes sea valorado. Se trata de reconocer los cuidados –tradicionalmente denominados “funciones maternas”– como un derecho social básico cuya satisfacción constituye una responsabilidad social que debe ser compartida entre mujeres y hombres al

interior del hogar, pero también entre el Estado, el mercado y la sociedad.

No puede existir desarrollo y bienestar social si las actividades de cuidado que más contribuyen a dichos objetivos generan desigualdades entre mujeres y hombres, entre madres y mujeres sin hijos, entre niños que nacen en hogares privilegiados o en situación de pobreza. Hay que reelaborar el contenido de lo doméstico, señalando su importancia para que la sociedad funcione, para concientizar y movilizar a los hombres y a la sociedad en la corresponsabilidad de las obligaciones familiares.

En segundo término, se debe reorganizar el ámbito productivo sobre la base del paradigma “trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares”, en contraposición al actual trabajador ideal, masculino y sin obligaciones familiares. Hoy, el tiempo dedicado al trabajo remunerado tiene una importancia central en la organización de la vida cotidiana de las personas y de la sociedad. Basta aludir a la extensión de las jornadas laborales y el carácter excepcional que se le atribuye en el trabajo a las responsabilidades familiares. Sin embargo, la vida familiar y el tiempo personal son cuestiones cotidianas (no excepcionales) y, por tanto, su disfrute requiere de la regulación de la jornada laboral y la implementación de permisos familiares o parentales.

Además, se debe avanzar en la equiparación de las garantías mínimas a todos los trabajadores y trabajadoras, incluidos los que se desempeñan en el sector informal de la economía. En este sentido, las mujeres y los hombres desocupados, ocupados en sectores informales y en situación de pobreza e indigencia constituyen una prioridad. Si no se explicita el compromiso con ellos se corre el riesgo de trabajar para pocos o no atender las demandas de quienes más lo necesitan.

Tercero, se necesita prestar más atención a la transferencia cultural sobre las representaciones y roles de las mujeres y de los hombres que se realiza a través de las familias, los ámbitos educativos y los medios de comunicación. Las identidades y roles de mujeres y hombres que se consideran como “normales, esperables, habituales” tienen su origen en las definiciones sociales y culturales que rigen las conductas y relaciones individuales y sociales, y se transmiten de generación en generación a través de la socialización y la educación. En tal sentido, las familias, las instituciones educativas y los medios de comunicación se presentan como actores claves para un cambio social y cultural.

En conclusión, se vuelve necesario incorporar en el debate social y político actual las desigualdades en el acceso a las oportunidades que existen en nuestro país entre hombres y mujeres, entre madres y mujeres sin hijos, y entre niños de diferentes sectores sociales. Solo si la maternidad –entendida como las funciones de crianza o cuidados que desempeñan mujeres y hombres– es reconocida como un valor social, se asumirá como una responsabilidad social que debe ser compartida entre las familias, el Estado, el mercado y la sociedad. En definitiva, se trata de uno de los desafíos estructurales más importantes que tenemos como Nación: cimentar la construcción de una sociedad más justa y equitativa.

## Anexo metodológico

### I. La Encuesta Permanente de Hogares como fuente de datos

En la presente investigación se utilizó –principalmente– la información que elaboró el Observatorio de la Maternidad, basándose en el procesamiento de datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) 2º semestre de 2006.

Esta encuesta es un programa nacional que tiene por objetivo relevar las características sociodemográficas y socioeconómicas de la población. En su modalidad original, se ha venido aplicando en la Argentina desde 1973 mediante la medición puntual en dos ondas anuales: mayo y octubre. A partir de 2003, la EPH se transforma en un relevamiento continuo que produce resultados con frecuencia trimestral y semestral. En su modalidad continua, se basa en una muestra probabilística y estratificada en dos etapas de selección, en la que se mantienen las mismas áreas seleccionadas para la EPH puntual.

La EPH continua se aplica en 31 aglomerados urbanos<sup>16</sup> con más de 200 mil habitantes. Eso significa que esta encuesta no cubre la población total del país, sino que comprende aproximadamente el 70% de la población urbana y el 60% de la población total.

