

Saleh, Marina del Valle

**Desempeño laboral de las mujeres
del Ministerio de Trabajo de
Córdoba en los años 2020-2022**

**Tesis para la obtención del título de posgrado de
Especialización en Dirección de Organizaciones
Públicas**

Director: Luetto, Verónica

Documento disponible para su consulta y descarga en Biblioteca Digital - Producción Académica, repositorio institucional de la Universidad Católica de Córdoba, gestionado por el Sistema de Bibliotecas de la UCC.



[Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento 4.0 Internacional.](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)



**UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CÓRDOBA**
JESUITAS

**TRABAJO FINAL DE ESPECIALIZACIÓN EN DIRECCIÓN DE
ORGANIZACIONES PÚBLICAS**

**DESEMPEÑO LABORAL DE LAS
MUJERES DEL MINISTERIO DE TRABAJO
DE CÓRDOBA EN LOS AÑOS 2020-2022**

AUTORA: MARINA DEL VALLE SALEH

DIRECTORA: VERÓNICA LUETTO

CÓRDOBA – 2023

AGRADECIMIENTOS

Este trabajo final no hubiera sido posible sin el apoyo, la paciencia y el amor de mi familia, mis hijos y mi marido.

A mi directora de tesis, Verónica Luetto, por la predisposición y guía para poder culminar con este trabajo.

A todas las personas entrevistadas del Ministerio de Trabajo, en especial a la Secretaria de Trabajo y Relaciones Laborales, Elizabeth Bianchi, sin ellos este trabajo final no hubiera sido posible.

RESUMEN

El presente trabajo se realiza para dar fin a la Especialización en Dirección de Organizaciones Públicas de la Universidad Católica de Córdoba realizado por Marina del Valle Saleh y se titula “Desempeño Laboral de las Mujeres del Ministerio de Trabajo de Córdoba en los años 2020-2022”. Se cuenta con un objetivo general: Analizar el impacto que tienen las barreras y los facilitadores laborales por cuestiones de género en el desempeño laboral de las mujeres dependientes del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Córdoba durante los años 2020-2022 y 5 objetivos específicos:

OE1- Describir el funcionamiento del Ministerio de Trabajo.

OE2- Definir las barreras y facilitadores laborales por cuestiones de género que impactan en el desempeño laboral de las mujeres dependientes del Ministerio de Trabajo.

OE3- Analizar el impacto de las tareas de trabajo no remunerado en el desempeño laboral de las mujeres dependientes del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Córdoba.

OE4- Identificar si el período del Aislamiento Preventivo Social y Obligatorio agudizó las barreras laborales.

OE5- Proponer acciones que faciliten el desempeño laboral de las mujeres dependientes del Ministerio de Trabajo de Córdoba.

El trabajo es de tipo cualitativo y cuantitativo, por lo que se denomina de investigación mixta con la utilización de una muestra por conveniencia. Se realizó un estudio de tipo descriptivo, con revisión bibliográfica del tema propuesto y posteriormente el análisis de la situación actual.

En particular, puede señalarse que mediante el análisis de las entrevistas obtenidas se pudo verificar que las mujeres dependientes del Ministerio de Trabajo cuentan con barreras laborales del tipo internas, como clima organizacional donde sufren discriminación o comentarios sexistas, y que además el desempeño laboral es menor al del hombre debido a la conciliación que deben realizar entre el trabajo remunerado y no remunerado, convirtiendo esto en el mayor obstáculo que enfrentan.

Por lo dicho anteriormente se proponen nuevos facilitadores para el desempeño laboral de las mujeres, como difusión del lactario, el pago de la guardería, charlas sobre distintos aspectos relacionados a las mujeres y los géneros, y una encuesta de clima organizacional que es necesaria y se puede realizar sin ninguna inversión económica.

Palabras claves: Barreras, Facilitadores, Trabajo remunerado, Trabajo No Remunerado, Desempeño Laboral, Ministerio de Trabajo.

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN.....	1
2.	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
3.	JUSTIFICACIÓN Y ANTECEDENTES.....	5
4.	OBJETIVOS	6
4.1	OBJETIVO GENERAL	6
4.2	OBJETIVOS ESPECIFICOS	6
5.	MARCO TEÓRICO	7
5.1.	TRABAJO NO REMUNERADO.....	7
5.2.	TRABAJO REMUNERADO	9
5.3.	DESEMPEÑO LABORAL.....	10
5.4.	BARRERAS LABORALES	10
5.5.	FACILITADORES LABORALES.....	14
5.6.	MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL.....	16
5.7.	MARCO NORMATIVO NACIONAL	18
6.	TRABAJO NO REMUNERADO EN ARGENTINA.....	20
6.1.	TRABAJO NO REMUNERADO EN CÓRDOBA.....	21
7.	TRABAJO REMUNERADO EN ARGENTINA.....	22
7.1.	TRABAJO REMUNERADO EN CÓRDOBA	23
8.	METODOLOGÍA.....	24
8.1.	TIPO DE ESTUDIO.....	24
8.2.	MUESTRA Y POBLACIÓN	24
8.3.	TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE LOS DATOS	25
8.4.	ANÁLISIS DE DATOS.....	25
9.	MINISTERIO DE TRABAJO DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA	27
9.1.	MAPA DE GÉNERO	27

9.2. TRAYECTORIA LABORAL DE LAS MUJERES DEPENDIENTES DEL
MINISTERIO DE TRABAJO DE CÓRDOBA SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE INFORMANTES
CLAVES 34

PERSONAS A CARGO Y EDADES	34
ACCESO DE MUJERES A PUESTOS JERÁRQUICOS	34
TRABAJO NO REMUNERADO Y TRABAJO REMUNERADO.....	36
DISCRIMINACIÓN LABORAL.....	38
TRABAJO IGUALITARIO	38
10. ANÁLISIS SITUACIONAL.....	40
10.1. SITUACIÓN ACTUAL.....	40
10.2. PROPUESTAS DE MEJORA	43
11. CONCLUSIÓN.....	46
12. BIBLIOGRAFÍA.....	48
13. ANEXOS	54
Anexo 1: Entrevista.....	54

1. INTRODUCCIÓN

Históricamente se ubica la labor de la mujer en el ámbito del hogar realizando tareas de cuidado, educación, salud, bienestar social e higiene, no solo de los hijos, sino de toda persona que habita en el mismo. Para el caso de los varones la situación es diferente, ya que según la construcción social, ellos son los encargados de realizar labores en el ámbito del mercado laboral.

Actualmente la situación se está modificando pudiendo encontrar mujeres realizando tareas remuneradas como varones con tareas no remuneradas, con la diferencia que la mayoría de las féminas cuando llegan al hogar luego de una jornada laboral siguen con las tareas de la casa, teniendo así dos trabajos, uno pago y otro no.

La persistencia de disparidades de las mujeres con los varones se da por factores tales como: segregación en ciertas actividades, mayor informalidad, menor cobertura de la seguridad social, menor cantidad de horas dedicadas al trabajo remunerado, mayores exigencias educativas para conseguir empleo formal, diferencias salariales, participación más intensiva en unidades productivas más pequeñas y menos tecnificadas, menor presencia en actividades emprendedoras, mayores carencias de protección legal (Sanchís y Binstock. 2016). Así, algunos de los grandes problemas que enfrentan las mujeres en el mundo del trabajo remunerado son los siguientes: techo de cristal, brecha salarial, desigualdad de puestos, limitación en toma de decisiones y falta de políticas que promuevan el equilibrio entre vida familiar y empleo (Alcaraz y Parra, 2020).

La pandemia y la decisión de un Aislamiento Preventivo Social y Obligatorio llevaron a que las mujeres acrecentaran sus tareas y realizaran en paralelo las dos labores.

Quienes tuvieron la posibilidad de “teletrabajar” desde sus casas, se encontraron frente a la encrucijada de articular sus tareas remuneradas con las domésticas y de cuidados, no reconocidas ni valoradas. A ello se le sumó el aumento de las tareas relacionadas con el cierre de escuelas, el incremento de la demanda de cuidados de salud y la necesidad de elevar los estándares de higiene en los hogares en el marco de la pandemia, tareas que, (...), recayeron sobre las mujeres (Batthyány y Sánchez, 2020, párr.36).

Teniendo presente lo mencionado, se analiza aquí el impacto de las barreras y facilitadores laborales por cuestiones de género en el desempeño laboral de las mujeres del Ministerio de Trabajo de Córdoba desde las experiencias y percepciones de varones y mujeres donde también se considera si la pandemia agudizó algún obstáculo o generó nuevas herramientas para alcanzar la igualdad.

El presente informe se organiza en diversos apartados. En una primera instancia, se expone una aproximación al objeto de estudio, a través de la formulación del problema, la hipótesis y los objetivos del trabajo investigativo. Una segunda, que presenta al marco teórico en el que se enmarca la investigación, donde se definen conceptos como trabajo remunerado y trabajo no remunerado, desempeño laboral, barreras laborales, facilitadores laborales. Además, en este apartado se brinda el marco normativo tanto internacional como nacional. Una tercera que presenta en números lo que sucede en Argentina y Córdoba sobre los dos tipos de trabajos analizados. Una cuarta que postula la estrategia metodológica que se utilizó para la investigación (tipo de estudio, muestra, técnicas e instrumentos de recolección) y el análisis de los datos. En una quinta parte se presenta el objeto de estudio, el Ministerio de Trabajo de la provincia de Córdoba y los resultados obtenidos. Finalmente se expone la situación actual y propuestas para implementar en el Ministerio y las conclusiones a las que se arribó luego del análisis efectuado.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La pandemia y con ella el Aislamiento Preventivo Social y Obligatorio trajo consigo la visibilidad de un tema que, para las mujeres, ya era conocido, a la jornada de trabajo remunerado, se sumó, en forma simultánea, el trabajo no remunerado. La entonces directora nacional de Economía, Igualdad y Género del Ministerio de Economía, Mercedes D'Alessandro, en su disertación sobre economía del cuidado expresó que las tareas domésticas y de cuidado en el contexto de la pandemia de Covid-19 afectaron principalmente a las mujeres quienes perdieron espacio en el mercado laboral (D`Alessandro, 2021). En este sentido se afirma que:

El trabajo no remunerado y sus principales componentes han sido sólo recientemente objeto de preocupación, medición y análisis. Por esta razón “el desarrollo de investigaciones que se proponen abordar la cuantificación del trabajo no remunerado pretende reconfigurar el objeto trabajo, redefiniéndolo en sus dos componentes clave: el trabajo remunerado y el no remunerado, de forma tal de abordar la carga global de trabajo” (Batthyány et al, 2015, p.13).

Hay una marcada tendencia a naturalizar que el trabajo remunerado, que se realiza fuera de los hogares, está ligado al género masculino, mientras que el trabajo de cuidado no remunerado se liga social y culturalmente a lo femenino.

Por su parte, las encuestas de uso del tiempo en América Latina y el Caribe muestran que las mujeres dedican entre 22 y 42 horas a la semana al trabajo doméstico y del cuidado no remunerado, tres veces más que los hombres (Cepal, 2020). A pesar de que las mujeres de América Latina y el Caribe están en promedio más formadas que los varones, las cargas del cuidado no remunerado, como otras situaciones discriminatorias, hacen a la precarización de su incorporación al mercado del trabajo remunerado, siendo las mujeres quienes asumen empleos a medio tiempo o por debajo de sus capacidades. Un 52% de las mujeres están ocupadas en sectores precarios desde el punto de vista de salarios, formalidad, protección social o estabilidad en el empleo (Cepal, 2020).

De acuerdo con Vega, Santero, Castro y Gómez (2016), aunque las mujeres latinoamericanas llevan décadas mostrando una clara y marcada incorporación al mercado laboral, este proceso continúa siendo complejo, sobre todo cuando se llega a niveles organizacionales que conservan perfiles estereotipados de lo que se espera de un puesto directivo. Características como la disponibilidad completa de la trabajadora, la prioridad del trabajo sobre la familia y una visión organizacional del hombre como sustento y líder, son algunos de los factores que limitan la inclusión de la mujer en la esfera directiva de las empresas latinoamericanas.

Como mencionan Sanchís y Binstock (2016) las mujeres sufren discriminación por distintas causas:

Por la asociación con la capacidad reproductiva, sino también por la edad (se las prefiere jóvenes), el aspecto físico (bonita y con buen cuerpo), y se las segrega en actividades y trabajos tradicionales ligados a los estereotipos de género. Una vez que ingresan a trabajar en una relación de dependencia, encuentran mayores limitaciones para ascender a puestos de mayor responsabilidad, y sus opiniones y propuestas no se escuchan ni son valoradas en reuniones de equipo (p.19).

En ese sentido surge la siguiente pregunta:

¿Cuál es el impacto que tienen las barreras y los facilitadores laborales por cuestiones de género en el desempeño laboral de las mujeres dependientes del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Córdoba durante los años 2020-2022?

3. JUSTIFICACIÓN Y ANTECEDENTES

Las transformaciones del siglo XX han posicionado a las mujeres en un doble rol: el de cuidar, a la familia y a otros, pero también en el de obtener desarrollo personal mediante la participación en el mercado laboral para poder formar parte del mundo moderno.

La participación laboral de las mujeres se ha incrementado significativamente en las últimas décadas: si bien durante los años noventa dichos aumentos en Argentina se explican por una suba del desempleo, a partir de la recuperación de la crisis de 2001-2002 se asienta en el acceso al empleo y, en buena medida, al empleo registrado. Sin embargo, persisten importantes diferencias en el desempeño laboral femenino (Sanchís y Katzkowicz, 2014).

Las mujeres, han sido y continúan siendo, las responsables del trabajo no mercantil y aunque trabajan más horas que los varones, aún hoy, la mayor parte de su labor es no remunerado y se desarrolla en el ámbito familiar.

La desigualdad entre mujeres y varones en el reparto de responsabilidades, queda directamente reflejada en las encuestas sobre usos o empleo del tiempo, pero, también, de manera indirecta, en el diferente comportamiento de unas y otros en el mercado laboral.

La encuesta ECETSS (2021, p.9) menciona que en el país hay segregación no solo horizontal, sino también vertical, siendo evidente:

La feminización de algunos sectores productivos y las inequidades a la hora de alcanzar los niveles jerárquicos superiores. La precarización no solo impacta en la vida de las mujeres a través de un plano económico, sino que también tiene efectos sobre su bienestar a través de la salud. Especialmente, si se considera la mayor exposición y vulnerabilidad de las mujeres a riesgos derivados de determinadas formas de organización del trabajo –también llamados psicosociales subyacentes a las actividades económicas en las que se insertan y a la mayor incidencia en situaciones de violencia laboral.

La pandemia permitió que esa brecha se abriera más, mujeres que tenían tareas remuneradas tuvieron que también realizar de manera simultánea las labores del hogar.

Este trabajo se torna importante, entonces, ya que explora, como fin mediato, la dimensión de la autonomía de las mujeres relativa a la capacidad para superar las restricciones y construir con relativa autonomía el itinerario laboral, área que ha sido poco estudiada. Las expectativas frente al trabajo remunerado son de afirmación personal y autonomía a partir del acceso a ingresos propios, ya que una actividad laboral gratificante es fuente de autoestima y satisfacción personal (Sanchís y Binstock, 2016).

4. OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GENERAL

Analizar el impacto que tienen las barreras y facilitadores laborales por cuestiones de géneros en el desempeño laboral de las mujeres dependientes del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Córdoba durante los años 2020-2022.

4.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

OE1- Describir el funcionamiento del Ministerio de Trabajo.

OE2- Definir las barreras y facilitadores laborales por cuestiones de género que impactan en el desempeño laboral de las mujeres dependientes del Ministerio de Trabajo.

OE3- Analizar el impacto de las tareas de trabajo no remunerado en el desempeño laboral de las mujeres dependientes del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Córdoba.

OE4- Identificar si el período del Aislamiento Preventivo Social y Obligatorio agudizó las barreras laborales.

OE5- Proponer acciones que faciliten el desempeño laboral de las mujeres dependientes del Ministerio de Trabajo de Córdoba.

5. MARCO TEÓRICO

5.1. TRABAJO NO REMUNERADO

Para el funcionamiento de una sociedad hay que tener en cuenta dos tipos de trabajos, el remunerado y el no remunerado, ambos igualmente importantes. Según estudios realizados el tiempo que se dedica al trabajo no remunerado es el doble que se brinda al trabajo mercantil, esto demuestra la importancia del primero sobre el segundo para la sostenibilidad social (Gálvez et al., 2013).