Para los procesamientos de la información, se trabajó con la base de personas de la EPH del segundo semestre de 2006, con la cual se construyeron tanto variables referentes a los individuos como variables complejas cuya unidad de análisis es el hogar. También se utilizaron técnicas estadísticas descriptivas básicas. Específicamente, se desarrollaron tablas de contingencia bivariadas y multivariadas con porcentaje por filas. Además, se empleó la técnica de comparación de forma exploratoria y descriptiva. La información fue procesada con el paquete estadístico SPSSWIN versión 13.5 (versión Demo).

Es importante señalar que como en toda encuesta por muestreo, los resultados obtenidos estiman el valor verdadero de cada indicador y tienen asociado un error cuya cuantía también se cuantifica, permitiendo conocer la confiabilidad de las estimaciones. Estos resultados indican el nivel probable alcanzado por cada indicador a partir de la muestra, admitiéndose oscilaciones de este nivel, en más y en menos, con un grado de confianza conocido.

### Definiciones conceptuales

**Universo de análisis:** mujeres y hombres de 14 a 49 años.

Fue dividido en tres categorías de estudio:

**Jefes de hogar o cónyuges que conviven con hijos:** mujeres y hombres de 14 a 49 años, jefes o cónyuges, que pertenecen a hogares donde al menos vive un hijo.

Interesa aclarar que, debido a la imposibilidad de vincular directamente a una madre o a un padre con sus hijos a través de la información proporcionada por la EPH, se optó por recurrir a variables sustitutivas (proxys). Así, para la medición de la maternidad se utilizó la variable de análisis “condición de maternidad”. De esta manera, la categoría “madres” se construyó por aproximación, siguiendo los antecedentes del trabajo “Situación de las mujeres en la Argentina: Indicadores seleccionados”. Buenos Aires: INDEC, UNICEF, 2002. Esta diferencia conceptual en torno a la definición de la categoría “madres” entre la EPH y el Censo constituye un factor a considerar a la hora de dimensionar y analizar las características de las madres con ambos instrumentos de relevamiento de datos.

Con el objetivo de construir categorías comparables de mujeres y de varones, se observaron los hombres en el mismo grupo etáreo en que son jefes de hogar o cónyuges, y habitan en hogares en los cuales hay al menos un hijo. Sin embargo, no sería del todo correcto identificarlos como “padres” del mismo modo que se hace con las madres. Entre otros motivos, porque entre ellos la edad fértil es más prolongada, no siempre quien convive con los hijos es el padre biológico, y muchos hombres que no conviven con sus hijos asumen y ejercen con responsabilidad su rol de padres.

**Jefes de hogar o cónyuges que no conviven con hijos:** mujeres y hombres de 14 a 49 años, jefes o cónyuges, que pertenecen a hogares sin hijos.

Esta categoría se elaboró a fin de poder comparar a los jefes de hogar o cónyuges que pertenecen a hogares con hijos y aquellos –mujeres y hombres– que están en la misma situación –son jefes de hogar o cónyuges– pero viven en hogares sin hijos.

**Restantes:** mujeres y hombres de 14 a 49 años que no son jefes de hogar ni cónyuges en los hogares en que viven. Generalmente son hijos, nietos o sobrinos.

Esta categoría se construyó por defecto para completar el universo de análisis de las mujeres y hombres de 14 a 49 años de edad.

**Madres y padres primerizos:** mujeres y hombres de 14 a 49 años, jefes o cónyuges, que pertenecen a hogares con un solo hijo de hasta un año de edad.

16. Gran Buenos Aires, Gran La Plata, Bahía Blanca-Cerri, Mar del Plata-Batán, Gran Catamarca, Gran Córdoba, Río Cuarto, Corrientes, Gran Resistencia, Comodoro Rivadavia-Rada Tilly, Gran Paraná, Concordia, Formosa, Jujuy-Palpalá, Santa Rosa-Toay, La Rioja, Gran Mendoza, Posadas, Neuquén-Plottier, Salta, Gran San Juan, San Luis-El Chorrillo, Río Gallegos, Gran Rosario, Gran Santa Fe, Santiago del Estero-La Banda, Ushuaia-Río Grande y Gran Tucumán-Tafti Viejo; San Nicolás-Villa Constitución, Viedma-Carmen de Patagones y Rawson-Trelew.



## Aspectos demográficos

**Situación conyugal:** señala el estado civil de la población, es decir, si la población se encuentra unida, casada, divorciada o separada, viuda o soltera.

**Edad promedio de los jefes de hogar o cónyuges al tener el primer hijo:** es una estimación que da cuenta de la edad promedio que tiene el jefe de hogar o cónyuge –mujer y hombre– que convive con un hijo por primera vez. Se calcula de la siguiente manera: edad de la mujer o el hombre con hijos en el hogar, menos la edad del hijo mayor en dicho hogar. Esto se diferencia de la categoría “madres y padres primerizos” que, por su definición conceptual, da cuenta de la cantidad de nacimientos –hijos– primerizos en el último año y medio<sup>17</sup>.

**Cantidad de hijos:** número de hijos de los jefes de hogar o cónyuges –mujeres y hombres–: de 1 a 2 hijos, 3 a 4 hijos, o más de 4 hijos.

## Aspectos sociales

En este ítem se detallan los conceptos referidos a las variables que dan cuenta del nivel socioeconómico del universo de estudio.

**Línea de Indigencia (LI):** procura establecer si los hogares cuentan con ingresos suficientes como para cubrir una canasta básica de alimentos –CBA– capaz de satisfacer un umbral mínimo de necesidades energéticas y proteicas de los integrantes de la familia. De allí que los hogares que no superan ese umbral o línea son considerados indigentes.

**Línea de Pobreza (LP):** consiste en establecer, a partir de los ingresos de los hogares, si estos tienen capacidad de satisfacer, por medio de la compra de bienes y servicios, un conjunto de necesidades alimentarias y no alimenta-

rias consideradas esenciales para una familia. Para calcular la LP es necesario contar con el valor de la CBA y ampliarlo con la inclusión de bienes y servicios no alimentarios (vestimenta, transporte, educación, salud, etc.) con el fin de obtener el valor de la canasta básica total –CBT–. Para ampliar el valor de la CBA se utiliza el coeficiente de Engel, definido como la relación entre los gastos alimentarios y los gastos totales observados en la población de referencia.

Para el presente estudio, a partir de estas definiciones se consideran:

**No pobres:** mujeres y hombres de 14 a 49 años de edad que pertenecen a hogares cuyos ingresos totales se encuentran por encima del costo de la CBT.

**Pobres:** mujeres y hombres de 14 a 19 años de edad que pertenecen a hogares cuyos ingresos familiares no llegan a cubrir la CBT; incluye a mujeres y hombres de 14 a 49 años indigentes.

**Pobres no indigentes:** mujeres y hombres de 14 a 49 años de edad que pertenecen a hogares cuyos ingresos se encuentran por encima del costo de la CBA y no llegan a cubrir el costo de la CBT; no incluye a mujeres y hombres de 14 a 49 años indigentes.

**Indigentes:** mujeres y hombres de 14 a 49 años de edad que pertenecen a hogares cuyos ingresos totales no llegan a cubrir la CBA.

## Educación

**Nivel educativo:** hace referencia al nivel de instrucción alcanzado con relación al circuito educativo formal. Señala si la población carece de instrucción –personas que nunca concurren al ciclo educativo primario–, si cuenta con el nivel primario incompleto –personas que

NO POBRES	POBRES	
INGRESOS FAMILIARES POR ENCIMA DEL VALOR DE LA CBT	INGRESOS FAMILIARES POR DEBAJO DEL VALOR DE LA CBT	
	POBRES NO INDIGENTES  INGRESOS FAMILIARES POR ENCIMA DEL VALOR DE LA CBA Y POR DEBAJO DEL VALOR DE LA CBT	INDIGENTES  INGRESOS FAMILIARES POR DEBAJO DEL VALOR DE LA CBA

17. Dado que la EPH del 2° semestre 2006 releva los datos de manera continua durante los seis meses respectivos, los hijos menores a un año de edad se captan desde julio de 2005.

comenzaron el ciclo educativo primario pero no lo terminaron—, si terminó el ciclo primario, si cuenta con secundario incompleto, si terminó el secundario, o si cuenta con estudios universitarios/terciarios incompletos o completos.