Por su parte, la Clasificación de Actividades de Uso del Tiempo para América Latina y el Caribe (CAUTAL) menciona que por un lado, se encuentran las actividades productivas, es decir, las vinculadas al trabajo, dentro de estas se incluyen, por una parte, el trabajo en la ocupación y la producción de bienes para el autoconsumo y, por otra, las actividades relacionadas con el trabajo no remunerado, dentro del cual se considera el trabajo doméstico no remunerado, el cuidado a miembros del hogar, y el trabajo de apoyo para otros hogares, para la comunidad y voluntario (CEPAL, 2016).

La evaluación en la participación de la sociedad en el mercado se realiza mediante dos indicadores típicamente usados: tasa de actividad (incidencia de la participación) y número de horas dedicadas al trabajo remunerado (duración o intensidad), el resultado de los mismos arrojó diferencia entre los géneros, en ambos son los varones los que tienen un resultado mayor, es decir, tienen una mayor tasa de actividad que las mujeres y se dedican un número mayor de horas de su jornada laboral a ese tipo de actividades (Arévalo, C. y Paz, J. 2015).

La teoría del tiempo asignado al trabajo proporciona una base conceptual para comprender la asignación de tiempo entre actividades remuneradas y no remuneradas. Según esta teoría, las personas asignan su tiempo en función de factores como las normas sociales, las preferencias individuales y las restricciones estructurales (Banco Mundial, 2019). No obstante, las desigualdades de género y la influencia de los roles tradicionales pueden limitar las opciones de las personas y perpetuar la carga desproporcionada del trabajo no remunerado en las mujeres.

Como trabajo no remunerado se entiende, entonces, a las labores que se realizan para sostener a los miembros del hogar incluyendo tareas como reparaciones, cuidado y vigilancia de los que habitan en la misma, no solo de manera física, sino también emocional, esto incluye a personas o mascotas, menores o mayores, enfermos o sanos, dependientes y no dependientes (Gálvez et al., 2013).

El concepto ha evolucionado, y para Esquivel (2013) hay una concepción que engloba al trabajo de cuidados, trabajo doméstico, trabajo reproductivo, trabajo no remunerado, este es el concepto de "cuidado". Por su parte Daly y Lewis (citados por Esquivel, 2013, p 5) definen el cuidado como "las actividades y relaciones dedicadas a satisfacer las necesidades físicas y emocionales de los adultos y niños dependientes, así como los marcos normativos, económicos y sociales dentro de los cuales estas actividades se asignan y se llevan a cabo".

Santillán Pizarro y Rabbia (2016) ponen de manifiesto que el cuidado es un concepto complejo puesto que sus usos remiten a la traducción del término anglosajón care, que supone cuidado, atención y responsabilidad, los mismos exponen que se trata de un concepto relacional que remite a los trabajos de cuidados de personas que se necesitan realizar, y a los que más mayormente se abocan las mujeres, ya sea por sentimientos de autorresponsabilidad, obligación social o afecto, pero también porque las políticas públicas y el mercado no generan incentivos para que suceda lo contrario.

Esquivel (2015) refiere los diferentes análisis que se pueden realizar sobre el trabajo de cuidado, el cual puede ser visto de diferentes formas:

1. como una categoría macroeconómica o sistémica, que omite el hecho de que el mismo es sostén de relaciones interpersonales y familiares,
2. otros hacen un análisis sobre lo relacional del cuidado, pasando por alto lo material y financiero y su vínculo con las desigualdades de género y clase a nivel económico y social.

La autora menciona que, en la sociedad, el cuidado no es reconocido ni valorado, como si su nula (o magra) remuneración implicara la ausencia de costos, además, refiere que es necesario un enfoque transformador para reconocer, reducir y redistribuir dicho trabajo, pero no puede ocurrir sin que las aristas económicas, sociales y políticas se modifiquen (Esquivel, 2015).

Como manifiestan Rodigou Nocetti, Blanes, Buriyovich y Domínguez (2021) desde la organización social capitalista, existe una marcada división sexual del trabajo, que configura la asignación de roles, funciones y actividades de manera diferenciada para mujeres y varones, planteando así una diferencia en el proceso productivo/reproductivo, siendo así las llamadas actividades productivas las valoradas socialmente y que conducen el mercado, en oposición a las olvidadas y poco valoradas actividades de reproducción.

Es importante señalar la idea que dejan Santillán Pizarro y Rabbia (2016) en cuanto a que el hecho de que el trabajo de cuidado no sea remunerado no implica necesariamente que no tenga costos, ya que requieren la inversión de diversos recursos, sobre todo, tiempo y esfuerzo, representando una presión diferente en las mujeres, especialmente aquellas con trabajo remunerado.

Calero (2018) alude que el sesgo de género en la pobreza de tiempo se explica por la mayor cantidad de horas en promedio que dedican las mujeres al trabajo no remunerado, la organización actual del mercado genera dificultades para conciliar el trabajo de cuidado en el hogar con la participación de mujeres en el mercado de trabajo.

La sobrecarga en las tareas de cuidado entraña una desventaja específica para las mujeres que ven limitada su autonomía económica y condicionada la posibilidad de desarrollar trayectorias laborales exitosas. Esta situación se agrava en los casos de aquellas con menores recursos para conseguir un empleo, que cuentan con una mayor demanda de cuidado con limitadas posibilidades de derivarlo. De este modo se genera una pérdida económica sistémica, dado que la fuerza de trabajo de las mujeres se encuentra subutilizada porque la imposibilidad de que las mujeres accedan a ingresos monetarios dificulta la superación de situaciones de pobreza y vulnerabilidad social y porque los frágiles arreglos de cuidado profundizan problemas sociales que a la larga deben ser asumidos por el Estado (Rodríguez Enríquez, 2013).

Como lo exteriorizan Rodríguez Enríquez y Pautassi (2014), la injusta organización social del cuidado que se asienta sobre el trabajo no remunerado de las mujeres, implica un uso intensivo de su tiempo, que es mayor cuando las mujeres participan en el mercado laboral, sumando así jornadas de trabajo (remunerado y no remunerado).

Santillán Pizarro y Rabbia (2016) exponen que es necesario discutir la responsabilidad del Estado, el mercado y la sociedad en general, para una reorganización social del trabajo más equitativa.

5.2. TRABAJO REMUNERADO

El trabajo remunerado suele ser denominado como ocupación o empleo y se refiere a una actividad que se realiza y por la cual se brinda a cambio un pago que suele ser en dinero. El importe dado adopta diferentes formas: a. salario, cuando el trabajador desempeña su tarea en un ámbito y bajo la dependencia de otra persona; b. beneficio que es el que obtiene el dueño de los medios de producción, y c. pensión: cuando lo recibe una persona que ya no trabaja (Raventós & Wark, 2016).

Raventós y Wark (2016, párr.8) mencionan que a menor tiempo que se dedica al trabajo remunerado mayor es el tiempo que se dedica el trabajo doméstico, esto también se diferencia por el sexo. “Las mujeres que ocupan una menor parte de su tiempo en el desempeño de actividades remuneradas emplean mucho más tiempo en el trabajo de cuidados, mientras que los hombres dedican a estas tareas sólo un poco más”.

Es el sexo masculino al que se lo suele identificar con el trabajo remunerado, considerados, productivos, a diferencia del sexo femenino que se lo relaciona con las tareas de servicios domésticos. Mientras que el mercado es el lugar de referencia del trabajo productivo, el trabajo no remunerado se asocia con el hogar (Esquivel et al., 2012).

5.3. DESEMPEÑO LABORAL

García (2001) define al desempeño laboral como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, por su parte Chiavenato (2011) citado por Mamani y Cáceres (2019) refiere que un buen desempeño laboral es la fuerza importante que tiene una organización, es la capacidad de obrar rápida y eficazmente las tareas asignadas y desarrolladas de manera correcta creando satisfacción laboral para la empresa y trabajador.

Para Robbins (2001), citado por Quero, Mendoza, y Torres (2014) el desempeño depende de las habilidades (físicas o intelectuales) para el desempeño de las funciones, para esto es necesario tener actualizado el perfil de los mismos.

Hose (2007), citado por Álvarez (2019, p.34) alude que:

El desempeño laboral es la forma en que los empleados realizan su trabajo. Este se evalúa durante las revisiones de su rendimiento, mediante las cuales un empleador tiene en cuenta factores como la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo, las habilidades organizativas y la productividad para analizar cada empleado de forma individual. Las revisiones del rendimiento laboral por lo general se llevan a cabo anualmente y pueden determinar que se eleve la elegibilidad de un empleado, decidir si es apto para ser promovido o incluso si debiera ser despedido.

Por su parte Mamani y Cáceres (2019) mencionan que mientras más altos los niveles de rendimiento, más alto es el desempeño del individuo y de la organización, lo que lleva asociado a mejorar en calidad, producción, tasa de innovación y ciclo de tiempo de desempeño, lo que permite a la organización lograr los objetivos estratégicos y mantener la ventaja competitiva de la organización. Es necesario que las organizaciones traten a los empleados como el recurso más importante que poseen, eso permite atraer y mantener la satisfacción y desempeño del trabajador, una persona comprometida y satisfecha se desempeña bien y contribuyen a la organización productivamente.

5.4. BARRERAS LABORALES

Las mujeres en el mercado laboral se encuentran con barreras u obstáculos que son “intrínsecas” e “impuestas”. Las primeras son las dadas por los dogmas preestablecidos en

donde el rol y la responsabilidad de la mujer y el varón son distintas, siendo mayor para estos. Las tareas productivas y reproductivas también están divididas por sexos. Por otra parte, las impuestas son las asociadas a los estados y mercados y vienen con ideas preconcebidas sobre masculinidad y feminidad, tomando estos como aspectos dados en las reglas, los procedimientos y las prácticas, y no como construcciones sociales, “se expresan en las preferencias de la demanda por un determinado sexo para ciertas actividades, en las normas culturales y regulaciones legales que definen el acceso y control de recursos, el diseño del sistema urbano de transporte o en la elección de horarios para determinadas actividades como la capacitación” (Sanchís y Binstock, 2016, p.8).

Nocetti (2011) señala que, dentro de la participación de las mujeres en los trabajos remunerados, se advierten fenómenos de segregación horizontal, donde la creencia social de que existen trabajos más adecuados para hombre y mujeres aún persiste social y culturalmente, como así también la segregación vertical, ya que las mujeres no llegan a ocupar cargos jerárquicos en sus lugares de trabajo.

Las barreras laborales que se identifican son las siguientes:

- Segregación horizontal del mercado de trabajo;
- Segregación vertical del mercado de trabajo;
- Informalidad y vulnerabilidad;
- Tiempos de trabajo;
- Brecha de ingresos; y
- Violencia laboral

La **Segregación horizontal del mercado de trabajo** es la barrera que se relaciona con la mayor participación de la mujer en ciertos sectores u ocupaciones reproduciendo la división sexual del trabajo tradicional. Esto se expresa en una mayor tasa de feminización de esos sectores y actividades (ECETSS, 2021).

De acuerdo a los datos de la ECETSS 2018 en Argentina se observan diferencias en la distribución de las mujeres y los varones entre ramas de la actividad económica y ocupaciones con igual nivel de calificación. Las ramas de actividad de mayor feminización en el país son el Trabajo doméstico en casas particulares (100%), la Enseñanza (73%) y los Servicios Sociales y de salud (69,4%). Mientras que las ramas con menor participación son la Construcción (2,3%), el Transporte, almacenamiento y comunicaciones (15,0%), las Actividades primarias (16,6%) y la Industria manufacturera (26,5%) (ECETSS, 2021).

Por su parte, la **Segregación vertical del mercado de trabajo** es la baja representación de las mujeres en los niveles más altos en las escalas profesionales,

establecidas en función de retribución, prestigio, estabilidad profesional, responsabilidad, etc. (Roldán et al., 2012).

Un informe de la Comisión Europea (2009) utiliza la expresión segregación jerárquica, como tipo específico de segregación vertical que aparta a las mujeres de las posiciones más elevadas, en términos de responsabilidad y autoridad, dentro de una determinada ocupación.

Sobre este concepto Meza Martínez menciona que:

La participación de las mujeres en el mercado laboral ha traído consigo problemas de discriminación en cuanto al acceso, a las condiciones, a la retribución y a la permanencia, lo que desata una situación de inequidad entre hombres y mujeres. Tales castigos son más intensos cuando se trata de promociones a los cargos directivos, ya que las tasas relativas de mujeres promovidas a cargos decisivos y estratégicos disminuyen con el grado de la jerarquía (Meza Martínez, 2018, p.13).

Este tipo de segregación que presentan las mujeres en el ámbito laboral se denomina techo de cristal, el cual hace referencia a una barrera invisible que obstaculiza a las mujeres para alcanzar puestos directivos, de esta forma se limita el desarrollo de su carrera laboral, y a su vez conlleva discriminaciones salariales y ocupacionales (Bucheli y Sanromán, 2004).

Como lo mencionan Maldonado y Méndez (2021), los techos de cristal son visibles tanto en los puestos jerárquicos de carrera como en los puestos de confianza política, puestos jerárquicos que dejan en el camino a muchas mujeres y se concentran en mayor proporción en varones; estos techos de cristal también se reproducen en aquellos organismos donde la mayoría del empleo se compone de mujeres. Las autoras también explican que las mujeres están menos presentes en los tipos de administración y jurisdicciones donde se paga mejor, por lo cual no acceden a los puestos de mayor jerarquía, remarcan que las causales de esta situación muchas veces son exógenas, pero que esto no exime al Estado a dar respuestas ante desigualdades, buscando también reducir las desigualdades fuera del mercado laboral.

Existe así una suerte de división sexual del trabajo predeterminado, donde a las mujeres se les asigna la tarea de cuidado, lo que indudablemente incide en el progreso de sus trayectorias laborales, como así también disminuye su participación en el mercado de trabajo remunerado y/o aminora la posibilidad de que estas ocupen puestos de decisión.

En Argentina se observa que “sobre el total de puestos de jefatura las mujeres acceden al 24,4%, mientras que en puestos directivos el porcentaje es algo superior, 37,2%, pero ostensiblemente menor al de los trabajadores varones” (ECETSS, 2021, p.16).

La **Informalidad laboral** es entendida como aquella relación laboral no está sujeta a la legislación laboral e impositiva, y en consecuencia el trabajador no tiene acceso a beneficios sociales ni derecho a ciertos beneficios laborales ligados al empleo (OIT, 2002). Un empleo

informal es entonces un empleo no registrado, sin beneficios sociales asociados. Este tipo afecta principalmente a las mujeres, genera bajos ingresos y precariedad (**vulnerabilidad**) frente al ejercicio de derechos laborales, tales como contar con vacaciones pagas, obra social, seguro de ART y desempleo, pensión por invalidez y jubilación en el futuro. De acuerdo a la ECETSS 2018 la no registración de las mujeres (37,2%) es más alta que la de varones (31%). La población trabajadora independiente compuesta por mujeres y varones presenta, en promedio, las mayores tasas de informalidad que los asalariados, debido a la mayor presencia de este fenómeno entre la población trabajadora cuentapropista. Mientras que en los empleadores la informalidad es del 23%, entre los cuentapropistas la cifra alcanza el 68,3%. La informalidad en las mujeres es de 67,6% y en los varones de 62,9% (ECETSS, 2021).

El **tiempo de trabajo** se define como el tiempo que un/a trabajador/a dedica a un trabajo remunerado, es un elemento esencial de las condiciones laborales y tiene un gran impacto en los ingresos, el bienestar y las condiciones de vida de los/as trabajadores/as (Business & Human Rights Navigator, 2022).

En relación, a los tiempos de trabajo, se observa que la carga horaria que destinan las mujeres al trabajo, según la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) y la Encuesta de Uso del Tiempo (2013), es mayor que la de los varones. Las mujeres tienen un promedio de 74,4 horas semanales de trabajo total, donde la mayor parte corresponde al trabajo no remunerado, frente a 68,3 horas de los hombres que corresponde al trabajo remunerado (Sanchís y Binstock, 2016).

Según el ECETSS son las mujeres en un 19,1% las que tienen más de una ocupación. “Mientras los varones ocupados que realizan trabajo doméstico no remunerado le dedican alrededor de 1,9 horas diarias, las mujeres que realizan estas actividades lo hacen durante 3 horas, es decir, casi un 57% más de tiempo” (2021, p.30).

La brecha salarial es la diferencia existente entre el salario medio de los hombres y las mujeres, como porcentaje del salario medio de los hombres. Existe brecha salarial cuando el valor del trabajo de un hombre y una mujer es el mismo pero el sueldo no. El derecho fundamental a la igualdad de remuneración por género es reconocido desde 1919 por la OIT (OIT, 2002).