## Trabajo

### Participación laboral

**Condición de actividad:** señala la población ocupada, desocupada e inactiva<sup>18</sup>.

**Ocupado:** conjunto de personas que tienen por lo menos una ocupación, es decir que en la semana de referencia han trabajado como mínimo una hora en una actividad económica. El criterio de una hora trabajada, además de preservar la comparabilidad con otros países, permite captar las múltiples ocupaciones informales y/o de baja intensidad que realiza la población.

**Desocupado:** se refiere a personas que, no teniendo ocupación, están buscando activamente trabajo. Corresponde al concepto de desocupación abierta. Este concepto no incluye otras formas de precariedad laboral, tales como personas que realizan trabajos transitorios mientras buscan activamente una ocupación, aquellas que trabajan jornadas involuntariamente por debajo de lo normal, los desocupados que han suspendido la búsqueda por falta de oportunidades visibles de empleo, los ocupados en puestos por debajo de la remuneración mínima o en puestos por debajo de su calificación, etc.

**Inactivo:** conjunto de personas que no tienen trabajo ni lo buscan activamente.

### Categoría ocupacional

**Asalariado:** toda persona que trabaja en relación de dependencia, lo que significa que las formas y condiciones organizativas de la producción le son dadas y también los instrumentos, instalaciones o maquinarias, aportando ellos su trabajo personal. Se incluye en esta categoría, además, a los trabajadores que no desarrollan su actividad laboral en el domicilio del empleador pero mantienen relación con un solo establecimiento.

**Patrones:** son aquellos que trabajan sin relación de dependencia, es decir, que siendo únicos dueños o socios activos de una empresa establecen las condiciones y formas organizativas del proceso de producción y emplean como mínimo una persona asalariada. Aportan al proceso de producción los instrumentos, maquinarias o instalaciones necesarias.

Históricamente, el aporte del capital físico (equipos, instalaciones, maquinarias) era una condición necesaria

para la identificación de la relación social de producción “patrón”, mientras que la no posesión de los medios de producción definía a la relación asalariada. Sin embargo, las transformaciones económicas de la última década (EPH-INDEC, 1998) han impactado sobre los elementos constitutivos de cada categoría complejizando su medición. Así, es posible encontrar tanto a patrones que no disponen de capital físico como a asalariados que aportan su propio capital corriendo con los riesgos económicos del proceso productivo.

**Trabajadores por cuenta propia:** son aquellos que desarrollan su actividad utilizando para ello solo su trabajo personal, es decir, no emplean personal asalariado y usan sus propias maquinarias, instalaciones o instrumental. Dentro de este grupo es posible identificar a aquellos trabajadores que declarándose independientes articulan su proceso productivo exclusivamente con un solo establecimiento: así, el circuito de producción de estos trabajadores está “cautivo”, dado que su reproducción depende de la existencia de este establecimiento.

Históricamente, la actividad económica de este tipo de cuentapropistas formaba parte de la actividad principal de la unidad económica a la cual destinaban su producción. Todos estos procesos, que redundan en una pérdida de la autonomía del cuentapropista, han hecho que se los considere como trabajadores asalariados.

**Trabajadores familiares sin remuneración:** son aquellas personas ocupadas en un establecimiento económico dirigido por una persona de su familia, que puede vivir o no en el mismo hogar, y que no reciben pago en dinero o en especie por su trabajo.

### Calificación ocupacional

Expresa el nivel de complejidad requerido por la tarea en la que una persona se desempeña, permitiendo distinguir entre ocupaciones de calificación profesional, técnica, operativa y no calificada.

**Profesional:** es la tarea que requiere fundamentalmente de conocimientos técnicos de orden general y específicos adquiridos por capacitación formal y/o informal.

**Técnica:** es la tarea que requiere conocimientos teóricos de índole específica (acompañados en algunos casos de ciertas habilidades manuales) adquiridos por capacitación formal y/o informal.

**Operativa:** es la tarea que requiere de habilidades manuales de atención y rapidez o de ciertos conocimientos específicos previos adquiridos por experiencia laboral y/o capacitación previa específica.

**No calificada:** es la tarea que no requiere de habilidades

<sup>18</sup> En la medición, las personas que tienen un Plan Jefas y Jefes de Hogar u otro similar solo se consideran ocupadas si realizan una contraprestación laboral. En caso de recibir un plan sin realizar un trabajo se consideran desocupados o inactivos, según las definiciones habituales. Por lo tanto serán registrados como ocupadas las personas con Plan que estuvieron trabajando por eso en la semana de referencia, serán desocupadas si no trabajaron y están buscando trabajo e inactivas si no trabajaron ni buscaron trabajo.

y conocimientos específicos previos para ejecutar el proceso de trabajo, o solo los provistos por una breve instrucción.

## Situación ocupacional

Refiere a las características del empleo de la población ocupada.

**Ocupación informal:** la ocupación informal se define en torno a actividades por cuenta propia, o como patrón de pequeños establecimientos privados de no más de 5 ocupados, y asalariados que no reciben aportes jubilatorios sin importar el tamaño del establecimiento. Se utiliza esta definición tratando de rescatar la envergadura de la actividad y su grado de regulación pública, que se expresa en el descuento o pago de aportes jubilatorios.

**Servicio doméstico:** comprende toda aquella persona en condición de ocupada, que realice actividades de mantenimiento doméstico en un hogar diferente al suyo y por las cuales recibe ingresos.

**Ocupación formal:** refiere a los asalariados regulados (con percepción jubilatoria), profesionales independientes y patrones de establecimientos de más de 5 ocupados.

La situación ocupacional de los jefes de hogar o cónyuges –mujeres y hombres– que conviven con hijos requiere una mirada atenta sobre sus condiciones de reproducción en los ámbitos laborales.

Para ello se utilizará un concepto que permita caracterizar la situación ocupacional más allá de los ingresos percibidos.

Desde una perspectiva teórica, se plantea el tema de la informalidad como un concepto que permite clasificar determinadas características del empleo en función de ciertas particularidades que remiten al tamaño del establecimiento, al nivel educativo de los trabajadores y patrones, y a la regulación estatal de la actividad, generadora de seguros sociales para los trabajadores (jubilación, obra social, indemnización, etc.).

Aunque el debate en los últimos años acerca de la informalidad ha sido enorme, y no es el objetivo del presente

trabajo profundizar en el tema, es necesario dejar en claro algunos aspectos que permitan clarificar conceptualmente la informalidad.

En una lógica de definiciones y aportes conceptuales, hay cuatro líneas argumentales sobre la problemática de la informalidad en América Latina y la Argentina que se considera relevante destacar y reinterpretar:

- El carácter integrado de la economía, que solo por razones de investigación se clasifica en formal e informal. Esto permite, por un lado, encontrar diferencias con respecto a la regulación estatal, y por el otro, observar cómo se posicionan en torno a los canales de producción y distribución las diferentes empresas.
- El fuerte peso de los grupos domésticos, que dan lugar para encontrar una racionalidad<sup>19</sup>, no necesariamente económica, que impulse estrategias reproductivas de las unidades económicas. Y asimismo, que los miembros del grupo doméstico generan acciones, tramas al interior de la unidad económica y en el entorno de sus actividades comerciales y productivas.
- El carácter orgánico, de mutua vinculación entre la economía formal y la economía informal. El consumidor es en muchos casos la clave de estos vínculos, al reproducir su fuerza de trabajo y la de los miembros de su grupo doméstico con bienes y servicios ofertados por el sector informal, cuyo precio y calidad compite con los que podrían ser demandados en el sector formal, sea el supermercado o el hipermercado. Esta situación está motivada principalmente por la exigüidad del ingreso, o en otras palabras, por la incompletitud del salario para reproducir al trabajo en toda su forma.
- Y por último, la utilidad del concepto de informalidad por su carácter descriptivo y su capacidad operativa, que permite su medición de acuerdo con algunos parámetros y, soslayando algunas paradojas, centrado en la unidad económica, lo cual permite su visualización empírica y su apreciación teórica en el análisis ocupacional. Es en este contexto teórico en el que se analiza la situación ocupacional de las “jefes o cónyuges hombres que conviven con hijos”.