Como menciona Paz (2019) hay varios factores que explican la **brecha salarial** entre varones y mujeres, entre ellos son la experiencia acumulada en el mercado de trabajo y su continuidad como otros que son los ligados a los empleos femeninos, por su parte, Brizuela y Tumini (2008) mencionan que estas brechas se basan en la interacción del sistema productivo con el conjunto de creencias de género predominante en la sociedad, presentes tanto en la oferta como en la demanda de trabajo. Así, “las evidencias acerca de un salario masculino mayor que el femenino son muy claras y robustas para la Argentina. El salario mensual promedio de los hombres es un 32,5% más alto que el de las mujeres” (Paz, 2019, p.173).

Finalmente, con respecto a la **violencia laboral**, el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019, en su artículo 1 define a este tipo de violencia como un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género (OIT, s.f)

La encuesta ECETSS (2021) mostró que la percepción de agresiones por parte de compañeros de trabajo es mayor en las mujeres (12,9%) que en los varones (9.5%). La exposición a situaciones de acoso moral, hostigamiento y/o maltrato psicológico es mayor en el caso de las mujeres que en los hombres (13,4% vs 9,7%), asimismo, las trabajadoras sufrieron mayor exposición a situaciones de acoso sexual (2,0% vs 0,9%) (p.42).

5.5. FACILITADORES LABORALES

Los facilitadores laborales, por lo general, devienen de políticas públicas que se preestablecen para tratar de zanjar desigualdades sociales, políticas y económicas muy arraigadas culturalmente: la licencia por maternidad y los lactarios, son las más frecuentes.

Como lo plantea Rodríguez Enriquez (2014), es necesario un plan integral de políticas públicas que aborden los factores macroeconómicos, que posibiliten oportunidades laborales para varones y mujeres, lo cual conlleva a garantizar ingresos y protección social, también apuntalar la formación permanente para el empleo, siendo necesario que los servicios de cuidado sean más accesibles y así transformar los estereotipos de género.

En base a ello se debe mencionar un concepto que, según la OIT en su trabajo sobre Instrumentos para generar igualdad, es primordial a los fines de entender por qué las políticas públicas que tienen perspectiva de género deben ser estudiadas de manera minuciosa. Este concepto es la transversalización de la perspectiva de género que fue definido en julio de 1997 por el Consejo Económico y Social de Naciones Unidas (ECOSOC) de la siguiente manera:

Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros (Instrumentos para la igualdad de género, s. f., párr.3).

El instrumento de OIT da cuenta como la estrategia de transversalización incluye actividades específicas en el ámbito de la igualdad y acciones positivas, ya sean los varones o las mujeres, que se encuentren en posición de desventaja.

Esas intervenciones para la igualdad pueden estar orientadas a las mujeres exclusivamente, a las mujeres y a los hombres al mismo tiempo o únicamente a los hombres, pero con la finalidad de que puedan participar en el desarrollo y se beneficien realmente de ellas por igual. Tratándose estas de medidas provisionales necesarias, para luchar contra las consecuencias directas e indirectas de la discriminación en el pasado (OIT; 2002).

La política de cuidados también debe realizar un mapeo de actores sociales e institucionales que permita proponer mecanismos de diálogo y articulación con los gobiernos locales y los planes de desarrollo para el ordenamiento territorial llevado a cabo desde la esfera pública, así como también con las organizaciones comunitarias y privadas que brinden servicios de cuidado. (CEPAL, 2022).

Existen muchas políticas públicas nacionales y provinciales que, aun teniendo la finalidad de cooperar al desempeño laboral de las mujeres dentro del trabajo remunerado, siguen teniendo un marcado sesgo de género, que interpela a la sociedad a replantearse lo que social y culturalmente da por sentado, es por ello que este trabajo resulta de suma importancia.

Políticas Públicas Locales

En la provincia de Córdoba existen un gran número de programas sociales repartidos entre distintos ministerios y secretarías. Cada ministerio y secretaría provincial tiene una amplia gama de programas que tratan de solucionar los retos de bienestar de la provincia.

Con respecto a las políticas públicas con perspectiva de género más relevantes que se han llevado a cabo en la temática podemos mencionar entre otras:

- La red provincial de Salas Cuna, proyecto articulado con ONG y con Municipios, con espacios destinados al cuidado y la protección de niños y niñas de 45 días a 3 años de sectores vulnerables. Que contribuye al desarrollo psico-social de los niños y niñas invirtiendo en la estimulación temprana, para garantizar el desarrollo de todo su potencial. A su vez, la sala Cuna le brinda a la mujer la tranquilidad del cuidado y contención de sus hijos, mientras trabaja o asiste a la escuela. Contribuye así a la inserción social y laboral de las mujeres.

- Apoyo a la finalización de la escolaridad tanto de nivel primario como secundario para mujeres en situación de vulnerabilidad social y madres de Salas Cuna, en particular, y mujeres de toda la comunidad, en general.

- Protección de la embarazada y su bebé, perteneciente al Gabinete Social y que busca detectar tempranamente a las mujeres embarazadas para garantizar el acceso oportuno a todos los controles pre-natales.

- Cuarto Mes, dispuesta mediante Ley N° 10.342, que consiste en la extensión de un mes de la licencia por maternidad a cargo del Estado Provincial para trabajadoras del sector privado.

- Ley N° 9905, Reglamentada por Decreto 345, Régimen de Licencias por Maternidad y Nacimiento de Hijo para Agentes del Estado Provincial.

También el Gobierno de Córdoba acompaña la continuidad de la lactancia materna con los Espacios Amigos de la Lactancia, destinados para agentes provinciales. Estos espacios son ambientes privados y especialmente acondicionados para la extracción de la leche y su conservación para el posterior traslado; así el bebé puede seguir siendo alimentado con leche materna hasta el regreso de la madre. Esta política forma parte del Programa Entorno Laboral Saludable que lleva adelante la Secretaría General de la Gobernación a través de la Secretaría de Capital Humano.

De esta forma, las madres pueden continuar con la lactancia una vez que regresan al trabajo tras su licencia por maternidad que, acorde a la Ley N° 9905, abarca los seis meses del período de lactancia exclusiva.

5.6. MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL

Como consecuencia de la realidad económica, la desigualdad de género y la precariedad laboral de diversos sectores más afectados (mujeres, migrantes, LGTBQ+, niñas/niños y adolescentes, entre otros), los Estados han tenido mayor intervención, o al menos la iniciativa, de propulsar políticas que tracen lineamientos generales y objetivos para poder disminuir las consecuencias de diversas prácticas discriminatorias y no equitativas en pos de lograr mayor igualdad.

Por consecuencia, en el año 2015, la Organización de Naciones Unidas (ONU), a partir de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), para el 2030, incorpora estas temáticas en dos de sus objetivos, el 8 que se denomina Trabajo decente y crecimiento y el número 5: “Igualdad de género”, el mismo es absolutamente transversal al resto de los objetivos.

Como lo analiza Pérez Ortiz (2020), el trabajo decente con perspectiva de género surge con mayor fuerza recientemente, asentado en los derechos humanos, los crecientes movimientos feministas, la atención sobre la calidad del empleo, confluyendo en los actuales ODS, siendo que la Declaración de los Derechos humanos fue el primer instrumento que plasmó la igualdad entre sexos como un derecho internacional, luego sucedieron otros pactos

internacionales como: el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), que recoge en su artículo 3 el compromiso de los Estados para “asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales”, así como el derecho a trabajar (artículo 6), a tener condiciones de trabajo equitativas (artículo 7), a la libertad sindical (artículo 8) y el derecho a la seguridad social (artículo 9).

Por otra parte, Pérez Ortiz (2020), menciona que las luchas feministas comenzaron por los derechos civiles y se extendieron a la conquista de derechos de tipo económico, confluyendo en los años setenta con una tímida incorporación de la mujer en el mercado de trabajo, pero no de calidad.

Tal es así que se evidenció la necesidad de poner en la agenda internacional la igualdad con perspectiva de género, lo cual, llevó a celebrar la Conferencia Mundial sobre la Mujer, en México en el año 1975, de allí surge la creación del Instituto Internacional de Investigación y Capacitación para la promoción de la mujer y el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer, lo cuales hoy conforman ONU Mujeres (Pérez Ortiz, 2020).

Hoy en día y como se refirió previamente, la igualdad con perspectiva de género como el trabajo decente confluyen en los ODS, desde 2015, estos Objetivos de Desarrollo Sostenible marcan objetivos y establecen metas para uno de ellos, así el objetivo Numero 5, para el desarrollo sostenible: “igualdad de género”, destaca que “poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y niñas no es solo un derecho humano básico, sino que además es crucial para el desarrollo sostenible” y que se ha demostrado que “empoderar a las mujeres y niñas tiene un efecto multiplicador y ayuda a promover el crecimiento económico y el desarrollo a nivel mundial” (Igualdad de Género, s. f. párr.1).

Otro objetivo interesante para la inclusión de la mujer en el mercado de trabajo es el número 8 de trabajo decente, que tiene diversas metas, como generar puestos de trabajo decente (meta 8.3), trabajo decente con perspectiva de género: lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor (meta 8.5) y el de entornos de trabajo seguro y sin riesgo (meta 8.8) (NU, s.f).

Siguiendo a Pérez Ortiz (2020), los ODS permiten convalidar y ajustar los esfuerzos encaminados a favorecer el entorno laboral tanto de hombres como de mujeres en un ámbito de dignidad en el campo de los derechos humanos, el trabajo decente y las reivindicaciones feministas.

Cabe mencionar sin dudas los esfuerzos de América latina y el Caribe, a través de las Conferencias Regionales sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, dependientes de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), que siempre generan instrumentos importante sobre el debate del cuidado y el género, para mencionar algunos

instrumentos referentes: Consenso de Quito (2007), el Consenso de Brasilia (2010), la Estrategia de Montevideo (2016), el Compromiso de Santiago (2020) y el Compromiso de Buenos Aires (2022). Estos instrumentos señalan la división sexual del trabajo como constructor de la desigualdad entre los géneros y dejan en claro el papel de la corresponsabilidad entre Estados, organizaciones, empresas y familias.

En la última Conferencia de la CEPAL en Buenos Aires de 2022 el tema principal versó sobre la sociedad del cuidado, advirtiendo sobre la importancia de la perspectiva de género en las políticas públicas y poniendo énfasis en la necesidad de la elaboración de datos estadísticos actuales que tengan esa perspectiva para mejorar los diagnósticos y la gestión a la hora de implementar acciones.

En virtud de la conferencia se elaboró el documento: “La sociedad del cuidado: horizonte para una recuperación sostenible con igualdad de género” (2022), que pone el eje en que el desarrollo tenga como prioridad la sostenibilidad de la vida y del planeta, que reconozca que los cuidados son parte de los derechos humanos fundamentales para el bienestar de la población, se garanticen los derechos de las personas que necesitan cuidados, así como los derechos de quienes proporcionan dichos cuidados, y visibilice los efectos multiplicadores de la economía del cuidado en términos de bienestar y como un sector dinamizador para una recuperación inclusiva y transformadora con igualdad y sostenibilidad (CEPAL, 2022).

5.7. MARCO NORMATIVO NACIONAL

A nivel Nacional en el año 2020, a través de la Decisión Administrativa 1745/2020 se crea la Mesa Interministerial de Políticas de Cuidado, en el ámbito del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación con la finalidad de diseñar un plan de acción y estrategia por parte del Poder Ejecutivo, que promueva una organización del cuidado más justa y con igualdad de género.

La Mesa Interministerial asume el compromiso de diseñar estrategias integrales para redistribuir y reconocer el cuidado como una necesidad, como un trabajo y como un derecho.

De la revisión de la normativa nacional, puede señalarse que el Artículo 75 inc. 22 de la Constitución nacional (1994) otorgó jerarquía constitucional a una serie de tratados y convenciones internacionales sobre Derechos Humanos, tales como la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por su sigla en inglés). Asimismo, los siguientes instrumentos legales son algunos de los más importantes al momento de evaluar el trabajo de cuidado no remunerado y las desigualdades de género en el ámbito laboral.

1. Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (C156, 1981) adoptado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
2. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW (Ley N° 23.179, 1985). (convención que posee jerarquía constitucional como se mencionó en el párrafo precedente).
3. Convenio N° 190 de OIT, (2019) sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
4. Ley N° 27.611 de Atención y Cuidado Integral de la Salud durante el Embarazo y la Primera Infancia (Plan de los 1.000 días).
5. El Decreto 2.385/93 sobre acoso sexual en la Administración Pública Nacional.
6. El Decreto 1.363/97 relativo a la igualdad de trato entre agentes de la Administración Pública Nacional.
7. El Decreto 254/98 que crea el Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral.
8. La Ley 25.250 reforma laboral, generando un estímulo al Empleo Estable, incorporando incentivos para el mismo.
9. La Ley 25.674 de Participación Femenina en las Unidades de Negociación Colectiva de las Condiciones de Trabajo.

6. TRABAJO NO REMUNERADO EN ARGENTINA

En Argentina la medición de esta información comenzó en octubre-diciembre 2021, antes de esto se contaba con la Encuesta de Uso del Tiempo que se realizó en Buenos Aires en el 2005 y en Rosario en 2010, el limitante que se vio en las mismas es que la evidencia estaba dada por espacios territoriales acotados y en ambas provincias fueron impulsadas por espacios académicos (Rodríguez Enríquez, 2013).

El INDEC llevó a cabo entre octubre y diciembre de 2021 una encuesta que se llama Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT), esta permite medir el bienestar más allá de lo que se mide en el Producto Interno Bruto (PIB).

Esta encuesta está en sintonía con la tendencia global:

Es un progreso significativo en la medición de nuevos y complejos fenómenos sociales. Ejemplo de esto es la medición de la pobreza de tiempo o del aporte del trabajo no remunerado, especialmente de las mujeres, a la economía nacional. Aunque la valorización del trabajo no remunerado fue la principal demanda para la incorporación de esta encuesta en el menú estadístico oficial, sus usos son múltiples y sus aplicaciones, variadas. Más allá de facilitar la comparación de mediciones de bienestar material, los datos también permiten estudiar cómo nos va en dimensiones no materiales, tales como las horas que dedicamos al tiempo libre y a las actividades recreativas (INDEC, 2022, p.8).

En la nota publicada en la página Línea Sindical (Día de la trabajadora del hogar: historia y presente de una labor depreciada, 2021) se menciona que en la Argentina el trabajo que se realiza en el interior de los hogares (trabajo no remunerado) lo realizan, en mayor medida, las mujeres.

Como se expone en el documento de CEPAL (2022), sobre la sociedad del cuidado, es evidente que el aumento de las desigualdades por sucesivas y multifacéticas crisis, sus efectos en la precarización de la vida, han reavivado los debates que cuestionan las bases que sustentan el modelo que produce y genera las desigualdades, incluida la desigualdad de género. La crisis del COVID-19 ha puesto en evidencia la relevancia del trabajo de cuidados y su desigual distribución entre varones y mujeres.

El documento también menciona que:

La sobrecarga de trabajo no remunerado que experimentan las mujeres y el retroceso histórico en su participación laboral han visibilizado el vínculo ineludible que existe entre la división sexual del trabajo, la persistencia de la pobreza, los patrones patriarcales y discriminatorios y la concentración del poder. Los nudos que sustentan la desigualdad de género se refuerzan entre sí limitando el pleno goce de los derechos de las mujeres y el avance hacia la igualdad sustantiva. En el marco de la crisis actual,

la división sexual del trabajo y la injusta organización social del cuidado persisten como nudos estructurales de la desigualdad en América Latina y el Caribe. Esto limita la autonomía de las mujeres y genera una serie de ineficiencias económicas y sociales que afectan a la sociedad en su conjunto (CEPAL, 2022, p.46).

6.1. TRABAJO NO REMUNERADO EN CÓRDOBA

En la provincia de Córdoba se cuenta con el informe que realizó la Dirección de Estadísticas Sociodemográficas dependiente de la Dirección General de Estadísticas y Censos en el tercer trimestre de 2013, cuyo objetivo fue captar información respecto de la participación y el tiempo destinado por las personas de 18 años y más a las tareas domésticas, al cuidado de miembros del hogar y al trabajo voluntario.

La encuesta demostró que el Trabajo Doméstico no Remunerado (TDnoR) en Córdoba se encuentra en un nivel intermedio entre Santa Fe y Entre Ríos. En nuestra provincia un 70,5% declaró realizar TDnoR, de ese porcentaje, las mujeres tienen una participación en las mismas de un 85,8% mientras que los varones un 53,6% (Dirección de Estadísticas Sociodemográficas, 2013).