19. Para una adecuada valoración de los distintos enfoques presentes en la literatura especializada, resulta útil la consideración y sistematización sobre la base de la unidad de análisis. Esta precisión permitió, desde el inicio, distinguir los enfoques basados en las empresas, aquellos centrados en la fuerza de trabajo y los que consideran a las familias como unidad de análisis. Cada una de estas perspectivas comportó desarrollos en términos del aparato productivo, del mercado de trabajo y del bienestar familiar, respectivamente. Un análisis integrador de los avances de las distintas corrientes permite afirmar que se ha avanzado para reconocer la complejidad y los mayores niveles de heterogeneidad en el sector, superando las limitaciones de su definición por oposición. Se reconoce también la multidimensionalidad del fenómeno que enriquecen los enfoques circunscriptos al plano económico. Esto a su vez ha llamado la atención sobre la necesidad de recuperar esta multidimensionalidad desde una perspectiva estructural que permita reconocer las particularidades del sector, atento al proceso histórico social concreto del cual forma parte.

Más allá de la riqueza y las potencialidades de los enfoques conceptuales elaborados en la etapa inicial de constitución del concepto de sector informal, los desarrollos posteriores presentaron ciertas limitaciones. Por un lado, se centraron principalmente en el debate acerca de una multiplicidad de indicadores, sin remitirlos necesariamente a los diversos marcos conceptuales y, por consiguiente, sin ser taxativos en la delimitación de aquellos constitutivos diferenciándolos de los descriptivos del fenómeno. Por otro lado, las baterías de indicadores no siempre remitían unívocamente a un marco conceptual determinado. La incorporación o exclusión de indicadores mostraba más el problema anteriormente planteado que la remisión a estrategias teóricas diferenciadas (Pok C., Lorenzetti A., 2007: “El abordaje conceptual metodológico de la informalidad”, en Revista Laboratorio, año 8, N° 20, verano-otoño 2007).

## Tipo de inserción

**Precaria:** constituye un tipo de inserción laboral por la cual el trabajador no cuenta con descuentos jubilatorios o tiene un contrato laboral a tiempo determinado.

**No precaria:** se refiere al conjunto de asalariados que cuentan con descuentos jubilatorios y tienen un contrato laboral por tiempo indeterminado.

## Horas trabajadas

Indica la cantidad de horas semanales que trabajan las mujeres y los hombres de 14 a 49 años de edad, según sean jefes de hogar o cónyuges que conviven con hijos, jefes de hogar o cónyuges que no conviven con hijos, y restantes.

Proporción del ingreso de las mujeres y los hombres de 14 a 49 años de edad en el ingreso total del hogar (ITH)

Expresa la incidencia del ingreso de las mujeres y los hombres de 14 a 49 años y ocupados en el ingreso total del hogar.

## Promedio de aportes

Expresa la media de ingresos de las mujeres y los hombres de 14 a 49 años ocupados.