En el mismo informe se menciona que la mayor tasa de TDnoR se da tanto en mujeres como varones entre 30 y 59 años, si se ahonda en la distinción por sexos, los varones tienen una participación menor que las mujeres en un 24,6%. Con respecto al nivel educativo, las mujeres de todos estos niveles tienen mayor tasa de participación en el TDnoR, para los varones es muy diferente, aquellos que tienen un nivel educativo superior universitario, ya sea completo o incompleto, este valor de tasa es de 61,6% con un secundario (completo o incompleto) la misma toma una distancia de 38,6% con la anterior.

La Dirección de Estadísticas Socio-demográficas (2013, p.7) menciona la diferencia entre las mujeres ocupadas de las no ocupadas:

Mientras las mujeres no ocupadas participan en menor medida de las actividades del hogar, las ocupadas muestran una mayor participación. En el caso de los varones su comportamiento es inverso, su participación aumenta al no estar ocupados. En consecuencia, existe una mayor brecha en la participación entre mujeres y hombres ocupados (34,7 vs 28,1 pp.).

Con respecto a la cantidad de horas trabajadas, la tasa muestra que cuanto más extensa es la jornada laboral menor es la participación en las tareas para ambos sexos. Para las mujeres que superan las 45 horas semanales la tasa presenta una disminución de 7.8 puntos mientras que los varones que superan 35 horas semanas la caída de participación baja en un 9.1 puntos (Dirección de Estadísticas Sociodemográficas, 2013).

7. TRABAJO REMUNERADO EN ARGENTINA

En el país desde el año 1973 y dos veces al año se utiliza la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) para obtener datos sobre las variables del mercado de trabajo que son procedentes de los hogares. El propósito central de la encuesta es: “caracterizar a la población urbana en términos de su inserción socioeconómica, teniendo peso significativo para su determinación los aspectos socio laborales. En base a esta encuesta se proporcionan regularmente las tasas oficiales de empleo, desocupación, subocupación y pobreza” (Neffa et al., 2014, p.60).

Antes de la crisis del COVID-19 la situación económica de Argentina era difícil, solo los años 2010 y 2017 se caracterizaron por ser positivos, pero desde mediados de 2018 el mercado argentino se caracterizó por el estancamiento y luego una caída. “La juventud y las mujeres, por ejemplo, presentan niveles de actividad, desempleo e informalidad significativamente peores a los promedios generales de la población y, en términos generales, cerca del 45% del trabajo en el país es informal” (Mera et al., 2021, p.1).

Para reparar en los indicadores actuales de Argentina se definen los siguientes términos

1. Tasa de actividad (TA): mide la población económicamente activa (PEA) sobre el total de la población (INDEC, 2023).
2. Población económicamente activa (PEA): “Abarca a todas las personas de uno u otro sexo que aportan su trabajo para producir bienes y servicios económicos, definidos según los sistemas de cuentas nacionales y de balances de las Naciones Unidas, durante un período de referencia especificado” (OIT 1988).
3. Tasa de empleo (TE): mide la proporción de personas ocupadas con relación a la población total (INDEC, 2023).
4. Tasa de desocupación (TD): personas que no tienen ocupación, están disponibles para trabajar y buscan empleo activamente. (INDEC, 2023).

En el informe técnico que realizó el INDEC del cuarto cuatrimestre del 2022 se menciona que la (TA) alcanzó el 47,6%, la tasa de empleo (TE) se ubicó en 44,6%; y la tasa de desocupación (TD) se ubicó en 6,3%. Si se analiza la (TA) la misma para varones fue de 70.7% mientras que las mujeres 51%. (INDEC 2023)

Con respecto al trabajo remunerado, en la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo, en el apartado trabajo no remunerado, se menciona que “el 92,9% de las personas de 14 años y más lleva a cabo alguna actividad de carácter productivo. Más específicamente, el 46,4% participa en el trabajo en la ocupación y el 83,8% lleva a cabo tareas de trabajo no remunerado” (INDEC, 2022, p.20). De acuerdo al sexo, el trabajo de ocupación lo realiza el 55,9% de varones y el 37,7% de mujeres.

7.1. TRABAJO REMUNERADO EN CÓRDOBA

En la provincia de Córdoba con el fin de conocer las condiciones de vida de las personas y en conjunto con la Organización para Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) se llevó a cabo entre el segundo semestre de 2018 y el primer semestre de 2022 el Marco de Bienestar. Se elaboraron encuestas de hogares, denominadas Encuesta de Bienestar que permitieron conocer las condiciones de vida de los cuatro principales aglomerados urbanos (Gran Córdoba, Río Cuarto-Las Higueras, Villa María-Villa Nueva y San Francisco), abarcando así al 55% de la población total de la provincia y al 72% de la población que reside en ciudades. “De esta forma, la encuesta de Bienestar se constituye en una herramienta estratégica para el diagnóstico, diseño y evaluación de las políticas de bienestar social de la provincia de Córdoba” (DGEyC, 2022, p.1).

Con la finalidad de analizar los contrastes existentes entre mujeres y varones se llevó a cabo el informe sobre Bienestar utilizando 25 indicadores construidos a partir de la Encuesta de Bienestar, esto está enmarcado en las iniciativas globales en la que se busca la reducción de las diferencias entre ambos sexos que se manifiestan según factores socio-culturales y el análisis de las brechas de los indicadores socioeconómicos, y su evolución en el tiempo (DGEYC, 2022)

Los resultados que arrojaron los indicadores fueron los siguientes:

1. Las mujeres tienen un mayor nivel educativo, pero la inserción en el mercado laboral es menor.
2. En aquellos hogares donde la mujer es quien es el sustento mostró que el nivel de ingreso es menor, con un mayor gasto en alquiler y con un acceso a internet menor.
3. Las mujeres, aun teniendo una diferencia con respecto a los hombres en menos empleo, más desempleo y menos autopercepción de buena salud, para ellas no fueron un diferencial en el nivel de satisfacción general ante la vida.

En actualidad, existe el consenso de que las estadísticas macroeconómicas por sí solas no reflejan con precisión el bienestar de las personas y que se requiere una mirada multidimensional incluyendo aspectos que condicionan la vida de los ciudadanos (OECD, 2014).

Las políticas públicas – por ejemplo, de crecimiento económico, empleo, educación, equidad y sostenibilidad ambiental - pueden alcanzar sus objetivos de manera más efectiva y tener un mayor impacto cuando toman en cuenta las realidades económicas y sociales del lugar donde viven y trabajan los ciudadanos (OECD, 2014).

8. METODOLOGÍA

8.1. TIPO DE ESTUDIO

Este trabajo sigue una estrategia mixta, mediante la misma se representan procesos sistemáticos, empíricos y criterios de investigación: “implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (metainferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio” (Sampieri et al, 2010, p.534).

Chen (2006) citado en Sampieri et al (2010, p.534) menciona que la estrategia mixta es la integración entre los métodos cuantitativos y cualitativos, mediante esta se permite:

Obtener una “fotografía” más completa del fenómeno, y señala que éstos pueden ser conjuntados de tal manera que las aproximaciones cuantitativa y cualitativa conserven sus estructuras y procedimientos originales (“forma pura de los métodos mixtos”); o bien, que dichos métodos pueden ser adaptados, alterados o sintetizados para efectuar la investigación y lidiar con los costos del estudio (“forma modificada de los métodos mixtos”).

8.2. MUESTRA Y POBLACIÓN

Se utilizó la muestra por conveniencia, mediante la misma se puede elegir una población determinada para que aporte datos relevantes a la investigación, posteriormente fue la técnica de muestreo propositivo el cual permitió elegir a los sujetos con las mismas características e identificarlos. En este tipo de muestra no es fundamental la cantidad de personas escogidas para la recolección de información, sino la riqueza de los datos entregados por los participantes y el análisis (Martínez, 2012).

Para el análisis del mapa de género se utilizó a la población y para las entrevistas se eligieron muestras con los siguientes criterios:

- Personas que estén en puestos jerárquicos.
- Mujeres en puestos jerárquicos: 6.
- Varones en puestos jerárquicos: 5.
- De los puestos jerárquicos 5 del interior y 6 de Córdoba capital.
- Que posean más de 10 años en el puesto.

8.3. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE LOS DATOS

Se utilizaron fuentes de información de carácter primario (a partir de la técnica de entrevistas) y secundario (Documentación del Ministerio de Trabajo).

Para indagar sobre la temática de este trabajo se realizaron entrevistas semiestructuradas durante 2022 con determinados agentes a los fines de conocer el desempeño laboral y las barreras de las mujeres del Ministerio de Trabajo de Córdoba. Las mismas fueron realizadas de dos formas, de manera virtual, es decir, enviadas por mail a los referentes de las delegaciones del interior y de manera personal a las personas de Córdoba capital.

Las entrevistas del tipo semiestructurada permiten que el entrevistador tenga más libertad para incorporar temas o disparadores, consciente en obtener datos cualitativos fiables ya que las preguntas se realizan antes de las reuniones pactadas. Este tipo de entrevista busca examinar la reacción del entrevistado en función a las preguntas planteadas. Se trata de una conversación abierta que permite cubrir más temas y recoger aclaraciones sobre preguntas o ambigüedades y reducir formalismos motivando al interlocutor (Quelas, 2022).

Para el análisis también se utilizó la observación participante que consiste en la inserción del investigador en el interior de un grupo estudiado, desnudándose de prejuicios e integrándose en él para comprender mejor sus rituales y significados culturales. En consecuencia, es importante preocuparse por los aspectos estéticos y privados de las relaciones sociales, las costumbres y las tradiciones, así como por el significado que se otorga a las ideas y sentimientos del grupo al comprender la totalidad de su existencia. La principal singularidad de este enfoque es permitir el contacto directo entre el investigador y el fenómeno en estudio, abordándolo desde la perspectiva de los sujetos, reduciendo la subjetividad que impregna los estudios de investigación cuantitativa (Vitorelli et al., 2014)

8.4. ANÁLISIS DE DATOS

Una vez finalizadas las entrevistas, las respuestas abiertas se tradujeron en variables para su análisis y se plasmaron en una tabla matriz del programa Excel. Esto permitió realizar un análisis cuantitativo de los datos obtenidos. Para una mejor organización de las mismas, se agruparon las preguntas en 5 categorías:

- Personas a cargo y edades
- Acceso de mujeres a puestos jerárquicos
- Trabajo remunerado y no remunerado
- Discriminación laboral

- Trabajo igualitario

Luego de la segmentación se aplicaron filtros para realizar el análisis y se elaboraron gráficos que permiten una mejor apreciación de resultados. Todo esto permitió que se realice un informe de resultados.

Se efectuó también un análisis de contenido de las entrevistas para identificar las percepciones de los y las encuestadas sobre el desempeño laboral de mujeres y varones en el Ministerio de Trabajo de Córdoba. Este estudio se complementó con los datos obtenidos a partir de la observación participante.

Por otra parte, los datos de la población de empleados y funcionarios brindados por el Ministerio de Trabajo, que permitió la elaboración del Mapa de Género, se plasmaron en una base de datos en Excel y se procesaron estadísticamente para construir tablas que facilitaron el estudio de su contenido.

9. MINISTERIO DE TRABAJO DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA

El Ministerio de Trabajo de la Provincia, tiene como principal función la de actuar como organismo facilitador de las relaciones entre los distintos actores que intervienen en el mundo laboral (trabajadores -entidades sindicales -empleadores), propiciando la interacción y la solución de conflictos, siendo competente en todo lo inherente a las relaciones y condiciones individuales y colectivas de trabajo y al régimen legal de las negociaciones colectivas.

En su estructura cuenta con una sede en Córdoba Capital y 22 delegaciones en el interior de la provincia, que replican las funciones y servicios de la sede capital.

Actualmente la cartera ministerial está a cargo del ministro de Trabajo Dr. Omar Hugo Sereno, designado en el cargo por el Poder Ejecutivo de la Provincia y por primera vez una mujer ocupa el cargo de secretaria de trabajo y relaciones laborales, desde diciembre de 2019 a la actualidad, de lo cual no existen antecedentes anteriores. Siendo esta la única mujer en su estructura orgánica, según se desprende la página oficial del <https://www.cba.gov.ar/organismo/ministerio-de-trabajo/>

De esta manera, se observa que el Estado se encuentra generizado, esto implica que, como cualquier organización institucional, produce y reproduce condiciones de desigualdad basadas en el género¹.

9.1. MAPA DE GÉNERO

La información que se presenta a continuación fue obtenida de la oficina de Capital Humano del Ministerio de Trabajo, con la misma se realizó un relevamiento por área permitiendo visualizar los cargos con funciones jerárquicas en el ministerio (identificar cuántos son ocupados por mujeres y cuántos por varones) para luego analizar el desempeño laboral de las mujeres, como así también, la formación de estas, las áreas a las que tienen mayor acceso y así percibir las causas que obstaculizan su desempeño.

De la información aportada por la oficina de Capital Humano del Ministerio de Trabajo de Córdoba, con fecha 7 de noviembre de 2022 (vía email, planillas de Excel internas), se observó cómo se distribuye el trabajo remunerado en las áreas del ministerio, según el género, yendo desde lo macro a lo micro.

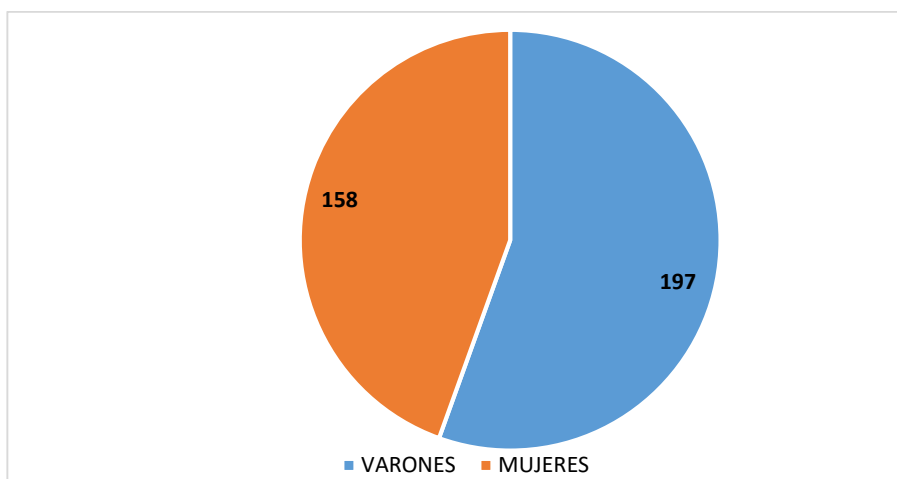
¹ Que una organización se encuentre generizada significa que naturaliza la subordinación que deviene del privilegio del género masculino sobre otros, sostiene la dicotomía público-privada al invisibilizar el trabajo no remunerado, reproduce estereotipos y roles de género, y produce discriminación y exclusión por orientación sexual y/o identidad de género (Rodríguez Gustá, 2008).

Para realizar la recopilación y comparación de datos que se brindó sobre el personal del Ministerio de Trabajo se solicitó la ayuda de la directora y agentes que prestan funciones en las áreas de recursos humanos e informática, a los fines de la recopilación documental de datos.

Los datos presentados se encuentran divididos en dos categorías: varones y mujeres, ya que no se tiene información que se desprenda del área de personal sobre otras diversidades sexo/genéricas.

El Ministerio de Trabajo se encuentra a cargo del ministro de trabajo que es varón y cuenta con un total de 355 empleados, de los cuales 197 son varones y 158 mujeres, esto representa 55 % y 45 % respectivamente del total (ver figura 1).

Figura 1: Cantidad de empleados y funcionarios del Ministerio de Trabajo de la provincia de Córdoba por sexo. Año 2022.



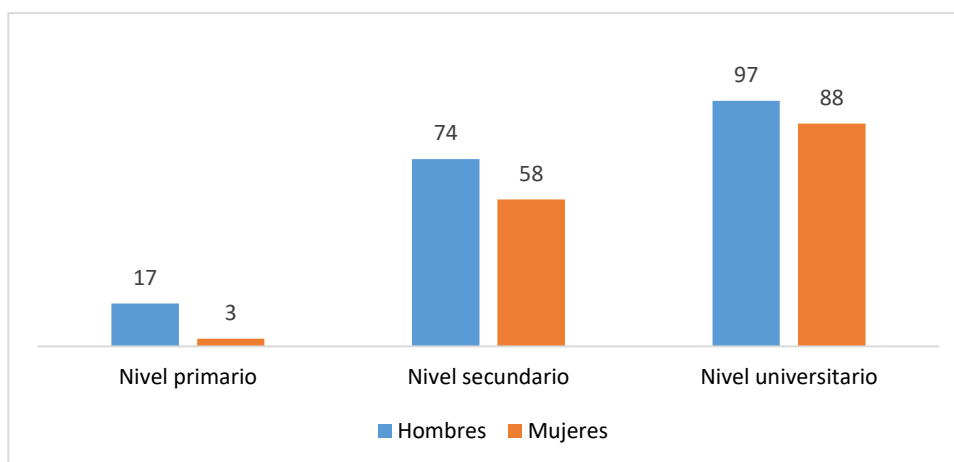
Nota: la figura muestra la cantidad de empleados por sexo dentro del Ministerio de Trabajo.
Fuente: Elaboración propia.

Con respecto a la estabilidad laboral, un 61% de los varones están en planta permanente mientras que para las mujeres ese porcentaje llega a un 67%, lo que pone en evidencia, una situación laboral más estable en las mismas.

En cuanto al nivel educativo de los agentes del ministerio de trabajo los números son los siguientes, de 355 empleados (Ver figura 2):

- 20 cuentan con nivel primario (17 varones y 3 mujeres)
- 132 cuentan con nivel secundario (74 varones y 58 mujeres)
- 185 cuentan con nivel universitario (97 varones y 88 mujeres)
- 18 que no se conoce.

Figura 2: Nivel de educación de los empleados del Ministerio de trabajo de Córdoba. Año 2022.



Nota: la figura muestra el nivel de educación alcanzado por los empleados del Ministerio de Trabajo. Fuente: Elaboración propia.

Las cifras presentadas muestran una diferencia con respecto a lo que se menciona en la ECETSS en donde los resultados fueron los siguientes: el 70% de las mujeres alcanzaron un nivel secundario o superior y en varones el porcentaje es de 57,3%.

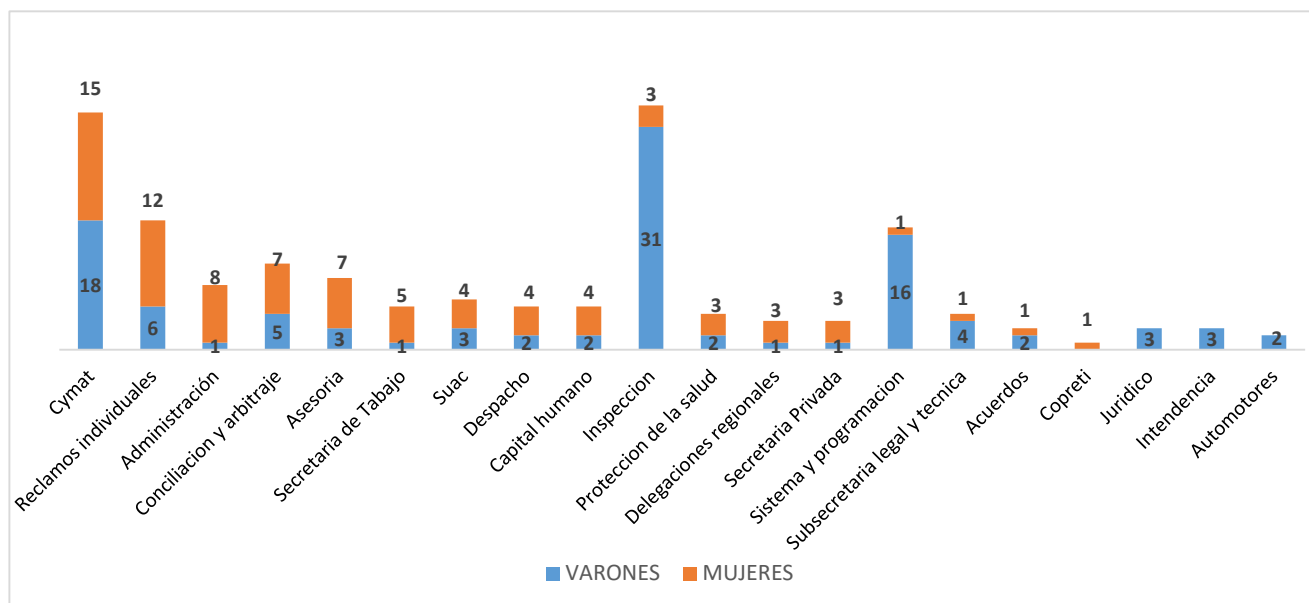
Realizado un análisis **por área en la sede de Córdoba Capital**, se infiere que, de las 20 áreas funcionales, 15 de ellas se encuentran a cargo de varones, y 5 de mujeres (representando un 25% de mujeres en puestos de decisión), el acceso a dichas jefaturas lo son por interinatos o puesto político en la mayoría de los casos, siendo pocos los cargos por concurso o carrera administrativa, dicho dato se releva de una observación participante en el ámbito laboral.

De las áreas mencionadas las que conducen varones son: Administración Central, Asesoría letrada, Acuerdos espontáneos, Automotores, Conciliación y Arbitraje, Cymat, Delegaciones del Interior, Departamento Jurídico, Despacho, Inspección Laboral, Intendencia, Protección de la salud, Reclamos Individuales, Sistemas y programación, Subsecretaria Legal y Técnica, siendo las que conducen mujeres: Capital humano, Secretaría privada, Secretaría de Trabajo, Copreti, Suac.

De lo observado se infiere que existe mayor cantidad de agentes varones en ciertas áreas que no son ajenas a la división sexual del trabajo, como por ejemplo las áreas de Cymat (Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo), Inspección laboral que en su mayoría cuenta con inspectores varones, o las áreas de Sistema y Programación, en las cuales suelen preponderar los varones.

Así mismo se observa que áreas como capital humano, administración, secretarías privadas, Copreti (Comisión contra el Trabajo Infantil) son áreas de trabajo más feminizadas (Ver figura 3).

Figura 3: Cantidad de empleados por área y sexo del Ministerio de Trabajo de la provincia de Córdoba. Año 2022



Nota: la figura muestra la conformación por sexo de las áreas del Ministerio de Trabajo.

Fuente: Elaboración propia.

El gráfico anterior muestra como están conformadas las áreas dependientes del ministerio de trabajo con respecto al género. Se puede observar que en todas hay varones trabajando, pero las mujeres no están presentes en todas, por ejemplo, en Jurídico, Intendencia y Automotores solo ejercen la función varones.

Las autoras Maldonado y Mendez (2021) explican que las mujeres están menos presentes en los tipos de administración y jurisdicciones donde se paga mejor, por lo cual no acceden a los puestos de mayor jerarquía. Remarcan que las causales de esta situación muchas veces son exógenas, pero que esto no exime al Estado a dar respuestas ante desigualdades, buscando también reducir las desigualdades fuera del mercado laboral.

Neffa menciona que las posiciones ocupadas por mujeres y varones en el mercado de trabajo son diferentes:

Existe una discriminación negativa para acceder a puestos de responsabilidad y mejores pagos, su margen de autonomía y libertad de maniobra es menor, las tasas de desempleo de las mujeres son más elevadas que las del conjunto, la mayor proporción de trabajo a tiempo parcial y de empleos precarios corresponde a las mujeres y todo eso condiciona su exposición a ciertos riesgos psíquicos y sociales en el trabajo RPST (Neffa, 2015, p.404).

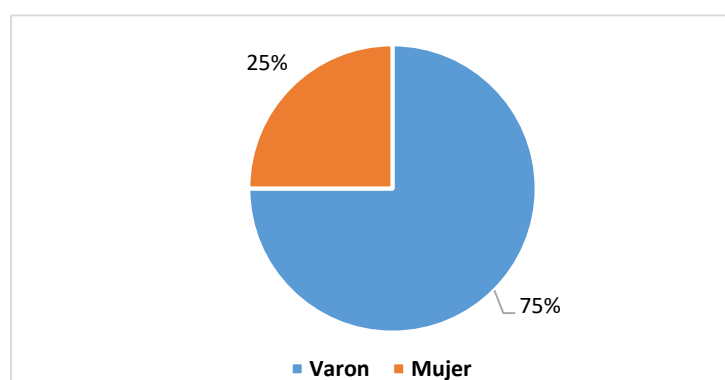
Según diversos estudios, las ocupaciones consideradas femeninas tienen menos prestigio, son peor remuneradas y conlleva menos oportunidades de capacitación y desarrollo profesional (Abramo, 2003).

Rodrigou Nocetti (2011) habla de “territorios” laborales que se definen como más masculinos o femeninos, según el género de la actividad que se prescribe –es decir, el carácter “femenino” o “masculino” del trabajo que se considera entonces adecuado a la persona trabajadora– y también según la composición de sexo predominante de sus trabajadores.

De igual forma siguiendo el informe del ECETSS (2018), se infiere de la observación participante, que, en aquellas actividades típicamente feminizadas dentro del ministerio, los varones acceden a puestos de jerarquía, mientras las mujeres se ubican en los niveles más bajos, esto lo podemos observar en las áreas de administración, reclamos individuales, asesoría (Ver figura 3).

Como bien lo analiza Rodrigou Nocetti (2011) se puede observar otro fenómeno: la llamada segregación vertical, que deriva en el famoso “techo de cristal”, lo cual alude a la escasa presencia de mujeres en cargos jerárquicos de una estructura laboral particular, que se relaciona directamente con el sistema de géneros imperante, los cuales se establecen principalmente a partir de estructuras y mentalidades estereotípicas que no facilitan el acceso de las mujeres a los niveles superiores. En tanto al concepto de “techo de cristal”, se vincula a diversas barreras, que actúan como mecanismos excluyentes o discriminatorios, para la promoción y trayectoria de las mujeres (ver figura 4).

Figura 4: Porcentaje de mujeres y varones que ocupan un puesto jerárquico en el Ministerio de Trabajo de Córdoba. Año 2022



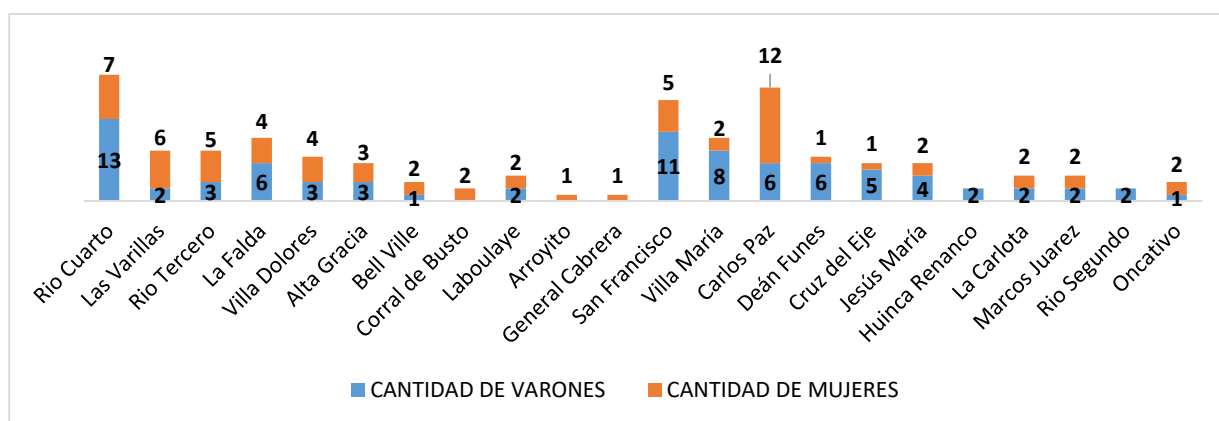
Nota: la figura muestra el porcentaje de jerarquías por sexo dentro del Ministerio de Trabajo.
Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a los datos ofrecidos en el interior provincial, el Ministerio de Trabajo cuenta con 22 delegaciones, con un total de 148 agentes, de los cuales 82 son varones y 66 mujeres,

en 11 se encuentran a cargo de varones y 11 de mujeres, observándose mayor paridad de género en cuanto al acceso de puestos jerárquicos en el interior, disminuyendo la segregación laboral vertical.

La figura 5 muestra que la distribución sexual, es diferente con respecto a lo observado con las áreas de Córdoba, aquí, en las delegaciones de Corral de Bustos, Arroyito y General Cabrera solo hay mujeres trabajando.

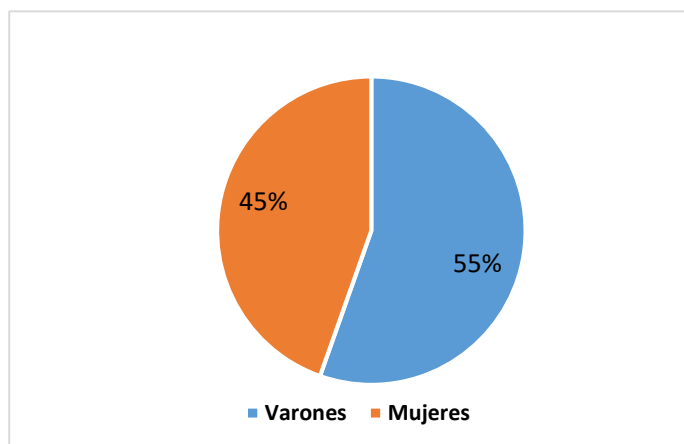
Figura 5: División sexual en las delegaciones del interior del Ministerio de Trabajo de Córdoba. Año 2022.



Nota: la figura indica la cantidad de personas por sexo en las delegaciones del interior del Ministerio de Trabajo. Fuente: Elaboración propia.

La figura 5 muestra que hay tres delegaciones en que solo hay mujeres, de todos modos si se mira el total de empleados, aún sigue habiendo más varones que mujeres, esto se puede observar en la figura 6, en donde hay un 55% de varones y un 45% de mujeres.

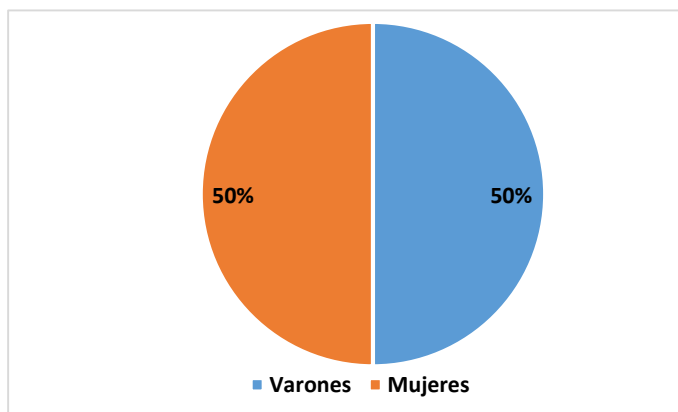
Figura 6: Porcentaje de mujeres y varones en delegaciones del Interior del Ministerio de Trabajo de Córdoba. Año 2022.



Nota: la figura indica la cantidad de personas por sexo en las delegaciones del interior del Ministerio de Trabajo. Fuente: Elaboración propia.

El acceso a los puestos jerárquicos en el interior resulta más equitativo que en la delegación de Córdoba Capital, en donde se recuerda solo un 25% de las mujeres accedieron a puestos jerárquicos, para el interior el 50% de las mismas están en cargos de poder (ver figura 7).

Figura 7: Porcentaje de mujeres y varones en puesto jerárquico en delegaciones del Interior del Ministerio de Trabajo de Córdoba. Año 2022.



Nota: la figura indica el porcentaje de mujeres y varones que están a cargo de las delegaciones del interior del Ministerio de Trabajo. Fuente: Elaboración propia.

En definitiva, hasta noviembre de 2022, el ministerio de trabajo de Córdoba contaba con una planta total de 355 agentes, de los cuales 197 son varones y 158 mujeres. Asimismo, se puede observar que las mujeres ocupan espacios más feminizados tales como las áreas administrativas, secretarías privadas, área de personal, trabajo infantil, entre otras, no así áreas de corte más técnico o donde tiene lugar la resolución de conflictos, tales como sistemas y programación, documentación laboral o inspección laboral, lo que denota la segregación laboral horizontal.

Asimismo, se observa que los cargos jerárquicos en mayor medida son ocupados por varones. Así, de 20 áreas de la sede de Córdoba Capital, 15 son dirigidas por varones y los 5 restantes por mujeres. Los datos claramente ponen de relieve la existencia de segregación laboral vertical.