## Bibliografía

- AGUIRRE, ROSARIO (2007). “**Las familias como proveedoras de servicios de cuidado**”. En Astelarra Judith (coord.): *Género y cohesión social. Documento de trabajo Nro. 16*. Fundación Carolina. CeALCI. Madrid, octubre.
- AGUAYO FUENZALIDA, FRANCISCO (2003). “**Paternidades: Políticas y Programas. Revisión de acciones y medidas para promover la participación del padre en el cuidado y la crianza de sus hijas e hijos**”. Unicef. Santiago de Chile, octubre.
- ASTELARRA, JUDITH (COORD.) (2007). *Género y cohesión social. Documento de trabajo Nro. 16*. Fundación Carolina. CeALCI. Madrid, octubre.
- BARKER, GARY Y VERANI, FABIO (2008). “**La Participación del Hombre como Padre en la Región de Latinoamérica y el Caribe. Una Revisión de Literatura Crítica con Consideraciones para Políticas**”. Promundo – Save the Children, Brasil.
- CARRASQUER, PILAR (2007). “**Un proyecto político-social: debate y principales líneas de conclusiones**”, en Astelarra Judith (coord.): *Género y cohesión social. Documento de trabajo Nro. 16*. Fundación Carolina. CeALCI. Madrid, octubre.
- CERRUTI, MARCELA Y BINSTOCK, GEORGINA (2009). “**Familias latinoamericanas en transformación: desafíos y demandas para la acción política**”. Serie Políticas Sociales 147. División de Desarrollo Social. CEPAL, UNFPA. Santiago de Chile, septiembre.
- ENCUESTA PERMANENTE DE HOGARES – INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS Y CENSOS (2010). “**Indicadores socioeconómicos de la población de 14 años y más en el total de aglomerados, regiones y agrupamientos por tamaño**”. Segundo semestre de 2010.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS (INE) E INSTITUTO DE LA MUJER (2010). “**Mujeres y Hombres en España**”. Madrid.
- JELIN, ELIZABETH (2007). “**Las familias latinoamericanas en transformaciones globales**”. En *Familias y Políticas públicas en América Latina. Una historia de desencuentros*. Irma Arriagada (coord.). Naciones Unidas, CEPAL y UNFPA. Santiago de Chile, octubre.
- LUPICA, CARINA (2010 a). “**Trabajo decente y corresponsabilidad de los cuidados en la Argentina**”. Documento de consultoría. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Santiago de Chile (en imprenta).
- LUPICA, CARINA (2010). “**Trabajo doméstico remunerado: una puerta de ingreso al mercado laboral para muchas madres**”. Boletín de la Maternidad N° 10. Observatorio de la Maternidad. Buenos Aires, octubre.
- LUPICA, CARINA (2010). “**Desprotección de la maternidad en el trabajo doméstico remunerado. ¿Solo una cuestión de ley?**”.
- Boletín de la Maternidad N° 10. Observatorio de la Maternidad. Buenos Aires, octubre.
- LUPICA, CARINA Y COGLIANDRO, GISELL (2009). *Madres en la Argentina: ¿qué cambió en el umbral del Bicentenario?* Anuario de la Maternidad. Observatorio de la Maternidad. Buenos Aires, diciembre.
- LUPICA, CARINA; COGLIANDRO, GISELL; Y MAZZOLA, ROXANA (2008). *Situación laboral de las madres en la Argentina: los desafíos pendientes*. Anuario de la Maternidad. Observatorio de la Maternidad. Buenos Aires, noviembre.
- LUPICA, CARINA; COGLIANDRO, GISELL; SAAVEDRA, LAURA; Y CHÁVEZ MOLINA, EDUARDO (2007). “**Cuadernillo estadístico de la maternidad N° 1**”. Observatorio de la Maternidad. Buenos Aires, agosto.
- LUPICA, CARINA Y COGLIANDRO, GISELL (2007). *Las brechas sociales de la maternidad en la Argentina*. Anuario de la Maternidad. Observatorio de la Maternidad. Buenos Aires, septiembre.
- MASSERONI, SUSANA Y CALLMAN, CARLOTA (2003). “**Ocupación y Género: Las consecuencias del ajuste económico sobre los sectores medios del área metropolitana de Buenos Aires**”. En *El trabajo femenino. Distintos ámbitos y abordajes*. Susana Masseroni y Mónica Bendini (comp.). Instituto de Investigaciones Gino Germani. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de Buenos Aires, diciembre.
- MILOSAVLJEVIC, VIVIAN (2007). “**Estadísticas para la equidad de género. Magnitudes y tendencias en América Latina**”. Naciones Unidas (CEPAL-UNIFEM). Santiago de Chile.
- MONTAÑO, SONIA (2007). “**El sueño de las mujeres: democracia en familia**”. En *Familias y políticas públicas en América Latina. Una historia de desencuentros*. Irma Arriagada (coord.). Naciones Unidas, CEPAL y UNFPA. Santiago de Chile, octubre.
- NATIONAL COUNCIL ON FAMILY RELATIONS (2003). “**Marriage Promotion in Low-Income Families**”. NCFR Fact Sheet. Strengthening Families: Bringing Research, Practice and Policy. April.
- OLAVARRÍA, JOSÉ (2003). “**Los estudios sobre masculinidades en América Latina. Un punto de vista**”. En *Anuario Social y Político de América Latina y el Caribe*. N° 6, Flacso/Unesco/ Nueva Sociedad, Caracas: 91-98.
- OIBERMAN, ALICIA (1998). *Padre-bebé. Inicio de una relación*. Editorial de la Universidad de La Plata, La Plata.
- PAUTASSI, LAURA (2007). “**El cuidado como cuestión social desde un enfoque de derechos**”. Serie Mujer y Desarrollo N° 87, CEPAL. Santiago de Chile, octubre.