Roldan et al. (2012, p.11) mencionan que:

La segregación vertical se produce en todos los campos, independientemente de su grado de feminización: muy pocas mujeres ocupan los puestos elevados en las universidades, incluso en campos en los que son tradicionalmente mayoría o lo son desde hace algunas décadas. La presencia de mujeres en los escalones más altos de la ciencia y en la universidad no es proporcional al número de mujeres cualificadas, que tienen la edad, los méritos y la motivación para acceder a esos puestos.

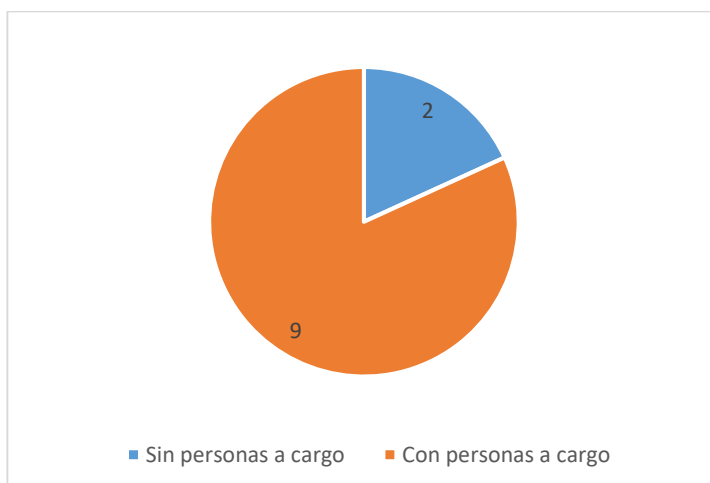
9.2. TRAYECTORIA LABORAL DE LAS MUJERES DEPENDIENTES DEL MINISTERIO DE TRABAJO DE CÓRDOBA SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE INFORMANTES CLAVES

PERSONAS A CARGO Y EDADES

Con respecto a esta categoría se consultó si las personas entrevistadas tienen personas a cargo en el hogar y de qué edades.

La figura 8 muestra que 9 de las personas entrevistadas (82%) tienen personas a cargo en su hogar. De las 9 personas, 4 mujeres tienen hijos de diferentes edades y 1 mujer tiene a su cargo a su padre de 80 años. Con respecto a los varones, 2 tienen hijos a cargo y 2 tienen a sus esposas a cargo (ver figura 8)

Figura 8: Cantidad de entrevistados/as del Ministerio de Trabajo con personas a cargo. Año 2023



Nota: la figura indica la cantidad de entrevistados/as con personas a cargo en el hogar. Fuente: Elaboración propia.

ACCESO DE MUJERES A PUESTOS JERÁRQUICOS

Con respecto al acceso de mujeres a puestos jerárquicos se indagaron diferentes aspectos que se pasan a enumerar a continuación.

- **Barreras de acceso a diversos cargos**

Los 5 varones entrevistados respondieron lo siguiente:

- 4 mencionaron que las mujeres pueden acceder al igual que los varones a cualquier puesto.
- 1 mencionó que no es que no puedan, sino que es más dificultoso.

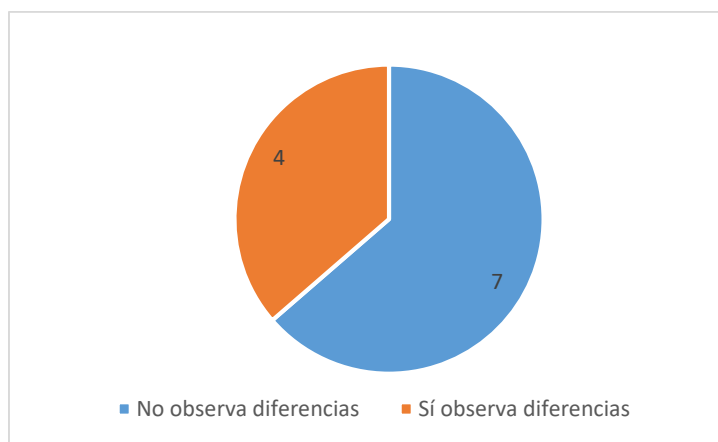
Las respuestas de las 6 mujeres fueron diferentes:

- 2 comentaron que es igual para los varones, pero una de ellas aclaró que, si bien el acceso a determinados puestos es igual para ambos sexos, hay más hombres en campos políticos.
- 4 indicaron que no es lo mismo por diversas razones: tienen tareas no remuneradas y no dan los tiempos, porque son madres y porque generalmente para algunos puestos eligen a varones.

- **Diferencia de ascenso o cargos para varones y mujeres**

La figura 9 muestra que 7 (64%) personas mencionaron que no ven una diferencia entre el ascenso a puestos jerárquicos de mujeres y varones, mientras que 4 (36%) observa una diferencia por los siguientes motivos: las mujeres tienen una carga de trabajo no remunerado, para acceder a estos puestos las féminas tienen que esforzarse más, al tener hijos se plantea una nueva dificultad y que varones acceden sin tener estudios.

Figura 9: Diferencias en los ascensos según la percepción de los entrevistados/as. Año 2023.



Nota: la figura indica la cantidad de entrevistados/as que observan una diferencia entre el ascenso de mujeres y varones. Fuente: Elaboración propia.

- **Percepción sobre la distribución de carga familiares entre varones y mujeres.**

Con respecto a este punto, 7 de las personas indagadas comentaron que sí perciben diferencias ya que son las mujeres las que se ocupan de cuidar a los hijos, mientras que 4 restantes explican que no.

- **Capacitaciones y antecedentes académicos relevantes para ascender u ocupar cargos.**

De las personas entrevistadas, 10 respondieron que sus capacitaciones y antecedentes ayudaron a ascender, junto con dedicación, compromiso, responsabilidad, experiencia, confianza, disponibilidad, predisposición, seriedad, responsabilidad, empatía, lealtad, honestidad y el apoyo de otras personas. Solo una mujer comentó que no le sirvieron.

TRABAJO NO REMUNERADO Y TRABAJO REMUNERADO

Los datos de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) revelan que el 83,8% de los encuestados llevan a cabo tareas de trabajo no remunerado, con respecto a las mujeres, un 91,7% realiza trabajo doméstico, de cuidado o de apoyo en el hogar, mientras que el porcentaje de varones es del 7,1%, el porcentaje tan alto de mujeres en trabajos no remunerados genera una tasa mayor de participación en el trabajo total (94,7% en mujeres y 90.9% en varones) (INDEC, 2022).

Teniendo en cuenta estos antecedentes, en esta categoría se indagó sobre la influencia y el impacto del trabajo no remunerado sobre el trabajo remunerado.

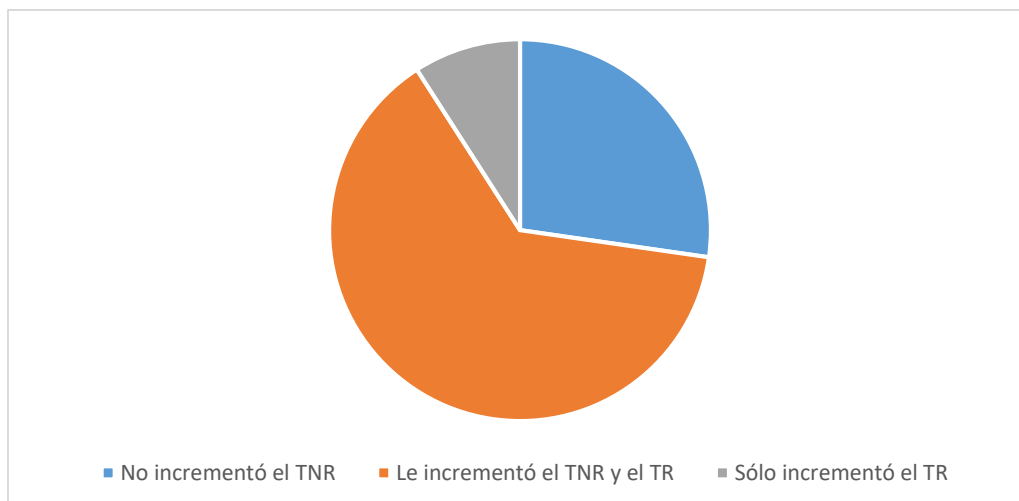
- **Impacto entre tareas de cuidado y tareas laborales en la carrera profesional.**

Con respecto a este punto, 9 de las personas indagadas (80%), que se conforma por 5 varones y 4 mujeres, comentaron que no perciben diferencias ya que son tareas que se reparten con la pareja o con un externo, el 20% restante (2 mujeres) comenta que sí, ya que las mujeres deben cuidar a los hijos.

- **Incremento de la carga de trabajo remunerado (TR) y trabajo no remunerado (TNR) por la pandemia.**

La figura 10 muestra que a 7 de las personas entrevistadas (4 mujeres, 3 varones - 73%-) les aumentó tanto el TR como el TNR, mientras que a 3 (2 mujeres, 1 hombre -27%-) no le aumentó, y la persona restante solo vio un aumento en el TR.

Figura 10: Cantidad de personas con aumento o no de TR y TNR.



Nota: la figura indica la cantidad de entrevistados/as que observan un incremento de TR y TNR y aquellos donde no incrementó. Fuente: Elaboración propia.

- **Influencia del trabajo no remunerado en el trabajo remunerado.**

Con respecto a este punto, 2 varones y 3 mujeres (5 entrevistados/as -45%-) comentaron que no influyó el TNR sobre el TR, pero las 6 personas restantes (3 varones y 3 mujeres -55%-) mencionaron que sí, explayándose con algunos motivos, como el costo para el pago de una empleada; no pudiendo aceptar todas las propuestas por la sobrecarga de trabajo. Dicho aumento fue mayor para las mujeres que para los varones.

- **Mayor ausencia a los lugares de trabajo por enfermedad de hijos.**

Las 11 personas entrevistadas comentaron que las mujeres suelen ser las que se ausentan por enfermedad de los hijos, esto muestra una diferencia con la respuesta brindada sobre el aumento de trabajo no remunerado durante la pandemia, ya que tanto varones como mujeres dicen padecer ese aumento, pero después se reconoce que es la mujer la que asume el cuidado del familiar enfermo.

Este dato se corresponde con la descripción que realizan Sanchís y Rodríguez Enríquez. Las autoras explican que la responsabilidad de cuidado de los/as hijos/as en la sociedad argentina continúa presentando fuertes rasgos familísticos y maternalistas, en un contexto de debilidad de respuestas del sistema público y del sector privado que propicien la conciliación entre el trabajo remunerado y el cuidado (Sanchís y Rodríguez Enríquez, 2011).

DISCRIMINACIÓN LABORAL

- **Resistencia a las decisiones de jerárquicas femeninas frente a los de puestos jerárquicos de varones**

Las respuestas obtenidas a esta pregunta fueron las siguientes: 5 varones y 4 mujeres no perciben que las decisiones por parte de una jerarquía de mujeres sean resistidas, 1 de ellas menciona, que, si bien no son resistidas, si son cuestionadas. Las 2 mujeres restantes del total observan la resistencia.

- **Experimentación de discriminación en el ámbito laboral**

Para analizar esta respuesta se dividen los resultados en varones y mujeres:

- De los varones entrevistados, los 5 indicaron que no sufrieron ni advirtieron discriminación.
- De las mujeres, 2, no sufrieron discriminación, pero sí comentarios o chistes sexistas. Las 4 restantes sufrieron tanto discriminación como chistes o comentarios sexistas.

TRABAJO IGUALITARIO

- **Diferencia en el desempeño del personal por géneros con respecto a la pandemia**

Las respuestas obtenidas en este apartado son las siguientes: 6 de las personas (54%) comentó que no observó diferencia en el desempeño del personal, 1 que no tiene mujeres en su área por lo que no puede responder y 4 si observaron ya que, la mujer se hizo cargo de los hijos y disminuyó así el rendimiento.

- **Existencia de una cultura que favorece el trabajo igualitario**

De las personas entrevistadas, 2 mujeres (18% del total) alegaron que en el Ministerio de Trabajo no hay una cultura que favorezca el trabajo igualitario, mientras que el 82% restante (5 varones y 4 mujeres) dijeron que se adaptaron medidas para trabajo igualitario.

- **Principales políticas para la equidad de género**

4 personas argumentaron que actualmente en el Ministerio de Trabajo se cuenta con la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades (CTIO), cuyo eje temático es "Políticas de Género y Diversidad". Las 7 restantes indicaron que desde este ministerio se brindan capacitaciones para favorecer la equidad de género.

- **Factores de género en los concursos en el Ministerio**

Todas las personas indagadas comentaron que a la hora de los concursos todos tienen igual oportunidad, ya que no se basa en el género de la persona sino en lo que se encuentra plasmado en la Ley N°7233 ESTATUTO DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PROVINCIAL.

Si bien la promulgación de leyes y la elaboración e implementación de políticas públicas en favor de las mujeres es un gran avance, lo cierto es que para alcanzar la igualdad sustantiva es necesario que las leyes y políticas garanticen que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los varones en todas las dimensiones del desarrollo y que exista, por lo tanto, un contexto propicio para lograrlo en los hechos. Esto implica la obligación del Estado de remover todos los obstáculos para las mujeres, lo que no se observa en este caso, dado que el estatuto nada dice sobre las desigualdades de géneros, y otro dato llamativo, es que esto no es considerado por los entrevistados/as.

- **Espacios diferenciados por sexo/género**

De los entrevistados/as, 9, mencionaron que no hay espacios diferenciados por sexo. Por otra parte, los 2 restantes señalaron que a las mujeres no le dan las mejores oficinas o directamente no tienen oficina.

- **División sexual del trabajo**

Para analizar esta respuesta se dividen los resultados en varones y mujeres:

- 4 de 5 varones indicaron que no consideran que exista una división sexual en el trabajo.
- El total de mujeres (6) revelaron que sí existe la división dependiendo de las áreas.

10. ANÁLISIS SITUACIONAL

Luego de la exposición de los resultados obtenidos de las entrevistas, en este apartado, se muestra la situación actual de las mujeres dependientes del Ministerio de Trabajo teniendo en cuenta las barreras y facilitadores laborales, el impacto del Aislamiento Preventivo Social y Obligatorio en su desempeño laboral y la relación entre este y el trabajo remunerado y no remunerado.

10.1. SITUACIÓN ACTUAL

De acuerdo a las barreras laborales que se plantearon el marco teórico se puede mencionar aquellas que, las personas entrevistadas mencionaron que se encontraron en el desempeño de sus tareas, para graficar mejor la situación de las mujeres dependientes del Ministerio de Trabajo se pondrán en palabras textuales lo que mencionaron.

● **Segregación horizontal:** recordando que este término hace referencia a la mayor participación de las mujeres en ciertos puestos, se pueden mencionar los resultados obtenidos en la entrevista, en donde la respuesta de varones y mujeres fueron diferentes: por su parte los varones mencionaron que ambos sexos pueden acceder a los puestos por igual, mientras que las mujeres comentaron que para ellas es más difícil llegar al campo político ya que es una rama de los varones. La respuesta a la pregunta sobre si existe una división sexual del trabajo es similar a la anterior teniendo así una mirada diferente de ambos sexos, el masculino consideró que no existe una división sexual, mientras que el femenino reveló que sí hay.

Una de las mujeres entrevistada reveló lo siguiente:

“Las funciones si generan división sexual del trabajo, ya que por ejemplo en aquellas audiencias donde son de carácter individual y va una trabajador/a y un empleador hay más secretarias de audiencia mujeres, y generalmente en el área de conflictos colectivos donde participan organizaciones sindicales y empresariales hay más varones como secretarios de audiencia y funcionarios. También en la inspección laboral vemos que son más varones y dos mujeres, en cambio en la inspección de condiciones de higiene y seguridad hay más paridad, ya que existen más técnicas en higiene y seguridad que se desempeñan en dicha área”.

● **Segregación vertical:** con respecto a esta barrera 7 (64%) de las personas entrevistadas no ven que exista, en cambio 4 (36%) consideran que sí, y manifiestan que las mujeres deben esforzarse más para conseguir un ascenso.

A continuación, lo que comentaron dos mujeres sobre este punto:

“En general la sociedad actual y en el mundo entero se está expandiendo la igualdad entre mujeres y varones para desempeñar cargos determinados y jerarquizados, en mi caso particular no veo obstáculo para ello según mi propia experiencia, pero si observamos la realidad detenidamente vemos que muchos cargos, políticos, por ejemplo, continúan ocupados por hombres en su mayoría.”

“Sí, totalmente. Los cargos en mayor medida siempre son ocupados por varones, y más en un ámbito político y sindical, la mujer siempre pareciera que debe esforzarse y demostrar más.”

● **Tiempos de trabajo:** varias fueron las preguntas realizadas sobre esta barrera, pero todas las respuestas llevan a la realidad de que son las mujeres las que se encargan del cuidado de los hijos, son las mismas las que se ausentan cuando una persona a cargo está enferma, son ellas las que tienen que cumplir con dos labores, lo que pasa en el Ministerio no es muy diferente a lo que pasa en otros ámbitos.

Así opinó al respecto una mujer entrevistada:

“Creo que las tareas de cuidado, las cuales le han sido asignadas a las mujeres por el solo hecho de ser madres, influyen notablemente en su crecimiento profesional y económico. Ya que muchas veces esto es un impedimento para ocupar cargos por ser madres y no tener plenamente disponibilidad horaria y/o económica en el caso de deber solventar el cuidado de sus hijos por parte de un tercero. Esto muchas veces es parte de la cultura organizacional, por falta de formación en cuestiones de género. No permitiendo esto que las mujeres ocupen cargos en puestos de toma de decisiones, siendo más aun grande la brecha cuando la mujer es joven, debido a que debe acreditar y revalidar TODOS sus conocimientos a los fines de poder impartir una orden y que esta sea ejecutada en su totalidad sin objetar, lo cual no sucede cuando la misma es impartida por un varón.”

● **Violencia laboral:** para esta barrera se indagó sobre la resistencia a las órdenes brindadas por mujeres: la mayoría respondió que no observa que esto suceda, es decir, no son resistidas, pero algunos consideran que sí son cuestionadas. Otro punto para analizar en este ítem es sobre la existencia de discriminación en el Ministerio de Trabajo, en este punto todos los varones indicaron que no sufrieron ni advirtieron discriminación, algo muy diferente a lo que vieron las mujeres, todas ellas sufrieron chistes machistas y algunas además tuvieron que soportar algún tipo de discriminación.

Dos opiniones que ilustran lo mencionado:

“Si totalmente, todo el tiempo, aún hoy, que soy funcionaria del ministro, siguen pensando que soy la asistente o secretaria, no la abogada que lo asesora. Cuando estaba en el área de conciliación, en las audiencias que tomaba con los gremios era altamente discriminada por ser mujer. Y los comentarios machistas eran constantes. Como si las mujeres estuviéramos para otras tareas.”

“Si, sí, sufrí discriminación en el ámbito laboral, recibí comentarios machistas, desde histórica hasta insultos sobre mi cuerpo, durante varios años no me daban tarea, me tenían frisada en una oficina, me desautorizaban, ante mis empleados.”

● **Pandemia:** la pandemia y con ello el aislamiento permitió visibilizar algo que ya estaba ocurriendo, con el agravante que las mujeres no solo tenían que continuar con su trabajo, sino que también en el mismo momento fueron docentes, niñeras, cocineras, enfermeras, etc. En este punto se plantea también cómo el trabajo no remunerado incide en el desempeño laboral de las mujeres. El nivel de rendimiento es menor en aquellas que no reciben una ayuda extra (otro familiar o alguien externo) ya que deben dedicar menos horas al trabajo remunerado.

“Si, hubo muchas diferencias, entre varones y mujeres, porque las mujeres, trasladaron su trabajo al hogar, lo que les significo compatibilizar las tareas propias del hogar más el trabajo, más la educación de sus niños, por el ASPO. En mi caso se incrementaron en un 100% las tareas no remuneradas, ya que tuve que salir a trabajar de manera presencial (por ser personal esencial) y también realizar las tareas de cuidado no remuneradas de mi hija menor de edad, más el acompañamiento escolar.”

“El trabajo remunerado, aumentó desde el punto de vista de que la presión fue mayor, ya que las herramientas informáticas costaron, utilizarlas, y el trabajo no remunerado también se incrementó, porque no había clases, no había personal doméstico y todo recayó mayormente sobre las mamás, y además cumplir con su trabajo remunerado.”

Por otra parte, los facilitadores laborales por cuestiones de género con los que cuentan las mujeres dependientes del Ministerio de Trabajo son aquellos que están dados por políticas públicas provinciales, no específicas de este organismo, tales como: el cuarto mes de maternidad, formaciones gratuitas mediante CIDI, jornada reducida por maternidad hasta los 2 años del hijo, a su vez las personas entrevistadas mencionaron otras, a saber: la cultura de trabajo igualitario que brinda el Ministerio, ya que se cuenta con una Comisión Tripartida para la Igualdad de Oportunidades y todas las personas indagadas

comentaron que a la hora de los concursos todos tienen igual oportunidad, ya que no se basa en el género de la persona sino en lo que se encuentra plasmado en la Ley N° 7233 ESTATUTO DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PROVINCIAL. Así, una de las personas explicó que:

“Las principales políticas tienen que ver con la política de la CTIO, comisión de igualdad de trato y oportunidades en el mundo del trabajo, donde vemos género, violencia, discriminación, brecha salarial y segregación ocupacional, acceso a las tecnologías y adicciones. Se trata de instalar estas temáticas y concientizar.”

10.2. PROPUESTAS DE MEJORA

En el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Córdoba se cuenta con mecanismos para mitigar los obstáculos por cuestiones de género, barreras que impactan negativamente en el desempeño laboral de las mujeres, pero estos aún se pueden mejorar, tal como se indica a continuación.

● **Lactario:** dentro del Ministerio en la sede capital hay un lactario que se construyó antes de la pandemia, pero nadie hizo uso del mismo. Es necesario para esto charlas no solo destinadas a mujeres que amamantan sino para todo el personal, masculino y femenino de todos los niveles, jerárquicos y no jerárquicos.

“No hay cultura de amamantamiento en lo laboral. Es un tema tabú que aún está en la sombra de la agenda social”, afirma Carolina Gowland, líder de LLLA, respecto de la realidad de miles de madres que cada día “escalán montañas modernas e invisibles” en sus lugares de trabajo. “El baño sigue siendo la opción de descarte, donde la mayoría realizan esta tarea monumental. Los relatos son desoladores, por todos los obstáculos que deben afrontar”, agrega. No se trata solo de instalar lactarios para cumplir con la legislación vigente, sino de generar un contexto favorable para que las madres puedan ejercer su derecho de trabajar y amamantar contando con el apoyo y la valoración de esta tarea, que contribuye “activamente al bienestar de toda la sociedad”. “De nada sirven los lactarios si está mal visto que las madres se tomen ese tiempo”, subraya (CIPPEC, 2019, párr.4).

● **Capacitaciones y charlas:** desde el CIDI (Ciudadano Digital) los empleados públicos tienen acceso a capacitaciones de distintos indoles, algunas obligatorias como Ley Micaela, Ley Yolanda, Córdoba Inclusiva y Funciones de conducción y otras electivas

(Estrategias para el diseño gráfico y la comunicación visual, Ergonomía para el bienestar en tu puesto de trabajo, Conversatorio sobre el trato adecuado a personas con discapacidad, entre otras), pero podrían brindarse otras que ayuden a entender lo que viven las mujeres y otras diversidades sexo-genéricas, por ejemplo, charlas con personal idóneo y externo sobre discriminación, géneros e igualdad de trato y oportunidades, lactancia, menstruación y tareas de cuidado destinados a todo el personal.

● **Guarderías:** el 23 de marzo de 2022, por medio del Decreto 144/2022, el Poder Ejecutivo Nacional reglamentó el artículo 179 de la Ley de Contrato de Trabajo que indica que en los establecimientos de 100 o más empleados, independientemente de la forma de contratación, el empleador deberá habilitar salas maternas y/o guarderías para niños/as entre 45 días y 3 años que estén a cargo de las personas trabajadoras. El decreto prevé, además, la posibilidad de reemplazar la provisión de los servicios de guardería mediante el pago de una suma dineraria en concepto de reintegro de gastos de guardería o trabajo de cuidados de personas. Contempla también la posibilidad de que los empleadores y las empleadoras subcontraten los espacios de cuidado.

Si bien existen guarderías que provee el estado provincial, las mismas son pocas y no se cuenta siempre con espacio suficiente para la demanda existente, como asimismo suelen estar en lugares alejados del establecimiento donde se prestan tareas, por lo que se debería evaluar como política pública la extensión al sector público de la presente normativa con las salvedades necesarias, para que sea más universal e igualitaria.

● **Encuesta de clima organizacional:** si bien actualmente no se realiza, no existen limitaciones ni legales ni fácticas para su desarrollo. En particular, no se necesita destinar montos económicos de importancia, y que se requiere de una persona de recursos humanos que tome la responsabilidad de realizarla y mostrar los resultados para que no queden solamente en un papel. Como mencionan Rivera y González (2014) mediante esta, se puede observar el clima de la organización, y ver las expectativas, percepciones, sentimientos y comportamiento de los empleados. Estas encuestas miden diversos factores tales como: comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, ambiente laboral, motivación y satisfacción, responsabilidad, capacitación y desarrollo, entre otros. Las mismas son útiles si a partir de ellas se desprenden acciones o se resuelven problemas, generándose herramientas para mejorar el entorno laboral.

A pesar de los avances en la incorporación de la mujer al mundo profesional: “el peso de los estereotipos, de los procesos de socialización y su introyección, de las dificultades de conciliación del mundo laboral y doméstico, entre otros, continúan constituyendo elementos clave de freno para los procesos de igualdad de acceso a los puestos de responsabilidad y

poder” (Roldán-García, 2012, p.53). Por este motivo, la encuesta de clima organizacional permitiría describir y reconocer la situación de mujeres y varones, y la existencia o no de barreras de géneros, a fin de trabajar en pos de la igualdad real de oportunidades.

11. CONCLUSIÓN

En los últimos años ha aumentado la participación en el mercado laboral de las mujeres, sin embargo, la bibliografía continúa observando barreras laborales, tales como: segregación horizontal, segregación vertical, tiempos de trabajo diferenciados y violencias laborales.

En particular a lo largo de este trabajo se ha analizado el desempeño laboral de las mujeres del Ministerio de Trabajo de Córdoba, y se han podido observar varias de estas brechas. En concreto, luego del análisis desarrollado se pueden describir dos puntos de interés: uno es la diferente percepción de varones y mujeres sobre barreras laborales por cuestiones de género. Así los hombres entrevistados, por ejemplo, no observaron discriminación, ni la sufrieron, en cambio, las entrevistadas mujeres manifestaron en mayor medida que padecieron discriminación o algún tipo de chiste machista o comentario sexista. El otro tópico en el que se observó diferencia es con respecto al acceso a los cargos, los varones indicaron que las mujeres pueden acceder a cualquier puesto, mientras que ellas mencionaron que hay muchas áreas a las que no llegan, lo que pone de manifiesto también la división sexual del trabajo. De forma paradójica, en algo que todos respondieron igual, es sobre quien es el que se ausenta en caso de enfermedad de los hijos, la respuesta unánime fue: la mujer; de esta forma se confirma el estereotipo de roles de género, en donde el cuidado del familiar enfermo recae en la mujer.

Si bien desde el Ministerio de Trabajo se brindan facilitadores laborales por cuestiones de género, acorde a la percepción de los entrevistados, los cuales se encuentran enmarcados en las políticas públicas provinciales (no específicas del organismo), estos no son suficientes para permitir que el desarrollo laboral sea igual entre varones y mujeres.

Sobre este punto se puede mencionar el desconocimiento que existe sobre la igualdad formal y la sustancial, y lo importante que sería que las políticas públicas con perspectiva de género tengan en cuenta estos conceptos al momento de ser impulsadas, garantizando así en los hechos las condiciones necesarias para hacer efectivo en condiciones de igualdad los derechos para varones y mujeres en el ámbito del trabajo remunerado.

En la pregunta planteada sobre si los concursos son iguales para varones y mujeres, todos comentaron que sí, ya que se rige por el estatuto, sin embargo, esto pone de manifiesto una suerte de negación del problema o inexistencia del mismo por parte de los propios miembros del Ministerio de Trabajo, lo que conlleva también a la imposibilidad del cambio dentro de la institución, que se puede traducir en falta de acciones positivas.

Sin lugar a duda el Aislamiento Preventivo Obligatorio que se dio en el contexto de la pandemia permitió reflejar lo que ya se veía en varios hogares, las mujeres tienen una doble carga de trabajo, así, tienen que dividir el tiempo en tareas remuneradas, necesarias para un

desarrollo personal y económico y las no remuneradas que las realizan en el hogar, en este lapso realizadas de manera simultánea.

Mediante este estudio se busca modificar pautas, conductas y creencias, y para esto se plantean nuevas medidas que pueden ser tenidas en cuenta, tales como: a. mayor difusión del lactario ya existente en la delegación de Córdoba capital, y su ampliación al interior de la provincia, acompañado de charlas y capacitaciones (estas, bien brindadas, son herramientas accesibles y permiten dar a conocer temas que eran solamente femeninos, para esto es necesario que sean tomadas por todo el personal, no como algo obligatorio, sino para que permitan mejorar el entorno laboral para todos); b. encuesta de clima organizacional, la cual puede ayudar a prevenir o actuar en tiempo sobre problemáticas que se reconozcan en un sector o área, y debe alcanzar a todos los colaboradores a fin de lograr una visión integral del clima laboral y de cómo se sienten los/as empleados/as y funcionarios/as en el ámbito laboral; c. Las guarderías también constituyen un facilitador como signo de apoyo a las responsabilidades del cuidado, tanto para varones como mujeres, ya que saber que los hijos están cuidados y en lugares seguro durante la jornada de trabajo configura un gran recurso si se utiliza de manera eficiente, y además, contribuye a desnaturalizar el cuidado como mera obligación de las familias y las mujeres.

Resulta necesario, entonces, abordar las desigualdades estructurales que se observan y promover políticas públicas y acciones focalizadas de acuerdo a las características particulares de cada organismo que, fomenten e incentiven la igualdad de género y la equidad en los entornos laborales. Las acciones positivas que se implementen pueden contribuir a una cultura organizacional sensible al género, que desnaturalice estereotipos y roles de género, y que contribuya a un desempeño laboral en igualdad de condiciones entre varones y mujeres.

De todas maneras, cabe resaltar que las conclusiones del presente estudio de caso revisten el carácter de hipótesis para ser contrastadas en posteriores estudios de casos.