PROGRAMA DE NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO-PNUD (2010). **“Desarrollo humano en Chile 2010. Género: los desafíos de la igualdad”**. Santiago de Chile, marzo.

REBOLLEDO GONZÁLEZ, LORETO (2008). **“Del padre ausente al padre próximo. Emergencias de nuevas formas de paternidad actual en el Chile actual”**. En Kathya Araujo y Mercedes Prieto, editoras. *Estudios sobre sexualidades en América Latina*. Flacso Sede Ecuador, Quito-Ecuador, junio.

RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ, CORINA; GIOSA ZUAZÚA, NOEMÍ; Y NIEVA, DORA (2009). **“El costo de las políticas ausentes. Las implicancias económicas y sociales de la carencia de acciones de conciliación en América Latina”**. Enero.

RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ, CORINA (2001). **“Éramos tan plenos: Indicadores de vulnerabilidad laboral por sexo”**. 5° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo.

SAVE THE CHILDREN (2005). **“Estado mundial de las madres 2005: el poder y las promesas de la educación de las niñas”**. Save The Children, septiembre.

SEN, AMARTYA (2000). *Desarrollo y libertad*. Editorial Planeta. Primera reimpresión argentina. Buenos Aires, agosto.

UGALDE, YAMILETH (2008). **“Propuesta de indicadores de paternidad responsable”**. Documento de consultoría. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), octubre.

UNFPA-CEPAL (2005). **“Masculinidad y factores socioculturales asociados al comportamiento de los hombres: estudio en cuatro países de Centroamérica”**. Manuel Ortega Hegg, Rebeca Centeno Orozco, Marcelina Castillo Venerio. Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

UNICEF (2006). **“Estado Mundial de la Infancia 2007. La mujer y la infancia. El doble dividendo de la igualdad de género”**. Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia.

UNICEF (2003). **“Estado mundial de la infancia 2004. Las niñas, la educación y el desempleo”**. Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia.

VALDÉS, XIMENA (2009). **“El lugar que habita el padre en Chile contemporáneo. Estudio de las representaciones sobre paternidad en distintos grupos sociales”**. En *Polis*, Revista de la Universidad Bolivariana, Vol. 8, N° 23, pp. 385-410 Santiago de Chile.



# la autora

## Carina Lupica

Licenciada en Ciencia Política de la Universidad Católica de Córdoba y Máster en Economía y Políticas Públicas del Instituto Torcuato Di Tella. Se especializó en desarrollo social y equidad. Actualmente es Directora Ejecutiva y Académica de la Fundación Observatorio de la Maternidad, Investigadora principal de la Fundación Siena, Consultora de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de Chile en el marco del proyecto “Promoción de políticas para trabajadores/as con responsabilidades familiares con dimensión de género en América Latina y el Caribe”, e Investigadora asociada de la Fundación Comunidad Mujer (Chile) en el proyecto “Voz Mujer del Bicentenario”.

Ha publicado diversos trabajos sobre políticas sociales, Consejos Consultivos del Programa Jefas y Jefes de Hogar, rol de los Think Tanks en políticas sociales, situación social y laboral de las mujeres y las madres en la Argentina, y corresponsabilidad social de los cuidados. Desempeñó funciones en el Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (PAMI) y en el Instituto de Previsión Social de la Provincia de Buenos Aires. Fue miembro de la Comisión Nacional de Cáritas Argentina, y de distintas fundaciones como investigadora en temas de políticas sociales.

[clupica@o-maternidad.org.ar](mailto:clupica@o-maternidad.org.ar)







[www.o-maternidad.org.ar](http://www.o-maternidad.org.ar)