12. BIBLIOGRAFÍA

- Abramo, Lais (2003). *Notas sobre la incorporación de la dimensión de género a las políticas de empleo y erradicación de la pobreza en América Latina*. Documento presentado en la reunión de expertos CEPALOIT, Santiago de Chile. <https://www.eclac.cl/mujer/>
- Alcaraz Marin, A., y Vázquez Parra, J. (2020). *Las barreras del desarrollo laboral de las mujeres. Una aproximación latinoamericana*. *América Crítica*, 4(1), 59-65. <https://ojs.unica.it/index.php/cisap/article/view/3867/pdf>
- Álvarez Guzmán, C. J. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes en la institución educativa Sagrado Corazón de Jesús-Cusco, 2017*. https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/11451/Tesis_clima_organizacional_desempe%C3%B1o%20laboral_docentes_I.E.%20Sagrado%20Coraz%C3%B3n%20de%20Jes%C3%BA%20Cusco.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arévalo, C. D. L. Á., y Paz, J. A. (2015). *Desigualdad entre géneros en el uso del tiempo total de trabajo (remunerado y no remunerado). Una exploración para la Ciudad de Buenos Aires*. https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/8827/CONICET_Digital_Nro.12313.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Banco Mundial [BM]. (2019). *World Development Report 2019: The Changing Nature of Work*. Washington, DC: Banco Mundial. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/30432>
- Batthyány, Karina, y Sánchez, Agustina Sol. (2020). *PROFUNDIZACIÓN DE LAS BRECHAS DE DESIGUALDAD POR RAZONES DE GÉNERO: EL IMPACTO DE LA PANDEMIA EN LOS CUIDADOS, EL MERCADO DE TRABAJO Y LA VIOLENCIA EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE*. *Astrolabio. Nueva Época*, (25), 9-21. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1668-75152020000200009&script=sci_arttext
- Brizuela, S., & Tumini, L. (2008). *Inequidades de género en el mercado de trabajo de la Argentina: las brechas salariales*. *Revista de trabajo*, 4(6), 53-70. http://ciiesregion8.com.ar/portal/wp-content/uploads/2016/02/2009n06_a03_sRojoBrizuela_ITumini.pdf
- Bucheli, M. y Sanromán, G. (2004). *Salarios femeninos en el Uruguay: ¿existe un techo de cristal?* *Revista de Economía*, 12(2), 63-88. <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/1996/1/DT%20E%20004-05.pdf>

- Business y Human Rights Navigator. (2022). *Tiempo de trabajo • Business & Human Rights Navigator*. <https://bhr-navigator.unglobalcompact.org/issues/tiempo-detraabajo/?lang=es#:~:text=El%20tiempo%20de%20trabajo%20es,los%2Fas%20trabajadores%2Fas>.
- Calero, A. (2018). *Pobreza de Tiempo e Ingresos: mediciones y determinantes para la Argentina*. Actualidad Económica, N° 96, Septiembre/Diciembre, pp. 15-42. <http://revistas.unc.edu.ar/index.php/acteconomica/index>
- CEPAL (2016). *Clasificación de Actividades de Uso del Tiempo para América Latina y el Caribe (CAUTAL)*. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/39624/4/S1600508_es.pdf.
- CEPAL (2020). *Principales condicionantes de las políticas fiscal y monetaria en la era pospandemia de COVID-19*. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46070/89/S2000371_es.pdf
- CEPAL (2022) *La sociedad del cuidado Horizonte para una recuperación sostenible con igualdad de género*. https://oig.cepal.org/sites/default/files/s2200704_es.pdf
- CEPAL (2022). *Dinámica y desafíos de la inversión para impulsar una recuperación sostenible e inclusiva*. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/48077/4/S2201058_es.pdf
- CIPPEC. (2019). *La jornada reducida, los lactarios y los espacios de cuidado cerca del trabajo fomentan la lactancia - CIPPEC*. <https://www.cippec.org/textual/la-jornada-reducida-los-lactarios-y-los-espacios-de-cuidado-cerca-del-trabajo-fomentan-la-lactancia/>
- Comisión Europea (2009). *Gender segregation in the labour market*. Bruselas: Comisión Europea. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/39e67b83-852f-4f1e-b6a0-a8fbb599b256/language-en>
- Constitución de la Nación Argentina, (1994, 22 de agosto) Boletín Oficial, Santa Fe. <http://www.saij.gob.ar/0-nacional-constitucion-nacion-argentina-lns0002665-1994-08-22/123456789-0abc-defg-q56-62000scanyel>
- Dirección General de Estadísticas y Censos [DGEyC]. (2022), *Marco de Bienestar de OCDE. ¿Cómo va la vida en Córdoba? BRECHAS DE GÉNERO EN LOS INDICADORES DE BIENESTAR*. https://datosestadistica.cba.gov.ar/dataset/11218931-8523-4fad-925b-6877bf3d10ad/resource/ea565fd1-e38d-401c-9d41-860c07893c56/download/marco-de-bienestar_2s-2018-a-1s-2022-final.pdf
- Dirección de Estadísticas Socio-demográficas. (2013). *Trabajo no remunerado y uso del tiempo*. Provincia de Córdoba. <https://datosestadistica.cba.gov.ar/dataset/68fdc10d->

- [45ca-4e72-a1a3-0cf590224d5a/resource/34b10b4f-1d36-4e88-944b-cb47f3ab771b/download/informe-de-trabajo-domestico-no-remunerado.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/45ca-4e72-a1a3-0cf590224d5a/resource/34b10b4f-1d36-4e88-944b-cb47f3ab771b/download/informe-de-trabajo-domestico-no-remunerado.pdf)
- Encuesta Nacional a trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad [ECETSS]. (2021) *DESIGUALDADES ENTRE MUJERES Y VARONES EN EL MERCADO LABORAL ARGENTINO*.
https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/desigualdades_de_genero_en_el_mercado_de_trabajo_argentino_observatorio_srt.pdf
- Esquivel, V. (2013). *El cuidado en los hogares y las comunidades. Informes de investigación, documento conceptual*, Buenos Aires: OXFAM.
https://www.researchgate.net/profile/Valeria-Esquivel-3/publication/260186250_El_cuidado_en_los_hogares_y_en_las_comunidades/links/0a85e52ff63aae5afa000000/EI-cuidado-en-los-hogares-y-en-las-comunidades.pdf
- Esquivel, V. R. (2015). *El cuidado: de concepto analítico a agenda política*.
https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/47075/CONICET_Digital_Nro.ece522b0-226f-4865-a0e8-22550d5d2432_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Esquivel, V., Faur, E., y Jelin, E. (2012). *Hacia la conceptualización del cuidado: familia, mercado y estado. Las lógicas del cuidado infantil*. Entre las familias, el Estado y el mercado, 11-43. <https://static.ides.org.ar/archivo/cddhh/2012/06/Libro-cuidado.pdf#page=12>
- García, M. (2001). *La importancia de la evaluación del desempeño*. Revista proyecciones, 2(9), 3.
- Gálvez, L. et., al. (2013) “*El trabajo de cuidados de mujeres y hombres en Andalucía. Medición y valoración*”. Instituto Andaluz de la Mujer, Consejería de la Presidencia y Bienestar Social. 1ª ed. Sevilla. Estudios; 29. Pp.1-153.
http://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/estudio29_160x240.pdf
- Gustá, A. L. R. (2008). Las políticas sensibles al género: variedades conceptuales y desafíos de intervención. *Temas y debates: revista universitaria de ciencias sociales*, (16), 109-130.
https://rehip.unr.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/2133/1546/Politicassensiblesalgenero_TyD16-7.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández Sampieri, R., Collado, F., y Lucio, C. B. (2006). *Metodología de la Investigación*. Mac graw Hill.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos [INDEC]. (2022). *Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2021: resultados definitivos / 1a ed.* - Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Instituto Nacional de Estadística y Censos.
https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/sociedad/enut_2021_resultados_definitivos.pdf

- Instituto Nacional de Estadística y Censos [INDEC]. (2023). *Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH) Cuarto trimestre de 2022*.
https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/mercado_trabajo_eph_4trim22B_E2C110849.pdf
- Línea Sindical. *Día de la trabajadora del hogar: historia y presente de una labor depreciada*. (2021, 30 de marzo). <https://www.lineasindical.com.ar/trabajadora-hogar-historia-presente-labor-depreciada-n-1639842.html>
- Maldonado, F., y Mendez, E. L. (2021). *Brechas de género y segmentación en el empleo público nacional: Un análisis a partir de la Base Integrada de Empleo Público*. *Márgenes. Revista de economía política*, 7(7).
<http://revistas.ungs.edu.ar/index.php/margenes/issue/view/11/5>
- Mamani Avendaño, Y. M., y Cáceres López, J. (2019). *Desempeño laboral: una revisión teórica*.
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2260/Yini_Trabajo_Ba_chillerato_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Martínez, C. (2012). *El muestreo en investigación cualitativa. Principios básicos y algunas controversias*. DF México, México: Departamento de Atención a la Salud, Universidad Autónoma Metropolitana.
<http://www.scielosp.org/pdf/csc/v17n3/v17n3a06.pdf>
- Mera, M., Karczmarczyk, M. y Petrone, L. (2021). *El mercado laboral en Argentina: estructura, impacto del COVID-19 y lecciones para el futuro*. Documento de Trabajo N°198. Buenos Aires: CIPPEC. <https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2020/10/198-DT-PS-El-mercado-laboral-en-Argentina-Mera-Karczmaczyk-y-Petrone-d...-1.pdf>
- Meza Martínez, C. A. (2018). *Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal*. *Equidad y Desarrollo*, 1(32), 11-31.
<https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1280&context=eq>
- Naciones Unidas (s.f.). *Objetivos de desarrollo sostenible*.
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>
- Neffa, J. C., Panigo, D., Pérez, P., y Persia, J. (2014). *Actividad, empleo y desempleo. Conceptos y definiciones*, 4. http://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/ceil-conicet/20171027042035/pdf_461.pdf
- Neffa, Julio Cesar. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*.
<http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2015/11/Neffa-Riesgos-psicosociales-trabajo>
- ODS (s.f). *Igualdad de Género*. Observatorio para el seguimiento de los ODS.
https://fapobservatoriods.com/?page_id=2459

- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OECD]. (2014), *How's Life in Your Region: Measuring Regional and Local Well-being for Policy Making*, OECD Publishing. Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264217416-en>.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1988). *Recomendaciones internacionales de actualidad en estadísticas del trabajo*. http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_218062.pdf
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2002). *El trabajo decente y la economía informal*. CIT. Informe VI, Ginebra. <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/rep-vi.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2020). *Informe Global sobre las Tendencias del Empleo Juvenil 2020: La juventud y la crisis del trabajo*. Ginebra: OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_755918.pdf
- Organización Internacional del Trabajo [OIT] (s.f.). *Instrumentos para la igualdad de género*. <https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm#:~:text=%22Transversalizar%20la%20perspectiva%20de%20g%C3%A9nero,y%20en%20todos%20los%20niveles>.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (s.f.). *C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)*. Organización Internacional Del Trabajo. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
- Paz, J. A. (2019). *La brecha salarial por género en Argentina: un análisis acerca de la segmentación laboral*. *Sociedad e cultura*, 22(1), 157-178. <https://www.redalyc.org/journal/703/70361437010/70361437010.pdf>
- Pérez Ortiz, L., Sánchez Díez, Á., y Viñas Apaolaza, A. I. (2020). *Calidad del empleo e igualdad de género. Una propuesta de medición y aplicación en España*. *Regional and Sectorial Economic Studies*. <https://www.usc.gal/economet/reviews/eers2016.pdf>
- Quelas, S. (2022). *El cambio organizacional a través de la transformación de la cultura en la empresa Toba* [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Córdoba]. Archivo digital. http://pa.bibdigital.ucc.edu.ar/3141/1/TE_Quelas.pdf
- Quero Romero, Y., Mendoza Monzan, F., y Torres Hernández, Y. (2014). *Comunicación efectiva y desempeño laboral en Educación Básica*. *Negotium*, IX(27), 22-33. <https://www.redalyc.org/pdf/782/78230409001.pdf>
- Raventós, D., y Wark, J. (2016). *Trabajo remunerado, trabajo doméstico, trabajo voluntario y Renta Básica. sinpermiso*. <https://www.sinpermiso.info/textos/trabajo-remunerado-trabajo-domestico-trabajo-voluntario-y-renta-basica>

- Rivera Viezcas, F. D. J., y Cruz González, H. R. (2014). *Análisis del clima organizacional en una empresa manufacturera. Proyectos institucionales y de vinculación*, 2(4), 4-12. <http://eprints.uanl.mx/9816/1/Analisis%20del%20clima%20organizacional%20de%20una%20empresa.pdf>
- Rodigou Nocetti, M., [et al.]. (2011). *Trabajar en la Universidad: (Des) Igualdades de género por transformar* (1a ed.). Córdoba: Universidad Nacional de Córdoba. <https://www.unc.edu.ar/sites/default/files/libro%20Trabajar%20en%20la%20Universid%20ad.pdf>.
- Rodríguez Enríquez, C. (2013). *Organización social del cuidado y políticas de conciliación: una perspectiva económica*. En L. Pautassi y C. Zibecchi (Coords.), *Las fronteras del cuidado. Agenda, derechos e infraestructura*, pp. 133-154. Buenos Aires, Argentina: ELA-Biblos.
- Rodríguez Enríquez, C. (2014). *El trabajo de cuidado no remunerado en Argentina: un análisis desde la evidencia del Módulo de Trabajo no Remunerado*. En: Serie Documentos de Trabajo "Políticas públicas y derecho al cuidado". N ° 2. 1-24. Equipo Latinoamericano de Justicia y Género. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/34802>
- Roldán-García, E., Leyra-Fatou, B., y Contreras-Martínez, L. (2012). *Segregación laboral y techo de cristal en trabajo social: análisis del caso español*. *Portularia*, 12(2), 43-56. <https://www.redalyc.org/pdf/1610/161024690004.pdf>
- Sanchís, Norma y Noemí Katzkowicz (2014). *Obstáculos para la inserción laboral equitativa y el empoderamiento económico de las mujeres*. Montevideo: CIEDUR-Lola Mora. <http://www.gemlac.org/attachments/article/365/ARGENTINA.pdf>
- Sanchís, N., y Binstock, G. (2016). *Trabajo remunerado y empoderamiento económico. Significaciones y estrategias de las mujeres en Argentina*. Buenos Aires: Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo (IDRC), Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo (CIEDUR), Centro de Estudios Distributivos Laborales y Sociales (CEDLAS). https://ciedur.org.uy/site/wp-content/uploads/2021/06/Ciedur_Trabajo-remunerado-y-Empoderamiento-Economico_Significaciones-y-Estrategias-de-las-mujeres-en-Argentina.pdf
- Vega, Pedro, Rosa Santero, Belén Castro y Nuria Gómez. (2016). *Participación femenina en puestos directivos y desigualdad salarial. Un análisis en el mercado laboral español*. *Estudios de Economía Aplicada* 34 (1):155-177. <https://www.redalyc.org/pdf/301/30143731008.pdf>
- Vitorelli et al. (2014). *Hablando de la Observación Participante en la investigación cualitativa en el proceso salud-enfermedad*. *Index de enfermería*, 23(1-2), 75-79. https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-12962014000100016&script=sci_arttext&tlng=en

13. ANEXOS

Anexo 1: Entrevista

Factores Sociodemográfico:

- ✓ Edad:
- ✓ Estado civil:
- ✓ Personas a cargo- edades:

Desempeño laboral

- ✓ ¿Hace cuantos años se desempeña en el ministerio de trabajo de Córdoba?
- ✓ ¿Qué otro cargo tuvo en el ministerio?
- ✓ ¿Qué otra ocupación tuvo antes de estar en el ministerio? ¿por qué decidió trabajar en el ministerio? (¿horario fijo ventaja?)

Barreras

- ✓ ¿Considera que las mujeres no pueden acceder de hecho a determinados cargos?
- ✓ ¿Observa diferencia en los ascensos o cargos para varones y mujeres? ¿cuales?
- ✓ ¿En su carrera sus tareas de cuidado han interferido con sus labores? si la respuesta es positiva ¿Cómo influyó en su desempeño?
- ✓ ¿Percibe diferencias en la distribución de las cargas familiares entre varones y mujeres, ¿cree que impactan en su desempeño laboral? ¿Qué medidas cree se deberían tomar?
- ✓ ¿Sus decisiones son más resistidas que las de los jerárquicos varones y en su caso por qué?
- ✓ ¿Alguna vez sufrió discriminación en el ámbito laboral por ser mujer, recibió comentarios o chistes machistas, en su caso de ejemplos
- ✓ ¿De los obstáculos que describe ¿cree que son idénticos para varones y mujeres?

Barreras en Pandemia

- ✓ Respecto a la pandemia, ¿observó diferencia en el desempeño del personal por género, en su caso cuáles? ¿por qué cree que se dieron?
- ✓ ¿En su caso, la pandemia incrementó la carga de trabajo remunerado y no remunerado?
- ✓ ¿Cómo influyó el trabajo de cuidado no remunerado en su trabajo remunerado, impacto en sus posibilidades laborales?

Facilitadores

- ✓ ¿Cree que existe en el ministerio una cultura que favorece el trabajo igualitario entre varones y mujeres, y en su caso por qué? Ejemplos
- ✓ ¿Cuáles considera que son las principales políticas del ministerio para la equidad de género, cree que tienen resultados?, ¿qué podría mejorarse?
- ✓ ¿Sus capacitaciones y antecedentes académicos han sido relevantes para ascender o para ocupar ciertos cargos en el ministerio? Si su respuesta es sí, aclare si ha tenido que mostrar más antecedentes que un varón para el mismo cargo
- ✓ ¿Considera que existen otras herramientas, o mecanismos que han favorecido su carrera en el ministerio?
- ✓ ¿De los facilitadores que describe ¿cree que son idénticos para varones y mujeres?

Cultura organizacional

- ✓ ¿Las capacitaciones para el personal se dictan en horario de trabajo?
- ✓ ¿Quiénes se capacitan más? ¿varones o mujeres?
- ✓ ¿Quiénes suelen ausentarse con mayor frecuencia por enfermedad de hijos: varones o mujeres?
- ✓ ¿Los concursos en el ministerio, ¿tienen formalmente en cuenta factores de género?
- ✓ ¿hay espacios diferenciados por sexo/género en el ámbito de trabajo, por ejemplo, en el poder judicial surgió que los varones tenían con más frecuencia oficinas separadas que las mujeres?
- ✓ Las funciones propias de las diversas áreas del ministerio de trabajo ¿cree que generan una división sexual del trabajo, por qué?
- ✓ Del mapa de género realizado se desprende que los varones poseen mayor nivel de estudio que las mujeres y a su vez las mujeres tienen mayor estabilidad laboral (planta permanente), lo cual evidencia una diferencia con lo que ocurre en el mercado laboral en general ¿a qué cree que responde esta realidad?